



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

**2022-16**

30 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° 2022-16 du 30 avril 2022

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

[\*] Aucun texte du ministère de l'agriculture et de l'alimentation dans le BO n° 2022-16.

# Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2022-16 du 30 avril 2022

Conventions, avenants et accords

|  | Pages |
|--|-------|
| <b>IDCC 16   Transports-routiers</b> : accord du 28 mars 2022 relatif à la modernisation des classifications conventionnelles des ouvriers dans les entreprises de transport sanitaire .....   | 6     |
| <b>IDCC 16   Transports-routiers</b> : avenant n° 6 du 28 mars 2022 à l'accord du 16 février 2004 relatif aux rémunérations conventionnelles des personnels ambulanciers des entreprises de transport sanitaire.....   | 14    |
| <b>IDCC 16   Transports-routiers</b> : accord collectif du 28 mars 2022 portant création d'un régime de prévoyance dans les entreprises exerçant des activités de transport sanitaire.   | 16    |
| <b>IDCC 44   Chimie-Industrie</b> : adhésion par lettre du 23 février 2022 à l'accord du 26 juin 2019 relatif à la structuration du dialogue social et portant mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)..... | 22    |
| <b>IDCC 292   Plasturgie</b> : accord du 16 mars 2022 relatif au barème des salaires minimaux  | 23    |
| <b>IDCC 405   Médico-sociaux. Établissements. FFESCPE</b> : avenant n° 01-2022 du 21 janvier 2022 relatif à la valeur du point.....  | 26    |
| <b>IDCC 675   Habillement. Commerce-succursales</b> : accord du 14 mars 2022 relatif aux salaires mensuels minima garantis .....   | 27    |
| <b>IDCC 860   Métallurgie (Finistère)</b> : avenant n° 60 du 22 février 2022 relatif aux barèmes mensuels des rémunérations minimales hiérarchiques .....  | 31    |
| <b>IDCC 860   Métallurgie (Finistère)</b> : avenant n° 61 du 18 mars 2022 relatif aux taux effectifs garantis annuels (TEGA) .....   | 34    |
| <b>IDCC 1182   Port-plaisance</b> : avenant du 23 mars 2022 relatif aux mesures salariales.....  | 37    |
| <b>IDCC 1286   Détaillants-fabricants-chocolat</b> : avenant n° 5 du 27 octobre 2021 à l'avenant n° 19 du 15 janvier 2014 relatif au départ à la retraite .....  | 39    |
| <b>IDCC 1286   Détaillants-fabricants-chocolat</b> : avenant n° 7 du 27 octobre 2021 à l'avenant n° 18 du 16 janvier 2013 relatif au fonds de péréquation .....  | 41    |
| <b>IDCC 1286   Détaillants-fabricants-chocolat</b> : avenant n° 14 du 27 octobre 2021 à l'avenant n° 15 du 3 septembre 2008 relatif à la mise en place d'un régime de remboursement complémentaire de frais soins de santé.....                                    | 43    |

|   |     |
|---|-----|
| <b>IDCC 1516   Formation-organismes</b> : avenant du 9 mars 2022 à l'accord du 18 décembre 2020 relatif à la formation professionnelle et au développement des compétences .....  | 46  |
| <b>IDCC 1517   Commerces-détail-non-alimentaires</b> : avenant n° 1 du 12 janvier 2022 relatif à la mise à jour et à la révision de l'intitulé de la convention collective nationale et de son chapitre I <sup>er</sup> « Clauses générales » .....           | 48  |
| <b>IDCC 1517   Commerces-détail-non-alimentaires</b> : avenant n° 2 du 12 janvier 2022 relatif à la mise à jour de la convention collective nationale et portant révision du chapitre II « Sécurité et santé des travailleurs » .....                         | 83  |
| <b>IDCC 1517   Commerces-détail-non-alimentaires</b> : avenant n° 3 du 12 janvier 2022 relatif à la mise à jour de la convention collective nationale, portant révision du chapitre III « Droit syndical et institutions représentatives du personnel » ..... | 97  |
| <b>IDCC 1517   Commerces-détail-non-alimentaires</b> : avenant n° 4 du 16 mars 2022 relatif à la mise à jour de la convention collective, portant révision du chapitre V « Contrat de travail » .....   | 112 |
| <b>IDCC 1517   Commerces-détail-non-alimentaires</b> : avenant n° 5 du 16 mars 2022 relatif à la mise à jour de la convention collective, portant révision du chapitre VI « Rupture du contrat de travail » .....   | 124 |
| <b>IDCC 1517   Commerces-détail-non-alimentaires</b> : avenant n° 10 du 16 mars 2022 relatif à la revalorisation de la rémunération minimale .....  | 133 |
| <b>IDCC 1576   Métallurgie (Cher)</b> : avenant du 1 <sup>er</sup> mars 2022 relatif à la garantie annuelle territoriale de rémunération effective au 1 <sup>er</sup> janvier 2022 .....  | 135 |
| <b>IDCC 1576   Métallurgie (Cher)</b> : avenant du 1 <sup>er</sup> mars 2022 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques à compter du 1 <sup>er</sup> mars 2022 .....   | 138 |
| <b>IDCC 1621   Répartition-pharmaceutique</b> : accord du 22 février 2022 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie .....   | 145 |
| <b>IDCC 1760   Jardineries-graineteries</b> : avenant n° 7 du 13 décembre 2021 à l'accord du 11 juin 2009 relatif à la mise en place du régime de prévoyance .....  | 162 |
| <b>IDCC 1921   Huissiers-justice</b> : avenant n° 78 du 8 mars 2022 relatif à la grille des salaires au 1 <sup>er</sup> mai 2022 .....  | 165 |
| <b>IDCC 2104-2264   Thermalisme. Hospitalisation-privée</b> : avenant du 25 février 2022 relatif au régime de prévoyance des établissements thermaux .....  | 168 |
| <b>IDCC 2579   Métallurgie (Loir-et-cher)</b> : accord du 9 mars 2022 relatif à la rémunération annuelle garantie, à la valeur du point déterminant la prime d'ancienneté et à l'indemnité de restauration à compter du 1 <sup>er</sup> mars 2022 .....       | 169 |
| <b>IDCC 2691   Enseignement-privé indépendant</b> : avenant n° 2 du 6 avril 2022 à l'accord du 13 mars 2020 relatif à la reconversion ou à la promotion par l'alternance (Pro-A) portant mise à jour du tableau de l'annexe .....                             | 179 |
| <b>IDCC 3097   Cinéma-Production</b> : accord de méthode du 24 février 2022 relatif à la négociation sur la classification .....  | 183 |

|  |     |
|--|-----|
| <b>IDCC 3097   Cinéma-Production</b> : avenant du 24 février 2022 au titre II de la convention collective relatif à la branche son .....                                       | 186 |
| <b>IDCC 3097   Cinéma-Production</b> : avenant du 25 février 2022 au titre II de la convention collective relatif à la révision des salaires minima.....                       | 189 |
| <b>IDCC 3097   Cinéma-Production</b> : avenant du 20 décembre 2021 au titre III de la convention collective relatif aux salaires minima garantis des artistes-interprètes..... | 214 |
| <b>IDCC 3237   Métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé</b> : avenant n° 4 du 14 mars 2022 relatif aux rémunérations .....   | 217 |

### Accord(s) professionnel(s)

|  |     |
|--|-----|
| <b>Formation travail temporaire</b> : avenant n° 2 du 25 mars 2022 à l'accord du 29 novembre 2019 relatif au développement des compétences et des qualifications des salariés tout au long de leur vie professionnelle ..... | 221 |
| <b>Impact-numérique-ESS</b> : accord professionnel du 6 octobre 2021 relatif à l'impact du numérique sur les conditions de travail et l'emploi dans les entreprises de l'ESS .....   | 232 |

Brochure n° 3085 | Convention collective nationale

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

**Accord du 28 mars 2022**

relatif à la modernisation des classifications conventionnelles des ouvriers  
dans les entreprises de transport sanitaire

NOR : ASET2250520M

IDCC : 16

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

**OTRE ;**

**FNTV,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTE CFTD ;**

**SNATT CFE-CGC ;**

**FO UNCP ;**

**FGT CFTC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

L'évolution des activités des entreprises de transport sanitaire au cours des dernières années et les perspectives d'évolution futures résultant des profondes transformations de la société dans son ensemble et, plus particulièrement, de leur impact sur la chaîne de soins se traduisent par de nouvelles organisations et méthodes de travail dans les entreprises et l'émergence de nouvelles fonctions et missions attribuées à leurs personnels.

Compte tenu de l'évolution des emplois dans le secteur du transport sanitaire depuis l'accord-cadre du 4 mai 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail des personnels des entreprises de transport sanitaire et face aux difficultés d'attractivité du métier d'ambulancier, les parties signataires du présent accord se sont accordées sur la nécessité de moderniser les classifications des emplois de la nomenclature ouvrier de la CCN, en instaurant une nouvelle méthode de classification.

Fondée sur des critères dits « classants » et ayant vocation à s'appliquer, au-delà des emplois visés par le présent accord, la nouvelle méthode de classification facilite la lisibilité de leur posi-

tionnement faisant ainsi apparaître les étapes possibles de parcours professionnel dans les entreprises.

S'inscrivant dans la démarche déjà initiée dans d'autres secteurs d'activités ressortissant du champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport, les parties signataires du présent accord précisent que la nouvelle méthode de classification des emplois repose sur une analyse objective et exhaustive de leur contenu dans les entreprises et des conditions dans lesquelles lesdits emplois y sont occupés par les personnels au regard de leurs capacités.

Cette nouvelle classification remplace les dispositions relatives à la nomenclature des emplois ouvriers visée à l'article 13 de l'accord-cadre du 4 mai 2000 précité et son annexe 1 dans sa première partie « Personnel ouvrier » (ambulancier « Emploi référence A » et « Emploi référence B »). Les dispositions relatives aux autres catégories socio-professionnelles ne sont pas modifiées par le présent accord qui feront l'objet de réflexions ultérieures.

Le présent accord est complété par un accord portant revalorisation des rémunérations conventionnelles des personnels concernés des entreprises de transport sanitaire et indissociable du présent accord.

## **Article 1<sup>er</sup> | Objet**

Le présent accord instaure une nouvelle classification fondée sur la méthode des critères dits « classants ».

Les parties signataires ont constaté la nécessité de procéder à la révision de l'actuelle nomenclature des emplois afin de valoriser la montée en compétences et la reconnaissance professionnelles des personnels concernés.

Cette nouvelle grille de classification répond également aux objectifs d'égalité professionnelle tels qu'affichés dans l'accord de branche du 4 juin 2020 pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

## **Article 2 | Champ d'application**

Le présent accord s'applique dans les entreprises relevant du champ d'application de la CCN des transports routiers et des activités auxiliaires du transport, ayant pour code NAF :

■ 86.90 A – Ambulances.

## **Article 3 | Critères classants**

### **Article 3.1 | Définition des critères classants retenus**

Le classement effectué dans la grille de classification conventionnelle est fonction du contenu et des caractéristiques professionnelles attachées aux postes occupés dans les entreprises visées par le présent accord.

Quatre critères classants sont retenus :

Le contenu de l'activité et sa technicité : cette dimension de l'emploi vise à prendre en compte la nature et le degré de difficulté des travaux requis pour un emploi et vise à reconnaître la complexité des activités et tâches mises en œuvre.

L'autonomie : cette dimension de l'emploi vise le degré de liberté et d'initiative dont le salarié dispose dans l'exercice de ses fonctions en tenant compte des consignes et directives déterminées dans le cadre de l'organisation générale du travail de l'entreprise.



Ce critère s'apprécie notamment au regard de la nature des instructions reçues, de la nature et la fréquence des contrôles auxquels est soumis le salarié et, le cas échéant, la périodicité selon laquelle il rend compte de ses actions.

La responsabilité : ce critère définit la charge confiée au salarié dans l'exercice de son activité sur un ou plusieurs domaines d'action (programmation des opérations, réalisation des opérations...). Le salarié exerce ses fonctions et répond de ses actes professionnels en ces domaines devant son supérieur hiérarchique pour ses propres travaux et le cas échéant, ceux des autres salariés de l'équipage.

Le niveau de formation et de connaissances : ce critère identifie l'ensemble des formations obligatoires et des savoir-faire requis pour occuper le poste.

### **Article 3.2 | Contenu des critères classants retenus**

Les classifications de l'accord-cadre du 4 mai 2000 sont remplacées par le tableau annexé au présent accord (annexe 1).

### **Article 4 | Mise en application de la grille de classification**

#### **Article 4.1 | Tableau de correspondance transitoire**

Pour faciliter la mise en application de ces nouvelles dispositions aux personnels en poste au moment de l'entrée en vigueur du présent accord, un tableau de correspondance transitoire est mis en place.

Il est destiné à aider les entreprises dans l'application de cette nouvelle grille de classification sur trois niveaux en lieu et place de la nomenclature antérieure identifiant deux emplois.

| Précédente nomenclature |  | Nouvelle grille de classification |
|-------------------------|--|-----------------------------------|
| Ancien intitulé         | Missions réalisées   | Nouvel intitulé                   |
| Ambulancier emploi A    | Auxiliaire ambulancier réalisant la conduite de VSL et d'ambulance.  | Ambulancier niveau 1              |
| Ambulancier emploi B    | Ambulancier titulaire du DEA réalisant la conduite de VSL.   | Ambulancier niveau 2              |
| Ambulancier emploi B    | Ambulancier titulaire du DEA réalisant la conduite de VSL et/ou d'ambulance en fonction des impératifs d'exploitation de l'entreprise. | Ambulancier niveau 3              |

Ce tableau n'est réalisé qu'à titre indicatif et ne saurait se substituer à la nouvelle grille de classification annexée au présent accord (annexe 1).

#### **Article 4.2 | Incidence de la nouvelle grille de classification sur le positionnement des salariés en poste à la date d'entrée en vigueur du présent accord**

Les parties signataires soulignent que c'est l'emploi exercé qui doit être évalué de manière objective pour déterminer le nouveau niveau dans la grille de classification et l'intitulé correspondant.

Le salarié doit nécessairement, et de manière permanente, remplir l'ensemble des critères d'un emploi définis par les grilles de classification pour prétendre occuper ledit emploi.

La mise en place de la nouvelle grille de classification ne peut donner lieu à aucune réduction de la rémunération des salariés en poste à la date d'entrée en vigueur du présent accord et exerçant leurs activités dans des conditions identiques.



### **Article 4.3 | Application de la nouvelle grille pour les recrutements à compter de l'entrée en vigueur du présent accord**

Les parties signataires rappellent que le recrutement d'une personne titulaire du diplôme d'État d'ambulancier ou équivalent doit, par principe, être recrutée sur un emploi visant à remplir l'ensemble des missions de niveau 3.

Sur sa demande et, notamment pour des motifs personnels, familiaux ou d'ordre médical, la personne titulaire du diplôme d'État d'ambulancier ou équivalent peut être recrutée au niveau 2.

### **Article 5 | Cadre juridique de la mise en application de la nouvelle grille de classification**

#### **Article 5.1 | Cas généraux**

La modification de l'intitulé du poste de travail résultant de la mise en application de la nouvelle grille de classification ne constitue pas, à elle seule, une modification du contrat de travail.

La modification du contrat de travail doit faire l'objet d'un avenant au contrat de travail. La modification du contrat de travail intervient dans les conditions et délai fixés par les parties y compris en cas de passage à un niveau supérieur.

#### **Article 5.2 | Cas spécifique de l'inaptitude**

Dans le cas spécifique où une inaptitude partielle et permanente, déclarée par la médecine du travail compétente, entraîne l'impossibilité d'exercer la totalité des critères afférents au poste occupé, le salarié et l'employeur évoquent les possibilités de reclassement et de modification des tâches lors d'un entretien dédié.

Dans l'hypothèse d'une inaptitude partielle et permanente, le salarié est maintenu dans son niveau pendant une période de trois mois suivant l'avis du médecin du travail.

La modification du contrat de travail qui en découle ne peut avoir lieu qu'à l'issue de ce délai de trois mois.

Ce délai peut être utilisé pour réaliser une autre visite auprès de la médecine du travail compétente, et examiner les postes disponibles ou les modifications à apporter à l'organisation du travail.

Quelle que soit l'inaptitude, toute modification du contrat de travail doit s'opérer dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

### **Article 6 | Articulation avec les autres textes conventionnels**

Conformément aux dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail, les parties signataires rappellent que les classifications font partie des matières qui, prioritairement, restent de la compétence de la négociation de branche et que les dispositions du présent accord prévalent sur les accords d'entreprises conclus antérieurement ou postérieurement à son entrée en vigueur sauf lorsque l'accord d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

Le présent accord remplace les dispositions ayant le même objet et notamment celles prévues à l'article 13 de l'accord-cadre du 4 mai 2000 applicables au personnel ouvrier.

L'encadré « Ambulancier » de l'annexe 1 de l'accord-cadre du 4 mai 2000 est remplacé par l'annexe 1 du présent accord.

La nomenclature des tâches liées aux activités annexes des entreprises n'est pas modifiée par le présent accord. Il en est de même pour les dispositions applicables aux « personnel employé » et « agent de maîtrise ».

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

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prend effet le premier jour du mois suivant sa signature.

#### **Article 8 | *Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés***

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

#### **Article 9 | *Publicité et dépôt***

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

*Fait à Paris, le 28 mars 2022.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe 1

### Grille de classification ouvriers

#### Ambulancier niveau 1

| Contenu et technicité de l'activité  | Autonomie  | Responsabilité   | Formation et connaissances   |
|--|--|--|--|
| <p>Conduite de véhicule professionnel pour le transport de malades assis ou allongés en fonction des impératifs de l'exploitation de l'entreprise.</p> <p>Tâches d'exécution variées et répétitives ou tâches nécessitant des savoir-faire diversifiés.</p> <p>Maîtrise de l'utilisation du matériel professionnel.</p> <p>Accompagnement, assistance, port et transport de malades en sécurité pour répondre avec pertinence à des situations variées.</p> <p>Peut participer aux missions liées à l'urgence préhospitalière (UPH).</p> | <p>Respect des consignes, des instructions données et des procédures pré-établies.</p> <p>Autonomie pour la réalisation des opérations courantes sans recours systématique à l'assistance ou au contrôle de la hiérarchie dans le cadre d'un programme établi à l'avance.</p> <p>Placé sous l'autorité du chef de bord lors des missions en ambulance.</p> | <p>Responsabilité spécifique et limitée dans le cadre de son emploi.</p> | <p>Titulaire du permis B.</p> <p>Titulaire de l'attestation de formation auxiliaire ambulancier ou de tout autre titre, diplôme ou formation reconnu équivalent dans les conditions fixées par le code de la santé publique.</p> <p>À jour de ses formations et attestations obligatoires.</p> |

(Voir page suivante.)

## Grille de classification ouvriers

### Ambulancier niveau 2

| Contenu et technicité de l'activité  | Autonomie  | Responsabilité   | Formation et connaissances   |
|--|--|--|--|
| Conduite de véhicule professionnel pour le transport de malades assis.   | Respect des procédures pré-établies.   |  | Titulaire du permis B.   |
| Tâches d'exécution variées et répétitives ou tâches complexes nécessitant des savoir-faire diversifiés.                        | Autonomie pour l'organisation et le contrôle des opérations courantes sans recours systématique à l'assistance ou au contrôle de la hiérarchie dans le cadre d'un programme établi à l'avance. | Responsabilité de l'exécution des tâches accomplies, sur son périmètre d'intervention. | Titulaire du diplôme d'État d'ambulancier, ou tout autre titre, diplôme ou formation reconnu équivalent dans les conditions fixées par le code de la santé publique (certificat de capacité d'ambulancier, diplôme d'ambulancier notamment). |
| Maîtrise de l'utilisation du matériel professionnel.   | Réalisation de comptes-rendus réguliers à la hiérarchie.   |  | À jour de ses formations et attestations obligatoires.   |
| Accompagnement et assistance de malades, port et transport en sécurité pour répondre avec pertinence à des situations variées. |  |  |  |

*(Voir page suivante.)*

## Grille de classification ouvriers

### Ambulancier niveau 3

| Contenu et technicité de l'activité  | Autonomie  | Responsabilité  | Formation et connaissances  |
|--|--|---|---|
| <p>Capacité à réaliser la conduite de véhicule professionnel aussi bien pour le transport de malades assis qu'allongés en fonction des impératifs d'exploitation de l'entreprise.</p> <p>Tâches d'exécution variées et répétitives ou tâches complexes nécessitant des savoir-faire diversifiés.</p> <p>Maîtrise de l'utilisation du matériel professionnel et d'équipement(s) spécifique(s).</p> <p>Accompagnement, assistance, surveillance, port et transport de malades en sécurité, le cas échéant dans le cadre de la conduite en situation d'urgence, pour répondre avec pertinence à des situations variées.</p> <p>Coordination permanente d'une équipe, de travaux ou de matériels.</p> <p>Participe aux missions liées à l'urgence préhospitalière (UPH).</p> <p>Réalise des actes de soins dans le cadre de ses compétences (télé-médecine notamment).</p> | <p>Respect des procédures pré-établies.</p> <p>Autonomie pour l'organisation et le contrôle des opérations courantes sans recours systématique à l'assistance ou au contrôle de la hiérarchie dans le cadre d'un programme de travail fixé à l'avance.</p> <p>Réalisation de comptes-rendus réguliers à la hiérarchie.</p> <p>Protocolisation des soins.</p> <p>Chef de bord de l'ambulance<sup>[1]</sup>.</p> | <p>Responsabilité de l'exécution des tâches accomplies, sur son périmètre d'intervention, par lui-même ou son équipe.</p> | <p>Titulaire du permis B.</p> <p>Titulaire du diplôme d'État d'ambulancier, ou équivalent, tel que prévu par le code de la santé publique (certificat de capacité d'ambulancier, diplôme d'ambulancier notamment).</p> <p>À jour de ses formations et attestations obligatoires.</p> <p>À jour de formations complémentaires ou spécifiques afférentes aux activités exercées (urgence préhospitalière, transport baratrique, pédiatrie,...).</p> |
| <p>[1] Lorsque plusieurs ambulanciers sont dans l'ambulance, ils disposent tous de la qualité de chef de bord et doivent donc tous être placés au niveau 3.</p>  |  |   |   |

Brochure n° 3085 | Convention collective nationale

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

**Avenant n° 6 du 28 mars 2022**

à l'accord du 16 février 2004  
relatif aux rémunérations conventionnelles des personnels ambulanciers  
des entreprises de transport sanitaire

NOR : ASET2250523M

IDCC : 16

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

**OTRE ;**

**FNTV,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTE CFDT ;**

**FO UNCP ;**

**FGT CFTC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Conformément aux engagements pris dans l'accord du 16 juin 2016 relatif à la durée et à l'organisation du travail dans les activités du transport sanitaire, les partenaires sociaux ont ouvert à la négociation un accord sur la modernisation des classifications répondant à leur objectif de renforcement de la sécurisation des parcours professionnels dans les activités du transport sanitaire.

Le présent accord est constitutif du volet salarial de l'accord sur la modernisation des classifications actant de la volonté de ses parties signataires de reconnaître et valoriser les compétences, l'autonomie et les responsabilités des personnels ambulanciers.

L'accord sur la modernisation des classifications fait l'objet d'un accord distinct du présent accord, soumis à signature simultanément à celle du présent accord, et en est indissociable.

## Article 1<sup>er</sup> | *Objet*

Le présent accord a pour objet de revaloriser les taux horaires du personnel ouvriers des entreprises du secteur du transport sanitaire dans le respect des nouvelles dispositions de l'accord sur la modernisation des classifications dont il est indissociable.

## Article 2 | *Champ d'application de l'accord*

Le présent accord s'applique dans les entreprises relevant du champ d'application de la CCN des transports routiers et des activités auxiliaires du transport, ayant pour code NAF :

■ 86.90 A – Ambulances.

## Article 3 | *Revalorisation des rémunérations conventionnelles*

Les taux horaires garantis à l'embauche des personnels ambulanciers sont revalorisés comme suit et selon le calendrier suivant :

|                      | 1 <sup>er</sup> avril 2022 | 1 <sup>er</sup> juillet 2022 |
|----------------------|----------------------------|------------------------------|
| Ambulancier Niveau 1 | 10,72 €                    | 10,81 €                      |
| Ambulancier Niveau 2 | 11,03 €                    | 11,12 €                      |
| Ambulancier Niveau 3 | 11,30 €                    | 11,64 €                      |

En application des dispositions de l'article 12.6 de l'accord-cadre du 4 mai 2000 modifié le montant des indemnités pour travail des dimanches et jours fériés des personnels ambulanciers est fixé à 21,33 € à compter du 1<sup>er</sup> avril 2022 et à 21,74 € à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2022.

## Article 4 | *Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*

Les partenaires sociaux réaffirment par ailleurs leur attachement à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et, conformément aux dispositions des articles L. 2241-1 et suivants du code du travail, s'engagent à tendre à la suppression des écarts de rémunérations et à promouvoir l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Cet engagement a d'ailleurs été rappelé dans l'accord conventionnel de branche du 4 juin 2020 pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

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

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prend effet dès sa signature dans le respect des échéances visées dans son article 3.

## Article 6 | *Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés*

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

## Article 7 | *Publicité et dépôt*

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

*Fait à Paris, le 28 mars 2022.*

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3085 | Convention collective nationale

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

**Accord collectif du 28 mars 2022**

portant création d'un régime de prévoyance  
dans les entreprises exerçant des activités de transport sanitaire

NOR : ASET2250521M

IDCC : 16

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

**OTRE ;**

**FNTV,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTE CFDT ;**

**SNATT CFE-CGC ;**

**FO UNCP ;**

**FGT CFTC,**

d'autre part,

Il est convenu et arrêté ce qui suit :

**Préambule**

Les partenaires sociaux de la CCN des transports routiers et des activités auxiliaires du transport, se sont réunis en vue de mettre en place un régime de prévoyance s'adressant aux salariés « non-cadres et assimilés » des entreprises exerçant des activités de transport.

À l'issue de ces travaux, les partenaires sociaux ont décidé de mettre en place un régime de prévoyance collectif et obligatoire au niveau national et de mettre tout en œuvre pour lui garantir une plus large mutualisation professionnelle.

Conscients de la nécessité d'organiser une couverture la plus complète possible, les partenaires sociaux décident de la mise en place d'un dispositif de prévention et d'accompagnement des personnes en difficulté poursuivant les mêmes objectifs que ceux fixés par l'accord du 20 avril 2016 pour un nouveau modèle de protection sociale des salariés relevant des professions des transports et des activités du déchet. Ils décident à cette fin de s'appuyer sur le fonds de haut degré de solidarité instauré par cet accord.

Les partenaires sociaux, en signant le présent accord, poursuivent la dynamique de développement de la politique de protection sociale initiée dans les activités du transport sanitaire notamment par l'accord du 15 avril 2013 portant création d'une obligation conventionnelle de souscrire un socle minimal de « protection santé » dans les entreprises de transport sanitaire.

Le nouveau régime adopté organise la solidarité entre les salariés des entreprises concernées afin de permettre à chacun d'avoir accès à des garanties de prévoyance complémentaire qui répondent tant aux risques du secteur qu'à ses particularités démographiques et de favoriser le bien-être physique et moral des salariés de la profession et de leur famille.

## **Article 1<sup>er</sup> | Objet**

Le présent accord a pour objet d'instituer, un régime de prévoyance collectif et obligatoire dans le cadre des articles L. 242-1, D. 242-1 et L. 911-1 du code de la sécurité sociale, ainsi que l'article 83, 1<sup>o</sup> *quater* du code général des impôts au bénéfice des salariés définis à l'article 3 du présent accord.

## **Article 2 | Champ d'application de l'accord**

Les entreprises relevant du champ d'application de la CCN des transports routiers et des activités auxiliaires du transport, ayant pour code NAF :

■ 86.90 A – Ambulances.

sont tenues de souscrire un contrat en vue de procurer aux salariés bénéficiaires définis ci-après des prestations d'assurance en cas d'incapacité de travail, d'invalidité et de décès selon les modalités minimales (cotisations, garanties) prévues par le présent accord.

## **Article 3 | Bénéficiaires**

Sont concernés par le régime, les salariés qui ne relèvent pas des dispositions :

- des articles 4 et 4 *bis* de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 ; ou,
- des article 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres et de la catégorie agréée par l'APEC.

## **Article 4 | Cotisations**

Les cotisations sont assises sur l'ensemble des rémunérations totales brutes soumises aux cotisations de sécurité sociale, hors frais professionnels, limitées à trois plafonds de la sécurité sociale, perçues par les salariés et soumises aux cotisations de sécurité sociale.

Le montant global de la cotisation afférente au régime de prévoyance est fixé à 1,20 % dont 0,05 % affecté au financement du haut degré de solidarité défini au titre IV de l'accord du 20 avril 2016 pour un nouveau modèle de protection sociale des salariés relevant des professions du transport, de la logistique et des activités du déchet, ci-après intitulé « accord cadre ».

La cotisation globale est répartie à raison de 50 % minimum à la charge de l'employeur et 50 % maximum à la charge du salarié, dans les conditions ci-après :

- la cotisation patronale est *a minima* de 0,60 % dont 0,025 % affecté au financement du haut degré de solidarité tel que prévu dans l'accord cadre ;
- la cotisation salariale est *a maxima* de 0,60 % dont 0,025 % affecté au financement du haut degré de solidarité tel que prévu dans l'accord cadre.

## Article 5 | Garanties

Au titre du présent accord, les salariés de la catégorie de personnel définie à l'article 3 bénéficient des garanties de prévoyance complémentaire suivantes :

- décès, invalidité absolue et définitive, double effet ;
- invalidité ;
- incapacité de travail ;
- prévention et accompagnement.

### 5.1. La garantie décès

#### 5.1.1. Le capital décès

Le capital versé en cas de décès est déterminé comme suit ; la situation de famille du salarié étant appréciée au jour du sinistre :

1. Célibataire, veuf (ve), séparé(e) de fait ou divorcé(e) : 50 % du salaire de référence :
  - majoration pour chaque enfant à charge : 25 % du salaire de référence, dans une limite totale de 100 % du salaire de référence (4 enfants à charge).
2. Marié(e), non séparé(e) de fait, concubin(e) ou pacsé(e) : 100 % du salaire de référence :
  - majoration pour chaque enfant à charge : 25 % du salaire de référence, dans une limite totale de 100 % du salaire de référence (4 enfants à charge).

Les majorations sont versées aux enfants à charge ou à leur représentant légal. Si le salarié avait plus de 4 enfants à charge au moment de son décès, les majorations sont réparties à parts égales entre les enfants à charge.

En conformité avec l'article 7.1 de la loi du 31 décembre 1989 n° 89-1009 dite « Loi Évin », le présent accord garantit le maintien du bénéfice des garanties décès pour les salariés couverts par le régime qui bénéficient d'une garantie d'incapacité de travail ou d'invalidité au moment de leur décès.

#### 5.1.2. Garantie Invalidité absolue et définitive

En cas d'invalidité absolue et définitive, le salarié peut demander à l'organisme assureur, à la date où le salarié répond aux conditions décrites ci-après, le versement par anticipation du montant du capital décès décrit à l'article 5.1.1 du présent article. Ce versement met fin à la garantie décès, à l'exclusion du double effet.

L'invalidité absolue et définitive est assimilée au décès si les conditions suivantes sont remplies :

- donne lieu à une reconnaissance par la sécurité sociale d'une invalidité de 3<sup>e</sup> catégorie ou d'une incapacité permanente totale au titre d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle égale à 100 % ;
- oblige l'intéressé à recourir, sa vie durant, à l'aide d'une tierce personne pour accomplir les actes ordinaires de la vie au sens de la sécurité sociale ;
- survient avant la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale.

#### 5.1.3. Garantie double effet

La garantie double effet intervient en cas de décès du conjoint, du partenaire de Pacs ou du concubin notoire survenant simultanément ou postérieurement au décès du salarié alors qu'il lui reste un ou plusieurs enfants du salarié à charge.

Les enfants à charge bénéficient du versement d'un capital supplémentaire égal à 100 % de celui versé au décès du salarié, réparti par parts égales entre eux.

## 5.2. La garantie invalidité

En cas de reconnaissance par la sécurité sociale d'une invalidité ou en cas d'incapacité permanente consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle au taux minimum de 33 % au sens de l'article L. 434-2 du code de la sécurité sociale, le salarié bénéficie d'une rente.

Le montant de la rente est de :

- 45 % du salaire brut de référence, en cas d'invalidité de première catégorie, sous déduction des prestations brutes de la sécurité sociale ;
- 70 % du salaire brut de référence, en cas d'invalidité de 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> catégories, sous déduction des prestations brutes de la sécurité sociale.

L'incapacité consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle est assimilée à une invalidité de 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie lorsque le taux d'incapacité est égal ou supérieur à 66 % et à une invalidité de 1<sup>re</sup> catégorie lorsque le taux d'incapacité est supérieur ou égal à 33 % et inférieur à 66 %.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale, du maintien de salaire par un employeur et de tous autres revenus salariaux et du régime de prévoyance faisant l'objet du présent accord et des sommes versées au titre de la législation sur le chômage, ne peut conduire le salarié à percevoir plus que son revenu net d'activité s'il avait continué à travailler.

Le versement cesse :

- à la date d'effet de la liquidation de la pension de vieillesse de la sécurité sociale ;
- à la date où le bénéficiaire cesse de percevoir une rente d'invalidité de la sécurité sociale ;
- à la date où le taux d'incapacité accident du travail ou maladie professionnelle devient inférieur à 33 % ;
- en cas de décès, au jour du décès.

## 5.3. La garantie incapacité de travail

En cas d'arrêt total temporaire de travail du salarié par suite de maladie ou d'accident du travail ou de maladie professionnelle, dès lors qu'il bénéficie des prestations en espèces prévues à l'article L. 321-1 du code de la sécurité sociale (maladie et accident de droit commun) ou à l'article L. 433-1 du code de la sécurité sociale, le salarié bénéficie d'indemnités journalières complémentaires dont le montant est fixé à 70 % du salaire de référence, sous déduction des indemnités journalières brutes versées par le régime général de la sécurité sociale.

L'indemnisation de l'organisme assureur intervient dès l'issue des droits liés à l'obligation de maintien de salaire par l'employeur (ou « complément de rémunération assurant les garanties de ressources ») tels que fixés par la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport. Lorsque le salarié à moins d'un an d'ancienneté, les indemnités journalières complémentaires sont versées à l'issue d'une période de franchise de 90 jours d'arrêt de travail continu.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale, du maintien de salaire par un employeur et de tous autres revenus salariaux et du régime de prévoyance faisant l'objet du présent accord et des sommes versées au titre de la législation sur le chômage, ne peut conduire le salarié à percevoir plus que son revenu net d'activité s'il avait continué à travailler.

Dans tous les cas, le versement des indemnités journalières complémentaires cesse au plus tard :

- dès la fin du versement des indemnités journalières de la sécurité sociale et, au plus tard, au 1 095<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail ;

- à la date d’attribution d’une pension d’invalidité par la sécurité sociale ;
- à la date de reprise du travail ;
- au décès du salarié (hormis les indemnités dues avant la survenance du décès) ;
- à la liquidation de la pension vieillesse ;
- à la date de versement d’une rente accident du travail.

#### 5.4. Prévention et accompagnement

En contrepartie du versement des cotisations mentionnées au 2<sup>e</sup> alinéa de l’article 4, les salariés bénéficient des dispositions du titre IV de l’accord du 20 avril 2016 pour un nouveau modèle de protection sociale des salariés relevant des professions des transports et des activités du déchet, en ce compris le bénéfice des points de solidarité prévus par ledit accord.

#### Article 6 | *Définition du salaire de référence*

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est égal aux rémunérations totales brutes soumises aux cotisations de sécurité sociale, hors frais professionnels, limitées à trois fois le plafond de la sécurité sociale, perçues au cours des 12 derniers mois civils d’activité précédant le sinistre.

Lorsqu’au cours des douze derniers mois, une période de chômage partiel ou d’arrêt de travail a eu lieu, le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est égal aux rémunérations totales brutes soumises aux cotisations de sécurité sociale, hors frais professionnels, figurant dans le contrat de travail, limitées à trois fois le plafond de la sécurité sociale.

Lorsque l’ancienneté dans l’entreprise est inférieure à 12 mois lors de la survenance du sinistre, le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est égal aux rémunérations totales brutes soumises aux cotisations de sécurité sociale, hors frais professionnels, figurant dans le contrat de travail, limitées à trois fois le plafond de la sécurité sociale.

#### Article 7 | *Suspension du contrat de travail*

La couverture est maintenue lorsque le salarié est en suspension du contrat de travail :

- avec maintien total ou partiel de salaire ;
- en cas de versement d’indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l’employeur ;
- en cas d’activité partielle (y compris de longue durée) ;
- en cas de congé rémunéré par l’employeur (reclassement, mobilité...).

L’employeur versera les cotisations dues à l’organisme assureur pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée. Parallèlement, le salarié continuera à s’acquitter de sa propre part de cotisation qui sera précomptée sur la rémunération maintenue.

En cas de suspension du contrat de travail sans maintien de la rémunération, la couverture est suspendue, sauf si le salarié s’acquitte de l’intégralité de la cotisation.

#### Article 8 | *Revalorisation des prestations*

La revalorisation des prestations sera assurée par les organismes assureurs conformément à la législation.

En application de l’article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, l’employeur devra organiser la poursuite des revalorisations en cas de changement d’organisme d’assureur.

## **Article 9 | Portabilité des droits**

En cas de cessation du contrat de travail (sauf en cas de faute lourde) ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, l'ancien salarié peut continuer à bénéficier à titre gratuit, des garanties du régime dans les conditions définies à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

## **Article 10 | Commission de suivi de l'accord**

Il est institué une commission de suivi composée des parties signataires ou adhérentes au présent accord, chargée :

- de traiter des éventuelles difficultés d'interprétation et d'application de ses dispositions ;
- de suivre la mise en place du régime ;
- de suivre l'évolution de la situation financière du régime.

## **Article 11 | Durée. Entrée en application**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prend effet le 1<sup>er</sup> juillet 2022.

Les entreprises qui disposent, à la date de signature du présent accord, d'une couverture d'entreprise pour des garanties « décès », « invalidité » et « incapacité de travail » avec un taux de cotisation à la charge de l'employeur au moins égal à celui fixé par son article 4, disposent d'un délai supplémentaire de 6 mois pour se mettre en conformité avec les dispositions du présent accord.

## **Article 12 | Révision et dénonciation**

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision de tout ou partie de son contenu dans le respect des dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail. Conformément aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail, il pourra être dénoncé à tout moment à charge pour ses parties de respecter un préavis dont la durée est fixée à 3 mois.

## **Article 13 | Dispositions finales**

En application des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail, les parties signataires rappellent que les accords d'entreprise ne peuvent comporter de clauses dérogeant à celles du présent accord, à moins de dispositions plus favorables ou de garanties au moins équivalentes.

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, le présent accord ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. Les dispositions du présent accord visent à assurer une couverture de prévoyance à l'ensemble des salariés des entreprises de la branche visés à l'article 3 du présent accord, quelle que soit la taille des structures qui les emploient.

Le présent accord est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires.

Les organisations signataires conviennent de procéder dans les meilleurs délais aux démarches nécessaires en vue de l'extension du présent accord, qui sera déposé conformément aux dispositions des articles L. 2261-1, L. 2231-6, L. 2261-15, D. 2231-1 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

*Fait à Paris, le 28 mars 2022.*

(Suivent les signatures.)

**Adhésion par lettre du 23 février 2022**

à l'accord du 26 juin 2019  
relatif à la structuration du dialogue social  
et portant mise en place de la commission paritaire permanente  
de négociation et d'interprétation (CPPNI)

NOR : ASET2250516M

IDCC : 44

Paris, le 23 février 2022.

Fédéchimie, 60, rue Vergniaud, 75640 Paris Cedex 13, à la direction du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, nous vous informons par la présente l'adhésion de notre organisation syndicale, la Fédéchimie CGT-FO, à l'accord relatif à la structuration du dialogue social et portant mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche des Industries chimiques, conclu le 26 juin 2019 entre France Chimie, la Fédération des entreprises de la beauté, la Fédération des industries des peintures, encres, couleurs et colles et adhésifs, préservation du bois, la Fédération nationale des industries de corps gras, la Fédération des industries électrométallurgiques, électrochimiques et connexes, d'une part, et la Fédération nationale du personnel d'encadrement des industries chimiques, parachimiques et connexes CFE-CGC, la Fédération chimie énergie FCE-CFDT, d'autre part.

En application de l'article L. 2261-7 du code du travail, cette adhésion emporte les mêmes effets qu'une signature initiale, pour les modalités de révision et de dénonciation de l'accord.

Veuillez agréer, Monsieur le directeur des affaires sociales, l'expression de nos salutations distinguées.

Secrétaire général adjoint.



Brochure n° 3066 | Convention collective nationale

IDCC : 292 | **PLASTURGIE**

**Accord du 16 mars 2022**  
relatif au barème des salaires minimaux

NOR : ASET2250501M

IDCC : 292

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

**POLYVIA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FCE CFDT ;**

**Fédéchimie FO ;**

**CFE-CGC Chimie,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application de l'accord**

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale de la plasturgie défini par l'accord du 1<sup>er</sup> juillet 1960 modifié par les avenants du 6 janvier 1961 et du 15 juin 1977.

**Article 2 | Application de l'accord**

Cet accord s'applique dans le cadre de l'accord de classification signé le 16 décembre 2004, lequel est obligatoirement applicable pour l'ensemble des entreprises de la branche depuis avril 2007.

**Article 3 | Montants des minima mensuels**

**3.1. Barèmes des salaires minima mensuels**

Le barème des salaires minima mensuels qui entrera en vigueur 30 jours calendaires après le dépôt du présent accord ou le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant si la date d'application intervient après le 15 du mois, sera le suivant :

*(Voir page suivante.)*

(En euros.)

| Coefficient | Valeur mensuelle |
|-------------|------------------|
| 700         | 1 612            |
| 710         | 1 623            |
| 720         | 1 643            |
| 730         | 1 694            |
| 740         | 1 775            |
| 750         | 1 895            |
| 800         | 2 033            |
| 810         | 2 190            |
| 820         | 2 407            |
| 830         | 2 581            |
| 900         | 3 097            |
| 910         | 3 245            |
| 920         | 3 730            |
| 930         | 4 850            |
| 940         | 6 048            |

### 3.2. Assiette de comparaison

Le barème des salaires minima est établi sur une base de 151,67 heures au sens de l'article L. 3121-1 du code du travail ou sur la base du forfait jour applicable (dans la limite du plafond annuel prévu par l'accord collectif de référence : accord de branche du 15 mai 2013 ou accord d'entreprise fixé en conformité avec l'article L. 3121-44), ainsi sont inclus dans le salaire minima le complément différentiel lié à la réduction du temps de travail appliqué, s'il existe, dans l'entreprise ou l'établissement lors de la mise en place des 35 heures, de même que tous les éléments qui entrent dans la composition du Smic selon la réglementation en vigueur et la jurisprudence.

À titre d'indication, sont exclus des minima à la date de signature de l'accord, quand ils existent :

- la majoration relative à la durée du travail : heures supplémentaires, exceptionnelles, etc. ;
- la prime d'ancienneté ;
- le 13<sup>e</sup> mois ;
- les primes pour travaux pénibles, dangereux ou insalubres ;
- les gratifications ayant indiscutablement un caractère exceptionnel ;
- les indemnités ayant un caractère de remboursement de frais ;
- les primes générales (vacances, Noël...) quelle que soit leur appellation, qu'elles soient fonction ou non, de la production ou de la productivité globale de l'entreprise ou de ses bénéfices.

En ce qui concerne les heures qui ne seraient pas considérées comme du temps de travail effectif, elles seront régies par la législation en vigueur, la jurisprudence et la convention collective nationale de la plasturgie.

#### **Article 4 | Prochaine négociation sur les salaires minima**

Les parties conviennent d'engager la prochaine négociation sur les salaires minima à partir de novembre 2022. La première réunion sera consacrée à l'étude des données économiques et sociales de la branche ainsi qu'à l'expression des revendications des syndicats de salariés. À l'occasion de la réunion de décembre 2022 les organisations professionnelles d'employeurs formuleront leurs premières propositions.

Il est entendu qu'en cas d'augmentation du Smic entraînant l'application des dispositions prévues au premier alinéa de l'article L. 2241-10 du code du travail, les parties inscriront la question des salaires à l'ordre du jour de la première commission plénière suivant cette revalorisation.

#### **Article 5 | Égalité salariale**

Les parties signataires rappellent les dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail qui précise que « tout employeur assure, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes » et rappellent que conformément à l'accord de branche sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes du 8 décembre 2010, il appartient aux entreprises de la branche de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes à emploi de valeur égale sans raison objective pouvant les justifier.

Pour se faire, les parties signataires rappellent que la négociation collective d'entreprise (pour les entreprises soumises à cette obligation) en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fait l'objet de plusieurs dispositions légales codifiées aux articles L. 2242-1, L. 2242-3, L. 2242-8, L. 2242-9, L. 2242-13, L. 2242-15, L. 2242-17, L. 3221-2 et suivants du code du travail.

#### **Article 6 | Durée et formalités relatives à l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il fera l'objet auprès du ministère du travail d'un dépôt et d'une demande d'extension en urgence par la partie la plus diligente.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

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 accord ne justifie ou ne nécessite pas de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés ou un traitement différencié. En revanche, les parties signataires indiquent que cet accord est sans nul doute un outil particulièrement utile pour des entreprises qui ne disposent pas des moyens techniques et humains pour concevoir un accord salarial et qu'à ce titre une extension est importante pour les entreprises de moins de 50 salariés.

*Fait à Paris, le 16 mars 2022.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 405 | **ÉTABLISSEMENTS MÉDICO-SOCIAUX DE L'UNION  
INTERSYNDICALE DES SECTEURS SANITAIRES ET SOCIAUX**  
(26 août 1965)

**Avenant n° 01-2022 du 21 janvier 2022**  
relatif à la valeur du point

NOR : ASET2250508M

IDCC : 405

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

**UNISSS,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**CFE-CGC,**

d'autre part,

Il est convenu et décidé entre les parties signataires de porter la valeur du point de 5,285 € à 5,30 € au 1<sup>er</sup> janvier 2021.

*Fait à Charenton-le-Pont, le 21 janvier 2022.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3065 | Convention collective nationale

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

**Accord du 14 mars 2022**

relatif aux salaires mensuels minima garantis

NOR : ASET2250515M

IDCC 675

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

**FEH,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNECS CFE-CGC ;**

**CFTC CSFV,**

d'autre part,

À l'issue des négociations sur les salaires au titre de l'année 2022, il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup> | Grilles de rémunérations**

Conformément à l'accord relatif aux classifications professionnelles du 20 juin 2016, le barème des salaires mensuels minima garantis, applicable en France métropolitaine, pour les salariés visés par les avenants et annexes de la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972 est fixé comme suit :

**A. Rémunération des employés, agents de maîtrise**

**1. Salaires mensuels minima garantis**

| Catégories         |   | Salaires mensuels minima en €<br>pour un temps complet |
|--------------------|---|--|
| Employés           | 1 | 1 603,12 €   |
|                    | 2 | 1 612 €  |
|                    | 3 | 1 629 €  |
|                    | 4 | 1 682 €  |
| Agents de maîtrise | 1 | 1 758 €  |
|                    | 2 | 1 832 €  |

Ces rémunérations sont applicables au prorata de l'horaire hebdomadaire pour les salariés à temps partiel et au prorata de la durée de présence pour les salariés qui entrent ou sortent de l'entreprise en cours de mois.

La rémunération minimale conventionnelle des employés et agents de maîtrise est constituée du salaire minimum conventionnel augmenté du montant de la prime d'ancienneté dès lors que les salariés remplissent les conditions pour bénéficier de cette prime. Un accord collectif d'entreprise conclu antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent accord ne peut fixer une rémunération inférieure au montant du minimum conventionnel ainsi augmenté.

## 2. Primes d'ancienneté

Les primes mensuelles d'ancienneté calculées pour un temps complet par catégorie d'emploi et tranche d'ancienneté sont revalorisées en vertu de l'article 31 du texte de base de la convention collective de la façon suivante :

| Catégories         |   | 3 ans  | 6 ans   | 9 ans    | 12 ans   | 15 ans   | 20 ans   |
|--------------------|---|--|---------|----------|----------|----------|----------|
|                    |   | Montants exprimés en € pour un temps complet |         |          |          |          |          |
| Employés           | 1 | 28,44 €                                      | 56,89 € | 85,14 €  | 113,57 € | 142,02 € | 189,18 € |
|                    | 2 | 28,73 €                                      | 57,27 € | 85,99 €  | 114,74 € | 143,46 € | 191,15 € |
|                    | 3 | 29,57 €                                      | 59,33 € | 88,91 €  | 118,47 € | 148,24 € | 197,39 € |
|                    | 4 | 30,92 €                                      | 61,84 € | 92,97 €  | 123,89 € | 154,83 € | 206,48 € |
| Agents de maîtrise | 1 | 32,61 €                                      | 65,22 € | 97,83 €  | 130,45 € | 163,04 € | 217,40 € |
|                    | 2 | 35,64 €                                      | 71,45 € | 107,10 € | 142,73 € | 178,58 € | 238,09 € |

Les primes mensuelles d'ancienneté sont établies selon les valeurs ci-dessus pour un temps complet. Pour les salariés dont la durée du travail est inférieure, la prime d'ancienneté est calculée au prorata de la durée contractuelle du travail du salarié.

## B. Rémunération des cadres

### 1. Salaires mensuels minima garantis

| Catégorie |   | Salaires mensuels minima en € pour un temps complet |
|-----------|---|---|
| Cadres    | 1 | 2 117 €   |
|           | 2 | 2 329 €   |
|           | 3 | 2 753 €   |

Ces rémunérations sont applicables au prorata de l'horaire hebdomadaire pour les salariés à temps partiel et au prorata de la durée de présence pour les salariés qui entrent ou sortent de l'entreprise en cours de mois.

Il est rappelé que la majoration de la rémunération d'un minimum de 15 % pour les cadres bénéficiant d'une convention de forfait en jours s'applique sur la base des rémunérations conventionnelles hors prime d'ancienneté.

## 2. Prime d'ancienneté

Pour les cadres, conformément à l'article 11 de l'avenant « Cadres » du 30 juin 1972, la prime d'ancienneté est incluse forfaitairement dans la rémunération perçue dès lors que cette rémunération est au moins égale au minima garanti augmenté de la prime d'ancienneté.

Les primes mensuelles d'ancienneté calculées pour un temps complet par catégorie d'emploi et tranche d'ancienneté sont revalorisées en vertu de l'article 31 du texte de base de la convention collective de la façon suivante :

| Catégorie |   | 3 ans  | 6 ans    | 9 ans    | 12 ans   | 15 ans   | 20 ans   |
|-----------|---|--|----------|----------|----------|----------|----------|
|           |   | Montants exprimés en € pour un temps complet |          |          |          |          |          |
| Cadres    | 1 | 41,41 €                                      | 82,81 €  | 124,03 € | 165,41 € | 206,83 € | 275,82 € |
|           | 2 | 46,02 €                                      | 92,04 €  | 138,25 € | 184,27 € | 230,28 € | 306,98 € |
|           | 3 | 55,46 €                                      | 110,90 € | 166,35 € | 221,80 € | 277,26 € | 369,53 € |

Les primes mensuelles d'ancienneté sont établies selon les valeurs ci-dessus pour un temps plein. Pour les salariés dont la durée du travail est inférieure, la prime d'ancienneté est calculée au prorata de la durée contractuelle du travail du salarié.

## C. Calcul du salaire de base

Il est rappelé qu'il n'est plus possible de prendre en compte les primes liées à l'exécution du contrat de travail pour le calcul du minima conventionnel.

### Article 2 | Égalité salariale

Les parties signataires rappellent les dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail qui précise que « tout employeur assure, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes ». Elles indiquent que conformément à l'accord du 14 octobre 2021 relatif à l'égalité professionnelle, il appartient aux entreprises de la branche de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes à emploi de valeur égale sans raisons objectives pouvant les justifier.

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

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

### Article 4 | Date d'application et portée de l'accord

Les dispositions du présent accord sont applicables à compter du 1<sup>er</sup> avril 2022 pour toutes les entreprises qui relèvent de la convention collective des maisons à succursales de vente au détail d'habillement (IDCC 675).

Les parties signataires conviennent de se réunir au mois de décembre 2022 pour engager les négociations sur les salaires au titre de l'année 2023, ou avant cette date en cas de réévaluation anticipée du Smic.

### Article 5 | Publicité et extension

Le présent accord sera déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail.



Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, la fédération des enseignes de l'habillement étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

*Fait à Paris, le 14 mars 2022.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

IDCC : 860 | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES ET CONNEXES**

**(Finistère)**

**(9 avril 1976)**

*(Bulletin officiel n° 1994-6 bis)*

*(Étendue par arrêté du 11 septembre 1979,*

*Journal officiel du 8 novembre 1980)*

### **Avenant n° 60 du 22 février 2022**

relatif aux barèmes mensuels des rémunérations minimales hiérarchiques  
(Finistère)

NOR : ASET2250517M

IDCC : 860

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

**UIMM Finistère,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été arrêté et convenu ce qui suit :

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

À compter du 1<sup>er</sup> mars 2022 pour la rémunération due au titre du mois de mars, la valeur du point, base 151,67 heures, servant à déterminer la grille des rémunérations minimales hiérarchiques pour une durée du travail de 35 heures de travail effectif par semaine est fixée à 4,92 € euros.

#### **Article 2**

À la date de prise d'effet du présent accord, le barème reproduit ci-après devra être adapté à l'horaire de travail effectif auquel est soumis le salarié, et le cas échéant, devra supporter les majorations pour heures supplémentaires.

#### **Article 3**

Les conditions d'application des rémunérations minimales hiérarchiques sont définies à l'article 15 *bis* de l'avenant mensuel de la convention collective.

Les barèmes mensuels des rémunérations minimales hiérarchiques comprennent les majorations de 5 % pour le personnel ouvrier et 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier.

#### **Article 4**

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

#### **Article 5**

Le présent avenant sera déposé à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi du Finistère et au conseil de prud'hommes de Brest.

La partie la plus diligente formulera une demande d'extension auprès des services du ministère du travail et de l'emploi.

*Fait à Brest, le 22 février 2022.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe

### Barème des rémunérations minimales hiérarchiques servant de base de calcul de la prime d'ancienneté

Barème applicable à compter du 1<sup>er</sup> mars 2022.

Base 35 heures.

Ce barème tient compte des majorations de 5 % pour les ouvriers et 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier, prévues par l'article 15 de la convention collective de la métallurgie du Finistère.

Valeur du point : 4,92 euros.

| Niveau | Échelon | Coef. | Ouvrier    | Agent de maîtrise d'atelier | Agent de maîtrise | Administratif |
|--------|---------|-------|------------|-----------------------------|-------------------|---------------|
| I      | 1       | 140   | 723,24 €   |                             |                   | 688,80 €      |
|        | 2       | 145   | 749,07 €   |                             |                   | 713,40 €      |
|        | 3       | 155   | 800,73 €   |                             |                   | 762,60 €      |
| II     | 1       | 170   | 878,22 €   |                             |                   | 836,40 €      |
|        | 2       | 180   |            |                             |                   | 885,60 €      |
|        | 3       | 190   | 981,54 €   |                             |                   | 934,80 €      |
| III    | 1       | 215   | 1 110,69 € | 1 131,85 €                  | 1 057,80 €        | 1 057,80 €    |
|        | 2       | 225   |            |                             |                   | 1 107,00 €    |
|        | 3       | 240   | 1 239,84 € | 1 263,46 €                  | 1 180,80 €        | 1 180,80 €    |
| IV     | 1       | 255   | 1 317,33 € | 1 342,42 €                  | 1 254,60 €        | 1 254,60 €    |
|        | 2       | 270   | 1 394,82 € |                             |                   | 1 328,40 €    |
|        | 3       | 285   | 1 472,31 € | 1 500,35 €                  | 1 402,20 €        | 1 402,20 €    |
| V      | 1       | 305   |            | 1 605,64 €                  | 1 500,60 €        | 1 500,60 €    |
|        | 2       | 335   |            | 1 763,57 €                  | 1 648,20 €        | 1 648,20 €    |
|        | 3       | 365   |            | 1 921,51 €                  | 1 795,80 €        | 1 795,80 €    |
|        |         | 395   |            | 2 079,44 €                  | 1 943,40 €        | 1 943,40 €    |

Convention collective départementale

IDCC : **860** | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES ET CONNEXES**

**(Finistère)**

**(9 avril 1976)**

*(Bulletin officiel n° 1994-6 bis)*

*(Étendue par arrêté du 11 septembre 1979,*

*Journal officiel du 8 novembre 1980)*

### **Avenant n° 61 du 18 mars 2022**

relatif aux taux effectifs garantis annuels (TEGA)  
(Finistère)

NOR : ASET2250518M

IDCC : 860

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

**UIMM Finistère,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été arrêté et convenu ce qui suit :

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

Les taux effectifs garantis annuel (TEGA), base 151,67 heures par mois, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures sont fixés à partir de l'année 2022 dans le barème annexé au présent avenant.

#### **Article 2**

Les conditions d'application de ces TEGA sont celles qui ont été définies aux articles de l'avenant mensuel de la convention collective.

#### **Article 3**

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

#### Article 4

Le présent avenant sera déposé à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi du Finistère et au conseil de prud'hommes de Brest.

La partie la plus diligente formulera une demande d'extension auprès des services du ministère du travail et de l'emploi dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail.

*Fait à Brest, le 18 mars 2022.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe

### Barème des taux effectifs garantis annuel (TEGA) pour 2022

Barème pour un horaire hebdomadaire correspondant à la durée légale du travail de 35 heures.

| Niveau | Échelon | Coefficient | TEGA 2022 |
|--------|---------|-------------|-----------|
| I      | 1       | 140         | 19 515 €  |
|        | 2       | 145         | 19 535 €  |
|        | 3       | 155         | 19 575 €  |
| II     | 1       | 170         | 19 940 €  |
|        | 2       | 180         | 20 120 €  |
|        | 3       | 190         | 20 640 €  |
| III    | 1       | 215         | 20 920 €  |
|        | 2       | 225         | 21 040 €  |
|        | 3       | 240         | 21 740 €  |
| IV     | 1       | 255         | 22 565 €  |
|        | 2       | 270         | 23 720 €  |
|        | 3       | 285         | 24 705 €  |
| V      | 1       | 305         | 25 880 €  |
|        | 2       | 335         | 28 255 €  |
|        | 3       | 365         | 30 820 €  |
|        |         | 395         | 33 390 €  |



**Avenant du 23 mars 2022**  
relatif aux mesures salariales

NOR : ASET2250525M

IDCC : 1182

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

**FFPP,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CGT ;**

**CFDT ;**

**CFE-CGC ;**

**FEETS FO,**

d'autre part,

Les présentes organisations syndicales et patronales réunies en commission paritaire le 23 mars 2022 à Paris ont décidé ce qui suit en ce qui concerne les mesures salariales applicables pour l'ensemble du personnel des ports de plaisance.

**Article 1<sup>er</sup> | Revalorisation de la valeur du point d'indice**

À compter du 1<sup>er</sup> avril 2022, le montant de la valeur du point d'indice, soit 10,37 € est augmenté de 1,3 % et arrondi.

En conséquence, la valeur du point d'indice est fixée à 10,505 € au 1<sup>er</sup> avril 2022.

**Article 2 | Engagements de la commission paritaire**

Les signataires du présent avenant conviennent :

- de mettre l'évolution de la valeur du point à l'ordre du jour d'une réunion de la commission paritaire du mois de septembre 2022 ;
- d'étudier la rédaction d'un accord sur la mise en place de primes à la mobilité décarbonée, de frais de transport.

**Article 3 | Égalité entre les femmes et les hommes**

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe participe à l'objectif d'égalité professionnelle et de mixité des emplois. À cet effet, les

parties signataires du présent accord rappellent la mise en place d'un observatoire de branche permettant de déterminer les orientations pouvant aider les entreprises de la branche dans la mise en œuvre de ce principe d'égalité.

En outre, il est rappelé, conformément aux dispositions de la loi du 5 septembre 2018 et de son décret en date du 8 janvier 2019, que les entreprises de la branche dont l'effectif atteint ou dépasse 50 salariés, devront procéder à l'évaluation des écarts éventuels sur la base des indicateurs de l'égalité entre les femmes et les hommes, tels que fixés par le décret du 8 janvier 2019 et définir et programmer, selon les résultats de cette évaluation, les mesures correctives permettant d'atteindre un résultat suffisant dans un délai de trois ans, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

#### **Article 4 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés**

Il est ici expressément précisé, que le présent avenant ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés(ées) en raison de son objet visant à garantir un salaire minimum par coefficient aux salariés de l'ensemble des entreprises et de la configuration de la branche des ports de plaisance, composée quasi exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés dont les situations sont nécessairement prises en compte dans la négociation dudit avenant portant sur les salaires minima conventionnels.

#### **Article 5 | Entrée en vigueur, durée et extension**

Le présent accord entrera en vigueur à compter de sa signature dans les conditions prévues par la loi. Il est conclu pour une durée indéterminée et pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur. Sous réserve du respect des conditions de validité telles qu'énoncées par le code du travail le présent accord est soumis à la procédure d'extension, selon les dispositions légales en vigueur. Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par le code du travail.

*Fait à Paris, le 23 mars 2022.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3224 | Convention collective nationale

IDCC : 1286 | **CONFISERIE, CHOCOLATERIE, BISCUITERIE**  
**(Détailants et détaillants-fabricants)**

### **Avenant n° 5 du 27 octobre 2021**

à l'avenant n° 19 du 15 janvier 2014  
relatif au départ à la retraite

NOR : ASET2250527M

IDCC : 1286

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

**CNDC,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FS CFDT ;**

**CFE-CGC Agro,**

d'autre part,

### **Préambule**

La convention collective nationale des détaillants, détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie n° 3224 a instauré de manière mutualisée au profit des entreprises relevant de son champ d'application, un fonds provisionnant les indemnités de départ en retraite de ses salariés.

Au vu des comptes de résultats, les partenaires sociaux ont convenu :

- d'appeler à 0,04 % T1-T2 (T2 limitée à 4 Pass) à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022 le taux contractuel.

### **Article 1<sup>er</sup> | Objet de l'avenant**

Le présent avenant a pour objet de modifier l'article 2 « Cotisations » de l'avenant n° 19 du 15 janvier 2014.

### **Article 2 | Cotisations**

L'article 2 de l'avenant n° 19 du 15 janvier 2014 est modifié comme suit :

« Le taux de cotisation contractuel est de 0,08 % du salaire T1-T2. L'assiette de cotisation est modifiée à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022. Celle-ci passant en T1-T2 (tranche 1 et tranche 2 du salaire, la T2 étant limité à 4 Pass) en lieu et place de TA-TB.

Un taux d'appel de 0,04 % T1-T2 (T2 limitée à 4 Pass) est appliqué à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022 sous réserve que des modifications de lois ou de règlements servant de base aux prestations garanties ne remettent pas en cause l'équilibre technique du régime.

Au vu de la présentation des comptes de résultat et de l'équilibre du régime, le taux de cotisation est examiné annuellement et peut être révisé à tout moment par accord des parties. »

### **Article 3 | Date d'effet**

Le présent avenant prend effet le 1<sup>er</sup> janvier 2022.

### **Article 4 | Dépôt. Extension**

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail ainsi qu'au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes dans les conditions requises par le code du travail.

Les parties signataires sont convenues de demander, sans délai, l'extension du présent avenant. La Confédération nationale des détaillants, détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie, 64, rue de Caumartin, 75009 Paris est chargée des formalités nécessaires.

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de cinquante salariés dès lors que le présent avenant vise à modifier le régime collectif obligatoire de prévoyance dont doivent bénéficier les salariés relevant de la convention collective et ce quel que soit l'effectif de l'entreprise.

*Fait à Paris, le 27 octobre 2021.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3224 | Convention collective nationale

IDCC : 1286 | **CONFISERIE, CHOCOLATERIE, BISCUITERIE**  
**(Détailants et détaillants-fabricants)**

**Avenant n° 7 du 27 octobre 2021**

à l'avenant n° 18 du 16 janvier 2013  
relatif au fonds de péréquation

NOR : ASET2250526M

IDCC : 1286

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

**CNDC,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FS CFDT ;**

**CFE-CGC Agro,**

d'autre part :

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les partenaires sociaux ont décidé de créer un fonds de péréquation pour assurer une mutualisation des obligations mises à la charge des employeurs. Ce fonds a pour but de favoriser le respect par les employeurs des obligations mises à leur charge et d'assurer leurs salariés du service des prestations qui leur sont dues.

**Article 1<sup>er</sup> | Modification de l'objet de l'avenant**

Le fonds de péréquation a été créé pour assurer à l'employeur le remboursement des congés pour événements familiaux et l'indemnité de licenciement pour inaptitude suite à maladie professionnelle.

Cet article modifie le taux de cotisation du fonds de péréquation.

**Article 2 | Cotisations**

Le taux de cotisation du fonds de péréquation est fixé à 0,04 % du salaire brut tranche 1 et tranche 2 (la tranche 2 étant limité à 4 Pass).

Les cotisations du fonds de péréquation sont à la charge exclusive de l'employeur.

Les cotisations sont recouvrées par un organisme collecteur de prévoyance en même temps et dans les mêmes conditions que les cotisations affectées au financement de la prévoyance et de la retraite complémentaire.

Les frais de gestion de ce fonds de péréquation sont de 10 %.

### **Article 3 | Versement des prestations**

Les prestations du fonds de péréquation seront versées dans la limite des fonds disponibles.

### **Article 4 | Modalités de fonctionnement**

Les modalités de fonctionnement du fonds de péréquation seront réexaminées dans le délai maximum de trois ans à compter de la date d'effet du présent avenant, de même que le choix de l'organisme gestionnaire.

### **Article 5 | Délai de prescription**

Le délai de prescription est de 2 ans à compter de l'événement qui y donne naissance.

### **Article 6 | Date d'effet**

Le présent avenant prend effet le 1<sup>er</sup> janvier 2022.

### **Article 7 | Dépôt. Extension**

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail ainsi qu'au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes dans les conditions requises par le code du travail.

Les parties signataires sont convenues de demander, sans délai, l'extension du présent avenant.

La Confédération nationale des détaillants, détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie, 64, rue de Caumartin, 75009 Paris est chargée des formalités nécessaires.

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de cinquante salariés dès lors que le présent avenant vise à modifier le régime collectif obligatoire de prévoyance dont doivent bénéficier les salariés relevant de la convention collective et ce quel que soit l'effectif de l'entreprise.

*Fait à Paris, le 27 octobre 2021.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3224 | Convention collective nationale

IDCC : 1286 | **CONFISERIE, CHOCOLATERIE, BISCUITERIE**  
**(Détailants et détaillants-fabricants)**

**Avenant n° 14 du 27 octobre 2021**

à l'avenant n° 15 du 3 septembre 2008  
relatif à la mise en place d'un régime de remboursement complémentaire  
de frais soins de santé

NOR : ASET2250524M

IDCC : 1286

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

**CNDC,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FS CFDT ;**

**CFE-CGC Agro,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Au cours de l'année 2021, les partenaires sociaux de la branche se sont réunis pour examiner les comptes de résultats du régime. Au regard de l'analyse de ces comptes et des résultats des travaux actuariels réalisés au niveau de la branche, les parties signataires ont décidé, afin d'assurer la pérennité du régime :

- d'augmenter la tarification du régime de base ;
- de modifier le nombre des paliers et le niveau de plafonnement des cotisations du régime de maintien des garanties collectives au profit des anciens salariés dans le cadre de la solidarité intergénérationnelle mise en place par le biais de la mutualisation des cotisations entre les anciens salariés inactifs et les salariés actifs.

Considérant la composition de la branche constituée pour sa plus grande part d'entreprises de moins de 50 salariés, cet avenant ne comporte pas de dispositions particulières pour ces entreprises.

Les parties signataires du présent avenant décident de modifier l'avenant n° 15 de la convention collective de la façon suivante :

#### **Article 1<sup>er</sup> | Modification de l'article 5 « Cotisation »**

« Les cotisations sont établies sur la base de la législation de l'assurance maladie et de la réglementation sociale et fiscale en vigueur au moment de la conclusion du présent avenant. Les cotisations seront revues sans délai en cas de changement de ces textes.

Les parties signataires pourront également convenir d'une révision des garanties en tout ou partie à cette occasion.

La cotisation du régime "remboursement complémentaire de frais de soins de santé" est mensuelle et forfaitaire.

La cotisation mensuelle sera appelée conformément au tableau ci-après :

|  | Salarié bénéficiaire          |
|--|-------------------------------|
| Régime général                                     | 1,31 % du PMSS <sup>[1]</sup> |
| Régime local Alsace-Moselle                        | 0,76 % du PMSS <sup>[1]</sup> |
| [1] PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale. |                               |

Soit en équivalence en euro :

|                             | Salarié bénéficiaire                                |
|-----------------------------|---|
| Régime général              | Soit 44,92 € sur la base d'un PMSS 2022 de 3 428 €. |
| Régime local Alsace-Moselle | Soit 26,05 € sur la base d'un PMSS 2022 de 3 428 €. |

Le taux de cotisation sera indexé au minimum sur le dernier indice connu de l'évolution des dépenses de santé communiqué par les caisses nationales d'assurance maladie sauf si les résultats du régime compensent l'évolution de cet indice.

La contribution de l'employeur sera au minimum de 50 % de la cotisation.

Les cotisations sont payables trimestriellement à terme échu.

Les cotisations sont dues pour la totalité du mois au cours duquel les garanties sont accordées. L'organisme assureur en application de l'article L. 932-9 du code de la sécurité sociale, procédera, le cas échéant, au recouvrement des cotisations dues par l'entreprise en cas de non-paiement dans les délais. »

#### **Article 2 | Modification de l'article 10.2 « Solidarité intergénérationnelle : maintien à l'identique des garanties collectives du régime frais de soins de santé au profit des anciens salariés visés à l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 (loi Évin) »**

« Les partenaires sociaux de la branche ont instauré une solidarité intergénérationnelle entre les anciens salariés et les salariés actifs tant sur le niveau des cotisations que sur celui des prestations, à travers la mutualisation au sein du régime.

Ce maintien de la couverture frais de soins de santé, à titre individuel, s'effectue sans conditions de période probatoire ni d'examens ou questionnaires médicaux, sans condition de durée, sous réserve que les intéressés en fassent la demande auprès de l'organisme assureur dans les six mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail



ou le cas échéant, dans les six mois suivant l'expiration de la période durant laquelle ils bénéficient du dispositif de portabilité.

Pour application de ce présent article 10.2, les anciens salariés sont les bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, sans condition d'ancienneté.

Les anciens salariés qui feront valoir ce droit devront justifier régulièrement de leur situation auprès de l'organisme assureur.

La couverture frais de soins de santé maintenue est celle dont bénéficiait l'ancien salarié au moment de la cessation de son contrat de travail ou à la cessation du maintien temporaire des garanties, donc il s'agit des mêmes niveaux de garanties.

Afin de garantir une solidarité intergénérationnelle par le biais de la mutualisation des cotisations des anciens salariés avec celles des salariés actifs, la cotisation des anciens salariés est fixée comme suit :

- la première année, la cotisation est égale à la cotisation (part patronale et salariale) dont ils s'acquittaient lorsqu'ils étaient en activité ;
- à partir de la deuxième année, la cotisation est fixée à 125 % de la cotisation des salariés actifs ;
- à partir de la troisième année, la cotisation est fixée à 150 % de la cotisation des salariés actifs ;
- à partir de la quatrième année, la cotisation est fixée à 180 % de la cotisation des salariés actifs ;
- à partir de la cinquième année, la cotisation est fixée à 200 % de la cotisation des salariés actifs.

Ces cotisations sont à la charge exclusive de l'ancien salarié.

Pour l'application des dispositions ci-dessus, la computation du délai prévu la première année, lors de la sortie du contrat collectif, s'effectue de date à date, à savoir à compter de la date à laquelle l'ancien salarié et les personnes garanties du chef de l'assuré décédé bénéficient du maintien de leur couverture le cas échéant à l'expiration de la période durant laquelle il bénéficie à titre temporaire de la portabilité au sens de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale ou de la gratuité prévue à l'article 10.1 du présent avenant) jusqu'à la date anniversaire de son adhésion l'année suivante.

La nouvelle adhésion prendra effet, au plus tard, au lendemain de la demande. »

### **Article 3 | Date d'effet**

Le présent avenant prend effet le 1<sup>er</sup> janvier 2022.

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

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de cinquante salariés dès lors que le présent avenant vise à modifier le régime collectif obligatoire de prévoyance dont doivent bénéficier les salariés relevant de la convention collective et ce quels que soient la taille de leur entreprise et l'organisme assureur de cette dernière.

Le présent avenant fera l'objet des formalités de notification, publicité et dépôt, ainsi que de demande d'extension, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

*Fait à Paris, le 27 octobre 2021.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3249 | Convention collective nationale

IDCC : 1516 | **ORGANISMES DE FORMATION**

**Avenant du 9 mars 2022**

à l'accord du 18 décembre 2020

relatif à la formation professionnelle et au développement des compétences

NOR : ASET2250514M

IDCC : 1516

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

**SYNOFDES ;**

**SYCFI,**

**AC,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**UNSA ;**

**FEP CFDT ;**

**SNPEFP CGT ;**

**SNEPL CFTC ;**

**FD CFE-CGC ;**

**SNEPAT FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Cet avenant est un avenant rectificatif d'un renvoi mentionné à l'article 6.1.4 de l'accord relatif à la formation professionnelle et au développement des compétences du 18 décembre 2020.

Eu égard à son objet, il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salarié(e)s.

Les partenaires sociaux soulignent par ailleurs que les dispositions du présent accord ont vocation à s'appliquer de manière égale aux femmes et aux hommes, conformément au principe d'égalité de traitement.

## **Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application**

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises et des salarié e s entrant dans le champ d'application professionnel et territorial de la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988, y compris dans les DROM COM.

## **Article 2 | Modification de l'article 6.1.4**

Dans l'accord du 18 décembre 2020 relatif à la formation professionnelle et au développement des compétences, l'article 6.1.4 précise :

« Ce pourcentage peut être porté à 75 % de la durée de l'action ou du contrat de professionnalisation pour les publics mentionnés à l'article 4 du présent accord ».

L'article 4 vise le financement de la formation professionnelle. Ce renvoi est erroné, les publics visés sont en réalité ceux de l'article 6.1.3 dudit accord.

Cet alinéa de l'article 6.1.4 est donc modifié comme suit :

« Les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont d'une durée minimale comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat de professionnalisation ou de l'action de professionnalisation du contrat de professionnalisation à durée indéterminée, sans pouvoir être inférieure à 150 heures pour l'ensemble des bénéficiaires visant les qualifications éligibles au contrat de professionnalisation.

Ce pourcentage peut être porté à 75 % de la durée de l'action ou du contrat de professionnalisation pour les publics mentionnés à l'article 6.1.3 du présent accord ».

## **Article 3 | Portée de l'accord**

La rédaction modifiée se substitue à la rédaction initiale de l'article 6.1.4 de l'accord du 18 décembre 2020 relatif à la formation professionnelle et au développement des compétences.

## **Article 4 | Notification, dépôt et demande d'extension**

Le présent accord fera l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions légales ainsi que d'une demande d'extension.

*Fait à Paris, le 9 mars 2022.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3251 | Convention collective nationale

IDCC : 1517 | **COMMERCES DE DÉTAIL NON ALIMENTAIRES**  
**(Antiquités, brocante, galeries d'art [œuvres d'art], arts de la table, coutellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars, commerces ménagers, modélisme, jeux, jouets, périnatalité et maroquinerie)**

### **Avenant n° 1 du 12 janvier 2022**

relatif à la mise à jour et à la révision de l'intitulé  
de la convention collective nationale et de son chapitre I<sup>er</sup> « Clauses générales »

NOR : ASET2250502M

IDCC : 1517

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

**CDNA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC CSFV ;**

**FS CFDT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Les organisations représentatives dans le champ de la branche des commerces de détail non alimentaires (IDCC 1517) ont consacré plusieurs réunions à examiner l'actualisation de la convention collective nationale, en supprimant certains articles devenus obsolètes, en modifiant et en ajoutant certains autres articles.

À l'issue de ces travaux, les partenaires sociaux ont convenu de conclure plusieurs avenants successifs, récapitulant, pour un ou plusieurs chapitres de la convention collective nationale, les suppressions, ajouts et modifications évoqués ci-dessus.

Le présent avenant est relatif à l'intitulé de la convention collective nationale et à son chapitre I<sup>er</sup>, intitulé « Clauses générales ».

### **Dispositions préliminaires**

I. L'intitulé de la convention collective nationale est ainsi modifié :

Les mots « et maroquinerie » sont remplacés par les mots : « maroquinerie, presse et jeux de hasard ou pronostics, produits de la vape ».

II. Le plan suivant est ajouté en tête du chapitre I<sup>er</sup> :

- Article 1<sup>er</sup> – Champ d’application
- Article 2 – Durée et portée
- Article 3 – Égalité professionnelle et salariale entre les hommes et les femmes – Égalité des salariés devant l’emploi
- Article 4 – Commissions paritaires nationales
- Article 5 – Dispositions communes à toutes les commissions
- Article 6 – Garanties accordées aux salariés participant à la négociation. »

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

L’article 1<sup>er</sup> du chapitre I<sup>er</sup>, intitulé « Champ d’application », est ainsi modifié :

Au premier alinéa, dernier tiret, les mots : « produits de la vape » sont remplacés par les mots : « commerces spécialisés en produits de la vape ».

## Article 2

L’article 2 du chapitre I<sup>er</sup>, intitulé « Durée et portée », est ainsi modifié :

Le deuxième alinéa est supprimé et remplacé par l’alinéa suivant :

« Les clauses générales de la présente convention s’imposent aux entreprises entrant dans son champ d’application dans les conditions définies par la législation sociale en vigueur. »

## Article 3

L’article 3 du chapitre I<sup>er</sup>, intitulé « Avantages acquis », est supprimé.

## Article 4

L’article 4 du chapitre I<sup>er</sup>, intitulé « Révision », est supprimé (sachant que les dispositions énoncées précédemment dans cet article seront reprises dans le chapitre XIV).

## Article 5

L’article 5 du chapitre I<sup>er</sup>, intitulé « Dénonciation », est supprimé (sachant que les dispositions énoncées précédemment dans cet article seront reprises dans le chapitre XIV).

## Article 6

I. L’ancien article 6 du chapitre I<sup>er</sup>, intitulé « Égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes – Égalité des salariés devant l’emploi », devient l’article 3, en conservant le même intitulé.

Ainsi, les articles mentionnés dans cet article et numérotés de 6.1 à 6.6 sont désormais numérotés de 3.1 à 3.5.

II. L’ancien article 6, qui devient l’article 3, est ainsi modifié :

1° Au cinquième alinéa, à la suite des mots : « à l’égalité de rémunération », les mots : « hommes-femmes » sont remplacés par les mots : « entre les femmes et les hommes ».

2° Le huitième alinéa, reprenant l’article L. 1132-1 du code du travail, est modifié comme suit :

« Aucune personne ne peut être écartée d’une procédure de recrutement ou de nomination ou de l’accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun

salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1<sup>er</sup> de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de son exercice d'un mandat électif, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français. »

3° Au douzième alinéa, après les mots : « relatifs à la non-discrimination », sont insérés les mots : « , ainsi que les coordonnées du service d'accueil téléphonique chargé de la prévention et de la lutte contre les discriminations (Défenseur des droits) ».

**6.1.** L'ancien article 6.1, intitulé « Recrutement et affectation à un niveau ou catégorie », devient l'article 3.1, en conservant le même intitulé.

**6.2.** L'ancien article 6.2, intitulé « Rémunération », devient l'article 3.2, en conservant le même intitulé.

**6.3.** L'ancien article 6.3, intitulé « Rattrapage salarial », devient l'article 3.3, en conservant le même intitulé.

**6.4.** I. L'ancien article 6.4, intitulé « Formation professionnelle et déroulement de carrière », devient l'article 3.4, en conservant le même intitulé.

II. L'ancien article 6.4, qui devient l'article 3.4, est ainsi modifié :

1° Au premier alinéa, les mots : « l'OPCA, organisme collecteur des fonds de la formation professionnelle » sont remplacés par les mots : « l'OPCO, opérateur de compétences ».

2° Au deuxième alinéa, le deuxième tiret est désormais rédigé comme suit :

« – de veiller à l'accès des salariés à la formation professionnelle pendant et après le congé de maternité, le congé d'adoption et le congé parental d'éducation ; »

**6.5.** I. L'ancien article 6.5, intitulé « Obligation annuelle de négocier », devient l'article 3.5, intitulé « Obligations des entreprises ».

II. L'ancien article 6.5, qui devient l'article 3.5, est désormais rédigé comme suit :

### **« 3.5. Obligations des entreprises »**

Les obligations des entreprises évoluent avec le nombre de salarié(e)s que compte l'entreprise.

#### **3.5.1. Index de l'égalité professionnelle**

Les parties signataires rappellent que chaque année, les entreprises de plus de 50 salariés doivent calculer et publier un « Index de l'égalité professionnelle femmes-hommes » :

– comprenant des indicateurs définis à l'article D. 1142-2-1 du code du travail pour les entreprises de 50 à 250 salariés ;

- comprenant des indicateurs définis à l'article D. 1142-2 du code du travail, pour les entreprises de plus de 250 salariés.

Cet index est publié au plus tard le 1<sup>er</sup> mars de l'année en cours, au titre de l'année précédente, sur le site internet de l'entreprise lorsqu'il en existe un. À défaut, il est porté à la connaissance des salariés par tout moyen. L' "Index de l'égalité professionnelle femmes-hommes" est également mis à disposition du comité social et économique (CSE) lorsqu'il existe et transmis, par télédéclaration, à la DREETS.

Lorsque les résultats obtenus par l'entreprise de l'Index de l'égalité professionnelle se situent en deçà du niveau de 75 points fixé par l'article D. 1142-6 du code du travail, la négociation sur l'égalité professionnelle mentionnée au 2° de l'article L. 2242-1 du code du travail doit également porter sur les mesures adéquates et pertinentes de correction et, le cas échéant, sur la programmation, annuelle ou pluriannuelle, de mesures financières de rattrapage salarial.

Dans ce cas, l'entreprise dispose d'un délai de 3 ans pour se mettre en conformité. À l'expiration de ce délai, si les résultats obtenus sont toujours en deçà de ce niveau, l'employeur pourra se voir appliquer une pénalité financière.

### **3.5.2. Entreprises pourvues d'institutions représentatives du personnel**

Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur engage tous les ans (ou au moins une fois tous les quatre ans si un accord collectif portant sur la périodicité des négociations obligatoires a été conclu) :

- une négociation sur la rémunération, notamment les salaires effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise ;
- une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie au travail.

En l'absence d'accord, l'employeur établit un plan d'action annuel destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

L'accord collectif ou, à défaut, le plan d'action fixe les objectifs de progression et les actions permettant de les atteindre portant sur au moins 3 des domaines d'action suivants pour les entreprises de moins de 300 salariés et sur au moins 4 de ces domaines pour les entreprises de 300 salariés et plus : l'embauche, la formation, la promotion professionnelle, les qualifications, la classification, les conditions de travail, les rémunérations effectives, l'articulation entre l'activité professionnelle, et l'exercice de la vie personnelle et familiale.

La rémunération effective est obligatoirement comprise dans les domaines d'action retenus par l'accord collectif ou, à défaut, le plan d'action.

### **3.5.3. Consultation du CSE**

Le comité social et économique (CSE), lorsqu'il existe, est consulté chaque année sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, et notamment sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

L'ensemble des informations que l'employeur met à disposition du CSE, qui serviront notamment dans le cadre de ces consultations, est rassemblé dans une base de données économiques et sociales (BDES) ; ces informations comportent en particulier des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment ceux permettant de mesurer les écarts de rémunération.

#### 3.5.4. Négociation sur la GPEC

Une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels doit également être engagée par l'employeur, au moins une fois tous les quatre ans :

- dans les entreprises et les groupes d'entreprises au sens de l'article L. 2331-1 du code du travail d'au moins 300 salariés ;
- dans les entreprises et groupes d'entreprises de dimension communautaire au sens des articles L. 2341-1 et L. 2341-2 du même code, comportant au moins un établissement ou une entreprise d'au moins 150 salariés en France. »

**6.6.** L'ancien article 6.6, intitulé « Entreprises pourvues d'institutions représentatives du personnel (IRP) », est supprimé.

## Article 7

I. L'ancien article 7 du chapitre I<sup>er</sup>, intitulé « Commissions paritaires nationales », devient l'article 4, en conservant le même intitulé.

II. L'ancien article 7, qui devient l'article 4, est ainsi modifié :

1° a) Cet article est divisé en quatre grands points qui sont les suivants :

- « **4.1.** Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) » ;
- « **4.2.** Commission paritaire nationale de conciliation (CPNC) » ;
- « **4.3.** Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) » ;
- « **4.4.** Section professionnelle paritaire (SPP) ».

Ainsi, les différents articles mentionnés dans cet article et numérotés de 7.1 à 7.5 sont désormais numérotés de 4.1. à 4.4.

2° Au même article, deuxième alinéa, premier tiret, les mots : « chapitre II du présent accord » sont remplacés par les mots : « article 4.1 ci-dessous ».

3° Au même alinéa, deuxième tiret, les mots : « au chapitre III » sont remplacés par les mots : « à l'article 4.2 ci-dessous ».

4° Au même alinéa, troisième tiret, les mots : « section paritaire professionnelle régie par le chapitre III ci-dessous » sont remplacés par les mots : « section professionnelle paritaire, régies respectivement par les articles 4.3 et 4.4 ci-dessous ».

**7.1.** Le chapitre I<sup>er</sup> de l'ancien article 7, intitulé « Dispositions communes à toutes les commissions », est ainsi modifié :

1° L'ancien article 7.1.1, intitulé « Domiciliation des commissions paritaires nationales », est déplacé au nouvel article 5, intitulé « Dispositions communes à toutes les commissions », et devient l'article 5.1, en conservant le même intitulé.

2° L'ancien article 7.1.2, intitulé « Organisation des commissions paritaires nationales », ainsi que les articles 7.1.2.1 « Présidence des commissions » et 7.1.2.2 « Secrétariat des commissions », sont déplacés au nouvel article 5 « Dispositions communes à toutes les commissions » et deviennent respectivement les articles 5.2, 5.2.1 et 5.2.2, en conservant le même intitulé.

3° L'ancien article 7.1.2.3, intitulé « Participation aux commissions paritaires nationales », est déplacé au nouvel article 6 « Garanties accordées aux salariés participant à la négociation », où il est intégré au nouvel article 6.1 « Participation aux réunions », à la suite du premier alinéa.

4° L'ancien article 7.1.2.4, intitulé « Indemnisation des membres de la CPPNI », est supprimé.



**7.2.** I. Le chapitre II de l'ancien article 7, intitulé « Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) », devient l'article 4.1, en conservant le même intitulé.

Ainsi, les différents articles mentionnés dans cet article et numérotés de 7.2.1 à 7.2.2.5 sont désormais numérotés de 4.1.1 à 4.1.2.5.

II. Le chapitre II de l'ancien article 7, qui devient l'article 4.1, est ainsi modifié :

1° a) L'ancien article 7.2.1, intitulé « Composition de la CPPNI », devient l'article 4.1.1, en conservant le même intitulé.

b) L'article 4.1.1 est désormais ainsi rédigé :

**« 4.1.1. Composition de la CPPNI**

La commission est composée de deux collèges :

- un collège salariés comprenant trois représentants par organisation syndicale reconnue représentative dans le champ de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires, quel que soit le nombre d'organisations représentatives relevant de la même affiliation confédérale ;
- un collège employeurs comprenant un nombre de représentants égal à celui du collège salariés, désignés par la ou les organisations patronales reconnues représentatives dans le champ de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires.

Les organisations syndicales et patronales communiquent au secrétariat de la CPPNI les coordonnées complètes de leurs représentants.

En cas de changement dans leur délégation, les organisations concernées en informent le secrétariat de la commission dans les meilleurs délais. »

2° L'ancien article 7.2.2, intitulé « La CPPNI dans sa mission de négociation », devient l'article 4.1.2, en conservant le même intitulé.

3° L'ancien article 7.2.2.1, intitulé « Mission de négociation paritaire nationale de la commission », devient l'article 4.1.2.1, en conservant le même intitulé.

4° L'ancien article 7.2.2.1.1, intitulé « Négociations de branche », devient l'article 4.1.2.1.1, en conservant le même intitulé.

5° L'ancien article 7.2.2.1.2, intitulé « Négociations portant sur des accords types pour les entreprises de moins de 50 salariés », devient l'article 4.1.2.1.2, en conservant le même intitulé.

6° L'ancien article 7.2.2.2, intitulé « Organisation de la CPPNI dans sa mission de négociation », devient l'article 4.1.2.2, en conservant le même intitulé.

7° L'ancien article 7.2.2.2.1, intitulé « Calendrier des négociations », devient l'article 4.1.2.2.1, en conservant le même intitulé.

8° Au quatrième alinéa du même article, après les mots : « aux articles L. 2241-1 », sont insérés les mots : « et suivants ».

9° a) L'ancien article 7.2.2.2.2, intitulé « Ordre du jour des réunions », devient l'article 4.1.2.2.2, en conservant le même intitulé.

b) Au même article, les mots : « 6.2.1 du présent accord » sont remplacés par les mots : « 4.1.2.2.1 ci-dessus ».

10° L'ancien article 7.2.2.2.3, intitulé « Convocation aux réunions », devient l'article 4.1.2.2.3, en conservant le même intitulé.

11° L'ancien article 7.2.2.2.4, intitulé « Décisions de la CPPNI dans sa mission de négociation », devient l'article 4.1.2.2.4, en conservant le même intitulé.

12° L'ancien article 7.2.2.2.5, intitulé « Relevé de décisions ou compte-rendu des réunions », devient l'article 4.1.2.2.5, en conservant le même intitulé.

13° a) L'ancien article 7.2.3, intitulé « La CPPNI dans sa mission d'interprétation », devient l'article 4.1.3, en conservant le même intitulé.

b) Au même article, les références : « 7.2.3.2.1 et 7.2.3.2.2 » sont remplacées par les références : « 4.1.3.2.1 et 4.1.3.2.2 ».

14° L'ancien article 7.2.3.1, intitulé « Mission d'interprétation de la commission », devient l'article 4.1.3.1, en conservant le même intitulé.

15° L'ancien article 7.2.3.1.1, intitulé « Avis d'interprétation d'une disposition conventionnelle », devient l'article 4.1.3.1.1, en conservant le même intitulé.

16° a) L'ancien article 7.2.3.1.2, intitulé « Avis d'interprétation à la demande d'une juridiction », devient l'article 4.1.3.1.1, en conservant le même intitulé.

b) Au même article, la référence : « L. 2232-9 I » est remplacée par la référence : « L. 2232-9 II ».

17° L'ancien article 7.2.3.2, intitulé « Fonctionnement de la commission », devient l'article 4.1.3.2, en conservant le même intitulé.

18° L'ancien article 7.2.3.2.1, intitulé « Présentation des demandes », devient l'article 4.1.3.2.1, en conservant le même intitulé.

19° L'ancien article 7.2.3.2.2, intitulé « Modalités de saisine », devient l'article 4.1.3.2.2, en conservant le même intitulé.

20° L'ancien article 7.2.3.2.3, intitulé « Désignation des membres de la CPPNI dans sa mission d'interprétation », devient l'article 4.1.3.2.3, en conservant le même intitulé.

21° a) L'ancien article 7.2.3.2.4, intitulé « Convocation », devient l'article 4.1.3.2.4, en conservant le même intitulé.

b) Au même article, deuxième alinéa, deuxième tiret, les mots : « le président ou le vice-président » sont remplacés par les mots : « le ou la président(e) et le ou la vice-président(e) ».

22° L'ancien article 7.2.3.2.5, intitulé « Décisions de la CPPNI dans sa mission d'interprétation », devient l'article 4.1.3.2.5, en conservant le même intitulé.

23° L'ancien article 7.2.3.2.6, intitulé « Rédaction et notification de l'avis d'interprétation », devient l'article 4.1.3.2.6, en conservant le même intitulé.

24° L'ancien article 7.2.4, intitulé « Autres missions de la CPPNI », devient l'article 4.1.4, en conservant le même intitulé.

25° L'ancien article 7.2.4.1, intitulé « Missions d'intérêt général de la CPPNI », devient l'article 4.1.4.1, en conservant le même intitulé.

26° a) L'ancien article 7.2.4.2, intitulé « Rapport annuel d'activité », devient l'article 4.1.4.2, en conservant le même intitulé.

b) Au même article, deuxième alinéa, premier tiret, les mots : « au b) du III) » sont remplacés par les mots : « à l'article 4.1.4.3.2 ».

c) Au même article, deuxième alinéa, à la suite du troisième tiret, est inséré un quatrième tiret ainsi rédigé :

« – un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de classifications, de promotion de la mixité des emplois et d'établissement des certificats de qualification professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et

les hommes ainsi qu'un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. »

27° L'ancien article 7.2.4.3, intitulé « Observatoire paritaire de la négociation collective », devient l'article 4.1.4.3, en conservant le même intitulé.

28° L'ancien article 7.2.4.3.1, intitulé « Missions de l'observatoire paritaire », devient l'article 4.1.4.3.1, en conservant le même intitulé.

29° a) L'ancien article 7.2.4.3.2, intitulé « Communication obligatoire des accords d'entreprise ou d'établissement à la CPPNI », devient l'article 4.1.4.3.2, en conservant le même intitulé.

b) Au même article, troisième alinéa, les mots : « l'article 7.1.2.2 ci-dessus » sont remplacés par les mots : « l'article 5.2.2 du présent chapitre ».

**7.3.** I. Le chapitre III, intitulé « Commission paritaire nationale de conciliation (CPNC) », devient l'article 4.2, en conservant le même intitulé.

Ainsi, les différents articles mentionnés dans cet article et numérotés de 7.3.1 à 7.3.2.5 sont désormais numérotés de 4.2.1 à 4.2.2.5.

II. Le chapitre III de l'ancien article 7, qui devient l'article 4.2, est ainsi modifié :

1° L'ancien article 7.3.1, intitulé « Attributions de la CPNC », devient l'article 4.2.1, en conservant le même intitulé.

2° L'ancien article 7.3.2, intitulé « Fonctionnement de la CPNC », devient l'article 4.2.2, en conservant le même intitulé.

3° L'ancien article 7.3.2.1, intitulé « Présentation de la demande et modalités de saisine », devient l'article 4.2.2.1, en conservant le même intitulé.

4° a) L'ancien article 7.3.2.2, intitulé « Composition de la CPNC », devient l'article 4.2.2.2, en conservant le même intitulé.

b) L'article 4.2.2.2 est désormais ainsi rédigé :

#### **« 4.2.2.2. Composition de la CPNC »**

La commission est composée de deux collèges :

- un collège salariés comprenant trois représentants par organisation syndicale reconnue représentative dans le champ de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires, quel que soit le nombre d'organisations représentatives relevant de la même affiliation confédérale ;
- un collège employeurs comprenant un nombre de représentants égal à celui du collège salariés, désignés par la ou les organisations patronales reconnues représentatives dans le champ de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires.

Un membre salarié ou employeur ne peut siéger à une réunion ayant à examiner un différend dans lequel son entreprise est partie ; il doit alors se faire remplacer.

Les organisations syndicales et patronales communiquent au secrétariat de la CPNC les coordonnées complètes de leurs représentants.

En cas de changement dans leur délégation, les organisations concernées en informent le secrétariat de la commission dans les meilleurs délais. »

5° a) L'ancien article 7.3.2.3, intitulé « Convocation », devient l'article 4.2.2.3, en conservant le même intitulé.

b) L'article 4.2.2.3 est désormais ainsi rédigé :

« 4.2.2.3. Convocation

Les membres de la commission sont convoqués par le secrétariat au moins 15 jours avant la date fixée pour la réunion par courriel ou par tout autre moyen.

La convocation, adressée aux représentants désignés conformément à l'article 4.2.2.2 ci-dessus, comprend :

- la date, le lieu et l'heure de la réunion ;
- l'ordre du jour fixé par le ou la président(e) et le ou la vice-président(e) ;
- le dossier de demande de conciliation. »

6° L'ancien article 7.3.2.4, intitulé « Décisions », devient l'article 4.2.2.4, en conservant le même intitulé.

7° L'ancien article 7.3.2.4.1, intitulé « Présence des parties au litige à la réunion de conciliation », devient l'article 4.2.2.4.1, en conservant le même intitulé.

8° L'ancien article 7.3.2.4.2, intitulé « Conciliation des parties », devient l'article 4.2.2.4.2, en conservant le même intitulé.

9° L'ancien article 7.3.2.4.3, intitulé « Échec de la conciliation », devient l'article 4.2.2.4.3, en conservant le même intitulé.

10° L'ancien article 7.3.2.4.4, intitulé « Notification et conservation des décisions rendue par la CPNC », devient l'article 4.2.2.4.4, intitulé « Notification et conservation des décisions rendues par la CPNC ».

11° L'ancien article 7.3.2.5, intitulé « Compte-rendu de la commission paritaire nationale de conciliation (CPNC) », devient l'article 4.2.2.5, intitulé « Compte-rendu de la CPNC ».

**74.** I. Le chapitre IV, intitulé « Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) », devient l'article 4.3, en conservant le même intitulé.

Ainsi, les différents articles mentionnés dans cet article et numérotés de 74.1 à 74.5 sont désormais numérotés de 4.3.1 à 4.3.5.

II. Le chapitre IV de l'ancien article 7, qui devient l'article 4.3, est ainsi modifié :

1° L'ancien article 74.1, intitulé « Missions », devient l'article 4.3.1, en conservant le même intitulé.

2° L'ancien article 74.1.1, intitulé « Missions de la CPNEFP en matière d'emploi », devient l'article 4.3.1.1, en conservant le même intitulé.

3° L'ancien article 74.1.2, intitulé « Missions de la CPNEFP en matière de formation », devient l'article 4.3.1.2, en conservant le même intitulé.

4° L'ancien article 74.1.3, intitulé « Missions de la CPNEFP en matière d'observatoire prospectif des métiers et des qualifications », devient l'article 4.3.1.3, en conservant le même intitulé.

5° a) L'ancien article 74.2, intitulé « Composition de la commission », devient l'article 4.3.2, en conservant le même intitulé.

b) L'article 4.3.2 est désormais ainsi rédigé :

« 4.3.2. Composition de la commission

La commission est composée de deux collèges :

- un collège salariés comprenant trois représentants par organisation syndicale reconnue représentative dans le champ de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires, quel que soit le nombre d'organisations représentatives relevant de la même affiliation confédérale ;

- un collège employeurs comprenant un nombre de représentants égal à celui du collège salariés, désignés par la ou les organisations patronales reconnues représentatives dans le champ de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires.

Les organisations syndicales et patronales communiquent au secrétariat de la CPNEFP les coordonnées complètes de leurs représentants.

En cas de changement dans leur délégation, les organisations concernées en informent le secrétariat de la commission dans les meilleurs délais.

Tous les 2 ans, la commission choisit parmi ses membres :

- un ou une président(e) ;
- un ou une vice-président(e).

Chacun appartient à un collège différent. L'un est désigné par le collège employeurs, l'autre par le collège salariés.

La présidence est assurée alternativement par chaque collège pour une durée de 2 ans, le collège qui n'a pas la présidence assumant la vice-présidence.

Le collège qui détient la présidence de la commission détient la vice-présidence de la section professionnelle paritaire (SPP) prévue à l'article 4.4 ci-dessous.

À chaque renouvellement, la répartition des postes s'effectue alternativement et paritairement entre les organisations patronales et les organisations syndicales de salariés. »

6° L'ancien article 7.4.3, intitulé « Fonctionnement de la commission », devient l'article 4.3.3, en conservant le même intitulé.

7° a) L'ancien article 7.4.3.1, intitulé « Convocation des membres et participation aux réunions », devient l'article 4.3.3.1, en conservant le même intitulé.

b) L'article 4.3.3.1 est désormais ainsi rédigé :

#### **« 4.3.3.1. Convocation des membres et participation aux réunions**

La CPNEFP se réunit au moins 3 fois par an et chaque fois qu'elle est convoquée par le ou la président(e) et le ou la vice-président(e).

Des réunions exceptionnelles peuvent être fixées à l'initiative :

- soit du ou de la président(e) ;
- soit d'au moins deux organisations membres de la CPNEFP. Dans ce cas, le ou la président(e) prend acte de la demande et fait établir la convocation sur l'ordre du jour proposé par les auteurs de la demande.

La convocation est adressée au moins 15 jours à l'avance. Les documents nécessaires à la discussion sont envoyés au moins 8 jours avant la date fixée pour la réunion.

Le ou la président(e) fixe l'ordre du jour conjointement avec le ou la vice-président(e). En cas de désaccord sur l'ordre du jour, chacun des points y est inscrit avec mention du demandeur.

Le ou la président(e) et le ou la vice-président(e) assurent la préparation, la tenue des réunions et l'exécution des décisions de la commission. Ils conduisent les débats et font établir le relevé de décisions par le secrétariat. En cas d'absence des deux, ils sont remplacés par un membre de leur collège d'appartenance.

Les relevés de décisions sont signés par le ou la président(e) et le ou la vice-président(e) et proposés pour approbation des membres de la CPNEFP lors de la réunion suivante. »

8° a) L'ancien article 7.4.3.2, intitulé « Modalités des délibérations », devient l'article 4.3.3.2, en conservant le même intitulé.

b) L'article 4.3.3.2 est désormais ainsi rédigé :

**« 4.3.3.2. Modalités des délibérations**

La CPNEFP prend ses décisions à la majorité des membres présents ou représentés.

La présence d'au moins deux représentants de chacun des collèges est requise pour la validité des décisions arrêtées par la CPNEFP.

Un membre peut donner pouvoir au membre de la CPNEFP de son choix.

Le formulaire donnant pouvoir doit être joint à la convocation. »

9° a) L'ancien article 7.4.3.3, intitulé « Secrétariat de la commission », devient l'article 4.3.3.3, en conservant le même intitulé.

b) Au même article, les mots : « 7.1.2.2 ci-dessus » sont remplacés par les mots : « 5.2.2 du présent chapitre ».

10° L'ancien article 7.4.4, intitulé « Concours et contributions extérieurs », devient l'article 4.3.4, en conservant le même intitulé.

11° L'ancien article 7.4.5, intitulé « Communication », devient l'article 4.3.5, en conservant le même intitulé.

**7.5. I.** Le chapitre V, intitulé « Section professionnelle paritaire (SPP) » devient l'article 4.4, en conservant le même intitulé.

Ainsi, les différents articles mentionnés dans cet article et numérotés de 7.5.1 à 7.5.3 sont désormais numérotés de 4.4.1 à 4.4.3.

II. Le chapitre V de l'ancien article 7, qui devient l'article 4.4, est ainsi modifié :

1° Au quatrième alinéa, les mots : « au chapitre IV du présent accord » sont remplacés par les mots : « à l'article 4.3 ci-dessus ».

2° a) L'ancien article 7.5.1, intitulé « Composition de la SPP », devient l'article 4.4.1, en conservant le même intitulé.

b) L'article 4.4.1 est désormais ainsi rédigé :

**« 4.4.1. Composition de la SPP**

La commission est composée de deux collèges :

- un collège salariés comprenant trois représentants par organisation syndicale reconnue représentative dans le champ de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires, quel que soit le nombre d'organisations représentatives relevant de la même affiliation confédérale ;
- un collège employeurs comprenant un nombre de représentants égal à celui du collège salariés, désignés par la ou les organisations patronales reconnues représentatives dans le champ de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires.

Les organisations syndicales et patronales communiquent au secrétariat de la SPP les coordonnées complètes de leurs représentants.

En cas de changement dans leur délégation, les organisations concernées en informent le secrétariat de la commission dans les meilleurs délais.

Tous les 2 ans, la commission choisit parmi ses membres :

- un ou une président(e) ;
- un ou une vice-président(e).

Chacun appartient à un collège différent. L'un est désigné par le collège employeurs, l'autre par le collège salariés.

La présidence est assurée alternativement par chaque collège pour une durée de 2 ans, le collège qui n'a pas la présidence assumant la vice-présidence.

Le collège qui détient la présidence de la SPP détient la vice-présidence de la CPNEFP prévue à l'article 4.3 ci-dessus.

À chaque renouvellement, la répartition des postes s'effectue alternativement et paritairement entre les organisations patronales et les organisations syndicales de salariés. »

3° L'ancien article 7.5.2, intitulé « Fonctionnement de la SPP », devient l'article 4.4.2, en conservant le même intitulé.

4° a) L'ancien article 7.5.2.1, intitulé « Convocation des membres et participation aux réunions », devient l'article 4.4.2.1, en conservant le même intitulé.

b) L'article 4.4.2.1 est désormais ainsi rédigé :

#### **« 4.4.2.1. Convocation des membres et participation aux réunions**

La SPP se réunit au moins 3 fois par an et chaque fois qu'elle est convoquée par le ou la président(e) et le ou la vice-président(e).

Des réunions exceptionnelles peuvent être fixées à l'initiative :

- soit du ou de la président(e) ;
- soit d'au moins deux organisations membres de la SPP. Dans ce cas, le ou la président(e) prend acte de la demande et fait établir la convocation sur l'ordre du jour proposé par les auteurs de la demande.

La convocation est adressée au moins 15 jours à l'avance. Les documents nécessaires à la discussion sont envoyés au moins 8 jours avant la date fixée pour la réunion.

Le ou la président(e) fixe l'ordre du jour conjointement avec le ou la vice-président(e). En cas de désaccord sur l'ordre du jour, chacun des points y est inscrit avec mention du demandeur.

Le ou la président(e) et le ou la vice-président(e) assurent la préparation, la tenue des réunions et l'exécution des décisions de la SPP. Ils conduisent les débats et font établir le relevé de décisions par le secrétariat. En cas d'absence des deux, ils sont remplacés par un membre de leur collège d'appartenance.

Les relevés de décisions sont signés par le ou la président(e) et le ou la vice-président(e) et proposés pour approbation des membres de la SPP lors de la réunion suivante. »

5° a) L'ancien article 7.5.2.2, intitulé « Modalités des délibérations », devient l'article 4.4.2.2, en conservant le même intitulé.

b) L'article 4.4.2.2 est désormais ainsi rédigé :

#### **« 4.4.2.2. Modalités des délibérations**

La SPP prend ses décisions à la majorité des membres présents ou représentés. La présence d'au moins deux représentants de chacun des collèges est requise pour la validité des décisions arrêtées par la SPP.

Un membre peut donner pouvoir au membre de la SPP de son choix.

Le formulaire donnant pouvoir doit être joint à la convocation. »

6° L'ancien article 7.5.2.3, intitulé « Secrétariat de la commission », devient l'article 4.4.2.3, en conservant le même intitulé.



7° L'ancien article 7.5.3, intitulé « Missions de la SPP », devient l'article 4.4.3, en conservant le même intitulé.

## Article 8

I. L'ancien article 8 du chapitre I, intitulé « Secrétariat des commissions », devient l'article 5, intitulé « Dispositions communes à toutes les commissions ».

II. L'ancien article 8, qui devient l'article 5, est désormais ainsi rédigé :

### « Article 5 | Dispositions communes à toutes les commissions

#### 5.1. Domiciliation des commissions paritaires nationales

Les commissions paritaires nationales (CPPNI, CPNC, CPNEFP) sont domiciliées au siège social du CDNA, actuellement situé au 45, rue des Petites-Écuries, 75010 Paris. La section professionnelle paritaire est créée au sein de l'OPCO.

#### 5.2. Organisation des commissions paritaires nationales

##### 5.2.1. Présidence des commissions

Tous les deux ans, les membres des différentes commissions paritaires nationales choisissent parmi leurs membres un ou une président(e) et un ou une vice-président(e), chacun(e) appartenant à un collège différent.

À chaque renouvellement, la répartition des postes se fait alternativement entre les organisations patronales et les organisations syndicales de salariés.

Le ou la président(e) anime les débats.

##### 5.2.2. Secrétariat des commissions

Le secrétariat des commissions paritaires nationales est assuré par le CDNA, actuellement situé au 45, rue des Petites-Écuries, 75010 Paris.

L'adresse courriel du secrétariat des commissions est la suivante : [contact@cdna.pro](mailto:contact@cdna.pro). »

## Article 9

L'ancien article 9 du chapitre I<sup>er</sup>, intitulé « Garanties accordées aux salariés participant à la négociation », devient l'article 6, en conservant le même intitulé.

Ainsi, les différents articles mentionnés dans cet article et numérotés de 9.1 à 9.6 sont désormais numérotés de 6.1 à 6.6.

**9.1** I. L'ancien article 9.1 intitulé « Participation aux réunions » devient l'article 6.1, en conservant le même intitulé.

II. L'ancien article 9.1, qui devient l'article 6.1, est désormais ainsi rédigé :

### « 6.1. Participation aux réunions

Lorsqu'un salarié d'une entreprise comprise dans le champ d'application de la convention collective nationale est appelé à siéger dans les différentes commissions paritaires ou mixtes prévues par la présente convention, ses avenants ou accords, le temps passé sera rémunéré par l'employeur comme temps de travail effectif dans le cadre de l'horaire normal de l'entreprise.

Les salariés des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires, appelés à participer aux réunions des commissions paritaires nationales de la branche bénéficient d'une autorisation d'absence, pour participer à ces réunions, sans perte de rémunération.



Cette autorisation est subordonnée à l'information de l'employeur, par les salariés, au moins 5 jours ouvrés avant la date prévue de leur absence et à la production de leur convocation émanant soit de l'organisation syndicale qui les a désignés, soit de l'organisme ou de l'instance paritaire concerné.

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

La participation des salariés à la réunion est attestée par la feuille de présence.

Ces salariés, désignés par une des organisations syndicales représentatives dans la branche, bénéficient, pendant toute la durée de leur mandat, de la protection conférée aux délégués syndicaux par l'article L. 2411-1 du code du travail. Ils sont protégés jusqu'à 6 mois après la fin de leur mandat. »

**9.2** L'ancien article 9.2 intitulé « Préparation des réunions » devient l'article 6.2, en conservant le même intitulé.

**9.3** L'ancien article 9.3 intitulé « Natures des heures » devient l'article 6.3, en conservant le même intitulé.

**9.4** I. L'ancien article 9.4 intitulé « Prise en charge » devient l'article 6.4, en conservant le même intitulé.

II. Au même article, le point « a) Paiement des heures à l'entreprise » devient le point « a) Indemnisation des membres de la CPPNI ».

**9.5** L'ancien article 9.5 intitulé « Justificatif » devient l'article 6.5, en conservant le même intitulé.

**9.6** I. L'ancien article 9.6 intitulé « Contestation » devient l'article 6.6, en conservant le même intitulé.

II. Au deuxième alinéa du même article, les mots : « l'accord du 4 février 2009 susmentionné ou de » sont remplacés par les mots : « l'accord du 27 juin 2019 relatif au développement du dialogue social et à l'organisation du paritarisme, ou en cas de ».

## Article 10

L'ancien article 10 du chapitre I<sup>er</sup>, intitulé « Modalités de prise en compte de thème de négociation dans la branche », est supprimé.

## Article 11

L'ancien article 11 du chapitre I<sup>er</sup>, intitulé « Notification, dépôt et extension », est supprimé (sachant que les dispositions énoncées précédemment dans cet article seront reprises dans le chapitre XIV).

## Article 12

Le présent avenant est notifié à compter de sa signature à l'ensemble des organisations salariales représentatives pour exercice éventuel du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi. Il est déposé au ministère du travail et au conseil de prud'hommes de Paris.

Le contenu de cet avenant ne nécessite pas que des modalités particulières soient définies pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Le présent avenant entre en application à compter du premier jour du mois qui suivra la parution au *Journal officiel* de la République française de l'arrêté d'extension le concernant.

### Article 13

À titre d'information, les parties signataires ont fait le choix d'annexer au présent accord une version « consolidée » du chapitre I dans sa nouvelle rédaction, telle qu'elle s'appliquera à la date indiquée à l'article précédent.

*Fait à Paris, le 12 janvier 2022.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe

### Version « consolidée » du texte du chapitre I<sup>er</sup>

#### Chapitre I<sup>er</sup> Clauses générales

Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application

Article 2 | Durée et portée

Article 3 | Égalité professionnelle et salariale entre les hommes et les femmes – Égalité des salariés devant l'emploi

Article 4 | Commissions paritaires nationales

Article 5 | Dispositions communes à toutes les commissions

Article 6 | Garanties accordées aux salariés participant à la négociation

#### Article 1<sup>er</sup> | *Champ d'application*

La présente convention règle les rapports entre les employeurs et les salariés (ouvriers, employés, agents de maîtrise et cadres) des entreprises du commerce situés sur l'ensemble du territoire national dont l'activité principale est le commerce de détail non alimentaire centré sur l'un ou les produits suivants :

- maroquinerie et articles de voyage ;
- coutellerie ;
- arts de la table ;
- droguerie, les commerces de couleurs et vernis ;
- équipement du foyer, bazars ;
- antiquités et brocante y compris les livres anciens de valeur ;
- galeries d'art (œuvres d'art) ;
- jeux, jouets, modélisme ;
- puérinatalité ;
- instruments de musique ;
- presse et jeux de hasard ou de pronostics agréés par l'Autorité Nationale des Jeux (ANJ) ;
- commerces spécialisés en produits de la vape.

Les entreprises visées sont notamment répertoriées dans la nomenclature des activités et produits de l'Insee aux rubriques suivantes :

|        |   |
|--------|---|
| 47.19B | Autre commerce de détail en magasin non spécialisé » (surface inférieure à 2 500 m <sup>2</sup> )                       |
| 47.52A | Commerce de détail de quincaillerie, peintures et verres en petites surfaces (surface inférieure à 400 m <sup>2</sup> ) |
| 47.59B | Commerce de détail d'autres équipements du foyer  |
| 47.62Z | Commerce de détail de journaux et papeterie en magasin spécialisé   |
| 47.65Z | Commerce de détail de jeux et jouets en magasin spécialisé  |
| 47.72B | Commerce de détail de maroquinerie et d'articles de voyage  |
| 47.78C | Autres commerces de détail spécialisés divers   |

|        |  |
|--------|--|
| 47.79Z | Commerce de détail de biens d'occasion en magasin    |
| 47.89Z | Autres commerces de détail sur éventaires et marchés |

Nota : à l'exception des secteurs de la maroquinerie et articles de voyage (code 47.72B) et du jouet (code 47.65Z), l'attention des entreprises est attirée sur le fait qu'un même code NAF peut couvrir plusieurs conventions collectives, le code APE n'est qu'un indice.

En cas de conflit de conventions collectives de branche applicables, le critère de détermination de la convention collective applicable est celui de l'activité principale : dès lors que la vente de l'un ou des produits cités au premier paragraphe du présent article constitue l'activité principale d'une entreprise, la présente convention doit être appliquée.

## **Article 2 | Durée et portée**

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle prend effet à compter de la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel* de la République française.

Les clauses générales de la présente convention s'imposent aux entreprises entrant dans son champ d'application dans les conditions définies par la législation sociale en vigueur.

## **Article 3 | Égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes – Égalité des salariés devant l'emploi**

L'égalité entre les hommes et les femmes est un facteur de dynamisme social et de croissance économique.

Les signataires de la présente convention rappellent aux entreprises de la branche :

- de veiller à respecter la mixité et l'égalité professionnelle au travail ;
- de garantir une réelle égalité des droits et de traitement entre les femmes et les hommes en matière de recrutement, d'orientation, de formation, de promotion, de déroulement de carrière, de conditions de travail et de rémunération et par voie de conséquence de droits à la retraite ;
- d'offrir les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes de responsabilité aux femmes et aux hommes.

D'une manière générale, dans le domaine de l'emploi et de la formation, les entreprises de la branche doivent garantir aux salariés la non-discrimination directe ou indirecte et l'égalité de traitement.

Sous réserve des dispositions particulières du code du travail, nul ne peut :

- 1° Mentionner ou faire mentionner dans une offre d'emploi le sexe ou la situation de famille du candidat recherché. Cette interdiction est applicable pour toute forme de publicité relative à une embauche et quels que soient les caractères du contrat de travail envisagé.
- 2° Refuser d'embaucher une personne, prononcer une mutation, résilier ou refuser de renouveler le contrat de travail d'un salarié en considération du sexe, de la situation de famille ou de la grossesse sur la base de critères de choix différents selon le sexe, la situation de famille ou la grossesse.
- 3° Prendre en considération du sexe ou de la grossesse toute mesure, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation.

L'employeur est tenu d'afficher dans les lieux de travail et dans les locaux où se fait l'embauche (ou à la porte de ses locaux) le texte des articles L. 3221-1 à L. 3221-7 du code du travail relatifs à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes ainsi que ses textes d'application.

Les signataires rappellent par ailleurs aux entreprises entre autres obligations en matière d'affichage celles concernant les dispositions pénales relatives au principe de non-discrimination.

En application des dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail :

« Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1<sup>er</sup> de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de son exercice d'un mandat électif, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français. »

■ Constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, sa religion, ses convictions, son âge, son handicap, son orientation sexuelle ou son sexe, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable.

■ Constitue une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés au premier alinéa, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés.

La discrimination inclut :

- les faits de harcèlement moral et sexuel définis par le droit communautaire ;
- le fait d'enjoindre à quiconque d'adopter un comportement discriminatoire.

L'employeur est tenu d'afficher dans les lieux de travail et dans les locaux où se fait l'embauche (ou à la porte de ses locaux) le texte des articles 225-1 à 225-4 du code pénal relatifs à la non-discrimination, ainsi que les coordonnées du service d'accueil téléphonique chargé de la prévention et de la lutte contre les discriminations (Défenseur des droits).

### 3.1. Recrutement et affectation à un niveau ou catégorie

Les critères de recrutement doivent être strictement fondés sur les compétences requises à tous les niveaux hiérarchiques y compris l'expérience professionnelle.

Les offres d'emploi internes et externes doivent s'adresser sans distinction aux femmes et aux hommes.

### 3.2. Rémunération

L'employeur doit assurer pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

### 3.3. Rattrapage salarial

À l'issue de congés de maternité ou d'adoption, l'employeur doit majorer la rémunération des salariés concernés des augmentations générales, et de la moyenne des augmentations individuelle perçues pendant la durée de ces congés par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise en application des dispositions de l'article L. 1225-26 du code du travail.

### 3.4. Formation professionnelle et déroulement de carrière

La branche professionnelle veille particulièrement à l'égalité d'accès aux formations professionnelles en suivant la proportion de femmes et d'hommes ayant accès aux différents dispositifs mis en place et pris en charge par l'OPCO, opérateur de compétences, désigné par la branche.

Les signataires recommandent particulièrement aux entreprises :

- de veiller aux contraintes liées à la vie familiale notamment les déplacements géographiques pour l'organisation des stages de formation ;
- de veiller à l'accès des salariés à la formation professionnelle pendant et après le congé de maternité, le congé d'adoption et le congé parental d'éducation ;
- d'étudier une compensation pour les salariés amenés à engager des frais supplémentaires de garde d'enfant afin de suivre une action de formation.

### 3.5. Obligations des entreprises

Les obligations des entreprises évoluent avec le nombre de salarié(e)s que compte l'entreprise.

#### 3.5.1. Index de l'égalité professionnelle

Les parties signataires rappellent que chaque année, les entreprises de plus de 50 salariés doivent calculer et publier un « Index de l'égalité professionnelle femmes-hommes » :

- comprenant des indicateurs définis à l'article D. 1142-2-1 du code du travail pour les entreprises de 50 à 250 salariés ;
- comprenant des indicateurs définis à l'article D. 1142-2 du code du travail, pour les entreprises de plus de 250 salariés.

Cet index est publié au plus tard le 1<sup>er</sup> mars de l'année en cours, au titre de l'année précédente, sur le site internet de l'entreprise lorsqu'il en existe un. À défaut, il est porté à la connaissance des salariés par tout moyen. L'« Index de l'égalité professionnelle femmes-hommes » est également mis à disposition du comité social et économique (CSE) lorsqu'il existe et transmis, par télédéclaration, à la DREETS.

Lorsque les résultats obtenus par l'entreprise de l'Index de l'égalité professionnelle se situent en deçà du niveau de 75 points fixé par l'article D. 1142-6 du code du travail, la négociation sur l'égalité professionnelle mentionnée au 2<sup>o</sup> de l'article L. 2242-1 du code du travail doit également porter sur les mesures adéquates et pertinentes de correction et, le cas échéant, sur la programmation, annuelle ou pluriannuelle, de mesures financières de rattrapage salarial.

Dans ce cas, l'entreprise dispose d'un délai de 3 ans pour se mettre en conformité. À l'expiration de ce délai, si les résultats obtenus sont toujours en deçà de ce niveau, l'employeur pourra se voir appliquer une pénalité financière.

### 3.5.2. Entreprises pourvues d'institutions représentatives du personnel

Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur engage tous les ans (ou au moins une fois tous les quatre ans si un accord collectif portant sur la périodicité des négociations obligatoires a été conclu) :

1° Une négociation sur la rémunération, notamment les salaires effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise ;

2° Une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie au travail.

En l'absence d'accord, l'employeur établit un plan d'action annuel destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

L'accord collectif ou, à défaut, le plan d'action fixe les objectifs de progression et les actions permettant de les atteindre portant sur au moins 3 des domaines d'action suivants pour les entreprises de moins de 300 salariés et sur au moins 4 de ces domaines pour les entreprises de 300 salariés et plus : l'embauche, la formation, la promotion professionnelle, les qualifications, la classification, les conditions de travail, les rémunérations effectives, l'articulation entre l'activité professionnelle, et l'exercice de la vie personnelle et familiale.

La rémunération effective est obligatoirement comprise dans les domaines d'action retenus par l'accord collectif ou, à défaut, le plan d'action.

### 3.5.3. Consultation du CSE

Le comité social et économique (CSE), lorsqu'il existe, est consulté chaque année sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, et notamment sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

L'ensemble des informations que l'employeur met à disposition du CSE, qui serviront notamment dans le cadre de ces consultations, est rassemblé dans une base de données économiques et sociales (BDES) ; ces informations comportent en particulier des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment ceux permettant de mesurer les écarts de rémunération.

### 3.5.4. Négociation sur la GPEC

Une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels doit également être engagée par l'employeur, au moins une fois tous les quatre ans :

- dans les entreprises et les groupes d'entreprises au sens de l'article L. 2331-1 du code du travail d'au moins 300 salariés ;
- dans les entreprises et groupes d'entreprises de dimension communautaire au sens des articles L. 2341-1 et L. 2341-2 du même code, comportant au moins un établissement ou une entreprise d'au moins 150 salariés en France.

## Article 4 | *Commissions paritaires nationales*

Compte tenu de l'importance qu'ils confèrent au dialogue social, les partenaires sociaux de la branche des commerces de détail non alimentaires décident de fixer, dans le présent article, le rôle, les missions et les règles de fonctionnement des commissions paritaires nationales.

La branche dispose :

- d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) qui constitue l'instance de gouvernance de la branche, au sein de laquelle se déroule l'ensemble des négociations paritaires nationales (art. 4.1 ci-dessous) ;

- d’une commission paritaire nationale de conciliation (CPNC), dont les règles sont définies à l’article 4.2 ci-dessous ;
- d’une commission paritaire nationale de l’emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) et d’une section professionnelle paritaire (SPP), régies respectivement par les articles 4.3 et 4.4 ci-dessous.

#### 4.1. Commission paritaire permanente de négociation et d’interprétation (CPPNI)

La commission paritaire permanente de négociation et d’interprétation (CPPNI) constitue l’instance de gouvernance de la branche des commerces de détail non alimentaires au sein de laquelle se déroulent les négociations paritaires nationales.

À ce titre, elle a pour mission :

- de définir, par la négociation, conformément aux dispositions légales en vigueur, les thèmes pour lesquels la branche a le monopole de la négociation, c’est-à-dire les thèmes sur lesquels l’accord d’entreprise ne peut prévoir des dispositions moins favorables que les accords, avenants et/ou annexes de branche ;
- de négocier les thèmes dévolus à la négociation de branche, que ce soit ceux rendus obligatoires par la loi, ou ceux sur lesquels les partenaires sociaux ont décidé que les accords d’entreprise ne pourraient pas être moins favorables que les dispositions conventionnelles (convention collective nationale, accords, avenants et/ou ses annexes), à l’exception des domaines pour lesquels la loi confère à l’accord d’entreprise la primauté ;
- de négocier les thèmes correspondant au 3<sup>e</sup> bloc pour lesquels la primauté est accordée à l’accord d’entreprise mais qui s’appliquent dans tous les cas où il n’existe pas d’accord d’entreprise, étant rappelé que la branche est composée en très forte majorité de TPE qui ne disposent ni du temps, ni des moyens nécessaires pour négocier des accords d’entreprise dans tous les champs concernés ;
- de formuler un avis sur les difficultés d’interprétation et d’application de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires ;
- de concilier, autant que faire se peut, les parties en litige sur l’application des textes conventionnels lorsqu’ils n’auront pas pu être réglés au sein de l’entreprise ;
- de réguler la concurrence entre les entreprises relevant de son champ d’application ;
- de représenter la branche, notamment dans l’appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- d’exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et l’emploi ;
- d’établir un rapport annuel d’activité.

Pour mener à bien les missions dévolues à la CPPNI, les membres de la commission peuvent se faire assister d’experts techniques.

##### 4.1.1. Composition de la CPPNI

La commission est composée de deux collèges :

- un collège salariés comprenant trois représentants par organisation syndicale reconnue représentative dans le champ de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires, quel que soit le nombre d’organisations représentatives relevant de la même affiliation confédérale ;
- un collège employeurs comprenant un nombre de représentants égal à celui du collège salariés, désignés par la ou les organisations patronales reconnues représentatives dans le champ de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires.

Les organisations syndicales et patronales communiquent au secrétariat de la CPPNI les coordonnées complètes de leurs représentants.



En cas de changement dans leur délégation, les organisations concernées en informent le secrétariat de la commission dans les meilleurs délais.

#### **4.1.2. La CPPNI dans sa mission de négociation**

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

##### **4.1.2.1. Mission de négociation paritaire nationale de la commission**

###### **4.1.2.1.1. *Négociations de branche***

Les partenaires sociaux conviennent que dans sa mission de négociation, la CPPNI s'attache à remplir les missions dévolues à la branche professionnelle prévues à l'article L. 2232-5-1 du code du travail.

###### **4.1.2.1.2. *Négociations portant sur des accords types pour les entreprises de moins de 50 salariés***

Les membres de la CPPNI ont la possibilité d'ouvrir des négociations portant sur les accords types prévus par les dispositions de l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Ces accords types ont vocation à instituer des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés en indiquant les différents choix laissés à l'employeur.

En tout état de cause, la négociation et la signature des accords collectifs s'effectuent selon les modalités définies par les dispositions légales et réglementaires.

##### **4.1.2.2. Organisation de la CPPNI dans sa mission de négociation**

###### **4.1.2.2.1. *Calendrier des négociations***

Au regard des obligations légales et des objectifs de négociation de la branche des commerces de détail non alimentaires, les partenaires sociaux établissent, une fois par an lors de la dernière réunion de l'année en cours, le calendrier prévisionnel des négociations paritaires pour l'année à venir.

Ce calendrier est défini dans les conditions prévues à l'article L. 2222-3 du code du travail.

En vue de l'établissement de ce calendrier, chaque délégation communique à l'autre au moins 15 jours avant la date fixée pour la CPPNI, les thèmes de négociation qu'elle propose pour l'année considérée. Ces thèmes sont ensuite choisis et actés en séance.

En application des dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail, la commission se réunit au moins 3 fois par an en vue des négociations de branche annuelles, triennales et quinquennales prévues aux articles L. 2241-1 et suivants du code du travail.

Les partenaires sociaux conviennent que des réunions supplémentaires peuvent être organisées à la demande écrite conjointe d'au moins deux organisations syndicales de salariés ou d'une organisation patronale, membres de la CPPNI. Dans ce cas, la commission se réunit dans le mois qui suit la réception de la demande par le secrétariat de la CPPNI.

###### **4.1.2.2.2. *Ordre du jour des réunions***

L'ordre du jour des réunions est fixé par les membres de la CPPNI, à l'issue de la réunion paritaire de négociation précédente et ce, en cohérence avec le calendrier prévisionnel visé à l'article 4.1.2.2.1 ci-dessus. Le cas échéant, il peut être complété en cas de nécessité notamment liée à l'agenda social ou à de nouvelles dispositions légales et/ou réglementaires.

#### **4.1.2.2.3. Convocation aux réunions**

Pour chaque réunion de négociation de la CPPNI, 15 jours au moins avant la date fixée pour la CPPNI, le secrétariat adresse une convocation par courriel ou par tout autre moyen, à chaque membre de la commission.

Les documents de travail, s'ils ne sont pas joints à la convocation, devront être adressés à chacun des membres de la CPPNI, au plus tard 10 jours avant la réunion.

#### **4.1.2.2.4. Décisions de la CPPNI dans sa mission de négociation**

Les décisions de la CPPNI sont prises selon les règles majoritaires telles que définies par les dispositions légales et réglementaires applicables.

Les accords doivent être signés d'une part, par les organisations patronales représentatives dans la branche et d'autre part par les organisations syndicales représentatives dans la branche dans les conditions des articles L. 2231-9 et L. 2232-6 du code du travail.

#### **4.1.2.2.5. Relevé de décisions ou compte-rendu des réunions**

Avant chaque réunion de la commission, les partenaires sociaux décident si la réunion de négociation de la CPPNI donne lieu à la rédaction d'un relevé de décisions ou d'un compte-rendu par le secrétariat de la commission.

### **4.1.3. La CPPNI dans sa mission d'interprétation**

Lorsqu'elle est saisie conformément aux dispositions prévues aux articles 4.1.3.2.1 et 4.1.3.2.2 ci-dessous, la CPPNI a compétence pour émettre des avis d'interprétation de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires, de ses avenants et annexes ou d'un accord collectif, dans les conditions définies ci-après.

#### **4.1.3.1. Mission d'interprétation de la commission**

##### **4.1.3.1.1. Avis d'interprétation d'une disposition conventionnelle**

Dans sa mission d'interprétation, la CPPNI est chargée de résoudre les difficultés d'interprétation nées de l'application des textes conventionnels ou des accords collectifs.

##### **4.1.3.1.2. Avis d'interprétation à la demande d'une juridiction**

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

#### **4.1.3.2. Fonctionnement de la commission**

##### **4.1.3.2.1. Présentation des demandes**

Pour toute demande d'interprétation, la CPPNI doit être saisie par lettre recommandée avec accusé de réception adressé au secrétariat de la commission.

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

#### 4.1.3.2.2. Modalités de saisine

Dans le cadre de sa mission d'interprétation, la CPPNI peut être saisie :

- à l'initiative de l'un de ses membres ;
- à l'initiative d'une organisation syndicale ou d'une organisation patronale ;
- directement par un salarié ou plusieurs salariés relevant du champ d'application de la convention collective nationale des commerces de détails non alimentaires ;
- directement par un employeur relevant du champ d'application de la convention collective nationale des commerces de détails non alimentaires ;
- par une juridiction de l'ordre judiciaire dans le cadre de l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

La CPPNI se réunit, dans la mesure du possible, dans le mois qui suit la réception de la demande dont elle est saisie, à l'exception d'un délai plus court imparti en cas de saisine émanant d'une juridiction. À défaut, elle se réunit au plus tard dans les 2 mois suivant la réception de la demande.

#### 4.1.3.2.3. Désignation des membres de la CPPNI dans sa mission d'interprétation

Dans la mesure du possible, les partenaires sociaux conviennent que les membres de la CPPNI siégeant en commission d'interprétation doivent être désignés en fonction de leur connaissance du sujet faisant l'objet de la saisine de la commission.

Dans tous les cas, un membre de la CPPNI ne pourra pas siéger lorsqu'il aura un lien professionnel direct ou indirect avec l'entreprise qui a saisi la commission d'interprétation.

#### 4.1.3.2.4. Convocation

Les membres de la CPPNI sont convoqués par le secrétariat au moins 15 jours avant la date fixée pour la réunion par courriel ou par tout autre moyen.

La convocation comprend :

- la date, le lieu et l'heure de la réunion ;
- l'ordre du jour fixé par le ou la président(e) et le ou la vice-président(e) ;
- le dossier de demande d'interprétation.

#### 4.1.3.2.5. Décisions de la CPPNI dans sa mission d'interprétation

La commission rend ses avis dans les conditions suivantes :

- l'avis d'interprétation est adopté s'il est signé, d'une part, par les organisations patronales représentatives dans la branche et, d'autre part, par les organisations syndicales représentatives dans la branche dans les conditions des articles L. 2231-9 et L. 2232-6 du code du travail ;

Dans cette hypothèse, l'avis vaut avenant interprétatif et aura la même valeur contractuelle qu'un texte conventionnel. Il sera alors soumis à la procédure d'extension et annexé à la convention collective ;

- à défaut d'avis adopté dans les conditions ci-dessus, la commission sera réputée être dans l'impossibilité de rendre un avis d'interprétation. Un procès-verbal de désaccord faisant état de la position de chaque collègue (patronal et salarial) sera alors rédigé sur le sujet.

Ces règles s'appliquent à toutes les situations de saisine de la commission d'interprétation.

#### 4.1.3.2.6. Rédaction et notification de l'avis d'interprétation

L'avis d'interprétation devra être établi par la commission, conformément à la décision arrêtée.

Ce dernier sera notifié, par le secrétariat, dans le délai d'un mois suivant la réunion au cours de laquelle il a été pris :

- à l'auteur de la saisine ;
- à l'ensemble des organisations syndicales et patronale(s) représentatives au sein de la branche.

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

#### **4.1.4. Autres missions de la CPPNI**

##### **4.1.4.1. Missions d'intérêt général de la CPPNI**

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail, la CPPNI exerce également, dans son champ d'application, des missions d'intérêt général.

Elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics.

Elle exerce un rôle prépondérant en matière de veille sur les conditions de travail et l'emploi des salariés des commerces de détail non alimentaires. À ce titre, les membres de la CPPNI sont informés des travaux de la commission nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche.

##### **4.1.4.2. Rapport annuel d'activité**

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

Ce rapport annuel comprend :

- un bilan des accords collectifs d'entreprise dans les conditions prévues à l'article 4.1.4.3.2 ci-dessous ;
- une étude des éventuels impacts de ces accords sur les conditions de travail des salariés de la branche et sur la concurrence entre les entreprises de la branche ;
- les éventuelles recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées ;
- un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de classifications, de promotion de la mixité des emplois et d'établissement des certificats de qualification professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes ainsi qu'un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Ce rapport sera transmis par le secrétariat de la commission au ministère du travail et versé dans la base de données nationale prévue à l'article L. 2231-5-1 du code du travail. Tout changement d'adresse éventuel devra être notifié par le secrétariat de la CPPNI au ministère du travail.

##### **4.1.4.3. Observatoire paritaire de la négociation collective**

###### **4.1.4.3.1. Missions de l'observatoire paritaire**

La CPPNI exerce les missions de l'observatoire paritaire prévu à l'article L. 2232-10 du code du travail.

Cet observatoire est chargé d'établir, une fois par an, un bilan quantitatif et qualitatif de la négociation collective d'entreprise ou d'établissement relevant du champ d'application de la convention collective nationale.

Ce bilan, réalisé par thèmes de négociation et par tailles d'entreprise, est présenté à la CPPNI.

#### **4.1.4.3.2. Communication obligatoire des accords d'entreprise ou d'établissement à la CPPNI**

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

À ce titre, les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires sont tenues de communiquer, à la CPPNI, les accords qu'elles ont conclus dans le cadre du titre II, des chapitres I et III du titre III et des titres IV et V du livre I<sup>er</sup> de la troisième partie du code du travail.

La communication de ces accords, signés et rendus anonymes, doit être effectuée par la partie la plus diligente par courriel à l'adresse du secrétariat de la commission figurant à l'article 5.2.2 du présent chapitre. L'envoi doit être accompagné :

- d'une fiche de dépôt de l'accord ;
- d'une version de l'accord signé par les parties en format PDF ;
- et d'une version de l'accord signé en format Word.

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

## **4.2. Commission paritaire nationale de conciliation (CPNC)**

### **4.2.1. Attributions de la CPNC**

La CPPNI peut être saisie d'une demande de conciliation par un salarié ou un employeur de la branche pour tenter de concilier les parties sur un litige les opposant concernant l'application de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires, d'un de ses accords, avenants et/ou annexes, et que ce dernier n'a pu être réglé au niveau de l'entreprise.

### **4.2.2. Fonctionnement de la CPNC**

#### **4.2.2.1. Présentation de la demande et modalités de saisine**

La commission paritaire nationale de conciliation (CPNC) peut être saisie par lettre recommandée avec accusé de réception adressée au secrétariat de la commission.

La demande de saisine doit être motivée et préciser l'objet et l'historique du différend.

La CPNC se réunit, au plus tard, dans les 2 mois qui suivent la réception de la demande de saisine.

#### **4.2.2.2. Composition de la CPNC**

La commission est composée de deux collèges :

- un collège salariés comprenant trois représentants par organisation syndicale reconnue représentative dans le champ de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires, quel que soit le nombre d'organisations représentatives relevant de la même affiliation confédérale ;
- un collège employeurs comprenant un nombre de représentants égal à celui du collège salariés, désignés par la ou les organisations patronales reconnues représentatives dans le champ de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires.

Un membre salarié ou employeur ne peut siéger à une réunion ayant à examiner un différend dans lequel son entreprise est partie ; il doit alors se faire remplacer.

Les organisations syndicales et patronales communiquent au secrétariat de la CPNC les coordonnées complètes de leurs représentants.

En cas de changement dans leur délégation, les organisations concernées en informent le secrétariat de la commission dans les meilleurs délais.

#### 4.2.2.3. Convocation

Les membres de la commission sont convoqués par le secrétariat au moins 15 jours avant la date fixée pour la réunion par courriel ou par tout autre moyen.

La convocation, adressée aux représentants désignés conformément à l'article 4.2.2.2 ci-dessus, comprend :

- la date, le lieu et l'heure de la réunion ;
- l'ordre du jour fixé par le ou la président(e) et le ou la vice-président(e) ;
- le dossier de demande de conciliation.

#### 4.2.2.4. Décisions

##### 4.2.2.4.1. *Présence des parties au litige à la réunion de conciliation*

Avant toute délibération, la commission reçoit chaque partie au litige afin d'une part, de recueillir leurs explications et d'autre part, de poser ses questions. Elles peuvent être assistées de toute personne de leur choix.

À défaut de pouvoir se présenter à la réunion de conciliation, la commission demande à chaque partie leurs observations écrites dans un délai raisonnable qui devront être envoyées par courrier avec accusé de réception conformément au calendrier fixé par la commission.

Les observations écrites devront être adressées à l'ensemble des parties intéressées au litige dans les mêmes formes.

Chaque partie pourra répondre, dans les mêmes formes, aux premières observations écrites conformément au calendrier fixé par la commission.

Toute observation parvenue hors délai, le cachet de la poste faisant foi, sera écartée des débats.

À défaut de présentation à la réunion de conciliation et à défaut de présentation d'observations écrites d'une des parties dans les délais prévus, le cachet de la poste faisant foi, la commission considérera que la partie refuse de participer à la tentative de conciliation.

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

##### 4.2.2.4.2. *Conciliation des parties*

Lorsqu'un accord est intervenu devant la commission paritaire nationale de conciliation, un procès-verbal en est dressé sur le champ. Il est signé des membres de la commission ainsi que des parties au conflit. Le procès-verbal est notifié sans délai aux parties, par le secrétariat de la CPPNI.

##### 4.2.2.4.3. *Échec de la conciliation*

Si les parties ne se mettent pas d'accord sur tout ou partie du litige, un procès-verbal de non-conciliation précisant les points sur lesquels le différend persiste est aussitôt dressé. Il est signé des membres présents de la commission ainsi que des parties concernées.

##### 4.2.2.4.4. *Notification et conservation des décisions rendues par la CPNC*

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

Les conciliations et décisions rendues par la CPNC sont conservées par le secrétariat qui les tient à la disposition des membres de la CPPNI.

#### 4.2.2.5. Compte-rendu de la CPNC

À l'issue de chaque réunion, un compte-rendu est établi par le secrétariat de la commission, puis adressé à chaque membre.

### 4.3. Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)

Conformément aux dispositions définies par les textes législatifs, réglementaires et conventionnels en vigueur, la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) procède à l'élaboration et au suivi de la mise en œuvre de la politique de l'emploi et de la formation professionnelle dans la branche des commerces de détail non alimentaires.

#### 4.3.1. Missions

La CPNEFP a pour mission générale de promouvoir la formation professionnelle en liaison avec l'évolution de l'emploi dans la branche des commerces de détail non alimentaires.

##### 4.3.1.1. Missions de la CPNEFP en matière d'emploi

La CPNEFP permet l'information réciproque des organisations signataires sur la situation de l'emploi dans la branche.

Elle a également un rôle d'étude des emplois de la branche, de leur évolution et en particulier :

- l'analyse de la structure des emplois ;
- l'analyse de l'évolution des qualifications en fonction notamment de l'évolution des technologies :
  - analyse de l'adéquation des formations existantes aux besoins des entreprises ;
  - analyse des flux d'emploi et contribution à leur régulation en vue de prévenir, ou, à défaut, de corriger, les déséquilibres entre l'offre et la demande.

Elle contribue à l'insertion professionnelle des jeunes et au maintien dans l'emploi.

##### 4.3.1.2. Missions de la CPNEFP en matière de formation

La CPNEFP définit la politique de formation de la branche, adaptée aux besoins des salariés et des entreprises et en fixe les priorités et les orientations, notamment au regard des informations issues de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Pour ce faire, la commission :

- met en œuvre une politique de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC). Dans ce cadre, avec l'appui de l'opérateur de compétences qu'ils ont désigné, les partenaires sociaux de la branche pourront définir des actions pour accompagner les TPE/PME dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle et faciliter l'accès à la formation des salariés de ces entreprises ;
- fixe les grandes orientations en matière de formation professionnelle et d'alternance, qui seront mises en œuvre par l'opérateur de compétences dont relève la branche ;
- s'assure de la mise en œuvre effective des priorités et orientations définies ;
- met à disposition des chefs d'entreprise et des institutions représentatives du personnel les résultats des études menées au sein de la branche ainsi que les conclusions et les recommandations formulées par la CPNEFP en matière de priorités de formation professionnelle et d'alternance ;
- suit les accords conclus à l'issue de la négociation triennale sur les orientations, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle.



La CPNEFP intervient notamment :

a) dans la co-construction des certifications adaptées aux besoins des salariés et des entreprises des commerces de détail non alimentaires ;

b) en matière de formation initiale et de validation des acquis de l'expérience (VAE) en participant :

- à la définition des formations professionnelles ou techniques spécifiques à la branche ;
- à la politique de la branche pour la formation des formateurs et l'accueil des stagiaires en entreprises, y compris la politique en matière de tutorat ;
- à des jurys nationaux de délivrance de titres et diplômes ;

c) en participant à la définition des formations de reconversion souhaitées par la branche ;

d) en matière de formation en alternance (apprentissage, contrats de professionnalisation, promotion et reconversion par l'alternance [Pro-A], etc.) :

- en contribuant à la définition des priorités de la branche dans ces domaines,
- en déterminant des niveaux de prises en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation en fonction notamment du niveau de qualification et du type de certification professionnelle ;

e) en contribuant à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnelle existant pour les différents niveaux de qualification ou à créer (exemples : promotion ou reconversion par l'alternance [Pro-A], projet de transition professionnelle).

#### **4.3.1.3. Missions de la CPNEFP en matière d'observatoire prospectif des métiers et des qualifications**

La CPNEFP est chargée d'élaborer la liste des travaux à réaliser et d'examiner les résultats obtenus par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

#### **4.3.2. Composition de la commission**

La commission est composée de deux collèges :

- un collège salariés comprenant trois représentants par organisation syndicale reconnue représentative dans le champ de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires, quel que soit le nombre d'organisations représentatives relevant de la même affiliation confédérale ;
- un collège employeurs comprenant un nombre de représentants égal à celui du collège salariés, désignés par la ou les organisations patronales reconnues représentatives dans le champ de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires.

Les organisations syndicales et patronales communiquent au secrétariat de la CPNEFP les coordonnées complètes de leurs représentants.

En cas de changement dans leur délégation, les organisations concernées en informent le secrétariat de la commission dans les meilleurs délais.

Tous les 2 ans, la commission choisit parmi ses membres :

- un ou une président(e) ;
- un ou une vice-président(e).

Chacun appartient à un collège différent. L'un est désigné par le collège employeurs, l'autre par le collège salariés.

La présidence est assurée alternativement par chaque collège pour une durée de 2 ans, le collège qui n'a pas la présidence assumant la vice-présidence.



Le collège qui détient la présidence de la commission détient la vice-présidence de la section professionnelle paritaire (SPP) prévue à l'article 4.4 ci-dessous.

À chaque renouvellement, la répartition des postes s'effectue alternativement et paritairement entre les organisations patronales et les organisations syndicales de salariés.

#### **4.3.3. Fonctionnement de la commission**

##### **4.3.3.1. Convocation des membres et participation aux réunions**

La CPNEFP se réunit au moins 3 fois par an et chaque fois qu'elle est convoquée par le ou la président(e) et le ou la vice-président(e).

Des réunions exceptionnelles peuvent être fixées à l'initiative :

- soit du ou de la président(e),
- soit d'au moins deux organisations membres de la CPNEFP. Dans ce cas, le ou la président(e) prend acte de la demande et fait établir la convocation sur l'ordre du jour proposé par les auteurs de la demande.

La convocation est adressée au moins 15 jours à l'avance. Les documents nécessaires à la discussion sont envoyés au moins 8 jours avant la date fixée pour la réunion.

Le ou la président(e) fixe l'ordre du jour conjointement avec le ou la vice-président(e). En cas de désaccord sur l'ordre du jour, chacun des points y est inscrit avec mention du demandeur.

Le ou la président(e) et le ou la vice-président(e) assurent la préparation, la tenue des réunions et l'exécution des décisions de la commission. Ils conduisent les débats et font établir le relevé de décisions par le secrétariat. En cas d'absence des deux, ils sont remplacés par un membre de leur collège d'appartenance.

Les relevés de décisions sont signés par le ou la président(e) et le ou la vice-président(e) et proposés pour approbation des membres de la CPNEFP lors de la réunion suivante.

##### **4.3.3.2. Modalités des délibérations**

La CPNEFP prend ses décisions à la majorité des membres présents ou représentés.

La présence d'au moins deux représentants de chacun des collèges est requise pour la validité des décisions arrêtées par la CPNEFP.

Un membre peut donner pouvoir au membre de la CPNEFP de son choix.

Le formulaire donnant pouvoir doit être joint à la convocation.

##### **4.3.3.3. Secrétariat de la commission**

Le secrétariat de la CPNEFP est assuré par le secrétariat des commissions paritaires nationales prévu à l'article 5.2.2 du présent chapitre.

#### **4.3.4. Concours et contributions extérieurs**

Pour assurer ses missions, la CPNEFP s'appuie, entre autres, sur les travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche.

La CPNEFP peut également solliciter des concours, avis et conseils extérieurs, ou tous organismes appropriés pour les inviter à contribuer à ses objectifs.

#### **4.3.5. Communication**

Le ou la président(e) et le ou la vice-président(e) rendent compte au moins une fois par an, aux membres de la CPPNI, des activités et des décisions de la CPNEFP.

Ils font connaître les décisions et recommandations, arrêtées par la CPNEFP, aux commissions paritaires nationales de la branche, afin de mettre en œuvre une communication pour en faire la publicité auprès des entreprises et de leurs salariés.

#### **4.4. Section professionnelle paritaire (SPP)**

La section professionnelle paritaire (SPP) met en œuvre les orientations et la politique de formation définies par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP).

Elle est créée au sein de l'opérateur de compétences désigné par la branche.

Cette commission a pour objet de réguler et de suivre l'emploi des fonds de la formation professionnelle de la branche. Elle remplit les missions définies par les textes législatifs, réglementaires et conventionnels en vigueur.

Conventionnellement, la composition et le fonctionnement interne à la branche sont les mêmes que ceux de la CPNEFP définis à l'article 4.3 ci-dessus. Ils pourront être adaptés selon les modalités définies par l'opérateur de compétences désigné par la branche.

##### **4.4.1. Composition de la SPP**

La commission est composée de deux collèges :

- un collège salariés comprenant trois représentants par organisation syndicale reconnue représentative dans le champ de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires, quel que soit le nombre d'organisations représentatives relevant de la même affiliation confédérale ;
- un collège employeurs comprenant un nombre de représentants égal à celui du collège salariés, désignés par la ou les organisations patronales reconnues représentatives dans le champ de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires.

Les organisations syndicales et patronales communiquent au secrétariat de la SPP les coordonnées complètes de leurs représentants.

En cas de changement dans leur délégation, les organisations concernées en informent le secrétariat de la commission dans les meilleurs délais.

Tous les 2 ans, la commission choisit parmi ses membres :

- un ou une président(e) ;
- un ou une vice-président(e).

Chacun appartient à un collège différent. L'un est désigné par le collège employeurs, l'autre par le collège salariés.

La présidence est assurée alternativement par chaque collège pour une durée de 2 ans, le collège qui n'a pas la présidence assumant la vice-présidence.

Le collège qui détient la présidence de la SPP détient la vice-présidence de la CPNEFP prévue à l'article 4.3 ci-dessus.

À chaque renouvellement, la répartition des postes s'effectue alternativement et paritairement entre les organisations patronales et les organisations syndicales de salariés.

##### **4.4.2. Fonctionnement de la SPP**

###### **4.4.2.1. Convocation des membres et participation aux réunions**

La SPP se réunit au moins 3 fois par an et chaque fois qu'elle est convoquée par le ou la président(e) et le ou la vice-président(e).

Des réunions exceptionnelles peuvent être fixées à l'initiative :

- soit du ou de la président(e) ;
- soit d'au moins deux organisations membres de la SPP. Dans ce cas, le ou la président(e) prend acte de la demande et fait établir la convocation sur l'ordre du jour proposé par les auteurs de la demande.

La convocation est adressée au moins 15 jours à l'avance. Les documents nécessaires à la discussion sont envoyés au moins 8 jours avant la date fixée pour la réunion.

Le ou la président(e) fixe l'ordre du jour conjointement avec le ou la vice-président(e). En cas de désaccord sur l'ordre du jour, chacun des points y est inscrit avec mention du demandeur.

Le ou la président(e) et le ou la vice-président(e) assurent la préparation, la tenue des réunions et l'exécution des décisions de la SPP. Ils conduisent les débats et font établir le relevé de décisions par le secrétariat. En cas d'absence des deux, ils sont remplacés par un membre de leur collège d'appartenance.

Les relevés de décisions sont signés par le ou la président(e) et le ou la vice-président(e) et proposés pour approbation des membres de la SPP lors de la réunion suivante.

#### 4.4.2.2. Modalités des délibérations

La SPP prend ses décisions à la majorité des membres présents ou représentés. La présence d'au moins deux représentants de chacun des collèges est requise pour la validité des décisions arrêtées par la SPP.

Un membre peut donner pouvoir au membre de la SPP de son choix.

Le formulaire donnant pouvoir doit être joint à la convocation.

#### 4.4.2.3. Secrétariat de la commission

Le secrétariat de la SPP est assuré par l'opérateur de compétences désigné par la branche.

#### 4.4.3. Missions de la SPP

La SPP a pour missions notamment :

- de réguler les fonds collectés et destinés au financement des différents dispositifs de formation ;
- de mettre en application les axes prioritaires de formation continue des entreprises, conformément aux recommandations de la CPNEFP ;
- de définir des priorités de formation et des règles de prise en charge pour accompagner les entreprises de moins de 50 salariés dans la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et dans leurs projets de formation, en cohérence avec les dispositions conventionnelles, les avis et les orientations de la CPNEFP.

La SPP veillera à ce que les orientations définies par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) soient prises en accord avec les prérogatives de gestion et les décisions de l'opérateur de compétences au regard de l'équilibre des fonds gérés.

## Article 5 | *Dispositions communes à toutes les commissions*

### 5.1. Domiciliation des commissions paritaires nationales

Les commissions paritaires nationales (CPPNI, CPNC, CPNEFP) sont domiciliées au siège social du CDNA, actuellement situé au 45, rue des Petites-Écuries, 75010 Paris.

La section professionnelle paritaire est créée au sein de l'OPCO.

## 5.2. Organisation des commissions paritaires nationales

### 5.2.1. Présidence des commissions

Tous les deux ans, les membres des différentes commissions paritaires nationales choisissent parmi leurs membres un ou une président(e) et un ou une vice-président(e), chacun(e) appartenant à un collège différent.

À chaque renouvellement, la répartition des postes se fait alternativement entre les organisations patronales et les organisations syndicales de salariés.

Le ou la président(e) anime les débats.

### 5.2.2. Secrétariat des commissions

Le secrétariat des commissions paritaires nationales est assuré par le CDNA, actuellement situé au 45, rue des Petites-Écuries, 75010 Paris.

L'adresse courriel du secrétariat des commissions est la suivante : [contact@cdna.pro](mailto:contact@cdna.pro).

## Article 6 | *Garanties accordées aux salariés participant à la négociation*

### 6.1. Participation aux réunions

Lorsqu'un salarié d'une entreprise comprise dans le champ d'application de la convention collective nationale est appelé à siéger dans les différentes commissions paritaires ou mixtes prévues par la présente convention, ses avenants ou accords, le temps passé sera rémunéré par l'employeur comme temps de travail effectif dans le cadre de l'horaire normal de l'entreprise.

Les salariés des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires, appelés à participer aux réunions des commissions paritaires nationales de la branche bénéficient d'une autorisation d'absence, pour participer à ces réunions, sans perte de rémunération.

Cette autorisation est subordonnée à l'information de l'employeur, par les salariés, au moins 5 jours ouvrés avant la date prévue de leur absence et à la production de leur convocation émanant soit de l'organisation syndicale qui les a désignés, soit de l'organisme ou de l'instance paritaire concerné.

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

La participation des salariés à la réunion est attestée par la feuille de présence.

Ces salariés, désignés par une des organisations syndicales représentatives dans la branche, bénéficient, pendant toute la durée de leur mandat, de la protection conférée aux délégués syndicaux par l'article L. 2411-1 du code du travail. Ils sont protégés jusqu'à 6 mois après la fin de leur mandat.

### 6.2. Préparation des réunions

Le chef d'entreprise est tenu de laisser au salarié le temps nécessaire à l'exercice de cette fonction.

Les salariés participant aux négociations dans le cadre des commissions mixtes ou paritaires bénéficient d'un crédit d'heures pour préparer les réunions :

- 2 heures pour préparer une réunion d'une demi-journée ;
- 4 heures pour préparer une réunion d'une journée.

Cette prise en charge est limitée par réunion :

- à trois représentants maximum par organisation syndicale ;
- et à deux représentants maximum d'une même organisation syndicale par entreprise.

### 6.3. Natures des heures

Ces heures seront de plein droit considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale par l'employeur.

Ce crédit d'heures s'ajoutera le cas échéant au crédit d'heures alloué aux représentants du personnel dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires.

La participation à ces réunions ne pourra être un motif de sanction de la part de l'employeur.

### 6.4. Prise en charge

#### a) Indemnisation des membres de la CPPNI

Le temps de participation et les heures de préparation aux réunions sont remboursés à l'entreprise par la ou les organisation(s) professionnelle(s) patronale(s) signataire(s) de la présente convention, sur la base du salaire minimum horaire brut conventionnel de classification du salarié, charges patronales comprises, dans les limites suivantes :

- les heures de participation aux réunions sont intégralement remboursées à l'entreprise ;
- les heures de préparation des réunions sont remboursées dans la limite de 36 heures par an par organisation syndicale.

À chaque fin de trimestre, l'entreprise adresse au secrétariat des commissions paritaires nationales les éléments permettant ce remboursement : justificatifs originaux, niveau de qualification et nombre d'heures.

Pour être prises en compte, les demandes de remboursement doivent être présentées 2 mois après la fin de l'année civile au cours de laquelle la réunion a eu lieu.

Dans tous les cas, les salariés participant aux réunions de la CPPNI ne doivent avoir aucune retenue sur salaire à ce titre.

#### b) Frais de déplacement

Les frais de déplacement et de séjour seront pris en charge et remboursés à ces salariés par les organisations signataires les ayant désignés et selon les modalités définies par elles.

### 6.5. Justificatif

Les salariés des entreprises de la branche concernés devront informer leur employeur :

- de leur désignation au sein d'une ou des commissions paritaires ou mixte ;
- de la date des réunions dès réception du calendrier ou de la convocation émanant du secrétariat de la commission ;

et signer la feuille d'émargement à chaque réunion afin d'éviter toute contestation.

### 6.6. Contestation

L'employeur qui souhaite contester l'utilisation faite des heures de délégation pourra saisir le secrétariat de la convention collective nationale dénommé CDNA par lettre simple. Le différend sera examiné et arbitré par la commission mixte ou paritaire la plus proche.

Les dispositions du présent article deviendront caduques de plein droit en cas de dénonciation de l'accord du 27 juin 2019 relatif au développement du dialogue social et à l'organisation du paritarisme, ou en cas de dissolution de l'association dénommée APCDNA mise en place par les signataires dans ce cadre. Les heures et frais engagés à la date de la dissolution seront réglés conformément aux dispositions du présent article.

Dans cette éventualité, les organisations signataires de la présente convention collective nationale devront se réunir dans les plus brefs délais et au plus tard dans les 3 mois de la dénonciation ou de la dissolution susmentionnée pour prendre les dispositions nécessaires.

Brochure n° 3251 | Convention collective nationale

IDCC : 1517 | **COMMERCES DE DÉTAIL NON ALIMENTAIRES**  
**(Antiquités, brocante, galeries d'art [œuvres d'art], arts de la table, coutellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars, commerces ménagers, modélisme, jeux, jouets, périnatalité et maroquinerie)**

### **Avenant n° 2 du 12 janvier 2022**

relatif à la mise à jour de la convention collective nationale  
et portant révision du chapitre II « Sécurité et santé des travailleurs »

NOR : ASET2250503M

IDCC : 1517

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

**CDNA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC CSFV ;**

**FS CFDT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Les organisations représentatives dans le champ de la branche des commerces de détail non alimentaires (IDCC 1517) ont consacré plusieurs réunions à examiner l'actualisation de la convention collective nationale, en supprimant certains articles devenus obsolètes, en modifiant et en ajoutant certains autres articles.

À l'issue de ces travaux, les partenaires sociaux ont convenu de conclure plusieurs avenants successifs, récapitulant, pour un ou plusieurs chapitres de la convention collective nationale, les suppressions, ajouts et modifications évoqués ci-dessus.

Le présent avenant est relatif au chapitre II « Sécurité et santé des travailleurs ».

### **Dispositions préliminaires**

Le plan suivant est ajouté en tête du chapitre II :

- Article 1<sup>er</sup> – Dispositions générales
- Article 2 – Règlement intérieur

- Article 3 – Évaluation des risques
- Article 4 – Visite médicale d’information et de prévention
- Article 5 – Surveillance médicale des salariés
- Article 6 – Suivi médical adapté
- Article 7 – Suivi médical renforcé.

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

I. À l’article 1<sup>er</sup>, intitulé « Dispositions générales », troisième alinéa, septième tiret, les mots : « harcèlement moral, tel qu’il est défini à l’article L. 1152-1 du code du travail » sont remplacés par les mots : « harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu’ils sont définis aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1 du code du travail, ainsi que ceux liés aux agissements sexistes définis à l’article L. 1142-2-1 du même code ».

II. Au même article, huitième alinéa, les mots : « services de santé » sont remplacés par les mots : « services de santé et de prévention ».

III. Au même article, les alinéas 9 à 13, depuis les mots : « Dans les établissements employant au moins 50 salariés... » jusqu’aux mots : « ... le stress dans leur entreprise », sont supprimés.

IV. Après le texte ainsi supprimé, il est ajouté un article 1.1 ainsi rédigé :

### « 1.1. Comité social et économique

Dans les établissements employant au moins 11 salariés, il est institué un comité social et économique (CSE) dans les conditions prévues par les articles L. 2311-1 et suivants du code du travail. Ces missions doivent notamment promouvoir les mesures tendant à assurer la santé et la sécurité des salariés mis en œuvre par l’employeur.

Le CSE veille à l’application des dispositions législatives et réglementaires en matière d’accès des salariés en situation de handicap ou non à tous les emplois lors d’un retour à l’emploi.

Les dispositions concernant le comité social et économique (CSE) figurent à l’article 3 du chapitre III de la présente convention. »

V. Après l’article 1.1, il est ajouté un article 1.2 ainsi rédigé :

### « 1.2. Commission santé, sécurité et conditions de travail

Dans les entreprises et les établissements distincts d’au moins 300 salariés, une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) est créée au sein du CSE. Lorsque l’effectif est inférieur à 300 salariés, la CSSCT n’est pas obligatoire sauf si elle est imposée par l’inspecteur du travail, notamment en raison de la nature des activités, de l’agencement ou de l’équipement des locaux.

La CSSCT exerce, par délégation du CSE, tout ou partie des attributions du comité relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail.

Dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, la CSSCT :

- procède à l’analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes ;
- contribue notamment à faciliter l’accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité ;



- contribue à l’adaptation et à l’aménagement des postes de travail afin de faciliter l’accès et le maintien des personnes en situation de handicap à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle ;
- peut susciter toute initiative qu’elle estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes. »

## Article 2

L’article 2, intitulé « Règlement intérieur », est désormais ainsi rédigé :

### « Article 2 | *Règlement intérieur*

Dans les entreprises employant habituellement au moins 50 salariés, le règlement intérieur édicte, dans les conditions prévues par les articles L. 1311-1 à L. 1322-4 du code du travail, les mesures d’application de la réglementation en matière de santé et de sécurité dans l’entreprise ou l’établissement, ainsi que les conditions dans lesquelles les salariés peuvent être appelés à participer, à la demande de l’employeur, au rétablissement de conditions de travail protectrices de la santé et de la sécurité des salariés, dès lors qu’elles apparaîtraient compromises.

Outre ces dispositions, le règlement intérieur comporte exclusivement les règles générales et permanentes relatives à la discipline dans l’entreprise, et notamment la nature et l’échelle des sanctions que peut prendre l’employeur et l’énonciation des dispositions légales relatives aux droits de la défense des salariés en cas de mise en œuvre de la procédure disciplinaire.

Le règlement intérieur rappelle les dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel et aux agissements sexistes prévues par le code du travail.

Le règlement intérieur ne peut contenir :

1° Des dispositions contraires aux lois et règlements ainsi qu’aux stipulations des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l’entreprise ou l’établissement ;

2° Des dispositions apportant aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché ;

3° Des dispositions discriminant les salariés dans leur emploi ou leur travail, à capacité professionnelle égale, en raison de leur origine, de leur sexe, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle ou identité de genre, de leur âge, de leur situation de famille ou de leur grossesse, de leurs caractéristiques génétiques, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales ou mutualistes, de leurs convictions religieuses, de leur apparence physique, de leur nom de famille ou en raison de leur état de santé ou de leur handicap.

Conformément à l’article L. 1321-4 du code du travail, le règlement intérieur ne peut être introduit qu’après avoir été soumis à l’avis du comité social et économique lorsqu’il existe. Il doit être déposé, accompagné de l’avis du comité social et économique lorsqu’il existe, au greffe du conseil de prud’hommes ainsi qu’à l’inspection du travail et affiché dans l’entreprise.

Le règlement intérieur indique la date de son entrée en vigueur. Cette date doit être postérieure d’un mois à l’accomplissement des formalités de dépôt et de publicité. »

À la suite de l'article 2, il est ajouté un article 3, intitulé « Évaluation des risques » et ainsi rédigé :

### « Article 3 | Évaluation des risques

L'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, évalue les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, y compris dans le choix des équipements de travail, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations, dans l'organisation du travail et dans la définition des postes de travail. Cette évaluation des risques tient compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe.

Apportent leur contribution à l'évaluation des risques professionnels dans l'entreprise :

1° Dans le cadre du dialogue social dans l'entreprise, le comité social et économique et sa commission santé, sécurité et conditions de travail, s'ils existent. Le comité social et économique est consulté sur le document unique d'évaluation des risques professionnels et sur ses mises à jour (cf. *infra*) ;

2° Le ou les salariés compétents pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise, s'ils ont été désignés par l'employeur ;

3° Le service de prévention et de santé au travail auquel l'employeur adhère.

À défaut, pour l'évaluation des risques professionnels, l'employeur peut également solliciter le concours des personnes et organismes mentionnés au I de l'article L. 4644-1 du code du travail.

À la suite de l'évaluation des risques, l'employeur met en œuvre les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. Il intègre ces actions et ces méthodes dans l'ensemble des activités de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement.

Lorsque les documents prévus pour l'application du présent article doivent faire l'objet d'une mise à jour, celle-ci peut être moins fréquente dans les entreprises de moins de onze salariés, sous réserve que soit garanti un niveau équivalent de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État après avis des organisations professionnelles concernées.

Toutes les entreprises dès l'embauche du 1<sup>er</sup> salarié doivent identifier et lister les risques professionnels encourus par les travailleurs et les actions de prévention et de protection qui en découlent dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), conformément aux articles L. 4121-3 et L. 4121-3-1 du code du travail et à la réglementation en vigueur.

Les risques doivent être recensés selon des critères propres à l'unité de travail (fréquence d'exposition, gravité...), puis classés. Ce classement permet d'établir des priorités et de faciliter la planification des mesures de prévention et de protection à mettre en œuvre.

Les actions de prévention et de protection doivent être proposées pour prévenir les risques et améliorer la sécurité du salarié.

L'identification, l'analyse et le classement des risques permettent de définir les actions de prévention les plus appropriées, couvrant les dimensions techniques, humaines et organisationnelles.

L'évaluation des risques aboutit :

- dans les entreprises de 50 salariés ou plus, sur un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail ;
- dans les entreprises de moins de 50 salariés, sur la définition d'action d'actions de prévention des risques et de protection des salariés.

Le DUERP est transmis à chaque mise à jour au service de prévention et de santé au travail auquel adhère l'employeur. Il est tenu à la disposition, dans ses versions successives, des salariés, des anciens salariés, des membres du comité social et économique s'il existe, du médecin du travail, des agents de l'inspection du travail, des services de prévention de la Carsat et des inspecteurs de la radioprotection, conformément à l'article R. 4121-4 du code du travail.

L'employeur est tenu d'afficher, sur le panneau d'information aux salariés, les modalités de consultation de ce document.

Le DUERP doit être mis à jour au moins 1 fois par an, ainsi que lors de toute décision d'aménagement modifiant les conditions de travail ou impactant la santé ou la sécurité des salariés et lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie. »

## Article 4

I. L'ancien article 3, intitulé « Examen médical d'embauche », devient l'article 4, intitulé « Visite médicale d'information et de prévention ».

II. L'ancien article 3, qui devient l'article 4, est désormais ainsi rédigé :

### « Article 4 | *Visite médicale d'information et de prévention*

Le salarié bénéficie d'une visite d'information et de prévention initiale, assurée par le médecin du travail et, sous l'autorité de celui-ci, par le collaborateur médecin mentionné à l'article L. 4623-1 du code du travail, l'interne en médecine du travail ou l'infirmier. Le professionnel de santé qui réalise la visite d'information et de prévention peut orienter le travailleur sans délai vers le médecin du travail, dans le respect du protocole élaboré par ce dernier.

Cette visite d'information et de prévention intervient dans un délai qui n'excède pas trois mois à compter de la prise effective du poste de travail. Elle intervient préalablement à l'affectation sur le poste pour les travailleurs de nuit mentionnés à l'article L. 3122-5 du code du travail et pour les travailleurs âgés de moins de 18 ans.

Ainsi qu'il est rappelé à l'article 5 du présent chapitre, les salariés exposés à des risques particuliers bénéficient, en lieu et place de la visite d'information et de prévention, d'un examen médical d'aptitude effectué par le médecin du travail préalablement à l'affectation sur le poste.

Lors de la visite d'information et de prévention, tout salarié en situation de handicap ou qui déclare être titulaire d'une pension d'invalidité mentionnée au cinquième alinéa de l'article L. 4624-1 du code du travail est orienté sans délai vers le médecin du travail, qui peut préconiser des adaptations de son poste de travail.

Le médecin du travail, dans le cadre du protocole mentionné à l'article L. 4624-1 du code du travail, détermine la périodicité et les modalités du suivi de l'état de santé du salarié, qui peut être réalisé par un professionnel de santé. »

## Article 5

I. L'ancien article 4, intitulé « Surveillance médicale des salariés », devient l'article 5, en conservant le même intitulé.

II. L'ancien article 4, qui devient l'article 5, est désormais ainsi rédigé :

### « Article 5 | *Surveillance médicale des salariés*

Le salarié bénéficie d'un renouvellement de la visite d'information et de prévention initiale, selon une périodicité qui ne peut excéder 5 ans. Ce délai, qui prend en compte les conditions de travail, l'âge et l'état de santé du salarié, ainsi que les risques auxquels il est exposé, est fixé par le médecin du travail dans le cadre du protocole visé par l'article L. 4624-1 du code du travail.

Le salarié est examiné par le médecin du travail au cours d'une visite médicale de mi-carrière organisée durant l'année civile de son 45<sup>e</sup> anniversaire, dans les conditions fixées par l'article L. 4624-2-2 du code du travail.

Lors de la reprise du travail après une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnel, ou après un congé de maternité, quelle que soit la durée, ou après une absence pour cause de maladie professionnelle, quelle que soit la durée, une visite de reprise est organisée à l'initiative de l'employeur, au plus tard dans les 8 jours qui suivent la reprise du travail du salarié.

Une visite de préreprise devra par ailleurs être organisée systématiquement pour tout arrêt de travail de plus de 3 mois. Elle est organisée à l'initiative du salarié, du médecin traitant, des services médicaux de l'assurance maladie ou du médecin du travail, dès lors que le retour du salarié à son poste est anticipé.

L'employeur informe le salarié de la possibilité pour celui-ci de solliciter l'organisation de cette visite de préreprise. »

## Article 6

À la suite de l'article 4 devenu l'article 5, il est ajouté un article 6, intitulé « Suivi médical adapté » et ainsi rédigé :

### « Article 6 | *Suivi médical adapté*

Les salariés suivants font l'objet d'un suivi médical adapté, à l'issue de la visite d'information et de prévention :

- les travailleurs en situation de handicap ou titulaires d'une pension d'invalidité ;
- les travailleurs de nuit, mentionnés à l'article L 3122-5 du code du travail ;
- les travailleurs mineurs ;
- les femmes enceintes ;
- tout travailleur dont l'état de santé, l'âge, les conditions de travail ou les risques professionnels auxquels il est exposé le nécessitent.

À l'exception des femmes enceintes, le médecin du travail fixe la périodicité de ce suivi, sans pouvoir excéder 3 ans. »

## Article 7

I. L'ancien article 5, intitulé « Surveillance médicale renforcée », devient l'article 7, intitulé « Suivi médical renforcé ».

II. L'ancien article 5, qui devient l'article 7, est désormais ainsi rédigé :

### « Article 7 | *Suivi médical renforcé*

Le suivi individuel renforcé concerne les salariés exposés à des risques particuliers pour leur santé.

Il est composé :

- d'un examen médical d'aptitude à l'embauche ;
- et d'examens médicaux d'aptitude périodiques.

Ces examens médicaux permettent notamment de :

- s'assurer que le travailleur est apte au poste de travail auquel l'employeur envisage de l'affecter (par exemple, en vérifiant la compatibilité du poste avec son état de santé) ;
- rechercher s'il n'est pas atteint d'une affection comportant un danger pour les autres travailleurs ;
- proposer éventuellement des adaptations du poste ou l'affectation à d'autres postes ;
- l'informer sur les risques liés à son poste de travail et le suivi médical nécessaire ;
- et le sensibiliser sur les moyens de prévention à mettre en œuvre.

Les postes présentant des risques particuliers mentionnés au premier alinéa de l'article L. 4624-2 du code du travail sont ceux exposant les travailleurs :

1° À l'amiante ;

2° Au plomb dans les conditions prévues à l'article R. 4412-160 du code du travail ;

3° Aux agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction mentionnés à l'article R. 4412-60 du code du travail ;

4° Aux agents biologiques des groupes 3 et 4 mentionnés à l'article R. 4421-3 du code du travail ;

5° Aux rayonnements ionisants ;

6° Au risque hyperbare ;

7° Au risque de chute de hauteur lors des opérations de montage et de démontage d'échafaudages.

Présente également des risques particuliers tout poste pour lequel l'affectation sur celui-ci est conditionnée à un examen d'aptitude spécifique prévu par le code du travail.

S'il le juge nécessaire, l'employeur complète la liste des postes entrant dans les catégories mentionnées ci-dessus par des postes présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité du travailleur ou pour celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail mentionnés au premier alinéa de l'article L. 4624-2 du code du travail, après avis du ou des médecins concernés et du comité social et économique s'il existe, en cohérence avec l'évaluation des risques prévue à l'article L. 4121-3 du code du travail et, le cas échéant, la fiche d'entreprise prévue à l'article R. 4624-46 du code du travail.

Cette liste est transmise au service de santé au travail, tenue à disposition du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi et des services de prévention des organismes de sécurité sociale et mise à jour tous les ans. L'employeur motive par écrit l'inscription de tout poste sur cette liste. »

## Article 8

Le présent avenant est notifié à compter de sa signature à l'ensemble des organisations salariales représentatives pour exercice éventuel du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi. Il est déposé au ministère du travail et au conseil de prud'hommes de Paris.

Le contenu de cet avenant ne nécessite pas que des modalités particulières soient définies pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Le présent avenant entre en application à compter du premier jour du mois qui suivra la parution au *Journal officiel* de la République française de l'arrêté d'extension le concernant.

## Article 9

À titre d'information, les parties signataires ont fait le choix d'annexer au présent accord une version « consolidée » du chapitre II dans sa nouvelle rédaction, telle qu'elle s'appliquera à la date indiquée à l'article précédent.

*Fait à Paris, le 12 janvier 2022.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe

### Version « consolidée » du texte du chapitre II

#### Chapitre II Sécurité et santé des travailleurs

Article 1<sup>er</sup> | Dispositions générales

Article 2 | Règlement intérieur

Article 3 | Évaluation des risques

Article 4 | Visite médicale d'information et de prévention

Article 5 | Surveillance médicale des salariés

Article 6 | Suivi médical adapté

Article 7 | Suivi médical renforcé.

#### Article 1<sup>er</sup> | *Dispositions générales*

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs (art. L. 4121-1 et suivants du code du travail).

Les mesures pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs comprennent :

1. Des actions de prévention des risques professionnels ;
2. Des actions d'information et de formation ;
3. La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation et à la mise en œuvre de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes :

- éviter les risques ;
- évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
- combattre les risques à la source ;
- adapter les conditions de travail ;
- tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
- remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
- planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1 du code du travail, ainsi que ceux liés aux agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1 du même code ;
- prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
- donner les instructions appropriées aux salariés.

L'employeur intègre ces actions et ces méthodes dans l'ensemble des activités de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement.

Un intérêt particulier sera apporté par l'employeur sur les risques psychosociaux. L'employeur adaptera sa démarche de prévention en fonction des caractéristiques et de la taille de l'entre-

prise. Des outils ont été mis en place par l'administration, direction générale du travail, pour l'aider à construire sa démarche.

Les partenaires sociaux signataires de la présente convention accordent une place prépondérante au dialogue social. Lorsqu'elles sont présentes au sein de l'entreprise, les institutions représentatives du personnel seront consultées aux différentes étapes de la démarche de prévention des risques psychosociaux dans le cadre de leurs prérogatives. Selon la taille de l'entreprise, les modalités de leur participation à l'évaluation des risques psychosociaux pourront prendre la forme d'un accord collectif de groupe, d'entreprise ou d'établissement, ou d'un plan d'action concerté.

En l'absence d'institutions représentatives du personnel, l'employeur privilégiera la participation des salariés sans lesquels aucune action de prévention ne peut trouver de portée effective.

Les services de prévention et de santé au travail et le médecin du travail en particulier seront associés à la démarche.

### **1.1. Comité social et économique**

Dans les établissements employant au moins 11 salariés, il est institué un comité social et économique (CSE) dans les conditions prévues par les articles L. 2311-1 et suivants du code du travail. Ces missions doivent notamment promouvoir les mesures tendant à assurer la santé et la sécurité des salariés mis en œuvre par l'employeur.

Le CSE veille à l'application des dispositions législatives et réglementaires en matière d'accès des salariés en situation de handicap ou non à tous les emplois lors d'un retour à l'emploi.

Les dispositions concernant le comité social et économique (CSE) figurent à l'article 3 du chapitre III de la présente convention.

### **1.2. Commission santé, sécurité et conditions de travail**

Dans les entreprises et les établissements distincts d'au moins 300 salariés, une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) est créée au sein du CSE. Lorsque l'effectif est inférieur à 300 salariés, la CSSCT n'est pas obligatoire sauf si elle est imposée par l'inspecteur du travail, notamment en raison de la nature des activités, de l'agencement ou de l'équipement des locaux.

La CSSCT exerce, par délégation du CSE, tout ou partie des attributions du comité relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail.

Dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, la CSSCT :

- procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes ;
- contribue notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité ;
- contribue à l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes en situation de handicap à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle ;
- peut susciter toute initiative qu'elle estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes.

## **Article 2 | Règlement intérieur**

Dans les entreprises employant habituellement au moins 50 salariés, le règlement intérieur édicte, dans les conditions prévues par les articles L. 1311-1 à L. 1322-4 du code du travail, les mesures d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité dans l'entreprise



ou l'établissement, ainsi que les conditions dans lesquelles les salariés peuvent être appelés à participer, à la demande de l'employeur, au rétablissement de conditions de travail protectrices de la santé et de la sécurité des salariés, dès lors qu'elles apparaîtraient compromises.

Outre ces dispositions, le règlement intérieur comporte exclusivement les règles générales et permanentes relatives à la discipline dans l'entreprise, et notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur et l'énonciation des dispositions légales relatives aux droits de la défense des salariés en cas de mise en œuvre de la procédure disciplinaire.

Le règlement intérieur rappelle les dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel et aux agissements sexistes prévues par le code du travail.

Le règlement intérieur ne peut contenir :

1° Des dispositions contraires aux lois et règlements ainsi qu'aux stipulations des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise ou l'établissement ;

2° Des dispositions apportant aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché ;

3° Des dispositions discriminant les salariés dans leur emploi ou leur travail, à capacité professionnelle égale, en raison de leur origine, de leur sexe, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle ou identité de genre, de leur âge, de leur situation de famille ou de leur grossesse, de leurs caractéristiques génétiques, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales ou mutualistes, de leurs convictions religieuses, de leur apparence physique, de leur nom de famille ou en raison de leur état de santé ou de leur handicap.

Conformément à l'article L. 1321-4 du code du travail, le règlement intérieur ne peut être introduit qu'après avoir été soumis à l'avis du comité social et économique lorsqu'il existe. Il doit être déposé, accompagné de l'avis du comité social et économique lorsqu'il existe, au greffe du conseil de prud'hommes ainsi qu'à l'inspection du travail et affiché dans l'entreprise.

Le règlement intérieur indique la date de son entrée en vigueur. Cette date doit être postérieure d'un mois à l'accomplissement des formalités de dépôt et de publicité.

### **Article 3 | Évaluation des risques**

L'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, évalue les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, y compris dans le choix des équipements de travail, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations, dans l'organisation du travail et dans la définition des postes de travail. Cette évaluation des risques tient compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe.

Apportent leur contribution à l'évaluation des risques professionnels dans l'entreprise :

1° Dans le cadre du dialogue social dans l'entreprise, le comité social et économique et sa commission santé, sécurité et conditions de travail, s'ils existent. Le comité social et économique est consulté sur le document unique d'évaluation des risques professionnels et sur ses mises à jour (cf. *infra*) ;

2° Le ou les salariés compétents pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise, s'ils ont été désignés par l'employeur ;

3° Le service de prévention et de santé au travail auquel l'employeur adhère.

À défaut, pour l'évaluation des risques professionnels, l'employeur peut également solliciter le concours des personnes et organismes mentionnés au I de l'article L. 4644-1 du code du travail.

À la suite de l'évaluation des risques, l'employeur met en œuvre les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. Il intègre ces actions et ces méthodes dans l'ensemble des activités de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement.

Lorsque les documents prévus pour l'application du présent article doivent faire l'objet d'une mise à jour, celle-ci peut être moins fréquente dans les entreprises de moins de onze salariés, sous réserve que soit garanti un niveau équivalent de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État après avis des organisations professionnelles concernées.

Toutes les entreprises dès l'embauche du 1<sup>er</sup> salarié doivent identifier et lister les risques professionnels encourus par les travailleurs et les actions de prévention et de protection qui en découlent dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), conformément aux articles L. 4121-3 et L. 4121-3-1 du code du travail et à la réglementation en vigueur.

Les risques doivent être recensés selon des critères propres à l'unité de travail (fréquence d'exposition, gravité...), puis classés. Ce classement permet d'établir des priorités et de faciliter la planification des mesures de prévention et de protection à mettre en œuvre.

Les actions de prévention et de protection doivent être proposées pour prévenir les risques et améliorer la sécurité du salarié.

L'identification, l'analyse et le classement des risques permettent de définir les actions de prévention les plus appropriées, couvrant les dimensions techniques, humaines et organisationnelles.

L'évaluation des risques aboutit :

- dans les entreprises de 50 salariés ou plus, sur un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail ;
- dans les entreprises de moins de 50 salariés, sur la définition d'action d'actions de prévention des risques et de protection des salariés.

Le DUERP est transmis à chaque mise à jour au service de prévention et de santé au travail auquel adhère l'employeur. Il est tenu à la disposition, dans ses versions successives, des salariés, des anciens salariés, des membres du comité social et économique s'il existe, du médecin du travail, des agents de l'inspection du travail, des services de prévention de la Carsat et des inspecteurs de la radioprotection, conformément à l'article R. 4121-4 du code du travail.

L'employeur est tenu d'afficher, sur le panneau d'information aux salariés, les modalités de consultation de ce document.

Le DUERP doit être mis à jour au moins 1 fois par an, ainsi que lors de toute décision d'aménagement modifiant les conditions de travail ou impactant la santé ou la sécurité des salariés et lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie.

#### **Article 4 | Visite médicale d'information et de prévention**

Le salarié bénéficie d'une visite d'information et de prévention initiale, assurée par le médecin du travail et, sous l'autorité de celui-ci, par le collaborateur médecin mentionné à l'article L. 4623-1 du code du travail, l'interne en médecine du travail ou l'infirmier. Le professionnel de santé qui réalise la visite d'information et de prévention peut orienter le travailleur sans délai vers le médecin du travail, dans le respect du protocole élaboré par ce dernier.

Cette visite d'information et de prévention intervient dans un délai qui n'excède pas trois mois à compter de la prise effective du poste de travail. Elle intervient préalablement à l'affectation

sur le poste pour les travailleurs de nuit mentionnés à l'article L. 3122-5 du code du travail et pour les travailleurs âgés de moins de 18 ans.

Ainsi qu'il est rappelé à l'article 5 du présent chapitre, les salariés exposés à des risques particuliers bénéficient, en lieu et place de la visite d'information et de prévention, d'un examen médical d'aptitude effectué par le médecin du travail préalablement à l'affectation sur le poste.

Lors de la visite d'information et de prévention, tout salarié en situation de handicap ou qui déclare être titulaire d'une pension d'invalidité mentionnée au cinquième alinéa de l'article L. 4624-1 du code du travail est orienté sans délai vers le médecin du travail, qui peut préconiser des adaptations de son poste de travail.

Le médecin du travail, dans le cadre du protocole mentionné à l'article L. 4624-1 du code du travail, détermine la périodicité et les modalités du suivi de l'état de santé du salarié, qui peut être réalisé par un professionnel de santé.

## **Article 5 | Surveillance médicale des salariés**

Le salarié bénéficie d'un renouvellement de la visite d'information et de prévention initiale, selon une périodicité qui ne peut excéder 5 ans. Ce délai, qui prend en compte les conditions de travail, l'âge et l'état de santé du salarié, ainsi que les risques auxquels il est exposé, est fixé par le médecin du travail dans le cadre du protocole visé par l'article L. 4624-1 du code du travail.

Le salarié est examiné par le médecin du travail au cours d'une visite médicale de mi-carrière organisée durant l'année civile de son 45<sup>e</sup> anniversaire, dans les conditions fixées par l'article L. 4624-2-2 du code du travail.

Lors de la reprise du travail après une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnel, ou après un congé de maternité, quelle que soit la durée, ou après une absence pour cause de maladie professionnelle, quelle que soit la durée, une visite de reprise est organisée à l'initiative de l'employeur, au plus tard dans les 8 jours qui suivent la reprise du travail du salarié.

Une visite de préreprise devra par ailleurs être organisée systématiquement pour tout arrêt de travail de plus de 3 mois. Elle est organisée à l'initiative du salarié, du médecin traitant, des services médicaux de l'assurance maladie ou du médecin du travail, dès lors que le retour du salarié à son poste est anticipé.

L'employeur informe le salarié de la possibilité pour celui-ci de solliciter l'organisation de cette visite de préreprise.

## **Article 6 | Suivi médical adapté**

Les salariés suivants font l'objet d'un suivi médical adapté, à l'issue de la visite d'information et de prévention :

- les travailleurs en situation de handicap ou titulaires d'une pension d'invalidité ;
- les travailleurs de nuit, mentionnés à l'article L. 3122-5 du code du travail ;
- les travailleurs mineurs ;
- les femmes enceintes ;
- tout travailleur dont l'état de santé, l'âge, les conditions de travail ou les risques professionnels auxquels il est exposé le nécessitent.

À l'exception des femmes enceintes, le médecin du travail fixe la périodicité de ce suivi, sans pouvoir excéder 3 ans.

Le suivi individuel renforcé concerne les salariés exposés à des risques particuliers pour leur santé.

Il est composé :

- d'un examen médical d'aptitude à l'embauche ;
- et d'examens médicaux d'aptitude périodiques.

Ces examens médicaux permettent notamment de :

- s'assurer que le travailleur est apte au poste de travail auquel l'employeur envisage de l'affecter (par exemple, en vérifiant la compatibilité du poste avec son état de santé) ;
- rechercher s'il n'est pas atteint d'une affection comportant un danger pour les autres travailleurs ;
- proposer éventuellement des adaptations du poste ou l'affectation à d'autres postes ;
- l'informer sur les risques liés à son poste de travail et le suivi médical nécessaire ;
- et le sensibiliser sur les moyens de prévention à mettre en œuvre.

Les postes présentant des risques particuliers mentionnés au premier alinéa de l'article L. 4624-2 du code du travail sont ceux exposant les travailleurs :

- 1° À l'amiante ;
- 2° Au plomb dans les conditions prévues à l'article R. 4412-160 du code du travail ;
- 3° Aux agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction mentionnés à l'article R. 4412-60 du code du travail ;
- 4° Aux agents biologiques des groupes 3 et 4 mentionnés à l'article R. 4421-3 du code du travail ;
- 5° Aux rayonnements ionisants ;
- 6° Au risque hyperbare ;
- 7° Au risque de chute de hauteur lors des opérations de montage et de démontage d'échafaudages.

Présente également des risques particuliers tout poste pour lequel l'affectation sur celui-ci est conditionnée à un examen d'aptitude spécifique prévu par le code du travail.

S'il le juge nécessaire, l'employeur complète la liste des postes entrant dans les catégories mentionnées ci-dessus par des postes présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité du travailleur ou pour celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail mentionnés au premier alinéa de l'article L. 4624-2 du code du travail, après avis du ou des médecins concernés et du comité social et économique s'il existe, en cohérence avec l'évaluation des risques prévue à l'article L. 4121-3 du code du travail et, le cas échéant, la fiche d'entreprise prévue à l'article R. 4624-46 du code du travail.

Cette liste est transmise au service de santé au travail, tenue à disposition du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi et des services de prévention des organismes de sécurité sociale et mise à jour tous les ans. L'employeur motive par écrit l'inscription de tout poste sur cette liste.

Brochure n° 3251 | Convention collective nationale

IDCC : 1517 | **COMMERCES DE DÉTAIL NON ALIMENTAIRES**  
**(Antiquités, brocante, galeries d'art [œuvres d'art], arts de la table,**  
**coutellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars, commerces ménagers,**  
**modélisme, jeux, jouets, périnatalité et maroquinerie)**

### **Avenant n° 3 du 12 janvier 2022**

relatif à la mise à jour de la convention collective nationale, portant révision du chapitre III « Droit syndical et institutions représentatives du personnel »

NOR : ASET2250504M

IDCC : 1517

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

**CDNA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC CSFV ;**

**FS CFTD,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Les organisations représentatives dans le champ de la branche des commerces de détail non alimentaires (IDCC 1517) ont consacré plusieurs réunions à examiner l'actualisation de la convention collective nationale, en supprimant certains articles devenus obsolètes, en modifiant et en ajoutant certains autres articles.

À l'issue de ces travaux, les partenaires sociaux ont convenu de conclure plusieurs avenants successifs, récapitulants, pour un ou plusieurs chapitres de la convention collective nationale, les suppressions, ajouts et modifications évoqués ci-dessus.

Le présent avenant est relatif au chapitre III « Droit syndical et institutions représentatives du personnel ».

### **Dispositions préliminaires**

Le plan suivant est ajouté en tête du chapitre III :

■ Article 1<sup>er</sup> – Préambule. Liberté d'opinion

- Article 2 – Exercice du droit syndical
- Article 3 – Comité social et économique
- Article 4 – Congés pour formation économique, sociale, environnementale et syndicale
- Article 5 – Déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leurs fonctions.

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

L'article 1<sup>er</sup>, intitulé « Dispositions générales », est ainsi modifié :

I. Le deuxième alinéa est désormais ainsi rédigé :

« Les parties contractantes s'engagent à respecter les droits et libertés garantis par la Constitution de la République, en particulier la liberté individuelle du travail, la liberté d'opinion politique, ainsi que le droit pour tous d'adhérer librement ou d'appartenir ou non à un syndicat ou groupement professionnel. »

II. Au troisième alinéa, le mot : « etc... » est remplacé par le mot : « etc. ».

III. Les alinéas 4 à 7, depuis les mots : « La représentation du personnel relevant... » jusqu'aux mots : « ... ainsi que le règlement intérieur de l'entreprise. » sont supprimés.

IV. À la suite des quatre alinéas supprimés, il est ajouté quatre alinéas ainsi rédigés :

« Il est interdit à l'employeur de prendre en considération le fait pour un salarié d'appartenir ou non à un syndicat ou l'exercice par celui-ci d'une activité syndicale ou mutualiste pour arrêter ses décisions, notamment en ce qui concerne le recrutement, le renouvellement du contrat, la formation, la promotion professionnelle, la mutation, la qualification, la classification, le prononcé de sanctions disciplinaires, la rupture du contrat de travail, la rémunération ou l'octroi d'avantages sociaux, le reclassement, la conduite ou la répartition du travail, le déroulement de carrière ainsi que le reclassement et le renouvellement de contrat.

Il est interdit à l'employeur ou à ses représentants d'employer un moyen quelconque de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale.

Tout salarié peut faire acte de candidature à un mandat politique.

Toute disposition portant atteinte aux libertés et droits ainsi rappelés est nulle de plein droit et peut donner lieu à l'octroi de dommages et intérêts. »

## Article 2

I. L'intitulé de l'article 2 est ainsi rédigé : « Exercice du droit syndical ».

II. L'article 2 est désormais ainsi rédigé :

### « Article 2 | Exercice du droit syndical

#### 2.1. Constitution de la section syndicale

Les syndicats visés à l'article L. 2142-1 du code du travail, dès lors qu'ils ont au moins deux adhérents dans l'entreprise ou dans l'établissement, peuvent constituer au sein de l'entreprise ou de l'établissement une section syndicale qui assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres.

#### 2.2. Représentant de la section syndicale

Dans les conditions de l'article L. 2142-1-1 du code du travail, les syndicats non représentatifs ayant constitué au sein de l'entreprise ou de l'établissement une section syndicale peuvent désigner un représentant de la section pour les représenter au

sein de l'entreprise ou de l'établissement. Il bénéficie des mêmes prérogatives que le délégué syndical, à l'exception du pouvoir de négocier des accords collectifs.

Dans les entreprises ou établissements qui emploient au moins 50 salariés, le représentant de la section syndicale dispose d'un temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions qui, à défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement ou d'usage plus favorable, est de 4 heures par mois.

Les heures de délégation sont considérées comme du temps de travail.

Dans les entreprises qui emploient moins de 50 salariés, le représentant de la section syndicale est désigné parmi les membres de la délégation du personnel au comité social et économique. À défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, ce mandat n'ouvre pas droit à un crédit d'heures.

Le mandat du représentant de la section syndicale prend fin, à l'issue des premières élections professionnelles suivant sa désignation, dès lors que le syndicat qui l'a désigné n'est pas reconnu représentatif dans l'entreprise. Le salarié qui perd ainsi son mandat de représentant syndical ne peut pas être désigné à nouveau comme représentant syndical au titre d'une section jusqu'aux six mois précédant la date des élections professionnelles suivantes dans l'entreprise.

### 2.3. Délégué syndical

Les délégués syndicaux, sous réserve de satisfaire aux conditions prescrites à l'article L. 2143-1 du code du travail, sont désignés dans les conditions suivantes.

Dans les établissements qui emploient moins de 50 salariés, les syndicats représentatifs dans l'établissement peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un membre de la délégation du personnel au comité social et économique comme délégué syndical. À défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, ce mandat n'ouvre pas droit à un crédit d'heures.

Dans les entreprises ou les établissements de 50 salariés ou plus (effectif atteint sur 12 mois consécutifs), chaque organisation syndicale représentative qui constitue une section syndicale peut désigner, dans les limites prévues par les dispositions légales en vigueur, un ou plusieurs délégués syndicaux pour la représenter auprès de l'employeur :

- parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants ;
- ou si aucun des candidats présentés par l'organisation syndicale aux élections professionnelles ne remplit les conditions mentionnées à l'alinéa précédent, ou s'il ne reste, dans l'entreprise ou l'établissement, plus aucun candidat aux élections professionnelles qui remplisse les conditions mentionnées ci-dessus, ou encore si l'ensemble des élus qui remplissent les conditions mentionnées ci-dessus renoncent par écrit à leur droit d'être désigné délégué syndical, parmi les autres candidats ou, à défaut, parmi ses adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement, ou parmi ses anciens élus ayant atteint la limite de durée d'exercice du mandat au comité social et économique fixée au deuxième alinéa de l'article L. 2314-33 du code du travail.

Dans les entreprises d'au moins 500 salariés, tout syndicat représentatif dans l'entreprise peut désigner un délégué syndical supplémentaire s'il a obtenu un ou plusieurs élus dans le collège des ouvriers et employés lors de l'élection du comité social et économique et s'il compte au moins un élu dans l'un des deux autres collèges.



Ce délégué supplémentaire est désigné parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants.

Dans les entreprises d'au moins 2 000 salariés comportant au moins deux établissements d'au moins 50 salariés chacun, chaque syndicat représentatif dans l'entreprise peut désigner un délégué syndical central d'entreprise, distinct des délégués syndicaux d'établissement.

Ce délégué syndical central est désigné par un syndicat qui a recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants, en additionnant les suffrages de l'ensemble des établissements compris dans ces entreprises.

Dans les entreprises de moins de 2 000 salariés comportant au moins deux établissements d'au moins 50 salariés chacun, chaque syndicat représentatif peut désigner l'un de ses délégués syndicaux d'établissement en vue d'exercer également les fonctions de délégué syndical central d'entreprise.

Le délégué syndical représente en permanence son organisation auprès de l'employeur, en particulier en matière de négociation collective d'entreprise. S'il y a des membres élus de la délégation du personnel du CSE, il peut les assister dans leurs fonctions à leur demande.

Au cours de ses heures de délégation, le délégué syndical peut se déplacer hors de l'entreprise pour l'exercice de ses fonctions.

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

#### **2.4. Local syndical, affichage et diffusion des communications**

Un local syndical est mis à la disposition des sections syndicales dans les conditions prévues par les dispositions légales en vigueur. Les modalités d'aménagement et d'utilisation des locaux syndicaux sont fixées par accord avec l'employeur.

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage, distincts de ceux affectés aux communications du comité social et économique.

Un exemplaire des communications syndicales est transmis à l'employeur, simultanément à l'affichage.

Les panneaux sont mis à la disposition de chaque section syndicale suivant des modalités fixées par accord avec l'employeur.

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

La mise à disposition des publications et tracts de nature syndicale, soit sur un site syndical mis en place sur l'intranet de l'entreprise, soit par diffusion sur la messagerie électronique de l'entreprise, doit être prévue par accord d'entreprise.

Elle ne doit pas entraver l'accomplissement du travail. Elle doit préserver la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser un message et s'exerce dans des conditions compatibles avec les exigences de bon fonctionnement et de sécurité du réseau informatique de l'entreprise.



Le contenu des affiches, publications et tracts est librement déterminé par l'organisation syndicale, sous réserve de l'application des dispositions relatives à la presse.

## **2.5. Absences et interruptions de travail pour l'exercice d'un mandat syndical**

Hors cas de participation aux commissions paritaires nationales visées à l'article 4 du chapitre I<sup>er</sup> de la présente convention collective, chaque délégué syndical dispose d'un temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions. Ce temps est au moins égal à :

- 1° 12 heures par mois dans les entreprises ou établissements de 50 à 150 salariés ;
- 2° 18 heures par mois dans les entreprises ou établissements de 151 à 499 salariés ;
- 3° 24 heures par mois dans les entreprises ou établissements d'au moins 500 salariés.

Ce temps peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles.

Sauf accord collectif contraire, lorsque le représentant du personnel élu ou désigné est un salarié mentionné à l'article L. 3121-58 du code du travail, le crédit d'heures est regroupé en demi-journées qui viennent en déduction du nombre annuel de jours travaillés fixé dans la convention individuelle du salarié. Une demi-journée correspond à 4 heures de mandat.

Le délégué syndical central dispose de 24 heures par mois pour l'exercice de ses fonctions.

En cas d'accord exprès du salarié, l'employeur et une organisation syndicale d'employeurs ou une organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'application de la convention collective peuvent conclure une convention de mise à disposition dans le cadre de l'article L. 2135-7 du code du travail, pour une durée au plus égale à 1 an, renouvelable dans les mêmes conditions.

La mise à disposition fait l'objet d'un avenant au contrat de travail du salarié, qui en précise la durée ainsi que les horaires de la mise à disposition si elle ne s'effectue pas à temps complet.

L'employeur conserve la responsabilité du paiement des salaires, charges et frais afférents à la part de l'activité du salarié mis à disposition qui s'effectue à son service. L'organisation syndicale de salariés représentative assure le paiement des salaires, charges et frais pour la part de l'activité du salarié mis à disposition qui s'effectue pour le compte de cette organisation.

Pendant cette mise à disposition, le salarié conserve le bénéfice de l'ensemble des dispositions conventionnelles dont il aurait bénéficié s'il avait exécuté son travail dans l'entreprise. La mise à disposition ne peut affecter, le cas échéant, la protection dont bénéficie le salarié en vertu d'un mandat représentatif.

Le salarié, à l'expiration de sa mise à disposition, retrouve son précédent emploi sans que l'évolution de sa carrière ou de sa rémunération ne soit affectée par la période de mise à disposition. »

## **Article 3**

I. L'intitulé de l'article 3 est ainsi rédigé : « Comité social et économique ».

II. L'article 3 est désormais ainsi rédigé :

### **« Article 3 | Comité social et économique »**

#### **3.1. Mise en place et attributions du CSE**

Un comité social et économique (CSE) est mis en place dans les entreprises d'au moins 11 salariés.

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

Les attributions du CSE sont définies et varient en fonction de l'effectif de la structure, tel que prévu aux articles L. 2312-1 et suivants du code du travail.

Les présentes dispositions de la convention collective nationale n'ont pas pour finalité ni effet de limiter les informations et consultations prévues par le code du travail.

Conformément à l'article L. 2312-5 du code du travail, quel que soit l'effectif de la structure, la délégation du personnel au CSE a pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise.

Elle contribue à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

La délégation du personnel exerce le droit d'alerte dans les conditions prévues aux articles L. 2312-59 et L. 2312-60 du code du travail.

Les membres de la délégation du personnel du comité peuvent saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, l'effectif étant calculé conformément à la législation en vigueur, outre les attributions précitées, le CSE a pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production.

Le comité est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur :

- 1° Les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ;
- 2° La modification de son organisation économique ou juridique ;
- 3° Les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle ;
- 4° L'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- 5° Les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des salariés en situation de handicap, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

Dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, le comité social et économique :

- 1° Procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 du code du travail. Il est consulté sur le document unique d'évaluation des risques professionnels et sur ses mises à jour ;
- 2° Contribue notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, la résolution des problèmes liés à la maternité, l'adaptation et l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes en situation de handicap à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle ;

3° Peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1 du code du travail. Le refus de l'employeur est motivé.

Enfin, lors des visites de l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1 du code du travail, les membres de la délégation du personnel au comité social et économique sont informés de sa présence par l'employeur et peuvent présenter leurs observations. L'agent de contrôle se fait accompagner par un membre de la délégation du personnel du comité, si ce dernier le souhaite.

### 3.2. Heures de délégation

Le nombre d'heures de délégation est fixé selon les dispositions du code du travail aux articles L. 2315-7 à L. 2315-13. »

## Article 4

I. L'intitulé de l'article 4 est ainsi rédigé : « Congés pour formation économique, sociale, environnementale et syndicale ».

II. L'article 4 est désormais ainsi rédigé :

### « Article 4 | *Congés pour formation économique, sociale, environnementale et syndicale*

En application des articles L. 2145-5 et suivants du code du travail, tous les salariés, sans condition d'ancienneté, désireux de participer à des stages ou sessions de formation économique, sociale et environnementale ou de formation syndicale organisés soit par des centres rattachés à des organisations syndicales de salariés habilitées au niveau national et interprofessionnel, soit par des institutions spécialisées, ont droit, sur leur demande, à un ou plusieurs congés dont la durée maximale est de 12 jours par an. La durée de chaque congé ne peut être inférieure à 1 demi-journée.

Cette durée est portée à 18 jours pour les animateurs de stages ou sessions, et pour les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales. Il peut s'agir de salariés élus ou désignés pour remplir des fonctions représentatives dans l'entreprise, de candidats à de telles fonctions, ou enfin de salariés ayant des responsabilités à l'extérieur de l'entreprise, soit dans les instances dirigeantes de leur syndicat, soit dans les organismes où ils représentent celui-ci.

Le nombre annuel total de jours de congés pris par l'ensemble du personnel pour ces formations ainsi qu'au titre de la formation des membres de la délégation du CSE est défini par la loi. »

## Article 5

L'article 5, intitulé « Comité central d'entreprise », est supprimé.

## Article 6

L'article 6, intitulé « Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail », est supprimé.

## Article 7

I. L'ancien article 7, intitulé « Déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et exercice de leurs fonctions », devient l'article 5, en conservant le même intitulé.

II. L'ancien article 7, qui devient l'article 5, est désormais ainsi rédigé :

## « Article 5 | *Déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et exercice de leurs fonctions*

Au début de son mandat, le représentant du personnel titulaire, le délégué syndical ou le titulaire d'un mandat syndical bénéficie, à sa demande, d'un entretien individuel avec son employeur portant sur les modalités pratiques d'exercice de son mandat au sein de l'entreprise au regard de son emploi. Il peut se faire accompagner par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise. Cet entretien ne se substitue pas à l'entretien professionnel mentionné à l'article L. 6315-1 du code du travail.

Lorsque l'entretien professionnel est réalisé au terme d'un mandat de représentant du personnel titulaire ou d'un mandat syndical, celui-ci permet de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise. Pour les entreprises dont l'effectif est inférieur à 2 000 salariés, ce recensement est réservé au titulaire de mandat disposant d'heures de délégation sur l'année représentant au moins 30 % de la durée de travail fixée dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement.

En l'absence d'accord collectif de branche ou d'entreprise déterminant des garanties d'évolution de la rémunération des salariés mentionnés aux 1<sup>o</sup> à 7<sup>o</sup> de l'article L. 2411-1 et aux articles L. 2142-1-1 et L. 2411-2 du code du travail au moins aussi favorables que celles mentionnées au présent article, ces salariés, lorsque le nombre d'heures de délégation dont ils disposent sur l'année dépasse 30 % de la durée de travail fixée dans leur contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement, bénéficient d'une évolution de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3 du code du travail, au moins égale, sur l'ensemble de la durée de leur mandat, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette période par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable ou, à défaut de tels salariés, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues dans l'entreprise. »

## Article 8

Le présent avenant est notifié à compter de sa signature à l'ensemble des organisations salariales représentatives pour exercice éventuel du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi. Il est déposé au ministère du travail et au conseil de prud'hommes de Paris.

Le contenu de cet avenant ne nécessite pas que des modalités particulières soient définies pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Le présent avenant entre en application à compter du premier jour du mois qui suivra la parution au *Journal officiel* de la République française de l'arrêté d'extension le concernant.

## Article 9

À titre d'information, les parties signataires ont fait le choix d'annexer au présent accord une version « consolidée » du chapitre III dans sa nouvelle rédaction, telle qu'elle s'appliquera à la date indiquée à l'article précédent.

*Fait à Paris, le 12 janvier 2022.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe

### Version « consolidée » du texte du chapitre III

#### **Chapitre III Droit syndical et institutions représentatives du personnel**

Article 1<sup>er</sup> | Préambule. Liberté d'opinion

Article 2 | Exercice du droit syndical

Article 3 | Comité social et économique

Article 4 | Congés pour formation économique, sociale, environnementale et syndicale

Article 5 | Déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leurs fonctions.

#### **Article 1<sup>er</sup> | *Préambule. Liberté d'opinion***

Conformément aux articles L. 2141-1 et suivants du code du travail, l'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises dans le respect des droits et libertés garantis par la constitution de la République, en particulier la liberté individuelle du travail. Les syndicats professionnels peuvent s'organiser librement dans toutes les entreprises.

Les parties contractantes s'engagent à respecter les droits et libertés garantis par la Constitution de la République, en particulier la liberté individuelle du travail, la liberté d'opinion politique, ainsi que le droit pour tous d'adhérer librement ou d'appartenir ou non à un syndicat ou groupement professionnel.

L'exercice du droit syndical est régi par les articles L. 2141-1 à L. 2146-2 du code du travail et les dispositions particulières prises au niveau de chaque entreprise pour leur application (panneaux d'affichage, emploi de crédit d'heures, etc.).

Il est interdit à l'employeur de prendre en considération le fait pour un salarié d'appartenir ou non à un syndicat ou l'exercice par celui-ci d'une activité syndicale ou mutualiste pour arrêter ses décisions, notamment en ce qui concerne le recrutement, le renouvellement du contrat, la formation, la promotion professionnelle, la mutation, la qualification, la classification, le prononcé de sanctions disciplinaires, la rupture du contrat de travail, la rémunération ou l'octroi d'avantages sociaux, le reclassement, la conduite ou la répartition du travail, le déroulement de carrière ainsi que le reclassement et le renouvellement de contrat.

Il est interdit à l'employeur ou à ses représentants d'employer un moyen quelconque de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale.

Tout salarié peut faire acte de candidature à un mandat politique.

Toute disposition portant atteinte aux libertés et droits ainsi rappelés est nulle de plein droit et peut donner lieu à l'octroi de dommages et intérêts.

#### **Article 2 | *Exercice du droit syndical***

##### **2.1. Constitution de la section syndicale**

Les syndicats visés à l'article L. 2142-1 du code du travail, dès lors qu'ils ont au moins deux adhérents dans l'entreprise ou dans l'établissement, peuvent constituer au sein de l'entreprise

ou de l'établissement une section syndicale qui assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres.

## 2.2. Représentant de la section syndicale

Dans les conditions de l'article L. 2142-1-1 du code du travail, les syndicats non représentatifs ayant constitué au sein de l'entreprise ou de l'établissement une section syndicale peuvent désigner un représentant de la section pour les représenter au sein de l'entreprise ou de l'établissement. Il bénéficie des mêmes prérogatives que le délégué syndical, à l'exception du pouvoir de négocier des accords collectifs.

Dans les entreprises ou établissements qui emploient au moins 50 salariés, le représentant de la section syndicale dispose d'un temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions qui, à défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement ou d'usage plus favorable, est de 4 heures par mois.

Les heures de délégation sont considérées comme du temps de travail.

Dans les entreprises qui emploient moins de 50 salariés, le représentant de la section syndicale est désigné parmi les membres de la délégation du personnel au comité social et économique. À défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, ce mandat n'ouvre pas droit à un crédit d'heures.

Le mandat du représentant de la section syndicale prend fin, à l'issue des premières élections professionnelles suivant sa désignation, dès lors que le syndicat qui l'a désigné n'est pas reconnu représentatif dans l'entreprise. Le salarié qui perd ainsi son mandat de représentant syndical ne peut pas être désigné à nouveau comme représentant syndical au titre d'une section jusqu'aux six mois précédant la date des élections professionnelles suivantes dans l'entreprise.

## 2.3. Délégué syndical

Les délégués syndicaux, sous réserve de satisfaire aux conditions prescrites à l'article L. 2143-1 du code du travail, sont désignés dans les conditions suivantes.

Dans les établissements qui emploient moins de 50 salariés, les syndicats représentatifs dans l'établissement peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un membre de la délégation du personnel au comité social et économique comme délégué syndical. À défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, ce mandat n'ouvre pas droit à un crédit d'heures.

Dans les entreprises ou les établissements de 50 salariés ou plus (effectif atteint sur 12 mois consécutifs), chaque organisation syndicale représentative qui constitue une section syndicale peut désigner, dans les limites prévues par les dispositions légales en vigueur, un ou plusieurs délégués syndicaux pour la représenter auprès de l'employeur :

- parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants ;
- ou si aucun des candidats présentés par l'organisation syndicale aux élections professionnelles ne remplit les conditions mentionnées à l'alinéa précédent, ou s'il ne reste, dans l'entreprise ou l'établissement, plus aucun candidat aux élections professionnelles qui remplisse les conditions mentionnées ci-dessus, ou encore si l'ensemble des élus qui remplissent les conditions mentionnées ci-dessus renoncent par écrit à leur droit d'être désigné délégué syndical, parmi les autres candidats ou, à défaut, parmi ses adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement, ou parmi ses anciens élus ayant atteint la limite de durée d'exercice du mandat au comité social et économique fixée au deuxième alinéa de l'article L. 2314-33 du code du travail.



Dans les entreprises d'au moins 500 salariés, tout syndicat représentatif dans l'entreprise peut désigner un délégué syndical supplémentaire s'il a obtenu un ou plusieurs élus dans le collège des ouvriers et employés lors de l'élection du comité social et économique et s'il compte au moins un élu dans l'un des deux autres collèges.

Ce délégué supplémentaire est désigné parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants.

Dans les entreprises d'au moins 2 000 salariés comportant au moins deux établissements d'au moins 50 salariés chacun, chaque syndicat représentatif dans l'entreprise peut désigner un délégué syndical central d'entreprise, distinct des délégués syndicaux d'établissement.

Ce délégué syndical central est désigné par un syndicat qui a recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants, en additionnant les suffrages de l'ensemble des établissements compris dans ces entreprises.

Dans les entreprises de moins de 2 000 salariés comportant au moins deux établissements d'au moins 50 salariés chacun, chaque syndicat représentatif peut désigner l'un de ses délégués syndicaux d'établissement en vue d'exercer également les fonctions de délégué syndical central d'entreprise.

Le délégué syndical représente en permanence son organisation auprès de l'employeur, en particulier en matière de négociation collective d'entreprise. S'il y a des membres élus de la délégation du personnel du CSE, il peut les assister dans leurs fonctions à leur demande.

Au cours de ses heures de délégation, le délégué syndical peut se déplacer hors de l'entreprise pour l'exercice de ses fonctions.

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

## **2.4. Local syndical, affichage et diffusion des communications**

Un local syndical est mis à la disposition des sections syndicales dans les conditions prévues par les dispositions légales en vigueur. Les modalités d'aménagement et d'utilisation des locaux syndicaux sont fixées par accord avec l'employeur.

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage, distincts de ceux affectés aux communications du comité social et économique.

Un exemplaire des communications syndicales est transmis à l'employeur, simultanément à l'affichage.

Les panneaux sont mis à la disposition de chaque section syndicale suivant des modalités fixées par accord avec l'employeur.

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

La mise à disposition des publications et tracts de nature syndicale, soit sur un site syndical mis en place sur l'intranet de l'entreprise, soit par diffusion sur la messagerie électronique de l'entreprise, doit être prévue par accord d'entreprise.

Elle ne doit pas entraver l'accomplissement du travail. Elle doit préserver la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser un message et s'exerce dans des conditions compatibles avec les exigences de bon fonctionnement et de sécurité du réseau informatique de l'entreprise.

Le contenu des affiches, publications et tracts est librement déterminé par l'organisation syndicale, sous réserve de l'application des dispositions relatives à la presse.

## **2.5. Absences et interruptions de travail pour l'exercice d'un mandat syndical**

Hors cas de participation aux commissions paritaires nationales visées à l'article 4 du chapitre 1<sup>er</sup> de la présente convention collective, chaque délégué syndical dispose d'un temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions. Ce temps est au moins égal à :

- 1° 12 heures par mois dans les entreprises ou établissements de 50 à 150 salariés ;
- 2° 18 heures par mois dans les entreprises ou établissements de 151 à 499 salariés ;
- 3° 24 heures par mois dans les entreprises ou établissements d'au moins 500 salariés.

Ce temps peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles.

Sauf accord collectif contraire, lorsque le représentant du personnel élu ou désigné est un salarié mentionné à l'article L. 3121-58 du code du travail, le crédit d'heures est regroupé en demi-journées qui viennent en déduction du nombre annuel de jours travaillés fixé dans la convention individuelle du salarié. Une demi-journée correspond à 4 heures de mandat.

Le délégué syndical central dispose de 24 heures par mois pour l'exercice de ses fonctions.

En cas d'accord exprès du salarié, l'employeur et une organisation syndicale d'employeurs ou une organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'application de la convention collective peuvent conclure une convention de mise à disposition dans le cadre de l'article L. 2135-7 du code du travail, pour une durée au plus égale à 1 an, renouvelable dans les mêmes conditions.

La mise à disposition fait l'objet d'un avenant au contrat de travail du salarié, qui en précise la durée ainsi que les horaires de la mise à disposition si elle ne s'effectue pas à temps complet.

L'employeur conserve la responsabilité du paiement des salaires, charges et frais afférents à la part de l'activité du salarié mis à disposition qui s'effectue à son service. L'organisation syndicale de salariés représentative assure le paiement des salaires, charges et frais pour la part de l'activité du salarié mis à disposition qui s'effectue pour le compte de cette organisation.

Pendant cette mise à disposition, le salarié conserve le bénéfice de l'ensemble des dispositions conventionnelles dont il aurait bénéficié s'il avait exécuté son travail dans l'entreprise. La mise à disposition ne peut affecter, le cas échéant, la protection dont bénéficie le salarié en vertu d'un mandat représentatif.

Le salarié, à l'expiration de sa mise à disposition, retrouve son précédent emploi sans que l'évolution de sa carrière ou de sa rémunération ne soit affectée par la période de mise à disposition.

## **Article 3 | Comité social et économique**

### **3.1. Mise en place et attributions du CSE**

Un comité social et économique (CSE) est mis en place dans les entreprises d'au moins 11 salariés.

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

Les attributions du CSE sont définies et varient en fonction de l'effectif de la structure, tel que prévu aux articles L. 2312-1 et suivants du code du travail.

Les présentes dispositions de la convention collective nationale n'ont pas pour finalité ni effet de limiter les informations et consultations prévues par le code du travail.



Conformément à l'article L. 2312-5 du code du travail, quel que soit l'effectif de la structure, la délégation du personnel au CSE a pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise.

Elle contribue à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

La délégation du personnel exerce le droit d'alerte dans les conditions prévues aux articles L. 2312-59 et L. 2312-60 du code du travail.

Les membres de la délégation du personnel du comité peuvent saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, l'effectif étant calculé conformément à la législation en vigueur outre les attributions précitées, le CSE a pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production.

Le comité est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur :

- 1° Les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ;
- 2° La modification de son organisation économique ou juridique ;
- 3° Les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle ;
- 4° L'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- 5° Les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des salariés en situation de handicap, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

Dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, le comité social et économique :

- 1° Procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 du code du travail. Il est consulté sur le document unique d'évaluation des risques professionnels et sur ses mises à jour ;
- 2° Contribue notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, la résolution des problèmes liés à la maternité, l'adaptation et l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes en situation de handicap à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle ;
- 3° Peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1 du code du travail. Le refus de l'employeur est motivé.

Enfin, lors des visites de l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1 du code du travail, les membres de la délégation du personnel au comité social et économique sont informés de sa présence par l'employeur et peuvent présenter leurs observations. L'agent de contrôle se fait accompagner par un membre de la délégation du personnel du comité, si ce dernier le souhaite.

### 3.2. Heures de délégation

Le nombre d'heures de délégation est fixé selon les dispositions du code du travail aux articles L. 2315-7 à L. 2315-13.

#### **Article 4 | *Congés pour formation économique, sociale, environnementale et syndicale***

En application des articles L. 2145-5 et suivants du code du travail, tous les salariés, sans condition d'ancienneté, désireux de participer à des stages ou sessions de formation économique, sociale et environnementale ou de formation syndicale organisés soit par des centres rattachés à des organisations syndicales de salariés habilitées au niveau national et interprofessionnel, soit par des institutions spécialisées, ont droit, sur leur demande, à un ou plusieurs congés dont la durée maximale est de 12 jours par an. La durée de chaque congé ne peut être inférieure à 1 demi-journée.

Cette durée est portée à 18 jours pour les animateurs de stages ou sessions, et pour les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales. Il peut s'agir de salariés élus ou désignés pour remplir des fonctions représentatives dans l'entreprise, de candidats à de telles fonctions, ou enfin de salariés ayant des responsabilités à l'extérieur de l'entreprise, soit dans les instances dirigeantes de leur syndicat, soit dans les organismes où ils représentent celui-ci.

Le nombre annuel total de jours de congés pris par l'ensemble du personnel pour ces formations ainsi qu'au titre de la formation des membres de la délégation du CSE est défini par la loi.

#### **Article 5 | *Déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et exercice de leurs fonctions***

Au début de son mandat, le représentant du personnel titulaire, le délégué syndical ou le titulaire d'un mandat syndical bénéficie, à sa demande, d'un entretien individuel avec son employeur portant sur les modalités pratiques d'exercice de son mandat au sein de l'entreprise au regard de son emploi. Il peut se faire accompagner par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise. Cet entretien ne se substitue pas à l'entretien professionnel mentionné à l'article L. 6315-1 du code du travail.

Lorsque l'entretien professionnel est réalisé au terme d'un mandat de représentant du personnel titulaire ou d'un mandat syndical, celui-ci permet de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise. Pour les entreprises dont l'effectif est inférieur à 2 000 salariés, ce recensement est réservé au titulaire de mandat disposant d'heures de délégation sur l'année représentant au moins 30 % de la durée de travail fixée dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement.

En l'absence d'accord collectif de branche ou d'entreprise déterminant des garanties d'évolution de la rémunération des salariés mentionnés aux 1<sup>o</sup> à 7<sup>o</sup> de l'article L. 2411-1 et aux articles L. 2142-1-1 et L. 2411-2 du code du travail au moins aussi favorables que celles mentionnées au présent article, ces salariés, lorsque le nombre d'heures de délégation dont ils disposent sur l'année dépasse 30 % de la durée de travail fixée dans leur contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement, bénéficient d'une évolution de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3 du code du travail, au moins égale, sur l'ensemble de la durée

de leur mandat, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette période par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable ou, à défaut de tels salariés, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues dans l'entreprise.

Brochure n° 3251 | Convention collective nationale

IDCC : 1517 | **COMMERCES DE DÉTAIL NON ALIMENTAIRES**  
**(Antiquités, brocante, galeries d'art [œuvres d'art], arts de la table, coutellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars, commerces ménagers, modélisme, jeux, jouets, périnatalité et maroquinerie)**

### **Avenant n° 4 du 16 mars 2022**

relatif à la mise à jour de la convention collective  
portant révision du chapitre V « Contrat de travail »

NOR : ASET2250505M

IDCC : 1517

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

**CDNA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC CSFV ;**

**FS CFTD,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Les organisations représentatives dans le champ de la branche des commerces de détail non alimentaires (IDCC 1517) ont consacré plusieurs réunions à examiner l'actualisation de la convention collective nationale, en supprimant certains articles devenus obsolètes, en modifiant et en ajoutant certains autres articles.

À l'issue de ces travaux, les partenaires sociaux ont convenu de conclure plusieurs avenants successifs, récapitulant, pour un ou plusieurs chapitres de la convention collective nationale, les suppressions, ajouts et modifications évoqués ci-dessus.

Le présent avenant est relatif au chapitre V de la convention collective nationale, intitulé « Contrat de travail ».

### **Dispositions préliminaires**

Le plan suivant est ajouté en tête du chapitre V :

■ Article 1<sup>er</sup> – Conditions d'embauche

- Article 2 – Rédaction du contrat de travail
- Article 3 – Période d’essai des contrats à durée indéterminée
- Article 4 – Contrat à durée déterminée
- Article 5 – Embauche à l’issue d’un contrat de professionnalisation ou d’apprentissage
- Article 6 – Embauche à l’issue d’autres stages.

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

L’article 1<sup>er</sup>, intitulé « Conditions d’embauche », est désormais ainsi rédigé :

### « Article 1<sup>er</sup> | Conditions d’embauche

#### 1.1. Dispositions générales

Les employeurs à la recherche de personnel peuvent procéder par tout moyen (annonce en ligne, annonce presse, services spécialisés, agences de recrutement, pôle emploi, APEC...).

Lors de toute embauche, l’employeur doit s’assurer du respect de ses obligations en matière de priorité de réembauchage. Il doit s’assurer du respect de ses obligations en matière de priorité d’accès des salariés à temps partiel souhaitant occuper ou reprendre un emploi à temps complet et des salariés à temps complet souhaitant occuper ou reprendre un emploi à temps partiel.

Il doit s’assurer, également, du respect de son obligation d’emploi de travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés, mentionnés à l’article L. 5212-13 du code du travail. À ce titre, les établissements doivent satisfaire aux obligations légales en faveur de l’emploi des travailleurs handicapés dans les conditions de l’article L. 5212-2 du code du travail. Ils doivent privilégier l’emploi des travailleurs handicapés plutôt que le versement libératoire de la contribution prévue en cas de non-occupation de ces derniers dans les proportions légales.

De façon générale, aucune personne ne pourra être écartée d’une procédure de recrutement pour l’un des motifs mentionnés à l’article L. 1132-1 du code du travail.

Toute embauche doit faire l’objet d’une déclaration préalable à l’embauche auprès des services de l’Urssaf. À défaut, l’employeur est passible de sanctions.

#### 1.2. Documents à produire par le salarié

En vue de l’embauche, tout salarié doit produire à son employeur :

- son état civil ou sa carte d’identité ;
- s’il est étranger, les documents prévus par les lois et décrets en vigueur ;
- son dernier certificat de travail et, si l’employeur le demande, ses certificats antérieurs ;
- son numéro d’assuré social ;
- pour les mineurs non émancipés, l’autorisation de la personne exerçant l’autorité parentale. »

## Article 2

L’article 2, intitulé « Rédaction du contrat de travail », est désormais ainsi rédigé :

### « Article 2 | Rédaction du contrat de travail

Le contrat de travail doit être écrit et faire état de l’accord exprès du salarié.

Il est daté, signé et établi en double exemplaire dont un exemplaire est remis au salarié.

Outre les clauses particulières prévues par la loi, le contrat de travail mentionne notamment :

- la nature du contrat ;
- le nom ou la raison sociale de l'employeur ;
- l'adresse de l'employeur ;
- les nom et prénom du salarié ;
- la nationalité du salarié et, s'il est étranger, le type et le numéro d'ordre du titre valant autorisation de travail ;
- le numéro national d'identification du salarié et, à défaut, sa date et son lieu de naissance ;
- la date d'embauche ;
- le lieu de travail ;
- la dénomination de l'emploi ;
- l'emploi occupé et le niveau hiérarchique correspondant de la classification conventionnelle ;
- le salaire de base et les différents éléments de la rémunération ;
- la durée de travail de référence ;
- les conditions particulières de travail, et notamment les périodes et le nombre de semaines où le salarié sera amené à accomplir des sujétions particulières ;
- les modalités de prise du repos hebdomadaire ;
- les différents avantages en nature et les modalités de leur cessation en fin de contrat ;
- les modalités de la période d'essai ;
- la référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale et le numéro sous lequel ces cotisations sont versées ;
- le nom des caisses de retraite complémentaire et de prévoyance ;
- la référence à la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires (IDCC 1517) et les modalités de sa consultation sur le lieu de travail.

Les signataires rappellent aux entreprises que certaines mentions conventionnelles doivent obligatoirement figurer sur la fiche de paie du salarié, notamment le nom de la convention collective applicable (convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires), la qualification et le niveau conventionnel défini par la grille de classification (voir grille de classification en annexe du chapitre XII « Classifications »). Il est conseillé aux entreprises de faire figurer sur le bulletin de paie le numéro d'identification administrative de la convention : IDCC 1517. »

### Article 3

L'article 3, intitulé « Période d'essai (durée, renouvellement et rupture de la période d'essai) », est ainsi modifié :

I. À l'intitulé, après le terme « période d'essai », sont insérés les mots : « des contrats à durée indéterminée ».

II. À l'article 3.3, troisième alinéa, la référence : « L. 1332-2 » est remplacée par la référence : « L. 1232-2 ».

III. Au même article 3.3, à la suite du cinquième alinéa, sont ajoutés deux alinéas ainsi rédigés :

« La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée de ce délai de prévenance.

Lorsque le délai de prévenance se termine au-delà de la période d'essai, les jours qui viennent en dépassement de la période d'essai sont rémunérés mais ne peuvent pas être travaillés. »

## Article 4

L'article 4, intitulé « Contrat à durée déterminée », est ainsi modifié :

I. Au troisième alinéa, point numéroté 3 qui concerne les « Emplois à caractère saisonnier... », après les mots : « nature temporaire de ces emplois. » est ajoutée la phrase suivante :

« Lorsque la durée du contrat de travail est inférieure à un mois, un seul bulletin de paie est émis par l'employeur. »

II. À la suite de cet ajout, sont insérés trois points, numérotés de 4 à 6 et ainsi rédigés :

« 4. Remplacement d'un chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale, d'une personne exerçant une profession libérale, de son conjoint participant effectivement à l'activité de l'entreprise à titre professionnel et habituel ou d'un associé non salarié d'une société civile professionnelle, d'une société civile de moyens d'une société d'exercice libéral ou de toute autre personne morale exerçant une profession libérale.

5. Remplacement du chef d'une exploitation agricole ou d'une entreprise mentionnée aux 1° à 4° de l'article L. 722-1 du code rural et de la pêche maritime, d'un aide familial, d'un associé d'exploitation, ou de leur conjoint mentionné à l'article L. 722-10 du même code dès lors qu'il participe effectivement à l'activité de l'exploitation agricole ou de l'entreprise.

6. Recrutement d'ingénieurs et de cadres, au sens des conventions collectives, en vue de la réalisation d'un objet défini lorsqu'un accord d'entreprise le prévoit et qu'il définit :

a) les nécessités économiques auxquelles ces contrats sont susceptibles d'apporter une réponse adaptée ;

b) les conditions dans lesquelles les salariés sous contrat à durée déterminée à objet défini bénéficient de garanties relatives à l'aide au reclassement, à la validation des acquis de l'expérience, à la priorité de réembauche et à l'accès à la formation professionnelle continue et peuvent, au cours du délai de prévenance, mobiliser les moyens disponibles pour organiser la suite de leur parcours professionnel ;

c) les conditions dans lesquelles les salariés sous contrat à durée déterminée à objet défini ont priorité d'accès aux emplois en contrat à durée indéterminée dans l'entreprise. »

III. L'article 4.2, intitulé « Indemnité de fin de contrat à durée déterminée », est désormais ainsi rédigé :

### « 4.2. Indemnité de fin de contrat à durée déterminée

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, une indemnité de fin de contrat égale à 10 % du montant de la rémunération totale brute perçue jusqu'au terme du contrat est due au salarié, sauf dans les cas suivants :

– si la rupture anticipée du contrat de travail est à l'initiative du salarié ;

– si la rupture anticipée du contrat de travail est due à une faute grave, faute lourde du salarié ou en cas de force majeure. Toutefois, lorsque le contrat de travail est rompu avant l'échéance du terme en raison d'un sinistre relevant d'un cas de force majeure, le salarié a également droit à une indemnité compensatrice dont le montant est égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat. Cette indemnité est à la charge de l'employeur ;

- si la rupture du contrat à durée déterminée intervient au cours de la période d’essai ;
- si le contrat est destiné à favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi (contrat unique d’insertion, contrat de professionnalisation...) ;
- si l’employeur s’est engagé à assurer un complément de formation professionnelle au salarié ;
- si le contrat est conclu avec un jeune, sur son temps de vacances scolaires ou universitaires ;
- s’il s’agit d’un emploi saisonnier ou d’un emploi pour lequel l’usage exclut le recours à un contrat à durée indéterminée ;
- si la relation de travail se poursuit, sur un même poste ou sur un poste différent, sous forme de contrat à durée indéterminée immédiatement à l’issue du contrat à durée déterminée, sans interruption. »

IV. À la suite de l’article 4.2, il est inséré un article numéroté 4.3, et ainsi rédigé :

#### **« 4.3. Renouvellement et délai de carence**

Les dispositions conventionnelles relatives au nombre maximal de renouvellements possibles pour un contrat à durée déterminée, ainsi qu’au délai de carence entre deux contrats à durée déterminée dans le cadre d’un surcroît temporaire d’activité, sont réglées par l’accord de branche du 14 septembre 2021. »

### **Article 5**

L’article 5, intitulé « Embauche à l’issue d’un contrat de professionnalisation », est ainsi modifié :

I. À l’intitulé, après le mot : « professionnalisation », sont insérés les mots : « ou d’apprentissage ».

II. Après le mot : « professionnalisation », sont insérés les mots : « ou d’apprentissage ».

III. À la suite du premier alinéa, il est inséré un second alinéa, ainsi rédigé :

« La durée du contrat de professionnalisation ou du contrat d’apprentissage est prise en compte pour l’ouverture et le calcul des droits liés à l’ancienneté du salarié embauché. »

### **Article 6**

L’article 6, intitulé « Embauche à l’issue d’autres stages », est ainsi modifié :

I. Dans la seconde parenthèse, après les mots : « hors contrat de professionnalisation », sont insérés les mots : « et d’apprentissage ».

II. Après les mots « cette dernière de plus de la moitié. », il est inséré la phrase suivante :

« Toutefois, lorsque cette embauche est effectuée dans un emploi en correspondance avec les activités qui avaient été confiées au stagiaire, la période de stage doit être déduite intégralement de la période d’essai. »

III. À la suite de cet ajout, il est inséré un second alinéa, ainsi rédigé :

« La durée du stage est prise en compte pour l’ouverture et le calcul des droits liés à l’ancienneté du salarié embauché. »

### **Article 7**

L’article 7, intitulé « Clause de sauvegarde », est supprimé.



## Article 8

Le présent avenant est notifié à compter de sa signature à l'ensemble des organisations salariales représentatives pour exercice éventuel du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi. Il est déposé au ministère du travail et au conseil de prud'hommes de Paris.

Le contenu de cet avenant ne nécessite pas que des modalités particulières soient définies pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Le présent avenant entre en application à compter du premier jour du mois qui suivra la parution au *Journal officiel* de la République française de l'arrêté d'extension le concernant.

## Article 9

À titre d'information, les parties signataires ont fait le choix d'annexer au présent accord une version « consolidée » du chapitre V dans sa nouvelle rédaction, telle qu'elle s'appliquera à la date indiquée à l'article précédent.

*Fait à Paris, le 16 mars 2022.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe

### Version « consolidée » du texte du chapitre V

#### Chapitre V Contrat de travail

Article 1<sup>er</sup> | Conditions d'embauche

Article 2 | Rédaction du contrat de travail

Article 3 | Période d'essai des contrats à durée indéterminée (durée, renouvellement et rupture de la période d'essai)

Article 4 | Contrat à durée déterminée

Article 5 | Embauche à l'issue d'un contrat de professionnalisation ou d'apprentissage

Article 6 | Embauche à l'issue d'autres stages.

#### Article 1<sup>er</sup> | Conditions d'embauche

##### 1.1. Dispositions générales

Les employeurs à la recherche de personnel peuvent procéder par tout moyen (annonce en ligne, annonce presse, services spécialisés, agences de recrutement, pôle emploi, APEC...).

Lors de toute embauche, l'employeur doit s'assurer du respect de ses obligations en matière de priorité de réembauchage. Il doit s'assurer du respect de ses obligations en matière de priorité d'accès des salariés à temps partiel souhaitant occuper ou reprendre un emploi à temps complet et des salariés à temps complet souhaitant occuper ou reprendre un emploi à temps partiel.

Il doit s'assurer, également, du respect de son obligation d'emploi de travailleurs reconnus handicapés, mutilés de guerre et assimilés, mentionnés à l'article L. 5212-13 du code du travail. À ce titre, les établissements doivent satisfaire aux obligations légales en faveur de l'emploi des travailleurs en situation de handicap dans les conditions de l'article L. 5212-2 du code du travail. Ils doivent privilégier l'emploi des travailleurs en situation de handicap plutôt que le versement libératoire de la contribution prévue en cas de non-occupation de ces derniers dans les proportions légales.

De façon générale, aucune personne ne pourra être écartée d'une procédure de recrutement pour l'un des motifs mentionnés à l'article L. 1132-1 du code du travail.

Toute embauche doit faire l'objet d'une déclaration préalable à l'embauche auprès des services de l'Urssaf. À défaut, l'employeur est passible de sanctions.

##### 1.2. Documents à produire par le salarié

En vue de l'embauche, tout salarié doit produire à son employeur :

- son état civil ou sa carte d'identité ;
- s'il est étranger, les documents prévus par les lois et décrets en vigueur ;
- son dernier certificat de travail et, si l'employeur le demande, ses certificats antérieurs ;
- son numéro d'assuré social ;
- pour les mineurs non émancipés, l'autorisation de la personne exerçant l'autorité parentale.

## Article 2 | Rédaction du contrat de travail

Le contrat de travail doit être écrit et faire état de l'accord exprès du salarié.

Il est daté, signé et établi en double exemplaire dont un exemplaire est remis au salarié.

Outre les clauses particulières prévues par la loi, le contrat de travail mentionne notamment :

- la nature du contrat ;
- le nom ou la raison sociale de l'employeur ;
- l'adresse de l'employeur ;
- les nom et prénom du salarié ;
- la nationalité du salarié et, s'il est étranger, le type et le numéro d'ordre du titre valant autorisation de travail ;
- le numéro national d'identification du salarié et, à défaut, sa date et son lieu de naissance ;
- la date d'embauche ;
- le lieu de travail ;
- la dénomination de l'emploi ;
- l'emploi occupé et le niveau hiérarchique correspondant de la classification conventionnelle ;
- le salaire de base et les différents éléments de la rémunération ;
- la durée de travail de référence ;
- les conditions particulières de travail, et notamment les périodes et le nombre de semaines où le salarié sera amené à accomplir des sujétions particulières ;
- les modalités de prise du repos hebdomadaire ;
- les différents avantages en nature et les modalités de leur cessation en fin de contrat ;
- les modalités de la période d'essai ;
- la référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale et le numéro sous lequel ces cotisations sont versées ;
- le nom des caisses de retraite complémentaire et de prévoyance ;
- la référence à la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires (IDCC 1517) et les modalités de sa consultation sur le lieu de travail.

Les signataires rappellent aux entreprises que certaines mentions conventionnelles doivent obligatoirement figurer sur la fiche de paie du salarié, notamment le nom de la convention collective applicable (convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires), la qualification et le niveau conventionnel défini par la grille de classification (voir grille de classification en annexe du chapitre XII « Classifications »). Il est conseillé aux entreprises de faire figurer sur le bulletin de paie le numéro d'identification administrative de la convention : IDCC 1517.

## Article 3 | Période d'essai des contrats à durée indéterminée (durée, renouvellement et rupture de la période d'essai)

### 3.1. Durée de la période d'essai

Le contrat de travail n'est considéré comme définitivement conclu qu'à la fin de la période d'essai. La période d'essai et la possibilité de son renouvellement doivent être expressément stipulés dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail à durée indéterminée.

La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

Le contrat de travail n'est considéré comme définitivement conclu qu'à la fin de la période d'essai qui est de :

- 2 mois pour les salariés classés aux niveaux I à V ;
- 3 mois pour les salariés classés au niveau VI ;
- 4 mois pour les salariés classés aux niveaux VII, VIII et IX.

### 3.2. Renouvellement de la période d'essai

À partir du niveau II, la période d'essai initiale peut être renouvelée avec l'accord des parties. L'accord du salarié doit être exprès et non équivoque.

La période d'essai pourra être renouvelée une fois de la façon suivante :

- niveaux II à V (employé) : 1 mois, soit une période d'essai renouvellement compris ne pouvant excéder 3 mois ;
- niveau VI (agent de maîtrise) : 1 mois, soit une période d'essai renouvellement compris ne pouvant excéder 4 mois ;
- niveaux VII à IX (cadres) : 2 mois, soit une période d'essai renouvellement compris ne pouvant excéder 6 mois.

| Tableau récapitulatif |                          |                |
|-----------------------|--------------------------|----------------|
| Niveau                | Période d'essai initiale | Renouvellement |
| I                     | 2 mois                   | -              |
| II                    | 2 mois                   | 1 mois         |
| III                   | 2 mois                   | 1 mois         |
| IV                    | 2 mois                   | 1 mois         |
| V                     | 2 mois                   | 1 mois         |
| VI                    | 3 mois                   | 1 mois         |
| VII                   | 4 mois                   | 2 mois         |
| VIII                  | 4 mois                   | 2 mois         |
| IX                    | 4 mois                   | 2 mois         |

### 3.3. Rupture de la période d'essai renouvelée ou non : délai de prévenance

En cas de rupture de la période d'essai, renouvelée ou non, un délai minimal de prévenance sera observé, sauf en cas de faute grave.

Nota. – Lorsque l'employeur invoque un motif disciplinaire pour mettre fin à la période d'essai renouvelée ou non, l'employeur doit respecter la procédure disciplinaire prévue par le code du travail, à défaut de quoi il s'expose à devoir verser au salarié des dommages et intérêts pour non-respect de la procédure disciplinaire.

Ainsi, doit donc notamment être respectée la convocation à un entretien préalable prévue à l'article L. 1232-2 du code du travail.

Le délai de prévenance ne peut avoir pour effet de prolonger la période d'essai au-delà des maxima prévus à l'article 3.2 du présent chapitre.

À défaut de ce délai de prévenance de l'une ou l'autre des parties, le contrat de travail sera considéré comme contrat de travail à durée indéterminée.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée de ce délai de prévenance.

Lorsque le délai de prévenance se termine au-delà de la période d'essai, les jours qui viennent en dépassement de la période d'essai sont rémunérés mais ne peuvent pas être travaillés.

### 3.4. Rupture à l'initiative de l'employeur

Lorsque l'employeur met fin au contrat stipulant une période d'essai, il doit prévenir le salarié dans un délai qui ne peut être inférieur à :

| Durée de présence dans l'entreprise | Durée du délai de prévenance |
|-------------------------------------|------------------------------|
| Moins de 8 jours de présence        | 24 heures                    |
| Entre 8 jours et 1 mois de présence | 48 heures                    |
| Après 1 mois de présence            | 2 semaines                   |
| Après 3 mois de présence            | 1 mois                       |

### 3.5. Rupture à l'initiative du salarié

Lorsque le salarié met fin au contrat stipulant une période d'essai, il doit prévenir l'employeur dans un délai qui ne peut être inférieur à :

| Durée de présence dans l'entreprise | Durée du délai de prévenance |
|-------------------------------------|------------------------------|
| En dessous de 8 jours de présence   | 24 heures                    |
| À partir de 8 jours de présence     | 48 heures                    |

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée de ce délai de prévenance.

## Article 4 | Contrat à durée déterminée

Le contrat à durée déterminée (CDD) est régi par la législation et la réglementation en vigueur qui stipule qu'il peut être conclu :

- pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire dans les cas limitativement énumérés par la loi et notamment pour le remplacement d'un salarié absent, excepté pour fait de grève ;
- dans le cadre des mesures pour l'emploi ou pour assurer une formation professionnelle.

Le contrat à durée déterminée est obligatoirement écrit. Le contrat doit comporter les mentions obligatoires prévues par le code du travail (art. L. 1242 et suivants). Il ne peut avoir pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Sous réserve des dispositions de l'article L. 1242-3, un contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire notamment dans les cas suivants :

#### 1. Remplacement d'un salarié, en cas :

- a) D'absence ;
- b) De passage provisoire à temps partiel, conclu par avenant à son contrat de travail ou par échange écrit entre ce salarié et son employeur ;
- c) De suspension de son contrat de travail ;
- d) De départ définitif précédant la suppression de son poste de travail après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe ;

e) D'attente de l'entrée en service effective du salarié recruté par contrat à durée indéterminée appelé à le remplacer.

**2. Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise.**

**3.** Emplois à caractère saisonnier ou pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par convention ou accord collectif de travail étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois. Lorsque la durée du contrat de travail est inférieure à un mois, un seul bulletin de paie est émis par l'employeur.

**4.** Remplacement d'un chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale, d'une personne exerçant une profession libérale, de son conjoint participant effectivement à l'activité de l'entreprise à titre professionnel et habituel ou d'un associé non salarié d'une société civile professionnelle, d'une société civile de moyens d'une société d'exercice libéral ou de toute autre personne morale exerçant une profession libérale.

**5.** Remplacement du chef d'une exploitation agricole ou d'une entreprise mentionnée aux 1° à 4° de l'article L. 722-1 du code rural et de la pêche maritime, d'un aide familial, d'un associé d'exploitation, ou de leur conjoint mentionné à l'article L. 722-10 du même code dès lors qu'il participe effectivement à l'activité de l'exploitation agricole ou de l'entreprise.

**6.** Recrutement d'ingénieurs et de cadres, au sens des conventions collectives, en vue de la réalisation d'un objet défini lorsqu'un accord d'entreprise le prévoit et qu'il définit :

a) Les nécessités économiques auxquelles ces contrats sont susceptibles d'apporter une réponse adaptée ;

b) Les conditions dans lesquelles les salariés sous contrat à durée déterminée à objet défini bénéficient de garanties relatives à l'aide au reclassement, à la validation des acquis de l'expérience, à la priorité de réembauche et à l'accès à la formation professionnelle continue et peuvent, au cours du délai de prévenance, mobiliser les moyens disponibles pour organiser la suite de leur parcours professionnel ;

c) Les conditions dans lesquelles les salariés sous contrat à durée déterminée à objet défini ont priorité d'accès aux emplois en contrat à durée indéterminée dans l'entreprise.

Le personnel lié par un tel contrat bénéficie des mêmes avantages que le personnel sous contrat à durée indéterminée.

#### **4.1. Période d'essai dans le cadre d'un contrat à durée déterminée et préavis**

Le contrat de travail à durée déterminée peut comporter une période d'essai.

La durée de la période d'essai est limitée à :

- 1 jour par semaine (sans que la durée puisse dépasser 2 semaines) pour les contrats inférieurs ou égaux à 6 mois ;
- 1 mois maximum pour les contrats supérieurs à 6 mois.

En l'absence de terme précis, la période d'essai est calculée de la même façon, par rapport à la durée minimale du contrat.

La période d'essai exprimée en jours se décompte en jours calendaires.

Pour les contrats à durée déterminée stipulant une période d'essai d'au moins 1 semaine, l'employeur qui met fin au contrat en cours ou au terme de la période d'essai, doit prévenir le salarié dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;

- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

#### 4.2. Indemnité de fin de contrat à durée déterminée

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, une indemnité de fin de contrat égale à 10 % du montant de la rémunération totale brute perçue jusqu'au terme du contrat est due au salarié, sauf dans les cas suivants :

- si la rupture anticipée du contrat de travail est à l'initiative du salarié ;
- si la rupture anticipée du contrat de travail est due à une faute grave, faute lourde du salarié ou en cas de force majeure. Toutefois, lorsque le contrat de travail est rompu avant l'échéance du terme en raison d'un sinistre relevant d'un cas de force majeure, le salarié a également droit à une indemnité compensatrice dont le montant est égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat. Cette indemnité est à la charge de l'employeur ;
- si la rupture du contrat à durée déterminée intervient au cours de la période d'essai ;
- si le contrat est destiné à favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi (contrat unique d'insertion, contrat de professionnalisation...) ;
- si l'employeur s'est engagé à assurer un complément de formation professionnelle au salarié ;
- si le contrat est conclu avec un jeune, sur son temps de vacances scolaires ou universitaires ;
- s'il s'agit d'un emploi saisonnier ou d'un emploi pour lequel l'usage exclut le recours à un contrat à durée indéterminée ;
- si la relation de travail se poursuit, sur un même poste ou sur un poste différent, sous forme de contrat à durée indéterminée immédiatement à l'issue du contrat à durée déterminée, sans interruption.

#### 4.3. Renouvellement et délai de carence

Les dispositions conventionnelles relatives au nombre maximal de renouvellements possibles pour un contrat à durée déterminée, ainsi qu'au délai de carence entre deux contrats à durée déterminée dans le cadre d'un surcroît temporaire d'activité, sont réglées par l'accord de branche du 14 septembre 2021.

#### **Article 5 | *Embauche à l'issue d'un contrat de professionnalisation ou d'apprentissage***

Le contrat de travail d'un salarié embauché à l'issue d'un contrat de professionnalisation ou d'apprentissage réalisé dans l'entreprise ne doit pas comporter de période d'essai.

La durée du contrat de professionnalisation ou du contrat d'apprentissage est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits liés à l'ancienneté du salarié embauché.

#### **Article 6 | *Embauche à l'issue d'autres stages***

À l'exception des stages d'une durée au moins égale à 6 mois (en un ou plusieurs stages durant l'année scolaire ou universitaire dans l'entreprise) pour lesquels l'embauche sera immédiate et sans période d'essai, en cas d'embauche à l'issue d'un stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études (hors contrat de professionnalisation ou d'apprentissage – cf. art. 5 *supra*), la période de stage doit être déduite de la période d'essai sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié. Toutefois, lorsque cette embauche est effectuée dans un emploi en correspondance avec les activités qui avaient été confiées au stagiaire, la période de stage doit être déduite intégralement de la période d'essai.

La durée du stage est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits liés à l'ancienneté du salarié embauché.

Brochure n° 3251 | Convention collective nationale

IDCC : **1517** | **COMMERCE DE DÉTAIL NON ALIMENTAIRES**  
(Antiquités, brocante, galeries d'art [œuvres d'art], arts de la table,  
coutellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars, commerces ménagers,  
modélisme, jeux, jouets, périnatalité et maroquinerie)

### **Avenant n° 5 du 16 mars 2022**

relatif à la mise à jour de la convention collective,  
portant révision du chapitre VI « Rupture du contrat de travail »

NOR : ASET2250506M

IDCC : 1517

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

**CDNA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC CSFV ;**

**FS CFDT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Les organisations représentatives dans le champ de la branche des commerces de détail non alimentaires (IDCC 1517) ont consacré plusieurs réunions à examiner l'actualisation de la convention collective nationale, en supprimant certains articles devenus obsolètes, en modifiant et en ajoutant certains autres articles.

À l'issue de ces travaux, les partenaires sociaux ont convenu de conclure plusieurs avenants successifs, récapitulant, pour un ou plusieurs chapitres de la convention collective nationale, les suppressions, ajouts et modifications évoqués ci-dessus.

Le présent avenant est relatif au chapitre VI de la convention collective nationale, intitulé « Rupture du contrat de travail ».

### **Dispositions préliminaires**

Le plan suivant est ajouté en tête du chapitre VI :

■ Article 1<sup>er</sup> – Préavis



- Article 2 – Licenciement individuel
- Article 3 – Rupture conventionnelle
- Article 4 – Indemnisation conventionnelle du licenciement
- Article 5 – Départ à la retraite à l'initiative du salarié
- Article 6 – Indemnisation conventionnelle du départ à la retraite
- Article 7 – Départ à la retraite à l'initiative de l'employeur (mise à la retraite)
- Article 8 – Indemnisation minimum de la mise à la retraite.

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

L'article 1<sup>er</sup>, intitulé « Préavis », est ainsi modifié :

I. À la suite du premier alinéa, le tableau est supprimé et remplacé par le tableau suivant :

| Qualification du salarié  | Mode de rupture                                |  |   |  |
|---------------------------|--|--|---|--|
|                           | Démission quelle que soit la durée de présence | Licenciement au-delà de 2 ans d'ancienneté       | Départ à la retraite avant 2 ans d'ancienneté | Départ à la retraite au-delà de 2 ans d'ancienneté |
|                           | Licenciement avant 2 ans d'ancienneté          | Mise à la retraite au-delà de 2 ans d'ancienneté |   |  |
|                           | Mise à la retraite avant 2 ans d'ancienneté    |  |   |  |
| Niveaux I, II, III, IV, V | 1 mois   | 2 mois   | 1 mois  | 2 mois   |
| Niveau VI                 | 2 mois   | 2 mois   | 1 mois  | 2 mois   |
| Niveaux VII, VIII, IX     | 3 mois   | 3 mois   | 1 mois  | 2 mois   |

II. À la suite du tableau ci-dessus, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« En application de l'article L. 5213-9 du code du travail, la durée du préavis de licenciement d'un salarié en situation de handicap correspond au double de la durée fixée pour les autres salariés, dans la limite de 3 mois. »

## Article 2

L'article 2, intitulé « Licenciement individuel », est ainsi modifié :

I. Au second alinéa, les termes : « délégué du personnel, membre du comité d'entreprise, délégué syndical... » sont remplacés par les termes : « délégué syndical, membre élu du comité social et économique... ».

II. Au second alinéa, à la suite des mots : « pour pouvoir le licencier », il est ajouté la phrase suivante :

« La demande d'autorisation se fera conformément à la législation sociale en vigueur. »

## Article 3

L'article 3, intitulé « Licenciement individuel pour motif économique », est supprimé.

## Article 4

L'article 4, intitulé « Rupture conventionnelle », devient l'article 3, en conservant le même intitulé, et il est ainsi modifié :

La référence « L. 1137-11 » est remplacée par la référence « L. 1237-11 ».

## Article 5

L'article 5, intitulé « Indemnisation conventionnelle du licenciement », devient l'article 4, en conservant le même intitulé, et il est désormais ainsi rédigé :

« Tout salarié licencié, que le motif soit personnel (sauf en cas de faute grave ou lourde) ou économique, perçoit après 8 mois d'ancienneté une indemnité de licenciement calculée comme suit en fonction de son ancienneté. Cette ancienneté s'apprécie à la date de fin du contrat (c'est-à-dire à l'expiration du préavis, même si celui-ci n'est pas effectué).

L'indemnité de licenciement ne peut être inférieure aux montants suivants :

- 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans ;
  - 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans ;
- auxquels s'ajoute 1/15<sup>e</sup> de mois de salaire par année d'ancienneté à partir de 10 ans.

Le salaire à prendre en compte pour le calcul de cette indemnité est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

- soit 1/12 de la rémunération brute des 12 mois précédant la notification du licenciement (ou, lorsque la durée de service du salarié est inférieure à 12 mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant la notification du licenciement) ;
- soit 1/3 de la rémunération brute des 3 mois précédant la notification du licenciement (dans ce cas, les primes ou gratifications versées pendant la période ne sont prises en compte que *pro rata temporis*).

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

L'indemnité de licenciement ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature. »

## Article 6

L'article 6, intitulé « Départ à la retraite à l'initiative du salarié », devient l'article 5, en conservant le même intitulé, et il est ainsi modifié :

Au second alinéa, la référence « voir art. 8 *infra* » est remplacée par la référence « voir art. 7 *infra* ».

## Article 7

L'article 7, intitulé « Indemnisation conventionnelle du départ à la retraite », devient l'article 6, en conservant le même intitulé, et il est ainsi modifié :

I. Le deuxième alinéa, ainsi que ses deux tirets, est désormais ainsi rédigé :

« Le salaire à prendre en compte pour le calcul de cette indemnité est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

- soit 1/12 de la rémunération brute des 12 mois précédant le départ à la retraite ;

- soit 1/3 de la rémunération brute des 3 mois précédant le départ à la retraite (dans ce cas, les primes ou gratifications versées pendant la période ne sont prises en compte que *pro rata temporis*). »

II. Au quatrième et dernier alinéa, les mots : « légale à » sont remplacés par les mots : « égale à ».

## Article 8

L'article 8, intitulé « Départ à la retraite à l'initiative de l'employeur (mise à la retraite) », devient l'article 7, en conservant le même intitulé, et il est désormais ainsi rédigé :

« L'employeur ne peut pas mettre à la retraite un salarié avant l'âge d'ouverture automatique du droit à pension à taux plein, et ce jusqu'au 70<sup>e</sup> anniversaire de l'intéressé, sans avoir au préalable respecté les conditions suivantes :

- l'employeur doit interroger par écrit le salarié, au moins 3 mois avant la date anniversaire à laquelle il remplit la condition d'âge lui permettant de bénéficier automatiquement d'une retraite à taux plein, puis chaque année jusqu'à son 69<sup>e</sup> anniversaire inclus, sur son intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse durant l'année à venir ;
- le salarié doit formuler une réponse dans le mois qui suit la réception de la proposition ;
- en cas de refus ou d'absence de réponse, l'employeur ne peut pas mettre le salarié à la retraite pendant l'année qui suit. En cas d'accord, il peut le mettre à la retraite pendant cette même période.

La procédure doit être répétée chaque année, au moins 3 mois avant la date anniversaire du salarié.

À compter du 70<sup>e</sup> anniversaire du salarié, l'employeur peut décider unilatéralement une mise à la retraite d'office.

Si l'employeur ne respecte par cette procédure, il ne peut pas mettre l'intéressé à la retraite.

Lorsque la mise à la retraite touche un salarié protégé (délégué syndical, membre élu du comité social et économique...), l'employeur doit obtenir une autorisation de l'inspecteur du travail pour pouvoir le licencier. La demande d'autorisation se fera conformément à la législation sociale en vigueur. »

## Article 9

L'article 9, intitulé « Indemnisation minimum de la mise à la retraite », devient l'article 8, en conservant le même intitulé, et il est désormais ainsi rédigé :

« L'indemnité de mise à la retraite ne peut être inférieure à l'indemnité conventionnelle de licenciement prévue à l'article 4 du présent chapitre ou à l'indemnité légale si elle est plus favorable. »

## Article 10

Le présent avenant est notifié à compter de sa signature à l'ensemble des organisations salariales représentatives pour exercice éventuel du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi. Il est déposé au ministère du travail et au conseil de prud'hommes de Paris.

Le contenu de cet avenant ne nécessite pas que des modalités particulières soient définies pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Le présent avenant entre en application à compter du premier jour du mois qui suivra la parution au *Journal officiel* de la République française de l'arrêté d'extension le concernant.

## **Article 11**

À titre d'information, les parties signataires ont fait le choix d'annexer au présent accord une version « consolidée » du chapitre VI dans sa nouvelle rédaction, telle qu'elle s'appliquera à la date indiquée à l'article précédent.

*Fait à Paris, le 16 mars 2022.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe

### Version « consolidée » du texte du chapitre VI

#### Chapitre VI Rupture du contrat de travail

Article 1<sup>er</sup> | Préavis

Article 2 | Licenciement individuel

Article 3 | Rupture conventionnelle

Article 4 | Indemnisation conventionnelle du licenciement

Article 5 | Départ à la retraite à l'initiative du salarié

Article 6 | Indemnisation conventionnelle du départ à la retraite

Article 7 | Départ à la retraite à l'initiative de l'employeur (mise à la retraite)

Article 8 | Indemnisation minimum de la mise à la retraite.

#### Article 1<sup>er</sup> | Préavis

À l'issue de la période d'essai, en cas de rupture du contrat de travail, sauf faute grave ou lourde, la durée du préavis est déterminée en fonction de la durée de présence dans l'entreprise comme suit :

| Qualification du salarié  | Mode de rupture                                |  |   |  |
|---------------------------|--|--|---|--|
|                           | Démission quelle que soit la durée de présence | Licenciement au-delà de 2 ans d'ancienneté       | Départ à la retraite avant 2 ans d'ancienneté | Départ à la retraite au-delà de 2 ans d'ancienneté |
|                           | Licenciement avant 2 ans d'ancienneté          | Mise à la retraite au-delà de 2 ans d'ancienneté |   |  |
|                           | Mise à la retraite avant 2 ans d'ancienneté    |  |   |  |
| Niveaux I, II, III, IV, V | 1 mois   | 2 mois   | 1 mois  | 2 mois   |
| Niveau VI                 | 2 mois   | 2 mois   | 1 mois  | 2 mois   |
| Niveaux VII, VIII, IX     | 3 mois   | 3 mois   | 1 mois  | 2 mois   |

En application de l'article L. 5213-9 du code du travail, la durée du préavis de licenciement d'un salarié en situation de handicap correspond au double de la durée fixée pour les autres salariés, dans la limite de 3 mois.

En cas de démission, à la demande écrite du salarié, l'employeur peut dispenser ce dernier d'accomplir tout ou partie de son préavis. Dans ce cas le salarié ne percevra son salaire que pour la période de travail effectué, sauf accord contraire entre les parties.

En cas de licenciement, l'employeur qui dispense le salarié d'effectuer son préavis doit lui verser une indemnité compensatrice égale au salaire qu'il aurait perçu s'il avait continué à travailler. En tout état de cause, le contrat de travail prend fin à l'expiration du préavis, même lorsque celui-ci n'est pas effectué.

Pendant le préavis de licenciement, l'employeur est tenu de permettre au salarié de s'absenter 2 heures par jour, pour un horaire hebdomadaire de travail de 35 heures, afin de rechercher un nouvel emploi jusqu'au moment où celui-ci aura été trouvé. Les heures d'absence rémunérées sont fixées d'un commun accord ou, à défaut, 1 jour au gré de l'employeur, 1 jour au gré du salarié. Elles peuvent, d'un commun accord écrit, être groupées en une ou plusieurs fois. Pour les salariés à temps partiel, ce droit est accordé *pro rata temporis*.

## **Article 2 | Licenciement individuel**

Après la période d'essai, l'employeur qui envisage de rompre le contrat de travail à durée indéterminée d'un salarié pour un motif personnel doit pouvoir justifier d'une cause réelle et sérieuse et respecter la procédure requise par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Lorsque le licenciement touche un salarié protégé (délégué syndical, membre élu du comité social et économique...), l'employeur doit obtenir une autorisation de l'inspecteur du travail pour pouvoir le licencier. La demande d'autorisation se fera conformément à la législation sociale en vigueur.

## **Article 3 | Rupture conventionnelle**

Les parties peuvent convenir d'une rupture conventionnelle selon les dispositions des articles L. 1237-11 et suivants du code du travail.

## **Article 4 | Indemnisation conventionnelle du licenciement**

Tout salarié licencié, que le motif soit personnel (sauf en cas de faute grave ou lourde) ou économique, perçoit après 8 mois d'ancienneté une indemnité de licenciement calculée comme suit en fonction de son ancienneté. Cette ancienneté s'apprécie à la date de fin du contrat (c'est-à-dire à l'expiration du préavis, même si celui-ci n'est pas effectué).

L'indemnité de licenciement ne peut être inférieure aux montants suivants :

- 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans ;
- 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans ;

auxquels s'ajoute 1/15<sup>e</sup> de mois de salaire par année d'ancienneté à partir de 10 ans.

Le salaire à prendre en compte pour le calcul de cette indemnité est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

- soit 1/12 de la rémunération brute des 12 mois précédant la notification du licenciement (ou, lorsque la durée de service du salarié est inférieure à 12 mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant la notification du licenciement) ;
- soit 1/3 de la rémunération brute des 3 mois précédant la notification du licenciement (dans ce cas, les primes ou gratifications versées pendant la période ne sont prises en compte que *pro rata temporis*).

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

L'indemnité de licenciement ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

## Article 5 | *Départ à la retraite à l'initiative du salarié*

Conformément aux dispositions légales en vigueur, tout salarié pourra quitter l'entreprise volontairement pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse, à taux plein ou à taux réduit.

Le salarié dont le droit à pension de retraite est ouvert à taux plein en application des dispositions législatives et réglementaires peut être mis à la retraite sur décision de l'employeur sous réserve du respect des dispositions législatives et réglementaires (voir art. 7 *infra*).

## Article 6 | *Indemnisation conventionnelle du départ à la retraite*

Lorsque le salarié quitte volontairement l'entreprise, une indemnité de départ à la retraite calculée comme suit en fonction de son ancienneté lui est versée :

- 1 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- 1 mois 1/2 de salaire après 15 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté ;
- 2 mois 1/2 de salaire après 25 ans d'ancienneté ;
- 3 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté.

Le salaire à prendre en compte pour le calcul de cette indemnité est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

- soit 1/12 de la rémunération brute des 12 mois précédant le départ à la retraite ;
- soit 1/3 de la rémunération brute des 3 mois précédant le départ à la retraite (dans ce cas, les primes ou gratifications versées pendant la période ne sont prises en compte que *pro rata temporis*).

Cette indemnité de départ à la retraite ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

Le salarié totalisant au moins 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise bénéficiera, 6 mois avant son départ à la retraite, d'une réduction de son horaire de travail égale à 1 heure par jour, sans diminution de salaire. Pour le salarié travaillant à temps partiel, ce droit sera accordé *pro rata temporis*.

## Article 7 | *Départ à la retraite à l'initiative de l'employeur (mise à la retraite)*

L'employeur ne peut pas mettre à la retraite un salarié avant l'âge d'ouverture automatique du droit à pension à taux plein, et ce jusqu'au 70<sup>e</sup> anniversaire de l'intéressé, sans avoir au préalable respecté les conditions suivantes :

- l'employeur doit interroger par écrit le salarié, au moins 3 mois avant la date anniversaire à laquelle il remplit la condition d'âge lui permettant de bénéficier automatiquement d'une retraite à taux plein, puis chaque année jusqu'à son 69<sup>e</sup> anniversaire inclus, sur son intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse durant l'année à venir ;
- le salarié doit formuler une réponse dans le mois qui suit la réception de la proposition ;
- en cas de refus ou d'absence de réponse, l'employeur ne peut pas mettre le salarié à la retraite pendant l'année qui suit. En cas d'accord, il peut le mettre à la retraite pendant cette même période.

La procédure doit être répétée chaque année, au moins 3 mois avant la date anniversaire du salarié.

À compter du 70<sup>e</sup> anniversaire du salarié, l'employeur peut décider unilatéralement une mise à la retraite d'office.

Si l'employeur ne respecte pas cette procédure, il ne peut pas mettre l'intéressé à la retraite.

Lorsque la mise à la retraite touche un salarié protégé (délégué syndical, membre élu du comité social et économique...), l'employeur doit obtenir une autorisation de l'inspecteur du travail pour pouvoir le licencier. La demande d'autorisation se fera conformément à la législation sociale en vigueur.

#### **Article 8 | *Indemnisation minimum de la mise à la retraite***

L'indemnité de mise à la retraite ne peut être inférieure à l'indemnité conventionnelle de licenciement prévue à l'article 4 du présent chapitre ou à l'indemnité légale si elle est plus favorable.



Brochure n° 3251 | Convention collective nationale

IDCC : 1517 | **COMMERCE DE DÉTAIL NON ALIMENTAIRES**  
**(Antiquités, brocante, galeries d'art [œuvres d'art], arts de la table, coutellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars, commerces ménagers, modélisme, jeux, jouets, périnatalité et maroquinerie)**

**Avenant n° 10 du 16 mars 2022**  
 relatif à la revalorisation de la rémunération minimale

NOR : ASET2250507M

IDCC : 1517

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

**CDNA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC CSFV ;**

**FS CFTD,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de détail non-alimentaires IDCC n° 1517, les parties signataires conviennent de fixer la grille des salaires minima mensuels pour 151 h 67 à compter du premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* de la République française, comme suit :

| Classification en vigueur<br>(Chapitre XII) | Salaire minima mensuel<br>pour 151 h 67 |
|---|---|
| Niveau 1                                    | 1 604 €                                 |
| Niveau 2                                    | 1 637 €                                 |
| Niveau 3                                    | 1 665 €                                 |
| Niveau 4                                    | 1 688 €                                 |
| Niveau 5                                    | 1 787 €                                 |
| Niveau 6                                    | 1 959 €                                 |

| Classification en vigueur<br>(Chapitre XII) | Salaire minima mensuel<br>pour 151 h 67 |
|---|---|
| Niveau 7                                    | 2 542 €                                 |
| Niveau 8                                    | 3 345 €                                 |
| Niveau 9                                    | 3 776 €                                 |

Les parties signataires rappellent que le niveau 1 est principalement un niveau de « débutant » qui ne peut être appliqué au-delà d'une durée de 6 mois de présence dans l'entreprise, sauf pour les employés de nettoyage.

Elles rappellent d'autre part aux entreprises de la branche qu'elles doivent remédier aux inégalités constatées entre les hommes et les femmes en matière d'écarts de rémunération et aux inégalités d'une façon générale en matière de conditions de travail et d'emploi.

Elles rappellent également le principe de l'égalité des femmes et des hommes tant en ce qui concerne l'accès à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle dans des niveaux et catégories supérieurs mieux rémunérés.

L'employeur doit assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les éléments servant à la détermination de la rémunération ainsi que les conditions d'octroi des compléments de rémunération, y compris les avantages en nature, doivent être exempts de toute forme de discrimination.

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

Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 et suivants du code du travail, le présent avenant sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

*Fait à Paris, le 16 mars 2022.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

IDCC : **1576** | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES,  
ÉLECTRIQUES, ÉLECTRONIQUES, CONNEXES ET SIMILAIRES**

**(Cher)**

**(15 janvier 1990)**

*(Bulletin officiel n° 1990-7 bis)*

*(Étendue par arrêté du 18 octobre 1990,*

*Journal officiel du 14 novembre 1990)*

### **Avenant du 1<sup>er</sup> mars 2022**

relatif à la garantie annuelle territoriale de rémunération effective  
au 1<sup>er</sup> janvier 2022  
(Cher)

NOR : ASET2250510M

IDCC : 1576

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

**UIMM Val de Loire,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

À la suite d'une réunion paritaire tenue le 24 février 2022, conformément à l'article 31.1 de l'avenant mensuel de la convention collective de la métallurgie du Cher, l'organisation patronale et les organisations syndicales, sont convenues d'une garantie annuelle territoriale de rémunération effective applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022.

#### **Article 2**

La garantie annuelle territoriale de rémunération effective est applicable selon les modalités de l'article 31.2 de l'avenant mensuel de la convention collective de la métallurgie du Cher et adaptable à l'horaire de travail effectif.

### Article 3

La garantie annuelle territoriale de rémunération effective comprend les compensations pécuniaires pour l'ensemble des réductions de la durée du travail légale ou conventionnelle.

### Article 4

En janvier 2023, l'employeur vérifiera que le montant total des salaires bruts correspondant à toute l'année 2022 et déterminé selon l'article 31.2 de l'avenant mensuels de la convention collective de la métallurgie du Cher, a bien été au moins égal au montant de la garantie annuelle territoriale de rémunération effective applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022 par le présent accord. Le versement se fera dans toute la mesure du possible en janvier 2023 et au plus tard en février 2023.

### Article 5

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

### Article 6

Les parties signataires demandent que soient rendues obligatoires, pour tous les employeurs compris dans le champ d'application de la convention collective de la métallurgie du Cher, les dispositions du présent accord.

### Article 7

Le présent avenant sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail en deux exemplaires et du greffe du conseil de prud'hommes de Bourges en un exemplaire dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail.

*Fait à Bourges, le 1<sup>er</sup> mars 2022.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe

### GRE annuelle applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022

Base 151 h 67.

*(En euros.)*

| Coefficient | GRE    |
|-------------|--------|
| 140         | 19 250 |
| 145         | 19 420 |
| 155         | 19 600 |
| 170         | 19 800 |
| 180         | 20 020 |
| 190         | 20 300 |
| 215         | 20 690 |
| 225         | 21 000 |
| 240         | 22 000 |
| 255         | 23 070 |
| 270         | 24 460 |
| 285         | 25 790 |
| 305         | 27 485 |
| 335         | 30 220 |
| 365         | 32 820 |
| 395         | 35 560 |

Convention collective départementale

IDCC : 1576 | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES,  
ÉLECTRIQUES, ÉLECTRONIQUES, CONNEXES ET SIMILAIRES  
(Cher)**

**(15 janvier 1990)**

*(Bulletin officiel n° 1990-7 bis)*

*(Étendue par arrêté du 18 octobre 1990,*

*Journal officiel du 14 novembre 1990)*

### **Avenant du 1<sup>er</sup> mars 2022**

relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques  
à compter du 1<sup>er</sup> mars 2022  
(Cher)

NOR : ASET2250511M

IDCC : 1576

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

**UIMM Val de Loire,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

La valeur du point, dans le cadre de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, électriques, électroniques et connexes du Cher, est fixée à 5,61 euros en base 151,67 heures à partir du 1<sup>er</sup> mars 2022.

Les appointements minima hiérarchiques garantis résultant de l'application de l'accord national sur les classifications du 21 juillet 1975 modifié par les avenants du 30 janvier 1980, du 21 avril 1981, du 4 février 1983, du 25 janvier 1990 et du 10 juillet 1992 sont présentés dans les barèmes annexés au présent accord :

- annexe I du présent avenant concernant « Les rémunérations minimales hiérarchiques des administratifs et techniciens » (cas général) ;
- annexe II du présent avenant concernant « Les rémunérations minimales hiérarchiques des ouvriers » ;

- annexes III du présent avenant concernant « Les rémunérations minimales hiérarchiques des agents de maîtrise d’atelier ».

## **Article 2**

Les appointements minima comprennent les compensations pécuniaires dues pour l’ensemble des réductions de la durée du travail.

## **Article 3**

Les appointements minima hiérarchiques servent de base au calcul de la prime d’ancienneté.

## **Article 4**

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

## **Article 5**

Les parties signataires demandent que soient rendues obligatoires, pour tous les employeurs compris dans le champ d’application de la convention collective de la métallurgie du Cher, les dispositions du présent accord.

## **Article 6**

Le présent avenant sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail en deux exemplaires et du greffe du conseil de prud’hommes de Bourges en un exemplaire dans les conditions prévues à l’article D. 2231-2 du code du travail.

*Fait à Bourges, le 1<sup>er</sup> mars 2022.*

(Suivent les signatures.)

Annexe I Administratifs et techniciens

Rémunérations minimales hiérarchiques – Primes d’ancienneté

Date d’application : 1<sup>er</sup> mars 2022.  
Valeur du point : 5,61 euros.  
Base : 151,67 heures.

(En euros.)

| Niveau | Échelon | Coef. | RMH<br>base<br>151,67 | Prime d'ancienneté |       |       |       |        |        |        |        |        |        |        |        |        |
|--------|---------|-------|-----------------------|--------------------|-------|-------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
|        |         |       |                       | 3 ans              | 4 ans | 5 ans | 6 ans | 7 ans  | 8 ans  | 9 ans  | 10 ans | 11 ans | 12 ans | 13 ans | 14 ans | 15 ans |
| I      | 1       | 140   | 785,40                | 23,56              | 31,42 | 39,27 | 47,12 | 54,98  | 62,83  | 70,69  | 78,54  | 86,39  | 94,25  | 102,10 | 109,96 | 117,81 |
|        | 2       | 145   | 813,45                | 24,40              | 32,54 | 40,67 | 48,81 | 56,94  | 65,08  | 73,21  | 81,35  | 89,48  | 97,61  | 105,75 | 113,88 | 122,02 |
|        | 3       | 155   | 869,55                | 26,09              | 34,78 | 43,48 | 52,17 | 60,87  | 69,56  | 78,26  | 86,96  | 95,65  | 104,35 | 113,04 | 121,74 | 130,43 |
| II     | 1       | 170   | 953,70                | 28,61              | 38,15 | 47,69 | 57,22 | 66,76  | 76,30  | 85,83  | 95,37  | 104,91 | 114,44 | 123,98 | 133,52 | 143,06 |
|        | 2       | 180   | 1 009,80              | 30,29              | 40,39 | 50,49 | 60,59 | 70,69  | 80,78  | 90,88  | 100,98 | 111,08 | 121,18 | 131,27 | 141,37 | 151,47 |
|        | 3       | 190   | 1 065,90              | 31,98              | 42,64 | 53,30 | 63,95 | 74,61  | 85,27  | 95,93  | 106,59 | 117,25 | 127,91 | 138,57 | 149,23 | 159,89 |
| III    | 1       | 215   | 1 206,15              | 36,18              | 48,25 | 60,31 | 72,37 | 84,43  | 96,49  | 108,55 | 120,62 | 132,68 | 144,74 | 156,80 | 168,86 | 180,92 |
|        | 2       | 225   | 1 262,25              | 37,87              | 50,49 | 63,11 | 75,74 | 88,36  | 100,98 | 113,60 | 126,23 | 138,85 | 151,47 | 164,09 | 176,72 | 189,34 |
|        | 3       | 240   | 1 346,40              | 40,39              | 53,86 | 67,32 | 80,78 | 94,25  | 107,71 | 121,18 | 134,64 | 148,10 | 161,57 | 175,03 | 188,50 | 201,96 |
| IV     | 1       | 255   | 1 430,55              | 42,92              | 57,22 | 71,53 | 85,83 | 100,14 | 114,44 | 128,75 | 143,06 | 157,36 | 171,67 | 185,97 | 200,28 | 214,58 |
|        | 2       | 270   | 1 514,70              | 45,44              | 60,59 | 75,74 | 90,88 | 106,03 | 121,18 | 136,32 | 151,47 | 166,62 | 181,76 | 196,91 | 212,06 | 227,21 |
|        | 3       | 285   | 1 598,85              | 47,97              | 63,95 | 79,94 | 95,93 | 111,92 | 127,91 | 143,90 | 159,89 | 175,87 | 191,86 | 207,85 | 223,84 | 239,83 |



| Niveau | Échelon | Coef. | RMH<br>base<br>151,67 | Prime d'ancienneté |       |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |
|--------|---------|-------|-----------------------|--------------------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
|        |         |       |                       | 3 ans              | 4 ans | 5 ans  | 6 ans  | 7 ans  | 8 ans  | 9 ans  | 10 ans | 11 ans | 12 ans | 13 ans | 14 ans | 15 ans |
| V      | 1       | 305   | 1 711,05              | 51,33              | 68,44 | 85,55  | 102,66 | 119,77 | 136,88 | 153,99 | 171,11 | 188,22 | 205,33 | 222,44 | 239,55 | 256,66 |
|        | 2       | 335   | 1 879,35              | 56,38              | 75,17 | 93,97  | 112,76 | 131,55 | 150,35 | 169,14 | 187,94 | 206,73 | 225,52 | 244,32 | 263,11 | 281,90 |
|        | 3       | 365   | 2 047,65              | 61,43              | 81,91 | 102,38 | 122,86 | 143,34 | 163,81 | 184,29 | 204,77 | 225,24 | 245,72 | 266,19 | 286,67 | 307,15 |
|        | 4       | 395   | 2 215,95              | 66,48              | 88,64 | 110,80 | 132,96 | 155,12 | 177,28 | 199,44 | 221,60 | 243,75 | 265,91 | 288,07 | 310,23 | 332,39 |

Annexe II Ouvriers

Rémunérations minimales hiérarchiques – Primes d’ancienneté

Date d’application : 1<sup>er</sup> mars 2022.  
Valeur du point : 5,61 euros.  
Base : 151,67 heures.

(En euros.)

| Niveau | Échelon | Coef. | RMH<br>base<br>151,67 | Prime d'ancienneté |       |       |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |
|--------|---------|-------|-----------------------|--------------------|-------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
|        |         |       |                       | 3 ans              | 4 ans | 5 ans | 6 ans  | 7 ans  | 8 ans  | 9 ans  | 10 ans | 11 ans | 12 ans | 13 ans | 14 ans | 15 ans |
| I      | 1       | 140   | 824,67                | 24,74              | 32,99 | 41,23 | 49,48  | 57,73  | 65,97  | 74,22  | 82,47  | 90,71  | 98,96  | 107,21 | 115,45 | 123,70 |
|        | 2       | 145   | 854,12                | 25,62              | 34,16 | 42,71 | 51,25  | 59,79  | 68,33  | 76,87  | 85,41  | 93,95  | 102,49 | 111,04 | 119,58 | 128,12 |
|        | 3       | 155   | 913,03                | 27,39              | 36,52 | 45,65 | 54,78  | 63,91  | 73,04  | 82,17  | 91,30  | 100,43 | 109,56 | 118,69 | 127,82 | 136,95 |
| II     | 1       | 170   | 1 001,39              | 30,04              | 40,06 | 50,07 | 60,08  | 70,10  | 80,11  | 90,12  | 100,14 | 110,15 | 120,17 | 130,18 | 140,19 | 150,21 |
|        | 3       | 190   | 1 119,20              | 33,58              | 44,77 | 55,96 | 67,15  | 78,34  | 89,54  | 100,73 | 111,92 | 123,11 | 134,30 | 145,50 | 156,69 | 167,88 |
| III    | 1       | 215   | 1 266,46              | 37,99              | 50,66 | 63,32 | 75,99  | 88,65  | 101,32 | 113,98 | 126,65 | 139,31 | 151,97 | 164,64 | 177,30 | 189,97 |
|        | 3       | 240   | 1 413,72              | 42,41              | 56,55 | 70,69 | 84,82  | 98,96  | 113,10 | 127,23 | 141,37 | 155,51 | 169,65 | 183,78 | 197,92 | 212,06 |
| IV     | 1       | 255   | 1 502,08              | 45,06              | 60,08 | 75,10 | 90,12  | 105,15 | 120,17 | 135,19 | 150,21 | 165,23 | 180,25 | 195,27 | 210,29 | 225,31 |
|        | 2       | 270   | 1 590,44              | 47,71              | 63,62 | 79,52 | 95,43  | 111,33 | 127,23 | 143,14 | 159,04 | 174,95 | 190,85 | 206,76 | 222,66 | 238,57 |
|        | 3       | 285   | 1 678,79              | 50,36              | 67,15 | 83,94 | 100,73 | 117,52 | 134,30 | 151,09 | 167,88 | 184,67 | 201,46 | 218,24 | 235,03 | 251,82 |

(Voir page suivante.)

Article 45 de l'avenant mensuels de la convention collective de la métallurgie du Cher :

Indemnité de restauration sur le lieu de travail :

- pour les mensuels effectuant au moins six heures de travail entre 20 heures et 4 heures :  
7,22 euros ;
  - pour les mensuels travaillant en équipes successives de jour : 3,01 euros,
- quel que soit l'horaire.

## **Annexe III** Agents de maîtrise d'ateliers

### Rémunérations minimales hiérarchiques – Primes d'ancienneté

Date d'application : 1<sup>er</sup> mars 2022.

Valeur du point : 5,61 euros.

Base : 151,67 heures.

(En euros.)

| Niveau | Échelon | Coef. | RMH<br>base<br>151,67 | Prime d'ancienneté |       |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |
|--------|---------|-------|-----------------------|--------------------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
|        |         |       |                       | 3 ans              | 4 ans | 5 ans  | 6 ans  | 7 ans  | 8 ans  | 9 ans  | 10 ans | 11 ans | 12 ans | 13 ans | 14 ans | 15 ans |
| III    | 1       | 215   | 1 290,58              | 38,72              | 51,62 | 64,53  | 77,43  | 90,34  | 103,25 | 116,15 | 129,06 | 141,96 | 154,87 | 167,78 | 180,68 | 193,59 |
|        | 3       | 240   | 1 440,65              | 43,22              | 57,63 | 72,03  | 86,44  | 100,85 | 115,25 | 129,66 | 144,06 | 158,47 | 172,88 | 187,28 | 201,69 | 216,10 |
| IV     | 1       | 255   | 1 530,69              | 45,92              | 61,23 | 76,53  | 91,84  | 107,15 | 122,46 | 137,76 | 153,07 | 168,38 | 183,68 | 198,99 | 214,30 | 229,60 |
|        | 3       | 285   | 1 710,77              | 51,32              | 68,43 | 85,54  | 102,65 | 119,75 | 136,86 | 153,97 | 171,08 | 188,18 | 205,29 | 222,40 | 239,51 | 256,62 |
| V      | 1       | 305   | 1 830,82              | 54,92              | 73,23 | 91,54  | 109,85 | 128,16 | 146,47 | 164,77 | 183,08 | 201,39 | 219,70 | 238,01 | 256,32 | 274,62 |
|        | 2       | 335   | 2 010,90              | 60,33              | 80,44 | 100,55 | 120,65 | 140,76 | 160,87 | 180,98 | 201,09 | 221,20 | 241,31 | 261,42 | 281,53 | 301,64 |
|        | 3       | 365   | 2 190,99              | 65,73              | 87,64 | 109,55 | 131,46 | 153,37 | 175,28 | 197,19 | 219,10 | 241,01 | 262,92 | 284,83 | 306,74 | 328,65 |
|        | 4       | 395   | 2 371,07              | 71,13              | 94,84 | 118,55 | 142,26 | 165,97 | 189,69 | 213,40 | 237,11 | 260,82 | 284,53 | 308,24 | 331,95 | 355,66 |

**Accord du 22 février 2022**

relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie

NOR : ASET2250513M

IDCC : 1621

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

**CSRP,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FCE CFDT ;**

**CFC-CGC Chimie ;**

**Pharmacie LABM FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Le code du travail dispose que la formation professionnelle tout au long de la vie constitue une obligation nationale. Elle vise à permettre à chaque personne, indépendamment de son statut, d'acquérir et d'actualiser des connaissances et des compétences favorisant son évolution professionnelle, ainsi que de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle. Elle constitue un élément déterminant de sécurisation des parcours professionnels et de la promotion des salariés.

La formation professionnelle continue a également pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des travailleurs, de permettre leur maintien dans l'emploi, de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle, de contribuer au développement économique et culturel, à la sécurisation des parcours professionnels et à leur promotion sociale.

Les partenaires sociaux de la branche de la répartition pharmaceutique considèrent que la formation professionnelle est un investissement, tant pour les salariés que les entreprises. Elle est l'un des moyens privilégiés pour que les salariés développent des connaissances, des compétences et un savoir-faire leur procurant des capacités d'adaptation aux évolutions, réalisant ainsi la nécessaire convergence entre les besoins économiques de l'entreprise et leurs aspirations individuelles et sociales. Le développement de la formation professionnelle continue est donc

l'une des conditions d'une meilleure qualification des salariés, et donc de la sécurisation de leur parcours professionnel.

Les partenaires sociaux considèrent également la formation professionnelle continue comme un droit individuel et collectif devant répondre aux aspirations professionnelles et personnelles des salariés tout au long de leur vie professionnelle. Elle concourt au renforcement de la compétitivité des entreprises et contribue à la préservation de l'emploi.

Dans cette perspective, le développement de la formation professionnelle est destiné à :

- permettre la sécurisation des parcours professionnels des salariés par la nécessaire mise en adéquation de l'évolution des compétences et l'évolution des technologies et modes d'organisation du travail ;
- favoriser l'acquisition d'une qualification tout au long de leur vie professionnelle, aux jeunes et à certains salariés en leur permettant de suivre des actions de formation dispensées, notamment dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou via la « Pro-A » (reconversion ou promotion par l'alternance) ;
- faciliter la promotion sociale et l'évolution au travers d'une qualification professionnelle.

Conformément au droit du travail, l'accès à la formation professionnelle s'exerce notamment dans le cadre :

- du plan de développement des compétences décidé et mis en œuvre au sein de l'entreprise ;
- du droit au CPF de transition mis en œuvre à l'initiative du salarié ;
- du CPF mis en œuvre à l'initiative du salarié, à titre individuel ou en accord avec l'entreprise.

Le présent accord constitue un accord de révision à l'accord du 19 janvier 2006 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans la branche de la répartition pharmaceutique, et à ses deux avenants du 18 juillet 2006 et du 20 juin 2008.

Il annule et remplace toutes les dispositions contenues dans les accords et avenants cités.

## **Titre 1<sup>er</sup> Nature et priorités des actions de formation**

### **Article 1<sup>er</sup> | Objectifs généraux de la formation professionnelle au sein de la branche**

Les partenaires sociaux de la branche considèrent que chaque salarié doit être en mesure, tout au long de sa vie professionnelle, d'acquérir, de compléter ou de renouveler ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, afin de favoriser son évolution professionnelle et de sécuriser son parcours.

Les actions de formation doivent concourir en priorité à faciliter l'adaptation des salariés à l'évolution de leur emploi, à permettre leur maintien dans l'emploi et l'accès à un véritable parcours professionnel. Elles doivent également permettre aux salariés d'accéder à la promotion sociale.

Les partenaires sociaux fixent les objectifs généraux de la formation professionnelle ainsi qu'il suit :

- l'acquisition et l'approfondissement des connaissances et compétences ;
- la mise en adéquation face aux évolutions des emplois ;
- la mise en œuvre des actions de formation adaptées en faveur des salariés ayant les niveaux de qualification les moins élevés et des publics prioritaires ;
- la mise en œuvre d'actions de promotion, qualifiantes, certifiantes ou diplômantes ;

- le maintien dans l’emploi des salariés âgés de 45 ans et plus par l’accès notamment à des formations qualifiantes ;
- les actions visant à résorber la précarité, notamment grâce à des formations qualifiantes ;
- l’égalité d’accès des femmes et des hommes à la formation en vue de favoriser une plus grande mixité des emplois ;
- la reconnaissance de l’expérience à travers la VAE ;
- la mise en œuvre d’actions de formation sans lien direct avec l’entreprise dans le but de favoriser la professionnalisation des salariés.

## **Article 2 | Priorités de la formation professionnelle**

Afin de contribuer plus efficacement à l’emploi, les partenaires sociaux de la branche considèrent qu’il convient de promouvoir l’adaptation, le développement et le perfectionnement permanent des connaissances des salariés à l’évolution de leur emploi.

Sont considérées comme prioritaires dans la branche les actions de formation portant sur les thèmes suivants :

- le maintien dans l’emploi des premiers niveaux de qualification par l’accès à des formations de base (lecture, écriture, transmission des consignes, etc.) et l’évolution dans l’emploi de ces salariés par l’accès à des formations certifiantes, diplômantes et qualifiantes ;
- les connaissances requises permettant de s’adapter à l’évolution des techniques nécessaires au bon exercice des métiers de l’avenir ;
- les connaissances requises permettant le respect et le contrôle de la sécurité et de la qualité pharmaceutiques ;
- la transmission des savoirs ;
- la connaissance de l’entreprise et de son environnement ;
- les langues à usage professionnel ;
- le développement des fonctions tutorales des salariés âgés de 45 ans et plus ;
- la validation des acquis de l’expérience ;
- le bilan de compétences ;
- l’acquisition de connaissances s’inscrivant dans le cadre d’un projet professionnel.

## **Article 3 | Publics prioritaires**

Dans le cadre notamment de ces priorités, les partenaires sociaux de la branche souhaitent que les entreprises accordent une attention particulière aux publics suivants :

- les salariés les moins qualifiés ;
- les salariés âgés d’au moins 45 ans ;
- les salariés déclarés inaptes à leur poste de travail ;
- les salariés en situation de handicap ;
- les salariés rencontrant des difficultés d’adaptation ou de maintien dans leur emploi ;
- les salariés ayant interrompu leur activité professionnelle pour un congé de maternité, un congé parental d’éducation ou un congé d’adoption, une longue maladie ou un accident du travail et rencontrant des difficultés de retour à leur emploi ;
- les salariés à temps partiel qui souhaitent évoluer vers un temps plein et qui ont besoin, pour que leur demande soit prise en compte, de développer leurs compétences ou d’acquérir de nouvelles connaissances ;
- les salariés qui interrompent leur activité pour assister des conjoints, ascendants ou descendants en situation de dépendance ;
- les salariés ayant un mandat de représentant du personnel.

## **Titre 2 Dispositifs de formation professionnelle**

### **Article 4 | Compte personnel formation (CPF)**

Le compte personnel de formation (CPF) est l'une des composantes du compte personnel d'activité, qui a pour objectifs, par l'utilisation des droits qui y sont inscrits, de renforcer l'autonomie et la liberté d'action de son titulaire et de sécuriser son parcours professionnel en supprimant les obstacles à la mobilité.

#### **Article 4.1 | Alimentation du CPF**

L'alimentation du compte CPF des salariés de la branche de la répartition pharmaceutique se fait conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

#### **Article 4.2 | Formations éligibles**

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, sont éligibles au CPF :

- les actions de formation sanctionnées par :
  - les certifications professionnelles enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles ;
  - les attestations de validation de blocs de compétences ;
  - les certifications et habilitations enregistrées dans le répertoire spécifique établi par France compétences, et comprenant notamment la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles ;
- et, dans les conditions définies par décret :
  - les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience ;
  - les bilans de compétences ;
  - la préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger et du groupe lourd ;
  - les actions de formation d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise et de pérenniser l'activité de celle-ci.

Le CPF peut également être mobilisé dans la mise en œuvre d'un projet de transition professionnelle.

#### **Article 4.3 | Modalités de mobilisation du CPF**

Le CPF ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès du salarié. Le refus de ce dernier de le mobiliser ne constitue pas une faute.

##### **Article 4.3.1 | CPF hors temps de travail**

Lorsque le salarié souhaite mobiliser son CPF pour suivre une formation en dehors de son temps de travail, il peut le faire sans en informer son employeur, et sans que l'accord de ce dernier ne soit demandé.



### Article 4.3.2 | CPF en tout ou partie sur temps de travail

Lorsque le salarié souhaite mobiliser son CPF pour suivre une formation se déroulant en tout ou partie sur son temps de travail, ce dernier doit demander une autorisation d'absence à son employeur avant le début de l'action de formation, dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- soixante jours calendaires si la durée de l'action de formation est inférieure à six mois ;
- cent vingt jours calendaires si la durée de l'action de formation est égale ou supérieure à six mois.

À compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de trente jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation de la demande.

Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

### Article 4.4 | Formations CPF réalisables de droit en partie sur temps de travail dans la branche de la répartition pharmaceutique

Les partenaires sociaux ont souhaité offrir aux salariés ayant au moins 12 mois d'ancienneté dans leur entreprise la possibilité de réaliser, de droit, certaines formations CPF sur leur temps de travail, dans le cadre d'une autorisation d'absence de deux jours consécutifs maximum par an.

Les entreprises pourront déroger dans un sens plus favorable aux limites fixées dans le présent article.

#### Article 4.4.1 | Formations ouvertes de droit en partie sur temps de travail

Afin d'ouvrir droit à cette autorisation d'absence, ces formations devront concerner une des sous-thématiques listées dans le tableau ci-dessous, classées par thème :

| Commerce  |
|---|
| Les fondamentaux de la vente  |
| La négociation commerciale  |
| La bonne posture à adopter face à un client                           |
| Le relationnel client   |
| La gestion des réclamations clients                                   |
| Accueil téléphonique  |
| Prospection commerciale   |
| E-commerce  |
| Logistique  |
| Fondamentaux du management industriel et logistique                   |
| Logistique pour non-logisticien                                       |
| Approvisionnement et logistique : les fondamentaux de la Supply Chain |
| Gestion des approvisionnements  |
| Gestion des stocks  |

| Compétences de base   |
|---|
| Connaissances et compétences de base professionnelles (type Cléa) |
| Orthographe   |
| Numérique   |
| Bureautique   |

#### Article 4.4.2 | Conditions et démarches du salarié

Dès lors que le salarié a 12 mois d'ancienneté ou plus dans son entreprise, il bénéficie, une fois par an d'une autorisation d'absence rémunérée dans la limite de deux jours consécutifs, afin de lui permettre de suivre sur son temps de travail une formation rentrant dans une de ces thématiques listées à l'article 4.4.1 du présent accord, en utilisant son CPF.

Afin de bénéficier de ce dispositif, le salarié doit formuler une demande d'autorisation d'absence auprès de son employeur avant le début de l'action de formation, dans un délai qui ne peut être inférieur aux délais légaux.

L'employeur dispose alors d'un délai de trente jours calendaires suivant la réception de la demande d'autorisation d'absence pour faire connaître, par écrit, son accord ou le report de l'autorisation d'absence, pour l'un des motifs suivants :

- dépassement du seuil de salariés bénéficiant en même temps de ce dispositif dans l'établissement, à savoir :
  - 1 salarié en CPF sur temps de travail à la fois pour les établissements entre 1 et 50 salariés ;
  - 2 salariés en CPF sur temps de travail à la fois pour les établissements de 51 salariés et plus,
- un salarié appartenant au même service que le salarié demandeur bénéficie déjà de ce dispositif ;
- risque de désorganisation du service auquel appartient le salarié demandeur.

L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation de la demande.

Ce report ne pourra cependant pas excéder six mois à compter de la demande formulée par le salarié.

Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

#### Article 5 | Contrats de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail en alternance visant l'obtention de titres ou de diplômes correspondant à des qualifications :

- enregistrés au Registre national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- ou reconnus dans les classifications de la convention collective de branche ;
- ou figurant sur la liste ouvrant droit à une certification de qualification professionnelle.

#### Article 5.1 | Public visé

Un contrat de professionnalisation peut être conclu avec :

- les jeunes de 16 à 25 ans révolus, pour compléter leur formation initiale ;
- les demandeurs d'emploi d'au moins 26 ans ;

- les bénéficiaires du RSA (revenu de solidarité active), de l'ASS (allocation de solidarité spécifique), ou de l'AAH (allocation adulte handicapé) ;
- les personnes ayant été en contrat unique d'insertion (CUI).

## **Article 5.2 | Formes et caractéristiques du contrat de professionnalisation**

Le contrat de professionnalisation doit être écrit, et peut être conclu dans le cadre d'un CDD ou d'un CDI.

Un tuteur est obligatoirement désigné par l'employeur pour accompagner le salarié en contrat de professionnalisation.

### **Article 5.2.1 | Contrat de professionnalisation en CDD**

Le contrat de professionnalisation en CDD peut être conclu pour une durée comprise entre 6 à 12 mois.

Un allongement de la durée de ce CDD à 36 mois est cependant possible, pour les publics suivants :

- jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus inscrits à Pôle emploi depuis plus d'un an ;
- demandeurs d'emploi d'au moins 26 ans inscrits à Pôle emploi depuis plus d'un an ;
- bénéficiaires du RSA, de l'ASS ou de l'AAH ;
- personnes ayant été en CUI.

La durée minimale de l'action de professionnalisation peut également être allongée jusqu'à vingt-quatre mois dès lors que la nature de la formation l'exige.

Il est également possible de renouveler le contrat de professionnalisation en CDD si :

- le salarié ayant obtenu la qualification visée prépare une qualification supérieure ou complémentaire à la première ;
- le salarié n'a pu atteindre la qualification préparée pour cause :
  - d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie ;
  - de maternité ;
  - de maladie, qu'elle soit ou non d'origine professionnelle, ou d'accident du travail ;
  - de défaillance de l'organisme de formation.

### **Article 5.2.2 | Contrat de professionnalisation en CDI**

Lorsque le contrat de professionnalisation est conclu dans le cadre d'un CDI, le contrat comprend une action de professionnalisation d'une durée comprise entre 6 et 12 mois.

Un allongement de la durée de l'action de professionnalisation à 36 mois est cependant possible, pour les publics suivants :

- jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus inscrits à Pôle emploi depuis plus d'un an ;
- demandeurs d'emploi d'au moins 26 ans inscrits à Pôle emploi depuis plus d'un an ;
- bénéficiaires du RSA, de l'ASS ou de l'AAH ;
- personnes ayant été en CUI.

La durée minimale de l'action de professionnalisation peut également être allongée jusqu'à vingt-quatre mois dès lors que la nature de la formation l'exige.

### Article 5.3 | *Durée de la formation*

La période de professionnalisation (alternance entre formation et périodes de travail en entreprise) est située au début du CDI, et, dans le cas d'un CDD, occupe toute la durée du contrat.

Dans ce cadre, la formation du salarié en contrat de professionnalisation prend la forme d'actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement et d'enseignements généraux, professionnels et technologiques, d'une durée comprise entre 15 à 25 % de la durée totale du contrat de professionnalisation (ou de la période de professionnalisation en cas de CDI). Cette durée ne peut pas, par ailleurs, être inférieure à 150 heures par an.

Par dérogation à ce principe, la possibilité est offerte au sein de la branche de la répartition pharmaceutique de porter la durée de formation au-delà de 25 % de la durée totale du contrat de professionnalisation (ou de la période de professionnalisation en cas de CDI), pour les cas suivants :

- jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus inscrits à Pôle emploi depuis plus d'un an ;
- demandeurs d'emploi d'au moins 26 ans inscrits à Pôle emploi depuis plus d'un an ;
- bénéficiaires du RSA, de l'ASS ou de l'AAH ;
- personnes ayant été en CUI ;
- salariés visant des formations diplômantes ;
- ou dès lors que la nature de la formation l'exige.

### Article 5.4 | *Rémunération*

La rémunération des salariés en contrat de professionnalisation varie selon l'âge et le niveau de qualification du salarié. Elle s'applique pendant la durée du CDD ou, dans le cas d'un CDI, pendant la durée de l'action de professionnalisation.

Dans la branche de la répartition pharmaceutique, elle ne peut pas être inférieure aux seuils ci-dessous :

|                                  | Salarié non diplômé ou salarié non titulaire d'un diplôme au moins équivalent à un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau | Salarié titulaire d'un diplôme au moins équivalent à un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau |
|----------------------------------|--|---|
| Salariés âgés de moins de 21 ans | 60 % du salaire minimum conventionnel  | 70 % du salaire minimum conventionnel   |
| Salariés âgés de 21 ans à 25 ans | 75 % du salaire minimum conventionnel  | 85 % du salaire minimum conventionnel   |
| Salariés âgés de 26 ans et plus  | Smic ou 85 % du salaire minimum conventionnel si plus avantageux   |   |

### Article 6 | *Dispositif de reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)*

Un accord prévoyant et encadrant la possibilité de recourir au dispositif de reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) dans la branche de la répartition pharmaceutique a été conclu en date du 8 décembre 2021.

## **Article 7 | Tutorat et maîtres d'apprentissage**

Les partenaires sociaux de la branche considèrent que le tutorat et la fonction de maître d'apprentissage sont de nature à favoriser l'insertion professionnelle des bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou de la « Pro-A » (tuteur) et des contrats d'apprentissage (maître d'apprentissage). Dans le cadre de la conclusion d'un contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, ou d'un avenant au contrat de travail dans le cadre de la « Pro-A », la désignation d'un tuteur ou d'un maître d'apprentissage est obligatoire.

Le tuteur ou le maître d'apprentissage permet d'assurer une cohérence de la formation de l'alternant entre les enseignements théoriques et la pratique en entreprise. Il assure également la liaison avec l'établissement de formation.

### **Article 7.1 | Missions et conditions à la nomination du tuteur**

#### **Article 7.1.1 | Conditions à la nomination d'un tuteur**

La désignation du tuteur se fait sur la base du volontariat.

Afin de pouvoir être nommé tuteur, le salarié doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans la qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

L'employeur peut également assurer lui-même le tutorat dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience, notamment dans le cas où aucun salarié ne justifie lui-même de ces conditions.

#### **Article 7.1.2 | Missions du tuteur**

La mission du tuteur auprès du bénéficiaire du contrat de professionnalisation consiste notamment à :

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

L'employeur organise la formation nécessaire au bon accomplissement du tutorat, et permet au salarié de disposer du temps nécessaire pour exercer cette mission et s'y former.

### **Article 7.2 | Missions et conditions à la nomination du maître d'apprentissage**

#### **Article 7.2.1 | Conditions à la nomination d'un maître d'apprentissage**

La désignation du maître d'apprentissage se fait sur la base du volontariat.

Afin de pouvoir être nommé maître d'apprentissage, le salarié doit être majeur, offrir toutes garanties de moralité et :

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

Les stages et les périodes de formation effectués en milieu professionnel, dans le cadre d'une formation initiale, y compris sous contrat d'apprentissage, ou d'une formation continue qualifiante prévue à l'article L. 6314-1 du code du travail, ne sont pas pris en compte dans le décompte de la durée d'expérience requise.

L'employeur ou le conjoint collaborateur peut également remplir cette fonction s'il remplit les conditions ci-dessus.

### **Article 7.2.2 | Missions du maître d'apprentissage**

La mission du maître d'apprentissage auprès du bénéficiaire du contrat d'apprentissage consiste notamment à contribuer à l'acquisition par ce dernier, dans l'entreprise, des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparé, en liaison avec le centre de formation d'apprentis.

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

L'employeur permet au maître d'apprentissage de dégager sur son temps de travail les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti et aux relations avec le centre de formation d'apprentis.

### **Article 7.3 | Reconnaissance du tutorat et de la fonction de maître d'apprentissage dans l'organisation et la charge de travail**

La mission de tuteur et de maître d'apprentissage est inscrite dans les objectifs donnés et est quantifiée afin que les objectifs opérationnels du salarié soient aménagés.

Dans le cadre des perspectives d'évolution professionnelle, l'expérience et le rôle du tuteur ou du maître d'apprentissage doivent être valorisés et faire l'objet d'une analyse de la situation du salarié avec la direction des ressources humaines de l'entreprise, ou, le cas échéant, avec son dirigeant. Ainsi, le tuteur désigné dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou dans le cadre de la « Pro-A », tout comme le maître d'apprentissage désigné dans le cadre d'un contrat d'apprentissage, bénéficiera du versement d'une prime de 200 euros brut par personne encadrée pour l'un de ces dispositifs. Cette prime lui sera versée une fois par personne encadrée, au plus tard dans les 3 mois suivant l'intégration du tuteur ou de l'apprenti dans l'entreprise, ou au plus tard dans les 3 mois suivant le début de la « Pro-A ».

Le tuteur et le maître d'apprentissage bénéficient d'une priorité d'accès aux actions de VAE.

Par ailleurs, l'activité de maître d'apprentissage permet de capitaliser des droits au titre du compte d'engagement citoyen, dans le respect des dispositions légales et réglementaires.

### **Article 7.4 | Nombre d'alternants ou apprentis encadrés par un tuteur ou un maître d'apprentissage**

Afin que le tuteur ou le maître d'apprentissage puisse encadrer au mieux les alternants ou apprentis qu'il accompagne dans leur formation au sein de l'entreprise, chaque tuteur ou maître d'apprentissage ne pourra pas être désigné pour suivre plus de deux alternants ou apprentis à la fois, peu important que ces derniers soient ou non redoublants.

### **Article 8 | Bilan de compétences**

Le bilan de compétences a pour objet de permettre au salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et ses motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

## **Article 8.1 | Réalisation du bilan de compétences**

Le bilan de compétence peut être réalisé :

- sur proposition de l'employeur ;
- ou à l'initiative du salarié.

### **Article 8.1.1 | Bilan de compétences sur proposition de l'employeur**

L'employeur peut proposer au salarié de réaliser un bilan de compétences dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise. Dans ce cas, ce bilan ne peut être réalisé qu'avec le consentement du salarié. Le refus de ce dernier d'y consentir ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Lorsque le bilan de compétences est réalisé dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise, il fait l'objet d'une convention écrite conclue entre l'employeur, le salarié et l'organisme prestataire du bilan de compétences.

La réalisation du bilan de compétences par le salarié sur le temps de travail, dans le cadre du plan de développement des compétences est considérée comme du temps de travail et est rémunérée comme tel.

### **Article 8.1.2 | Bilan de compétences à l'initiative du salarié**

Le salarié peut réaliser un bilan de compétences de sa propre initiative en mobilisant notamment son compte personnel de formation s'il dispose des droits suffisants pour le faire.

S'il réalise dans ce cadre le bilan en dehors de son temps de travail, il n'a pas à en informer son employeur, ni à demander d'autorisation d'absence.

Dans le cas contraire, si le bilan de compétences se déroule pendant tout ou partie du temps de travail, le salarié doit demander une autorisation d'absence à son employeur avant le début de l'action de formation dans les délais prévus à l'article 4.3.2 du présent accord.

À compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de trente jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation de la demande.

Par ailleurs, après 20 ans d'activité professionnelle, et/ou à partir de 45 ans, tout salarié bénéficiera à sa demande d'un bilan de compétences réalisé pendant le temps de travail dès lors qu'il aura au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise.

## **Article 8.2 | Durée du bilan de compétences**

La durée du bilan de compétences ne peut pas excéder 24 heures par bilan.

## **Article 9 | Validation des acquis de l'expérience (VAE)**

La validation des acquis de l'expérience permet à chaque salarié volontaire de faire valider au cours de sa vie professionnelle les acquis de son expérience, notamment professionnelle, liée à l'exercice d'un mandat d'élu au sein d'une collectivité territoriale ou liée à l'exercice de responsabilités syndicales, en vue de l'acquisition d'une certification professionnelle, d'un titre ou d'un diplôme enregistrés au répertoire national des certifications professionnelles mentionné à l'article L. 6113-1 du code du travail.



## **Article 9.1 | Conditions pour bénéficier de la validation des acquis de l'expérience (VAE)**

Toute personne justifiant d'une durée minimale d'un an (continue ou non) sur une activité professionnelle salariée, non salariée, bénévole ou de volontariat, ou inscrite sur la liste des sportifs de haut niveau mentionnée au premier alinéa de l'article L. 221-2 du code du sport ou ayant exercé des responsabilités syndicales, un mandat électoral local ou une fonction élective locale en rapport direct avec le contenu de la certification visée, peut demander la validation des acquis de son expérience.

La validation des acquis de l'expérience ne peut être réalisée qu'avec le consentement du salarié. Le refus d'un salarié de consentir à une action de validation des acquis de l'expérience ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Par ailleurs, après 20 ans d'activité professionnelle, et/ou à partir de 45 ans, tout salarié bénéficiera à sa demande d'une priorité d'accès à une VAE dès lors qu'il aura au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise.

S'il le souhaite, le salarié pourra se faire assister par l'entreprise durant la constitution de son dossier.

## **Article 9.2 | Congé de validation des acquis de l'expérience**

### **Article 9.2.1 | Demande du congé de validation des acquis de l'expérience par le salarié**

Lorsqu'un salarié fait valider les acquis de son expérience, en tout ou partie pendant son temps de travail et à son initiative, il bénéficie d'un congé pour validation des acquis de l'expérience. Ce congé peut être demandé en vue :

- de participer à la session d'évaluation organisée par le ministère ou l'organisme certificateur ;
- de se préparer à cette validation.

Afin de bénéficier de ce congé de validation des acquis de l'expérience, le salarié doit demander à son employeur une autorisation d'absence, au plus tard soixante jours avant le début des actions de validation des acquis de l'expérience, et cela par tout moyen conférant une date certaine à la réception de cette demande.

Lors de sa demande d'autorisation d'absence au titre du congé pour validation des acquis de l'expérience, le salarié doit préciser :

- la certification professionnelle visée ;
- les dates, la nature et la durée des actions permettant au salarié de faire valider les acquis de son expérience ;
- la dénomination du ministère ou de l'organisme certificateur.

Il joint également à sa demande tout document attestant de la recevabilité de sa candidature à une validation des acquis de l'expérience.

### **Article 9.2.2 | Réponse de l'employeur**

L'employeur dispose d'un délai de trente jours calendaires suivant la réception de la demande d'autorisation d'absence pour faire connaître, par écrit, son accord ou les raisons de service motivant le report de l'autorisation d'absence. Ce report ne peut excéder six mois à compter de la demande.

L'absence de réponse de l'employeur dans un délai de trente jours calendaires suivant la réception de la demande d'autorisation d'absence vaut accord.



### **Article 9.2.3 | *Durée du congé de validation des acquis de l'expérience***

Le congé pour validation des acquis de l'expérience ne peut excéder vingt-quatre heures, continues ou discontinues, par session d'évaluation.

### **Article 9.2.4 | *Situation du salarié durant le congé de validation des acquis de l'expérience***

Le salarié qui bénéficie d'un congé pour validation des acquis de l'expérience a droit à une rémunération égale à celle qu'il aurait perçue s'il était resté à son poste de travail, dans la limite de vingt-quatre heures, continues ou discontinues, par validation.

## **Titre 3 Instances paritaires de branche traitant de la formation professionnelle**

### **Article 10 | *Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)***

Les dispositions du présent article annulent et remplacent les dispositions de l'article C.2 de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique et l'accord du 28 janvier 1993 relatif au règlement intérieur de la commission nationale paritaire de l'emploi.

#### **« Article C.2**

Au niveau de la branche professionnelle : Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)

#### **2.1. Composition de la CPNEFP**

La CPNEFP est composée :

- de trois représentants par organisation syndicale de salariés représentative au sein de la branche ;
- et d'un nombre de représentants de l'organisation patronale représentative au sein de la branche qui est égal au nombre maximum de représentants de la délégation salariée.

#### **2.2. Désignation des membres de la CPNEFP**

Les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche doivent faire connaître par écrit au secrétariat de la CPNEFP, au début de chaque année civile et avant la première réunion, les membres de leur délégation.

Cette désignation est valable pour l'année civile, sauf remplacement notifié par écrit au secrétariat de la commission par l'organisation à laquelle appartient le membre remplacé. Cette nouvelle désignation est valable jusqu'à la fin de l'année en cours.

#### **2.3. Réunions de la CPNEFP**

La CPNEFP se réunit 3 fois par an (dont 1 fois à l'occasion de la discussion du rapport annuel de branche sur l'évolution économique, la situation de l'emploi et l'évolution des salaires effectifs moyens).

Une à deux réunions extraordinaires ou plus, si les 2 collèges sont d'accord, peuvent se tenir :

- sur décision commune des deux collèges de la CPNEFP, prise en séance ;
- à la demande écrite de l'un ou l'autre des 2 collèges transmise au secrétariat de la commission et signée par l'ensemble des organisations la composant.

Les convocations sont adressées par e-mail aux membres de la CNPEFP, une semaine avant la tenue de la réunion.

## **2.4. Présidence de la CPNEFP**

La présidence est assurée pour 1 an, alternativement, par chacun des 2 collèges.

Le président est désigné par les membres du collège auquel il appartient. Il en est de même pour le vice-président, désigné par le collège auquel n'appartient pas le président.

En cas d'empêchement du président, c'est le vice-président qui préside les réunions. En cas d'empêchement simultané du président et du vice-président, il appartient à la commission de désigner un président de séance.

## **2.5. Secrétariat**

Le secrétariat est assuré par la CSRP.

L'organisation patronale désigne, à chaque réunion de la commission, un secrétaire de séance choisi parmi ses membres ayant pour mission d'établir le projet de compte-rendu qui sera soumis pour approbation à l'ensemble des membres de la commission.

## **2.6. Délibération de la CPNEFP**

L'ordre du jour de chaque réunion est arrêté par le président et le vice-président en fonction des propositions faites par les deux collèges, au plus tard 7 jours avant la date de la réunion.

Les décisions de la CPNEFP sont prises par accord constaté au moyen d'un vote des deux collèges. Chaque collège dispose à cet effet d'une voix. Préalablement au vote, chaque collège détermine sa position séparément.

Au cas où une majorité au sein de la CPNEFP ne se dégage pas lors d'un vote, le sujet est de nouveau mis au vote lors de la prochaine réunion de l'instance. Si, passée cette réunion, aucune solution n'est trouvée, le conflit sera porté devant la CPPNI, qui devra se réunir dans le cadre de sa mission de conciliation.

## **2.7. Missions de la CPNEFP**

### **2.7.1. Missions dans le cadre de l'emploi**

La CPNEFP a notamment pour objet :

- d'établir un bilan général des évolutions significatives de la branche, concernant en particulier :
  - les restructurations et fusions d'entreprises, les plans sociaux des entreprises ;
  - l'introduction de changements technologiques ayant des incidences importantes sur les conditions de travail et l'organisation du travail ;
  - l'évolution et la structure de l'emploi, sujet qui sera plus particulièrement développé lors des négociations quinquennales sur les classifications professionnelles ;
  - l'évolution du temps de travail et de son organisation avec le suivi, le cas échéant, des accords de branche conclus dans ce domaine ;
  - tout autre point qui pourrait, d'un commun accord, être décidé d'une année à l'autre,
- d'étudier ces évolutions et de les faire connaître ;
- d'examiner paritairement et de façon prévisionnelle toutes les dispositions de nature à favoriser l'emploi ou à faciliter la réinsertion, dans la branche ou hors de la branche, des salariés de tous statuts amenés à perdre leur emploi du fait des concentrations d'entreprises ou d'établissements ou des changements technologiques.

À cet effet, la CPNEFP :

- propose toute enquête professionnelle permettant de mieux apprécier la situation de l'emploi, en approfondissant les données du rapport annuel de branche évoqué à l'article C.2.3. Ces données sont celles de la branche et ne sauraient révéler les dispositions stratégiques particulières aux entreprises ou à des groupes d'entreprises ;
- peut faire appel à des dirigeants spécialisés de la branche ou à des personnes compétentes extérieures pour être renseignée sur les perspectives de changements technologiques ;
- définit, pour les représentants patronaux et salariés représentatifs dans les instances consacrées à la formation (CSE, commission formation des CSE, OPCO de la branche), les actions prioritaires de formation préventive. Ses conclusions feront l'objet de communication aux entreprises et devront être étudiées à l'occasion des projets de formation professionnelle continue.

Au sein des entreprises, les représentants patronaux et salariés communiquent à la CPNEFP, à l'exclusion des documents déclarés confidentiels, les documents officiels remis au CSE, les procès-verbaux approuvés concernant les problèmes d'emploi importants particuliers à l'entreprise à laquelle ils appartiennent.

La CPNEFP prend toute initiative utile pour établir les liaisons nécessaires avec les administrations, commissions et comités officiels ayant des attributions en matière d'emploi.

### **2.7.2. Missions dans le cadre de la formation professionnelle**

La CPNEFP a notamment pour objet :

- de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels existant pour les différents niveaux de qualification ;
- de rechercher, avec les pouvoirs publics et les organisations intéressées, les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens de formation ;
- de formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles ;
- de proposer à France Compétences le montant des coûts contrat pour les formations apprentissage qu'elle sélectionne ;
- de confier à l'observatoire des métiers et des qualifications un certain nombre de travaux, en lien notamment avec la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- d'initier la création éventuelle de nouvelles formations professionnelles et de tous titres utiles à la branche, par le biais notamment des certificats de qualification professionnelle de branche (CQP) ou interbranches (CQPI), d'en assurer les mises à jour et la communication.

Dans cette optique, la CPNEFP procède annuellement à l'examen :

- de l'évolution des diplômes et titres définis par les instances relevant des ministères habilités à délivrer des certifications ;
- si nécessaire, du bilan de l'ouverture ou de la fermeture des sections d'enseignement technologique et professionnel et des sections de formations complémentaires ;
- des informations sur les activités de la formation professionnelle continue menées dans la profession.

Les objectifs des actions de formation seront discutés en CPNEFP en lien avec l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, en prenant en compte les besoins de l'économie et de l'emploi prévisible à court ou à moyen terme. »

La branche de la répartition pharmaceutique dispose d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications, destiné à assurer la veille prospective sur l'évolution qualitative et quantitative des métiers et qualifications de la branche, afin d'être en anticipation et d'adapter ainsi la politique et les programmes de formation de cette dernière. Remplissant notamment la mission de collecte d'informations, l'observatoire permet d'acquérir et de développer une meilleure connaissance des métiers et des qualifications. Il effectue également des travaux de cartographie.

L'observatoire a également un rôle de veille permanente sur les activités de la branche, afin de l'accompagner dans sa démarche prospective. Pour ce faire, il recense les données disponibles sur les métiers et les qualifications et engage des études d'identification et d'analyse de ces métiers et qualifications, pour anticiper leurs évolutions qualitatives et quantitatives.

Le comité paritaire de pilotage de l'observatoire (CPPO) anime cet observatoire, en lien avec l'OPCO, et se réunit à la demande de la CPNEFP.

Le CPPO rend compte de ses travaux à la CPNEFP, qui assure la communication de ses conclusions et recommandations en matière de priorités de formation professionnelle vers les entreprises, les institutions représentatives du personnel, les salariés et les organismes compétents en matière de formation professionnelle.

Ce comité comprend 2 représentants désignés par chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche de la répartition pharmaceutique et un nombre égal de représentants des employeurs. Ces représentants sont membres de la CPNEFP.

Le CPPO remplit les fonctions suivantes :

- définition et adoption du programme de travail annuel ou pluriannuel de l'observatoire, en lien avec les demandes de la CPNEFP ;
- élaboration et suivi du budget de fonctionnement et d'étude de l'observatoire ;
- élaboration du cahier des charges des études décidées par la CPNEFP ;
- validation des résultats des études après examen de ces résultats par la CPNEFP ;
- définition des modalités de la communication des résultats des études auprès des entreprises.

Le financement des observatoires est négocié par l'OPCO avec l'État dans le cadre de sa convention d'objectifs et de moyens.

Un bilan annuel sera communiqué à la CPNEFP.

## **Titre 4 Autres dispositions**

### **Article 12 | Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés**

Le présent accord ne comporte pas de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, les dispositions relatives à la formation professionnelle étant de nature à s'appliquer à tous les salariés de la répartition pharmaceutique, peu important la taille de l'entreprise dans laquelle ils travaillent.

## **Titre 5 Cadre juridique de l'accord**

### **Article 13 | Champs d'application**

Cet accord est applicable aux entreprises relevant du champ d'application tel que défini par l'article A.2 de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique.

### **Article 14 | Durée de l'accord et entrée en vigueur**

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet au lendemain de l'accomplissement des formalités de dépôt.

### **Article 15 | Dénonciation. Révision**

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Cet accord pourra être révisé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

### **Article 16 | Formalités de dépôt et d'extension**

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail (dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15), et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Le présent accord sera également déposé dans la base de données nationale des accords collectifs, dans une version permettant l'anonymisation des noms et prénoms des signataires et des négociateurs.

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

*Fait à Paris, le 22 février 2022.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant n° 7 du 13 décembre 2021**

à l'accord du 11 juin 2009  
relatif à la mise en place du régime de prévoyance

NOR : ASET2250529M

IDCC : 1760

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

**JAF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNECS CFE-CGC ;**

**FGTA FO ;**

**FS CFDT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Comme suite à la réunion de la commission paritaire de prévoyance du 19 octobre 2021 (à valider), les partenaires sociaux ont décidé de modifier les taux de cotisation du régime de prévoyance applicable dans le cadre de la convention collective nationale des jardineries et graineteries.

Les taux applicables sont définis à l'article 1<sup>er</sup> du présent avenant ; ils concernent les cadres et les non-cadres.

Le présent avenant redéfinit les règles applicables au maintien des garanties de protection sociale en cas de suspension du contrat de travail indemnisée.

**Article 1<sup>er</sup> | Modification des taux de cotisation régime de prévoyance**

Le titre II intitulé « Régime de prévoyance des non-cadres » – Point « F » intitulé « Total des cotisations » est modifié comme suit :

*(Voir page suivante.)*

Elles sont supportées pour moitié par l'employeur et pour moitié par le salarié et sont fixées comme suit :

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022.

#### Taux de cotisation pour les salariés non-cadres

| Garanties  | Taux de cotisation exprimés en T1 | Taux de cotisation exprimés en T2<br>(limitée à 4 PMSS) |
|--|-----------------------------------|---|
| Décès  | 0,15 %                            | 0,15 %  |
| Rente éducation  | 0,14 %                            | 0,14 %  |
| Rente de handicap  | 0,02 %                            | 0,02 %  |
| Incapacité   | 0,65 %                            | 0,65 %  |
| Invalidité   | 0,65 %                            | 0,65 %  |
| <b>Total</b>   | <b>1,61 %</b>                     | <b>1,61 %</b>   |
| La prise en charge de la part employeur est de 0,805 % T1/T2 et la part salarié s'élève à 0,805 % T1/T2. La T2 étant limitée à 4 PMSS. |                                   |   |

Le titre III intitulé « Régime de prévoyance du personnel cadre au sens des articles 4 et 4 bis de la CCN du 14 mars 1947 – Le point « 1 F » intitulé « Total des cotisations » est modifié comme suit :

Dans la limite de la tranche 1 des salaires et du taux global ci-après, elles sont totalement supportées par l'entreprise. Au-delà, elles sont supportées pour moitié par l'entreprise et pour moitié par le cadre.

Elles sont fixées comme suit :

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022.

#### Taux de cotisation pour les salariés cadres

| Garanties  | Taux de cotisation exprimés en T1 | Taux de cotisation exprimés en T2<br>(limitée à 8 PMSS) |
|--|-----------------------------------|---|
| Décès  | 0,800 %                           | 0,330 %   |
| Décès accidentel   | 0,130 %                           | 0,06 %  |
| Rente éducation  | 0,140 %                           | 0,140 %   |
| Rente de handicap  | 0,020 %                           | 0,020 %   |
| Incapacité   | 0,572 %                           | 0,925 %   |
| Invalidité   | 0,948 %                           | 1,135 %   |
| <b>Total</b>   | <b>2,610 %</b>                    | <b>2,610 %</b>  |
| La prise en charge de la part employeur pour la T1 : 2,610 %.<br>La prise en charge de la part employeur pour la T2 est de 1,305 % et la part salarié s'élève à 1,305 % T2.<br>La T2 étant limitée à 8 PMSS. |                                   |   |

## Article 2 | *Maintien des garanties de prévoyance*

Au titre IV intitulé « Dispositions communes au régime des non-cadres et des cadres », il est ajouté un article 4 intitulé « Maintien des garanties de prévoyance en cas de suspension du contrat de travail »

« L'adhésion des salariés est maintenue en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période, d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie

par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers (mutuelle, institution de prévoyance).

L'employeur doit continuer à verser la même contribution patronale que pour les salariés actifs pendant toute la période de suspension du contrat de travail. Le salarié continue également à acquitter sa propre part de cotisation.

Pour les salariés placés en activité partielle ou activité partielle de longue durée (APLD) en application du code du travail, les garanties sont maintenues moyennant le paiement de la cotisation.

Lorsque celle-ci est calculée en fonction de la rémunération, il est précisé que la base de calcul inclut le montant de l'indemnité versée au titre de l'activité partielle.

Dans les autres cas de suspension du contrat de travail sans maintien de salaire, les salariés ne bénéficient pas du maintien du régime de prévoyance. Les salariés pourront toutefois continuer à adhérer au régime pendant la période de suspension de leur contrat de travail sous réserve de s'acquitter de l'intégralité de la cotisation (part patronale et part salariale). La cotisation afférente aux garanties "prévoyance" est réglée directement par le salarié auprès de l'organisme assureur. »

### **Article 3 | Date d'entrée en vigueur et durée**

Le présent accord prend effet au 1<sup>er</sup> janvier 2022, il est conclu pour une durée indéterminée. Il se poursuit tous les ans par tacite reconduction, sauf en cas de dénonciation de l'une ou l'autre des parties sous réserve du respect d'un préavis de 3 mois. Les entreprises devront se mettre en conformité avec les dispositions du présent accord.

### **Article 4 | Entreprises de moins de 50 salariés**

Le présent avenant s'applique à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des métiers de la jardinerie et de la graineterie, quel que soit leur effectif.

En conséquence, le thème de négociation du présent avenant ne peut donner lieu à des stipulations différentes selon l'effectif de l'entreprise.

Ainsi, dans le cadre de la demande d'extension et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent avenant ne justifie pas de mesure spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

### **Article 5 | Formalités et publicité**

Cet accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail ainsi que les formalités nécessaires à son extension.

Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions légales. La dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires et faire l'objet d'un dépôt conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail.

Les partenaires sociaux peuvent se réunir dans les 3 mois suivant la réception de la notification afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un accord de substitution. L'accord peut être conclu, y compris avant l'expiration du délai de préavis de 3 mois.

*Fait à Paris, le 13 décembre 2021.*

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3037 | Convention collective nationale

IDCC : 1921 | **PERSONNEL DES HUISSIERS DE JUSTICE**

**Avenant n° 78 du 8 mars 2022**

relatif à la grille des salaires  
au 1<sup>er</sup> mai 2022

NOR : ASET2250472M

IDCC : 1921

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

**HJF ;**

**CNCJ,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC CSFV ;**

**FS CFTD ;**

**FNSECP CGT ;**

**FESSAD UNSA ;**

**FEC FO Services,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

À compter du 1<sup>er</sup> mai 2022, la nouvelle grille des salaires s'établit comme suit :

La valeur du point dite « valeur de référence » est portée à 6,24 €.

La valeur du point dite « valeur complémentaire » est de 6,14 €.

*(Voir page suivante.)*

La classification des salaires minima de la profession pour la durée légale du travail (151,67 heures mensuelles) est établie conformément au tableau ci-dessous :

(En euros.)

| Catégorie | Coefficient | Classification  | Salaire brut |
|-----------|-------------|---|--------------|
| 1         | 262         | Personnel d'entretien.  | 1 634,88     |
| 2         | 272         | Personnel qui assure les travaux de bureau (photocopies, classement, affranchissement, accueil et autres tâches similaires).<br>Appariteur – coursier   | 1 696,28     |
| 3         | 278         | Secrétaire (BEP). Personnel capable de contrôler les mentions essentielles d'un acte, de le mettre en forme, de le régulariser (répertoire). Connaissance de la bureautique et du traitement de textes, accueil, prise de rendez-vous.<br>Secrétaire sous tutorat (d'une autre secrétaire et d'un associé), quelle que soit sa future fonction, ayant une bonne connaissance de la bureautique.<br>Clerc significateur assermenté ayant moins de 5 ans d'ancienneté<br>Salarié qui se destine à la profession d'huissier, titulaire d'un master 1 de la faculté, qui ne suit pas encore les formations de l'École nationale de procédure. | 1 733,12     |
| 4         | 282         | Clerc significateur titulaire du CQP <sup>(1)</sup> de clerc significateur délivré par l'École nationale de procédure ou clerc significateur ayant plus de 5 ans d'ancienneté.<br>Secrétaire, même poste que pour la catégorie 3, mais ayant obtenu le CQP <sup>(1)</sup> de secrétaire.  | 1 757,68     |
| 5         | 296         | Clerc qui maîtrise la terminologie juridique, procède à l'ouverture des dossiers, assure le suivi des procédures et de la comptabilité des dossiers.<br>Titulaire du master 1 en formation à l'École nationale de procédure.<br>Aide comptable.<br>Secrétaire gestionnaire de dossiers. Organise les procédures contentieuses et gère son portefeuille avec le soutien d'un autre salarié, mais sait gérer une relation client.<br>Salarié qui se destine à la profession de commissaire de justice (commissaire de justice stagiaire) en cours de formation.   | 1 843,64     |
| 6         | 316         | Clerc aux procédures titulaire du CQP <sup>(1)</sup> de clerc aux procédures délivré par l'École nationale de procédure.<br>Employé assurant la comptabilité des dossiers ainsi que celle de l'étude.<br>Personnel titulaire de l'ancien diplôme du 2 <sup>e</sup> cycle de l'École nationale de procédure.<br>Secrétaire gestionnaire de dossiers confirmée. Sait entretenir, mais aussi faire évoluer une relation clientèle.   | 1 966,44     |

| Catégorie  | Coefficient | Classification  | Salaire brut |
|--|-------------|---|--------------|
| 7  | 333         | Clerc aux procédures ayant plus de 2 ans d'expérience après l'obtention du CQP <sup>[1]</sup> de clerc aux procédures délivré par l'École nationale de procédure, à quoi s'ajoutent des compétences particulières telles qu'être capable de recherches juridiques, de soutenir une argumentation juridique. Prise de titre, connaissance des procédures particulières, rôle de conseil auprès de la clientèle, ouverture des dossiers, comptabilité dossier voire générale.<br><br>Personnel titulaire de l'ancien examen de fin d'étude de l'École nationale de procédure. | 2 070,82     |
| 8  | 382         | Clerc expert titulaire du CQP <sup>[1]</sup> de clerc expert délivré par l'École nationale de procédure.<br><br>Clerc habilité aux constats tel que défini par l'article 1 <sup>er</sup> bis de l'ordonnance n° 45-2592 du 2 novembre 1945 modifié par la loi n° 91-650 du 9 juillet 1991 (D. n° 92-984 du 9 septembre 1992 modifié D. n° 94-299 du 12 avril 1994).   | 2 371,68     |
| 9  | 422         | Titulaire de l'examen professionnel.<br><br>Responsable de service.   | 2 617,28     |
| 10   | 480         | Collaborateur direct du titulaire : juriste qualifié maîtrisant parfaitement la procédure civile.   | 2 973,40     |
| Cadres   |             |   |              |
| 11   | 540         | Principal clerc : juriste qualifié remplissant les conditions pour être habilité aux constats, collaborateur direct du titulaire maîtrisant parfaitement la procédure civile, la comptabilité des dossiers ainsi que la gestion comptable, administrative, sociale et humaine de l'étude.   | 3 341,80     |
| 12   | 640         | Principal clerc : même définition que ci-dessus ayant au moins 10 ans d'expérience dans la fonction.  | 3 955,80     |
| 13   | 670         | Huissier de justice salarié.  | 4 140,00     |
| [1] Certificat de qualification professionnelle. |             |   |              |

Fait à Paris, le 8 mars 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3298 | Convention collective nationale

IDCC : 2104 | **THERMALISME**

Brochure n° 3307 | Convention collective nationale

IDCC : 2264 | **HOSPITALISATION PRIVÉE**

### **Avenant du 25 février 2022**

relatif au régime de prévoyance des établissements thermaux

NOR : ASET2250522M

IDCC : 2104, 2264

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

**SYNERPA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**UNSA ;**

**FSS CFDT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

#### **Article unique**

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-10-1 du code du travail, l'avenant n° 32 relatif au régime de prévoyance des établissements thermaux ne justifie pas de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. Cet avenant est donc applicable en l'état à l'ensemble des établissements thermaux de la branche, quel que soit leur effectif.

*Fait à Paris, le 25 février 2022.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3334 | Convention collective départementale

IDCC : 2579 | **MÉTALLURGIE**  
(Loir-et-Cher)

### **Accord du 9 mars 2022**

relatif à la rémunération annuelle garantie, à la valeur du point  
déterminant la prime d'ancienneté et à l'indemnité de restauration  
à compter du 1<sup>er</sup> mars 2022  
(Loir-et-Cher)

NOR : ASET2250512M

IDCC : 2579

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

**UIMM Val de Loire,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Les parties conviennent d'instituer une double garantie au profit des salariés relevant de notre profession.

D'une part, la rémunération annuelle garantie RAG, d'autre part la revalorisation des rémunérations minimales hiérarchiques RMH servant d'assiette de calcul à la prime d'ancienneté prévue à l'article 15 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective du 5 juillet 1995.

### **I. La rémunération annuelle garantie (RAG)**

#### **Article 1<sup>er</sup> | Définition et bénéficiaires**

Il est institué dans le cadre de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, électriques et connexes du Loir-et-Cher une rémunération annuelle garantie (RAG) applicable à l'ensemble des catégories de personnel visées par la convention collective ci-dessus mentionnée à l'exclusion :

- des salariés visés par un contrat d'apprentissage ;

- des salariés visés par des mesures relatives à la formation en alternance (notamment contrat de formation alternée).

La situation desdits salariés étant traitée par accord national de la métallurgie en vigueur relatif à la formation professionnelle.

## **Article 2 | Référence horaire et abattement**

La rémunération annuelle garantie constitue le salaire annuel au dessous duquel tout salarié travaillant sur la base de l'horaire légal soit 151,67 heures/mois ne peut être rémunéré, sous réserve, en ce qui concerne les jeunes de moins de 18 ans, des abattements prévus par les dispositions légales et conventionnelles.

## **Article 3 | Adaptation à l'horaire de l'entreprise**

La rémunération annuelle garantie comprend les compensations pécuniaires dues pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

Le barème indiqué à l'article 9 étant donné pour 151,67 heures il doit de ce fait être adapté à l'horaire de l'entreprise, subir les majorations pour heures supplémentaires et les minorations pour recours régulier à l'activité partielle dans le cadre des dispositions de l'article L. 5122-1 du code du travail.

## **Article 4 | Formule de Calcul**

La rémunération annuelle garantie sera applicable *pro rata temporis* aux salariés ne comptant pas un an de présence continue dans l'entreprise au 31 décembre de l'année sur laquelle porte la garantie. Il en sera de même pour le personnel engagé sous contrat à durée déterminée.

La formule de calcul à appliquer sera la suivante :

$$RG = RAG \times \frac{\text{Durée en jours calendaires}}{365 \text{ (année bissextile comprise)}}$$

Pour l'application de cette formule de calcul, il est clairement précisé qu'une semaine de travail doit être décomptée pour 7 jours calendaires, et ce, quand bien même le contrat de travail se terminerait, ou le départ de l'entreprise se situerait, un vendredi soir.

En outre, dans l'hypothèse où le contrat à durée déterminée se trouverait à cheval sur deux exercices, il y aura lieu de calculer *pro rata temporis* la somme des rémunérations garanties (RG) afférente à chaque exercice en procédant comme indiqué ci-dessus.

## **Article 5 | Sommes à prendre en considération**

Pour la comparaison des sommes réellement perçues par les salariés il sera tenu compte de l'ensemble des sommes soumises à cotisation qu'elles qu'en soient la nature et la périodicité à l'exclusion :

- des sommes qui constituant un remboursement de frais ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale ;
- les participations découlant de la législation sur l'intéressement et la participation et n'ayant pas le caractère de salaire ;
- des majorations visées aux articles 18 et 20 de la convention collective des industries métallurgiques du Loir-et-Cher ;
- des majorations relatives au travail de nuit et en équipe pratiquées dans l'entreprise ;

- de l'indemnité de restauration sur le lieu de travail visée à l'article 19 de la convention collective précitée ;
- des primes d'ancienneté prévues à l'article 15 de la convention collective précitée.

## Article 6 | Modalité de calcul en cas d'absence

En cas d'absence du salarié pour quelque cause que ce soit durant la période considérée, il y aura lieu de calculer la rémunération brute fictive que l'intéressé aurait eue s'il avait continué de travailler normalement pendant cette absence pour maladie, accident, formation, etc. pour vérifier l'application de la garantie de rémunération fixée par suite, ne seront pas prises en considération pour cette vérification, les sommes éventuellement versées par l'employeur ou par tout autre organisme pour indemniser la perte de salaire consécutive à l'absence, telles que, notamment, indemnités complémentaires de maladie, de maternité etc.

## Article 7 | Modalité de calcul en cas de changement de classification

Si au cours de l'année civile la classification d'un salarié venait à changer, la RAG lui étant applicable sera constituée de la somme de la RAG relative à l'ancienne classification et de celle relative à la nouvelle classification calculée chacune *pro rata temporis* en jours calendaires.

## Article 8 | Vérification

- S'agissant de rémunération annuelle minimale la vérification interviendra pour chaque salarié en fin d'année. Si celle-ci fait apparaître qu'un salarié n'a pas perçu l'intégralité de la rémunération telle que définie ci-dessus, l'employeur devra verser un complément à concurrence du barème indiqué à l'article 9, et en tout état de cause au plus tard à la fin du mois de janvier suivant l'année civile sur laquelle porte la RAG.
- La vérification et la régularisation devront intervenir en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, au plus tard à la date de rupture juridique du contrat de travail. (La rémunération garantie devant être calculée dans ce cas *pro rata temporis* en jours calendaires).

### Vérification semestrielle

- Une vérification semestrielle sera effectuée à la fin du premier semestre d'application du présent accord. L'assiette des vérifications sera égale à 50 % des montants indiqués à l'article 9. Si cette vérification conduisait à constater que le salarié n'a pas au moins perçu 50 % des montants ci-après indiqués, les entreprises devraient procéder à une régularisation à due concurrence.

## Article 9 | Montant

Le barème de la rémunération annuelle garantie pour l'année 2022 s'établit comme suit :

RAG – Année 2022 (base 151,67 heures).

| Niveau |   | Échelon | Coefficient | Montant  |
|--------|---|---------|-------------|----------|
| I      | 1 | O1      | 140         | 19 250 € |
|        | 2 | O2      | 145         | 19 350 € |
|        | 3 | O3      | 155         | 19 450 € |
| II     | 1 | P1      | 170         | 19 700 € |
|        | 2 |         | 180         | 19 800 € |
|        | 3 | P2      | 190         | 20 400 € |

| Niveau | Échelon                         |         | Coefficient | Montant  |
|--------|---------------------------------|---------|-------------|----------|
| III    | 1                               | P3/AM1  | 215         | 20 700 € |
|        | 2                               |         | 225         | 20 970 € |
|        | 3                               | TA1/AM2 | 240         | 22 800 € |
| IV     | 1                               | TA2/AM3 | 255         | 23 500 € |
|        | 2                               | TA3     | 270         | 24 230 € |
|        | 3                               | TA4/AM4 | 285         | 26 285 € |
| V      | 1                               | AM5     | 305         | 28 195 € |
|        | 2                               | AM6     | 335         | 31 020 € |
|        | 3                               | AM7     | 365         | 33 730 € |
|        | Accord national 25 janvier 1990 |         | 395         | 36 575 € |

Les salariés mensuels au coefficient 140 depuis plus de 6 mois se verront attribuer la RAG du coefficient 145.

## II. Les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH)

Les rémunérations minimales hiérarchiques sont revalorisées comme suit :

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

La valeur du point est fixée à compter du 1<sup>er</sup> mars 2022 à 5,90 euros pour un horaire de 35 heures par semaine.

### Article 2

Les appointements minima comprennent les compensations pécuniaires dues pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

### Article 3

L'indemnité de restauration sur le lieu de travail est fixée à compter du 1<sup>er</sup> mars 2022 à 8,13 euros.

## III. Égalité de rémunération entre les hommes et les femmes

Les parties signataires rappellent à l'ensemble des entreprises visées à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord, la nécessité de mettre en œuvre l'ensemble des dispositions relatives à l'accord national en vigueur relatif à l'égalité professionnelle et à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les présentes dispositions constitueront l'avenant n° 28 à l'annexe ID 2 à la convention collective des industries métallurgiques et connexes du Loiret-Cher.

Les parties signataires demandent que soient rendues obligatoires, pour tous les employeurs compris dans le champ d'application susvisé, les dispositions du présent accord.

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



## Dépôt

Le présent accord sera déposé à la direction des relations du travail à Paris en deux exemplaires et en un exemplaire auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Blois, dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail.

*Fait à Blois, le 9 mars 2022.*

(Suivent les signatures.)

Annexe

Rémunérations minimales hiérarchiques – 151,67 heures

Valeur du point : 5,90 €.

Date d'application : 1<sup>er</sup> mars 2022.

(En euros.)

| Niveau | Échelon | Coefficient | Administratifs<br>et techniciens | Agents de maîtrise<br>(sauf ateliers) | Agents de maîtrise d'ateliers<br>(accord national du 30/01/80)<br>+ 7 % | Ouvriers<br>(accord national du 30/01/80)<br>+ 5 % |
|--------|---------|-------------|----------------------------------|---------------------------------------|---|--|
| I      | 1       | 140         | 826                              |                                       |   | O1 867   |
|        | 2       | 145         | 856                              |                                       |   | O2 898   |
|        | 3       | 155         | 915                              |                                       |   | O3 960   |
| II     | 1       | 170         | 1 003                            |                                       |   | P1 1 053   |
|        | 2       | 180         | 1 062                            |                                       |   |  |
|        | 3       | 190         | 1 121                            |                                       |   | P2 1 177   |
| III    | 1       | 215         | 1 269                            | AM1 1 269                             | 1 357   | P3 1 332   |
|        | 2       | 225         | 1 328                            |                                       |   |  |
|        | 3       | 240         | 1 416                            | AM2 1 416                             | 1 515   | TA1 1 487  |
| IV     | 1       | 255         | 1 505                            | AM3 1 505                             | 1 610   | TA2 1 580  |
|        | 2       | 270         | 1 593                            |                                       |   | TA3 1 673  |
|        | 3       | 285         | 1 682                            | AM4 1 682                             | 1 799   | TA4 1 766  |

| Niveau | Échelon | Coefficient | Administratifs<br>et techniciens | Agents de maîtrise<br>(sauf ateliers) | Agents de maîtrise d'ateliers<br>(accord national du 30/01/80)<br>+ 7 % | Ouvriers<br>(accord national du 30/01/80)<br>+ 5 % |
|--------|---------|-------------|----------------------------------|---------------------------------------|---|--|
| V      | 1       | 305         | 1 800                            | AM5<br>1 800                          | 1 925   |  |
|        | 2       | 335         | 1 977                            | AM6<br>1 977                          | 2 115   |  |
|        | 3       | 365         | 2 154                            | AM7<br>2 154                          | 2 304   |  |
|        | 3       | 395         | 2 331                            | AM7<br>2 331                          | 2 494   |  |

## Barème des primes mensuelles d'ancienneté

Date d'application : 1<sup>er</sup> mars 2022.

Valeur du point : 5,90 euros.

Base 151,67 heures.

### Administratifs techniciens agents de maîtrise (sauf agents de maîtrise d'atelier)

(En euros.)

| Niveau | Échelon | Coefficient | Salaires minima garantis | 3 ans<br>3 % | 4 ans<br>4 % | 5 ans<br>5 % | 6 ans<br>6 % | 7 ans<br>7 % | 8 ans<br>8 % | 9 ans<br>9 % | 10 ans<br>10 % | 11 ans<br>11 % | 12 ans<br>12 % | 13 ans<br>13 % | 14 ans<br>14 % | 15 ans<br>15 % |
|--------|---------|-------------|--------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| I      | 1       | 140         | 826                      | 24,78        | 33,04        | 41,30        | 49,56        | 57,82        | 66,08        | 74,34        | 82,60          | 90,86          | 99,12          | 107,38         | 115,64         | 123,90         |
|        | 2       | 145         | 856                      | 25,68        | 34,24        | 42,80        | 51,36        | 59,92        | 68,48        | 77,04        | 85,60          | 94,16          | 102,72         | 111,28         | 119,84         | 128,40         |
|        | 3       | 155         | 915                      | 27,45        | 36,60        | 45,75        | 54,90        | 64,05        | 73,20        | 82,35        | 91,50          | 100,65         | 109,80         | 118,95         | 128,10         | 137,25         |
| II     | 1       | 170         | 1 003                    | 30,09        | 40,12        | 50,15        | 60,18        | 70,21        | 80,24        | 90,27        | 100,30         | 110,33         | 120,36         | 130,39         | 140,42         | 150,45         |
|        | 2       | 180         | 1 062                    | 31,86        | 42,48        | 53,10        | 63,72        | 74,34        | 84,96        | 95,58        | 106,20         | 116,82         | 127,44         | 138,06         | 148,68         | 159,30         |
|        | 3       | 190         | 1 121                    | 33,63        | 44,84        | 56,05        | 67,26        | 78,47        | 89,68        | 100,89       | 112,10         | 123,31         | 134,52         | 145,73         | 156,94         | 168,15         |
| III    | 1       | 215         | 1 269                    | 38,07        | 50,76        | 63,45        | 76,14        | 88,83        | 101,52       | 114,21       | 126,90         | 139,59         | 152,28         | 164,97         | 177,66         | 190,35         |
|        | 2       | 225         | 1 328                    | 39,84        | 53,12        | 66,40        | 79,68        | 92,96        | 106,24       | 119,52       | 132,80         | 146,08         | 159,36         | 172,64         | 185,92         | 199,20         |
|        | 3       | 240         | 1 416                    | 42,48        | 56,64        | 70,80        | 84,96        | 99,12        | 113,28       | 127,44       | 141,60         | 155,76         | 169,92         | 184,08         | 198,24         | 212,40         |
| IV     | 1       | 255         | 1 505                    | 45,15        | 60,20        | 75,25        | 90,30        | 105,35       | 120,40       | 135,45       | 150,50         | 165,55         | 180,60         | 195,65         | 210,70         | 225,75         |
|        | 2       | 270         | 1 593                    | 47,79        | 63,72        | 79,65        | 95,58        | 111,51       | 127,44       | 143,37       | 159,30         | 175,23         | 191,16         | 207,09         | 223,02         | 238,95         |
|        | 3       | 285         | 1 682                    | 50,46        | 67,28        | 84,10        | 100,92       | 117,74       | 134,56       | 151,38       | 168,20         | 185,02         | 201,84         | 218,66         | 235,48         | 252,30         |
| V      | 1       | 305         | 1 800                    | 54,00        | 72,00        | 90,00        | 108,00       | 126,00       | 144,00       | 162,00       | 180,00         | 198,00         | 216,00         | 234,00         | 252,00         | 270,00         |
|        | 2       | 335         | 1 977                    | 59,31        | 79,08        | 98,85        | 118,62       | 138,39       | 158,16       | 177,93       | 197,70         | 217,47         | 237,24         | 257,01         | 276,78         | 296,55         |
|        | 3       | 365         | 2 154                    | 64,62        | 86,16        | 107,70       | 129,24       | 150,78       | 172,32       | 193,86       | 215,40         | 236,94         | 258,48         | 280,02         | 301,56         | 323,10         |
|        | 3       | 395         | 2 331                    | 69,93        | 93,24        | 116,55       | 139,86       | 163,17       | 186,48       | 209,79       | 233,10         | 256,41         | 279,72         | 303,03         | 326,34         | 349,65         |

Barème des primes mensuelles d'ancienneté

Date d'application : 1<sup>er</sup> mars 2022.

Base 151,67 heures.

Valeur du point : 5,90 € + 5 %, conformément aux dispositions de l'accord national du 30/01/1980.

Ouvriers

| (En euros.) |         |             |                          |              |              |              |              |              |              |              |                |                |                |                |                |                |
|-------------|---------|-------------|--------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| Niveau      | Échelon | Coefficient | Salaires minima garantis | 3 ans<br>3 % | 4 ans<br>4 % | 5 ans<br>5 % | 6 ans<br>6 % | 7 ans<br>7 % | 8 ans<br>8 % | 9 ans<br>9 % | 10 ans<br>10 % | 11 ans<br>11 % | 12 ans<br>12 % | 13 ans<br>13 % | 14 ans<br>14 % | 15 ans<br>15 % |
| I           | O1 1    | 140         | 867                      | 26,01        | 34,68        | 43,35        | 52,02        | 60,69        | 69,36        | 78,03        | 86,70          | 95,37          | 104,04         | 112,71         | 121,38         | 130,05         |
|             | O2 2    | 145         | 898                      | 26,94        | 35,92        | 44,90        | 53,88        | 62,86        | 71,84        | 80,82        | 89,80          | 98,78          | 107,76         | 116,74         | 125,72         | 134,70         |
|             | O3 3    | 155         | 960                      | 28,80        | 38,40        | 48,00        | 57,60        | 67,20        | 76,80        | 86,40        | 96,00          | 105,60         | 115,20         | 124,80         | 134,40         | 144,00         |
| II          | P1 1    | 170         | 1 053                    | 31,59        | 42,12        | 52,65        | 63,18        | 73,71        | 84,24        | 94,77        | 105,30         | 115,83         | 126,36         | 136,89         | 147,42         | 157,95         |
|             | P2 3    | 190         | 1 177                    | 35,31        | 47,08        | 58,85        | 70,62        | 82,39        | 94,16        | 105,93       | 117,70         | 129,47         | 141,24         | 153,01         | 164,78         | 176,55         |
| III         | P3 1    | 215         | 1 332                    | 39,96        | 53,28        | 66,60        | 79,92        | 93,24        | 106,56       | 119,88       | 133,20         | 146,52         | 159,84         | 173,16         | 186,48         | 199,80         |
|             | TA1 3   | 240         | 1 487                    | 44,61        | 59,48        | 74,35        | 89,22        | 104,09       | 118,96       | 133,83       | 148,70         | 163,57         | 178,44         | 193,31         | 208,18         | 223,05         |
| IV          | TA2 1   | 255         | 1 580                    | 47,40        | 63,20        | 79,00        | 94,80        | 110,60       | 126,40       | 142,20       | 158,00         | 173,80         | 189,60         | 205,40         | 221,20         | 237,00         |
|             | TA3 2   | 270         | 1 673                    | 50,19        | 66,92        | 83,65        | 100,38       | 117,11       | 133,84       | 150,57       | 167,30         | 184,03         | 200,76         | 217,49         | 234,22         | 250,95         |
|             | TA4 3   | 285         | 1 766                    | 52,98        | 70,64        | 88,30        | 105,96       | 123,62       | 141,28       | 158,94       | 176,60         | 194,26         | 211,92         | 229,58         | 247,24         | 264,90         |
|             |         |             |                          |              |              |              |              |              |              |              |                |                |                |                |                |                |

## Barème des primes mensuelles d'ancienneté

Date d'application : 1<sup>er</sup> mars 2022.

Base 151,67 heures.

Valeur du point : 5,90 € + majoration de 7 %, conformément aux dispositions de l'accord national du 30/01/1980.

### Agents de maîtrise d'atelier

(En euros.)

| Niveau | Échelon | Coefficient | Salaires minima garantis | 3 ans<br>3 % | 4 ans<br>4 % | 5 ans<br>5 % | 6 ans<br>6 % | 7 ans<br>7 % | 8 ans<br>8 % | 9 ans<br>9 % | 10 ans<br>10 % | 11 ans<br>11 % | 12 ans<br>12 % | 13 ans<br>13 % | 14 ans<br>14 % | 15 ans<br>15 % |
|--------|---------|-------------|--------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| III    | AM1 1   | 215         | 1 357                    | 40,71        | 54,28        | 67,85        | 81,42        | 94,99        | 108,56       | 122,13       | 135,70         | 149,27         | 162,84         | 176,41         | 189,98         | 203,55         |
|        | AM2 3   | 240         | 1 515                    | 45,45        | 60,60        | 75,75        | 90,90        | 106,05       | 121,20       | 136,35       | 151,50         | 166,65         | 181,80         | 196,95         | 212,10         | 227,25         |
| IV     | AM3 1   | 255         | 1 610                    | 48,30        | 64,40        | 80,50        | 96,60        | 112,70       | 128,80       | 144,90       | 161,00         | 177,10         | 193,20         | 209,30         | 225,40         | 241,50         |
|        | AM4 3   | 285         | 1 799                    | 53,97        | 71,96        | 89,95        | 107,94       | 125,93       | 143,92       | 161,91       | 179,90         | 197,89         | 215,88         | 233,87         | 251,86         | 269,85         |
| V      | AM5 1   | 305         | 1 925                    | 57,75        | 77,00        | 96,25        | 115,50       | 134,75       | 154,00       | 173,25       | 192,50         | 211,75         | 231,00         | 250,25         | 269,50         | 288,75         |
|        | AM6 2   | 335         | 2 115                    | 63,45        | 84,60        | 105,75       | 126,90       | 148,05       | 169,20       | 190,35       | 211,50         | 232,65         | 253,80         | 274,95         | 296,10         | 317,25         |
|        | AM7 3   | 365         | 2 304                    | 69,12        | 92,16        | 115,20       | 138,24       | 161,28       | 184,32       | 207,36       | 230,40         | 253,44         | 276,48         | 299,52         | 322,56         | 345,60         |
|        | AM7 3   | 395         | 2 494                    | 74,82        | 99,76        | 124,70       | 149,64       | 174,58       | 199,52       | 224,46       | 249,40         | 274,34         | 299,28         | 324,22         | 349,16         | 374,10         |

**Avenant n° 2 du 6 avril 2022**

à l'accord du 13 mars 2020

relatif à la reconversion ou à la promotion par l'alternance (Pro-A)  
portant mise à jour du tableau de l'annexe

NOR : ASET2250495M

IDCC : 2691

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

**FNEP,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FEP CFDT ;**

**SNPEFP CGT ;**

**SNEPL CFTC ;**

**SYNEP CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Prenant en compte l'évolution des certifications disponibles dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) notamment par le non-renouvellement de nombreuses certifications cibles et la création de nouvelles références, les signataires de l'accord en date du 13 mars 2020 ont décidé de faire évoluer la liste des certifications visées dans l'annexe à l'accord soit l'avenant n° 1 signé le 5 octobre 2020.

Les signataires conviennent de ne pas faire évoluer les métiers cibles mais les certifications permettant la mise en œuvre par les entreprises, avec cette liste mise à jour, des possibilités ouvertes par l'accord relatif à la reconversion ou à la promotion par l'alternance.

**Article 1<sup>er</sup> | Nouvelle liste des diplômes cibles**

Le « préambule » et « les informations relatives au choix permettant de justifier les certifications professionnelles retenues pour les actions de reconversion ou de promotion pour l'alternance dite « Pro-A » de l'annexe signée le 5 octobre 2020 restent sans changement.

La liste des diplômes inscrits au RNCP reçoit la nouvelle rédaction suivante :

## Pédagogie – Enseignant – Formateur

| Diplômes   | Niveau   | Exemple de métiers tirés de la CCN  |
|--|----------|---|
| Assistant(e) de formation  | CQP      | Secrétaire pédagogique.<br>Conseiller(ère) de formation.<br>Assistant(e) administratif(ive) (gestion des stages...).<br>Conseiller(ère) de formation, chargé(e) d'études (collabore à l'élaboration des programmes ou à l'analyse des questions pédagogiques...).<br>Conseiller(ère) d'orientation. |
| Assistant(e) technique en milieu familial et collectif   | Niveau 3 | Agent de service des classes enfantines.<br>Surveillant(e) d'externat.<br>Surveillant(e) d'internat.<br>Assistant(e) répétiteur(trice).<br>Préparateur(trice) technique.<br>Adjoint(e) du surveillant général.<br>Préparateur(trice) de laboratoire.  |
| Certificat professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport de vie quotidienne |          |   |
| Accompagnant éducatif petite enfance   |          | Assistant(e) préélémentaire, qui exerce sous la responsabilité d'un(e) instituteur(trice).<br>Éducateur(trice).<br>Moniteur(trice).<br>Tuteur(trice).   |
| Assistant de vie dépendance et handicap  |          | Éducateur(trice).<br>Moniteur(trice).<br>Tuteur(trice).<br>Adjoint(e) du surveillant général.<br>Assistant(e) sanitaire non diplômé(e).<br>Éducateur(trice) spécialisé(e).<br>Psychologue assistant(e).   |
| Formateur concepteur pédagogique   | Niveau 5 | Animateur(trice)-éducateur(trice).<br>Éducateur(trice) spécialisé(e).<br>Tout enseignant intervenant au niveau préélémentaire, primaire, secondaire dont technique et professionnel.  |
| Formateur(trice)   |          | Tout enseignant non permanent de l'enseignement supérieur<br>Moniteurs techniques notamment en esthétique-cosmétique, coiffure, prothèse dentaire, cuisine, hygiène-propreté...   |



| Diplômes  | Niveau   | Exemple de métiers tirés de la CCN   |
|---|----------|--|
| Éducateurs jeunes enfants (diplôme d'État)                                  | Niveau 6 | animateur(trice)-éducateur(trice).<br>Éducateur(trice) spécialisé(e).<br>Tout enseignant intervenant au niveau préélémentaire et primaire.   |
| Responsable projets et d'ingénierie pédagogique                             |          | Éducateur(trice) spécialisé(e).<br>Expert(e) en ingénierie pédagogique.<br>Responsable pédagogique de cycle.<br>Responsable de section, de département.<br>Adjoint(e) du directeur pédagogique.  |
| Licence professionnelle – Gestion et accompagnement de projets pédagogiques |          | animateur(trice)-éducateur(trice).<br>Éducateur(trice) spécialisé(e).<br>Tout enseignant intervenant au niveau préélémentaire, primaire, secondaire dont technique et professionnel.<br>Tout enseignant non permanent de l'enseignement supérieur.<br>Moniteurs techniques notamment en esthétique-cosmétique, coiffure, prothèse dentaire, cuisine, hygiène-propreté... |

## Multimédia – Digital – Web

| Diplômes  | Niveau   | Exemple de métiers tirés de la CCN  |
|---|----------|---|
| Technicien supérieur systèmes et réseaux  | Niveau 5 | Chargé(e) des plannings (cours, salles) tenus manuellement ou informatisés. |
| Informatique DUT  |          | Chargé(e) de la maintenance (parc informatique ou audiovisuel).             |
| Gestionnaire en maintenance et support informatique                                       |          | Technicien(ne) de maintenance du matériel pédagogique.                      |
| Développeur Web et Web mobile   |          | Analyste-programmeur/programmeuse.  |
| Métiers de l'audiovisuel option métiers du montage et de la postproduction                |          | Développeur/développeuse en informatique.                                   |
| Métiers de l'audiovisuel option : techniques d'ingénierie et exploitation des équipements |          | Technicien réalisateur appelé à élaborer des produits (audio-vidéo).        |
| Métiers de l'audiovisuel option : gestion de la production                                |          | Responsable d'un service de documentation.                                  |

| Diplômes  | Niveau   | Exemple de métiers tirés de la CCN  |
|---|----------|---|
| Chargé(e) de projets en systèmes informatiques appliquées | Niveau 6 | Développeur/développeuse en informatique<br>technicien réalisateur appelé à élaborer des produits (audio-vidéo).<br><br>Expert(e) en ingénierie pédagogique.<br><br>Responsable pédagogique de cycle. |
| Métiers de l'informatique : application Web               |          |   |
| Graphiste concepteur                                      |          |   |
| Responsable de projet Web et mobile                       |          |   |
| Administrateur systèmes, réseaux et bases de données      |          |   |

## Article 2 | Application

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

## Article 3 | Dépôt

Le présent avenant est déposé, conformément aux dispositions légales, auprès de la direction générale du travail (DGT) conformément à l'article D. 2231-3 du code du travail.

## Article 4 | Extension

Les signataires du présent avenant s'engagent à en demander l'extension auprès du ministre chargé du travail.

## Article 5 | Entrée en vigueur

Les dispositions du présent avenant seront applicables à compter de la date d'extension. Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales et conventionnelles.

*Fait à Paris, le 6 avril 2022.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 3097 | **PRODUCTION CINÉMATOGRAPHIQUE**  
**(19 janvier 2012)**

(Étendue par arrêté du 31 mars 2015,  
*Journal officiel* du 10 avril 2015)

**Accord de méthode du 24 février 2022**  
relatif à la négociation sur la classification

NOR : ASET2250493M

IDCC : 3097

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

**SPI ;**

**API ;**

**UPC,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**SNTPCT ;**

**SPIAC CGT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les dernières négociations portant sur la classification du titre II de la convention collective nationale de la production cinématographique ont abouti à la conclusion de l'accord du 17 juillet 2019 relatif à la révision des définitions de fonctions des techniciens de la postproduction puis à l'accord du 28 juin 2021 relatif au titre II de la convention collective.

Constatant la nécessité de faire évoluer le titre II de la convention au regard de la réalité de l'exercice des fonctions et de la composition des équipes, les partenaires sociaux ont souhaité rouvrir des négociations sur la classification.

Par suite de la transmission de propositions écrites émanant des organisations syndicales, les premières discussions relatives à la création d'une nouvelle fonction de 2<sup>e</sup> assistant son, ont commencé dès le début de l'année 2021 et ont donné lieu à la signature de l'avenant au titre II de la convention collective relatif à la branche son du 24 février 2022.

Cependant, l'appréhension de la révision de la classification par des fonctions ou des filières isolées ne permettant pas d'envisager de façon optimale la cohérence globale de celle-ci, il est

apparu nécessaire de conclure un accord de méthode dans le but d'encadrer les conditions de ces négociations.

Le présent avenant doit néanmoins laisser aux partenaires sociaux assez de souplesse pour que les travaux en cours permettent de répondre aux besoins exprimés par les représentants des employeurs et des salariés.

La première réunion relative à la négociation sur la classification a lieu le 2 février 2022. Elle est consacrée au présent accord de méthode.

## **Article 1<sup>er</sup> | *Objet de l'accord***

Le présent accord a pour objet d'organiser la suite des travaux paritaires relatifs à cette négociation en vue de conclure un accord global sur les classifications.

En particulier, le présent accord définit les modalités de négociation, les thèmes abordés lors des réunions, le calendrier prévisionnel des négociations et leur temporalité.

## **Article 2 | *Thème des négociations***

Les partenaires sociaux décident que l'examen des branches des titres et définitions de fonctions du titre II de la convention collective suivra en principe cet ordre :

1. Branches décoration et construction de décors.
2. Branche administration.
3. Branche régie.
4. Branches costumes, maquillage et coiffure.
5. Branches machinistes prises de vues et électriciens prises de vues.
6. Branche réalisation.
7. Branches montage et mixage.
8. Branche image.
9. Branche collaborateurs techniques spécialisés.
10. Branche son.

Cet ordre de priorité n'exclut toutefois pas la possibilité de croiser le travail sur différentes branches, de regrouper des branches pour une approche commune ou d'en modifier l'ordre en fonction des impératifs exprimés au cours des discussions.

Dans ce contexte, un travail sur les conditions d'intervention des stagiaires prenant en compte les particularités du secteur d'activité pourra être intégré au sujet de négociation afin de l'intégrer au titre I<sup>er</sup>.

## **Article 3 | *Groupes de travail paritaires***

Les négociations sur la classification auront lieu principalement dans le cadre de groupes de travail paritaires thématiques correspondant aux thèmes précités.

Le suivi de l'évolution des travaux fera l'objet de points d'étape au moins une fois par trimestre en commission mixte paritaire.

Selon les thèmes abordés lors de la réunion de ces groupes de travail, des personnes qualifiées ou représentant les branches concernées par la négociation pourront être invitées à participer aux travaux par les délégations syndicales et patronales. En cas de déséquilibre manifeste entre les parties en présence, cette faculté pourra être limitée à un nombre convenu de participants par délégation.

Pour faciliter la bonne organisation des débats, les organisations représentatives transmettront elles-mêmes les éléments (convocation, documents, etc.) aux personnes qu'elles ont invitées au titre de leur délégation.

Pour chaque thème de négociation, les propositions des organisations patronales et salariales seront transmises par écrit en amont de la réunion du premier groupe de travail paritaire thématique.

#### **Article 4 | Calendrier et temporalité des négociations**

En vue de l'aboutissement de ces négociations dans un délai raisonnable, les partenaires sociaux décident d'organiser des groupes de travail paritaires régulièrement et au minimum une fois par mois (hors périodes de vacances scolaires).

Sauf avis contraire des participants, au terme de chaque groupe de travail, il sera *a minima* fixé la date de la prochaine réunion.

Afin que les travaux restent en lien direct avec les besoins exprimés par les participants, il conviendra que ceux-ci se déroulent dans un délai raisonnable qui ne saurait excéder deux ans, étant précisé que les parties feront leurs meilleurs efforts pour envisager la conclusion d'un accord unique avant l'écoulement de cette période.

Dans l'hypothèse où il apparaît que les discussions ne permettront pas d'arriver à un consensus sur l'ensemble du champ visé à l'article 2 dans un délai raisonnable, les parties se laissent la possibilité de signer un accord unique qui porterait sur une partie seulement des fonctions du titre II de la convention collective.

#### **Article 5 | Effet et durée de l'accord**

Le présent accord prend effet à sa date de signature.

Il est conclu pour la durée des travaux relatifs à la négociation sur la classification et cessera tout effet à la conclusion de l'accord issu de ladite négociation.

#### **Article 6 | Dénonciation et révision**

Le présent accord pourra être dénoncé conformément aux dispositions légales et conventionnelles.

Il pourra également être révisé à tout moment pendant sa période d'application par avenant au présent accord.

*Fait à Paris, le 24 février 2022.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 3097 | **PRODUCTION CINÉMATOGRAPHIQUE**  
**(19 janvier 2012)**

(Étendue par arrêté du 31 mars 2015,  
*Journal officiel* du 10 avril 2015)

**Avenant du 24 février 2022**

au titre II de la convention collective  
relatif à la branche son

NOR : ASET2250494M

IDCC : 3097

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

**SPI ;**

**API ;**

**UPC,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**SNTPCT ;**

**SPIAC CGT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les partenaires sociaux ont constaté au sein de la branche son des évolutions techniques telles que l'augmentation du nombre de pistes d'enregistrement, l'utilisation généralisée de micros HF sur les comédiens, la généralisation des tournages à deux caméras ou plus ou encore l'augmentation du nombre des retours d'écoute et des systèmes de synchronisation.

Ces évolutions conduisent les équipes chargées de l'enregistrement du son à être composées régulièrement de trois personnes au moins, ce qui justifie la création d'une nouvelle fonction.

**Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application**

Le présent avenant a pour champ d'application celui défini à l'article 1<sup>er</sup> de la convention collective nationale de la production cinématographique et publicitaire (IDCC 3097).

Les partenaires sociaux conviennent que les dispositions dudit avenant sont pleinement applicables à toutes les entreprises relevant de la branche.

À ce titre, il est précisé que, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, l'objet du présent avenant ne justifie par la mise en place de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

## **Article 2 | *Objet***

Le présent avenant a pour objet de créer une nouvelle fonction de deuxième assistant son, de redéfinir la fonction d'assistant son en modifiant l'intitulé de son titre en conséquence et de fixer les montants des salaires minima hebdomadaires correspondants.

## **Article 3 | *Titres et définitions de fonctions***

En lieu et place du titre de fonction et du texte de définition de fonction de l'assistant opérateur du son cinéma de l'article 2 du titre II de la convention collective, est substitué le titre et la définition de fonction suivants :

### **Premier assistant opérateur du son cinéma**

#### **Cadre**

Sous les directives du chef opérateur du son, il assure, en fonction de la prise de vues, la captation du son par tous moyens techniques, en particulier par l'entremise de la perche, et a la charge d'installer les différents microphones. Il a la charge du stock de support son et du matériel son.

En suite de la fonction de premier assistant opérateur du son cinéma sont ajoutés le titre et la définition de fonction suivants :

### **Second assistant opérateur du son cinéma**

#### **Non-cadre**

Il assiste le premier assistant opérateur du son cinéma dans sa fonction. Il assure les perches de complément. Il a la connaissance de tous moyens d'enregistrements, assure la mise en place, le rangement et l'entretien du matériel son.

## **Article 4 | *Liste des fonctions de l'annexe 8 au règlement général annexé à la convention d'assurance chômage***

Les parties attirent l'attention des professionnels sur le fait que, pour garantir l'ouverture des droits à l'assurance chômage des salariés engagés au titre de cette nouvelle fonction, il est nécessaire que l'intitulé correspondant soit intégré à la liste des emplois de l'annexe 8 du règlement général de l'assurance chômage. Un décret ministériel devra être pris en ce sens. Les organisations représentatives diligenteront toute action ou démarche pouvant favoriser la publication rapide dudit décret.

## **Article 5 | *Salaires minima***

### **Premier assistant opérateur du son cinéma**

Les montants des salaires minima hebdomadaires du premier assistant opérateur du son cinéma sont ceux de l'assistant opérateur du son cinéma dont le titre et la définition de fonction sont substitués en application de l'article 3 du présent avenant.

## Second assistant opérateur du son cinéma

### Annexe 1 du titre II

Le montant du salaire minimum hebdomadaire sur la base de 39 heures du second assistant opérateur son cinéma est fixé à 916,77 €.

### Annexe 2 du titre II

Le montant du salaire minimum hebdomadaire du second assistant opérateur du son cinéma défini en application de l'article 30 du titre II est fixé à :

- pour une durée de 45 heures équivalente à une durée de 42 heures (sur 5 jours) : 1 002,72 € ;
- pour une durée de 55 heures équivalente à une durée de 51 heures (sur 6 jours) : 1 323,58 €.

### Annexe 3 du titre II

Le montant du salaire minimum hebdomadaire sur la base de 39 heures du second assistant opérateur son cinéma est fixé à 834,96 € et l'intéressement correspondant à 163,62 €.

### Annexe 3 bis du titre II

Le montant du salaire minimum hebdomadaire du second assistant opérateur du son cinéma défini en application de l'article 30 du titre II est fixé à :

- pour une durée de 45 heures équivalente à une durée de 42 heures (sur 5 jours) : 913,24 € et l'intéressement correspondant à 178,96 € ;
- pour une durée de 55 heures équivalente à une durée de 51 heures (sur 6 jours) : 1 205,47 € et l'intéressement correspondant à 236,22 €.

À la date prévue à l'article 6 du présent avenant, ces montants seront intégrés aux annexes de l'avenant au titre II du 24 février 2022, portant révision des salaires minima.

## Article 6 | *Entrée en vigueur. Dépôt. Extension*

Le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du mois suivant publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel* et selon les modalités définies à l'article 32 du titre I<sup>er</sup> de la convention collective nationale de la production cinématographique.

Il fera l'objet du dépôt institutionnel prévu à l'article 3 du titre II de ladite convention.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail, l'extension du présent avenant est sollicitée par la partie la plus diligente.

*Fait à Paris, le 24 février 2022.*

(Suivent les signatures.)



Convention collective nationale

IDCC : 3097 | **PRODUCTION CINÉMATOGRAPHIQUE**  
**(19 janvier 2012)**

(Étendue par arrêté du 31 mars 2015,  
*Journal officiel* du 10 avril 2015)

**Avenant du 25 février 2022**  
au titre II de la convention collective  
relatif à la révision des salaires minima

NOR : ASET2250491M

IDCC : 3097

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

**SPI ;**

**API ;**

**UPC,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**SNTPCT ;**

**SPIAC CGT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Conformément à l'article 10 du chapitre III du titre II de la convention collective nationale de la production cinématographique, les partenaires sociaux se sont réunis pour la négociation semestrielle sur les salaires applicables aux salariés de l'équipe technique.

**Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application**

Le présent avenant a pour champ d'application celui défini à l'article 1<sup>er</sup> de la convention collective nationale de la production cinématographique et publicitaire (IDCC 3097).

Les partenaires sociaux conviennent que les dispositions dudit avenant sont pleinement applicables à toutes les entreprises relevant de la branche.

À ce titre, il est précisé que, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, l'objet du présent avenant ne justifie par la mise en place de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

## **Article 2 | Objet**

Le présent avenant a pour objet de revaloriser les salaires minima de l'ensemble des techniciens régis par le titre II de la convention collective nationale de la production cinématographique et de films publicitaires.

## **Article 3 | Révision de l'accord sur les salaires du 3 avril 2019**

Il est convenu de revaloriser de 1,50 % les montants des salaires minima conventionnels de l'ensemble des grilles de salaires de l'avenant du 3 avril 2019, les montants des indemnités repas et casse-croûte afférentes à ces grilles ainsi que la valeur du socle utilisée dans la formule de calcul des salaires prévue à l'article 3 de l'annexe 3 du titre II, portant son montant à 790,91 €.

Les grilles ainsi revalorisées figurent en annexe du présent accord.

## **Article 4 | Entrée en vigueur – Extension**

Le présent avenant entrera en vigueur selon les modalités définies à l'article 32 du titre I<sup>er</sup> de la convention collective nationale de la production cinématographique, soit au premier jour du mois suivant la date de publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Toutefois, pour les entreprises adhérentes à une organisation professionnelle d'employeurs signataire, cet avenant entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> avril 2022.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail, l'extension du présent avenant est sollicitée par la partie la plus diligente.

*Fait à Paris, le 25 février 2022.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe 1 du titre II

Les salaires minima sont garantis sur la base de 39 heures : 35 heures au salaire horaire de base et 4 heures majorées de 25 %.

| Fonctions  | Salaire minimum garanti |
|--|-------------------------|
| 1 <sup>er</sup> assistant à la distribution des rôles cinéma | 1 436,49 €              |
| 1 <sup>er</sup> assistant costume cinéma                     | 1 354,66 €              |
| 1 <sup>er</sup> assistant décorateur cinéma                  | 1 392,39 €              |
| 1 <sup>er</sup> assistant monteur cinéma                     | 1 078,74 €              |
| 1 <sup>er</sup> assistant opérateur cinéma                   | 1 321,56 €              |
| 1 <sup>er</sup> assistant réalisateur cinéma                 | 1 436,49 €              |
| 2 <sup>e</sup> assistant décorateur cinéma                   | 1 267,82 €              |
| 2 <sup>e</sup> assistant monteur cinéma                      | 516,32 €                |
| 2 <sup>e</sup> assistant opérateur cinéma                    | 1 027,37 €              |
| 2 <sup>e</sup> assistant réalisateur cinéma                  | 1 027,37 €              |
| 3 <sup>e</sup> assistant décorateur cinéma                   | 491,74 €                |
| Accessoiriste de décor cinéma                                | 1 229,76 €              |
| Accessoiriste de plateau cinéma                              | 1 229,76 €              |
| Administrateur adjoint comptable cinéma                      | 1 027,37 €              |
| Administrateur de production cinéma                          | 1 321,56 €              |
| Animatronicien cinéma  | 1 229,76 €              |
| Assistant au chargé de la figuration cinéma                  | 491,74 €                |
| Assistant bruiteur   | 1 297,03 €              |
| Assistant comptable de production cinéma                     | 491,74 €                |
| Assistant effets physiques cinéma                            | 1 235,27 €              |
| Assistant maquilleur cinéma                                  | 1 020,71 €              |
| Assistant mixeur cinéma                                      | 1 297,03 €              |
| Assistant monteur son  | 1 078,74 €              |
| Assistant opérateur du son cinéma                            | 1 235,27 €              |
| Assistant scripte cinéma                                     | 491,74 €                |
| Auxiliaire de réalisation cinéma                             | 491,74 €                |
| Auxiliaire de régie cinéma                                   | 491,74 €                |
| Bruiteur   | 2 067,45 €              |
| Cadreur cinéma   | 1 704,82 €              |
| Cadreur spécialisé cinéma                                    | 1 887,06 €              |
| Chargé de la figuration cinéma                               | 1 027,37 €              |
| Chef coiffeur cinéma   | 1 267,82 €              |

| Fonctions                                    | Salaire minimum garanti |
|--|-------------------------|
| Chef constructeur cinéma                     | 1 459,29 €              |
| Chef costumier cinéma                        | 1 887,06 €              |
| Chef d'atelier costumes cinéma               | 1 267,82 €              |
| Chef décorateur cinéma                       | 2 678,64 €              |
| Chef électricien de construction cinéma      | 1 222,63 €              |
| Chef électricien de prise de vues cinéma     | 1 168,99 €              |
| Chef machiniste de construction cinéma       | 1 222,63 €              |
| Chef machiniste de prise de vues cinéma      | 1 168,99 €              |
| Chef maquilleur cinéma                       | 1 278,21 €              |
| Chef menuisier de décor cinéma               | 1 279,03 €              |
| Chef monteur cinéma                          | 1 790,05 €              |
| Chef monteur son cinéma                      | 1 613,25 €              |
| Chef opérateur du son cinéma                 | 1 887,06 €              |
| Chef peintre de décor cinéma                 | 1 233,14 €              |
| Chef sculpteur de décor cinéma               | 1 279,28 €              |
| Chef serrurier de décor cinéma               | 1 279,03 €              |
| Chef staffeur de décor cinéma                | 1 279,03 €              |
| Chef tapissier cinéma                        | 1 267,82 €              |
| Coiffeur cinéma                              | 1 020,71 €              |
| Conducteur de groupe cinéma                  | 1 044,48 €              |
| Conseiller technique à la réalisation cinéma | 1 704,82 €              |
| Coordinateur de post production cinéma       | 1 508,31 €              |
| Costumier cinéma                             | 1 020,71 €              |
| Couturier cinéma                             | 1 020,71 €              |
| Créateur de costumes cinéma                  | 2 643,12 €              |
| Directeur de la photographie cinéma          | 2 715,11 €              |
| Directeur de production cinéma               | 2 678,64 €              |
| Électricien de construction de cinéma        | 1 001,21 €              |
| Électricien de prise de vues cinéma          | 966,05 €                |
| Ensemblier cinéma                            | 1 392,39 €              |
| Ensemblier décorateur cinéma                 | 1 887,06 €              |
| Habilleur cinéma                             | 869,86 €                |
| Illustrateur de décors cinéma                | 1 267,82 €              |
| Infographiste de décors cinéma               | 1 267,82 €              |
| Machiniste de construction cinéma            | 1 001,21 €              |
| Machiniste de prise de vues cinéma           | 966,05 €                |
| Maçon de décor cinéma                        | 998,16 €                |
| Maquettiste de décor cinéma                  | 1 178,14 €              |

| Fonctions   | Salaire minimum garanti |
|---|-------------------------|
| Menuisier de décor cinéma                                   | 1 046,85 €              |
| Menuisier toupilleur de décor cinéma                        | 1 178,14 €              |
| Menuisier-traceur de décor cinéma                           | 1 102,46 €              |
| Mixeur cinéma   | 2 067,45 €              |
| Peintre d'art de décor cinéma                               | 1 267,82 €              |
| Peintre de décor cinéma                                     | 1 047,83 €              |
| Peintre en lettres de décor cinéma                          | 1 102,46 €              |
| Peintre faux bois et patine décor cinéma                    | 1 102,46 €              |
| Photographe de plateau cinéma                               | 1 229,76 €              |
| Régisseur adjoint cinéma                                    | 1 027,37 €              |
| Régisseur d'extérieurs cinéma                               | 1 267,82 €              |
| Régisseur général cinéma                                    | 1 436,49 €              |
| Répétiteur cinéma   | 1 027,37 €              |
| Responsable des enfants cinéma                              | 1 027,37 €              |
| Scripte cinéma  | 1 267,82 €              |
| Sculpteur de décor cinéma                                   | 1 207,90 €              |
| Secrétaire de production cinéma                             | 916,77 €                |
| Serrurier de décor cinéma                                   | 1 102,46 €              |
| Sous-chef menuisier de décor cinéma                         | 1 173,69 €              |
| Sous-chef peintre de décor cinéma                           | 1 088,24 €              |
| Sous-chef staffeur de décor cinéma                          | 1 173,69 €              |
| Sous-chef électricien de décor cinéma                       | 1 077,73 €              |
| Sous-chef électricien de prise de vues cinéma               | 1 026,67 €              |
| Sous-chef machiniste de décor cinéma                        | 1 077,73 €              |
| Sous-chef machiniste de prise de vues cinéma                | 1 026,67 €              |
| Staffeur de décor cinéma                                    | 1 102,46 €              |
| Superviseur d'effets physiques cinéma                       | 1 887,06 €              |
| Tapissier de décor cinéma                                   | 869,86 €                |
| Technicien d'appareils télécommandés (prise de vues) cinéma | 1 321,56 €              |
| Technicien réalisateur 2° équipe cinéma                     | 2 715,11 €              |
| Technicien retour image cinéma                              | 491,74 €                |
| Teinturier patineur costumes cinéma                         | 1 020,71 €              |

### Montant des indemnités prévues au chapitre VIII du titre II

Indemnité repas : 17,87 €.

Indemnité casse-croûte : 7,26 €.

## Réalisateurs Annexe 1

### Contrat d'une durée inférieure à 5 mois :

Salaire minimum hebdomadaire : 2 972,27 €.

### Contrat d'une durée d'au moins 5 mois :

Application au salaire de référence hebdomadaire figurant ci-dessus du coefficient 2,84.

Salaire minimum mensuel de 8 441,23 €.

### Contrat hors production du film :

Pro rata du salaire mensuel figurant ci-dessous :

- engagement d'une semaine ou plus : salaire minimum hebdomadaire : 1 949,48 € ;
- engagement inférieur à 5 jours consécutifs : salaire minimum journalier : 487,37 €.

### Films publicitaires :

Engagement d'une semaine ou plus : salaire minimum hebdomadaire : 3 690,93 €.

Engagement inférieur à 5 jours consécutifs : salaire minimum journalier : 922,73 €.

## Annexe 2 du titre II

En référence aux dispositions de l'article 30 de la présente convention, pour les périodes de tournage exclusivement et pour certaines catégories de fonctions, le nombre d'heures hebdomadaires de travail effectif minimum garanti et rémunéré s'inscrit dans une durée d'équivalence fixée respectivement sur la base d'une semaine de travail en 5 jours et sur la base d'une semaine de travail de 6 jours, ainsi que défini ci-après.

Les salaires minima garantis correspondent aux heures de travail effectif incluant les seules majorations définies à l'article 37 du chapitre VI du titre II, non exclusives de l'application des autres majorations spécifiques prévues par la convention collective.

| Fonctions                                    | Hebdomadaire sur 5 jours   |                        |                         |
|--|----------------------------|------------------------|-------------------------|
|  | Heures de travail effectif | Durée dont équivalence | Salaire minimum garanti |
| 1 <sup>er</sup> assistant costume cinéma     | 43                         | 46                     | 1 523,99 €              |
| 1 <sup>er</sup> assistant opérateur cinéma   | 43                         | 46                     | 1 486,76 €              |
| 1 <sup>er</sup> assistant réalisateur cinéma | 43                         | 46                     | 1 616,05 €              |
| 2 <sup>e</sup> assistant opérateur cinéma    | 43                         | 46                     | 1 155,79 €              |
| 2 <sup>e</sup> assistant réalisateur cinéma  | 43                         | 46                     | 1 155,79 €              |
| 3 <sup>e</sup> assistant décorateur cinéma   | 42                         | 45                     | 537,84 €                |
| Accessoiriste de décor cinéma                | 42                         | 45                     | 1 345,05 €              |
| Accessoiriste de plateau cinéma              | 43                         | 46                     | 1 383,48 €              |
| Administrateur de production cinéma          | 43                         | 46                     | 1 486,76 €              |
| Assistant au chargé de la figuration cinéma  | 43                         | 46                     | 553,20 €                |
| Assistant maquilleur cinéma                  | 43                         | 46                     | 1 148,30 €              |
| Assistant opérateur du son cinéma            | 42                         | 45                     | 1 351,07 €              |
| Assistant scripte cinéma                     | 42                         | 45                     | 537,84 €                |
| Auxiliaire de réalisation cinéma             | 43                         | 46                     | 553,20 €                |
| Auxiliaire de régie cinéma                   | 43                         | 46                     | 553,20 €                |
| Cadreur cinéma                               | 42                         | 45                     | 1 864,65 €              |
| Chargé de la figuration cinéma               | 43                         | 46                     | 1 155,79 €              |
| Chef coiffeur cinéma                         | 43                         | 46                     | 1 426,29 €              |
| Chef costumier cinéma                        | 43                         | 46                     | 2 122,94 €              |
| Chef décorateur cinéma                       | 42                         | 46                     | 2 929,76 €              |
| Chef électricien de prise de vues cinéma     | 46                         | 47                     | 1 446,62 €              |
| Chef machiniste de prise de vues cinéma      | 46                         | 47                     | 1 446,62 €              |
| Chef maquilleur cinéma                       | 43                         | 46                     | 1 437,99 €              |
| Chef opérateur du son cinéma                 | 42                         | 45                     | 2 063,97 €              |
| Coiffeur cinéma                              | 43                         | 46                     | 1 148,30 €              |

| Fonctions                                     | Hebdomadaire sur 5 jours   |                        |                         |
|---|----------------------------|------------------------|-------------------------|
|   | Heures de travail effectif | Durée dont équivalence | Salaire minimum garanti |
| Conducteur de groupe cinéma                   | 46                         | 47                     | 1 292,54 €              |
| Costumier cinéma                              | 43                         | 46                     | 1 148,30 €              |
| Directeur de la photographie cinéma           | 42                         | 46                     | 2 969,66 €              |
| Directeur de production cinéma                | 42                         | 46                     | 2 929,76 €              |
| Électricien de prise de vues cinéma           | 46                         | 47                     | 1 195,48 €              |
| Ensemblier cinéma                             | 42                         | 45                     | 1 522,92 €              |
| Ensemblier décorateur cinéma                  | 42                         | 45                     | 2 063,97 €              |
| Habilleur cinéma                              | 43                         | 46                     | 978,59 €                |
| Machiniste de prise de vues cinéma            | 46                         | 47                     | 1 195,48 €              |
| Régisseur adjoint cinéma                      | 43                         | 46                     | 1 155,79 €              |
| Régisseur d'extérieurs cinéma                 | 42                         | 45                     | 1 386,67 €              |
| Régisseur général cinéma                      | 43                         | 46                     | 1 616,05 €              |
| Scripte cinéma                                | 42                         | 45                     | 1 386,67 €              |
| Secrétaire de production cinéma               | 43                         | 46                     | 1 031,36 €              |
| Sous-chef électricien de prise de vues cinéma | 46                         | 47                     | 1 270,51 €              |
| Sous-chef machiniste de prise de vues cinéma  | 46                         | 47                     | 1 270,51 €              |
| Technicien retour image cinéma                | 43                         | 46                     | 553,20 €                |

| Fonctions                                    | Hebdomadaire sur 6 jours   |                        |                         |
|--|----------------------------|------------------------|-------------------------|
|  | Heures de travail effectif | Durée dont équivalence | Salaire minimum garanti |
| 1 <sup>er</sup> assistant costume cinéma     | 52                         | 56                     | 2 015,06 €              |
| 1 <sup>er</sup> assistant opérateur cinéma   | 52                         | 56                     | 1 965,82 €              |
| 1 <sup>er</sup> assistant réalisateur cinéma | 52                         | 56                     | 2 136,78 €              |
| 2 <sup>e</sup> assistant opérateur cinéma    | 52                         | 56                     | 1 528,22 €              |
| 2 <sup>e</sup> assistant réalisateur cinéma  | 52                         | 56                     | 1 528,22 €              |
| 3 <sup>e</sup> assistant décorateur cinéma   | 51                         | 55                     | 709,95 €                |
| Accessoiriste de décor cinéma                | 51                         | 55                     | 1 775,47 €              |
| Accessoiriste de plateau cinéma              | 52                         | 56                     | 1 829,27 €              |
| Administrateur de production cinéma          | 52                         | 56                     | 1 965,82 €              |
| Assistant au chargé de la figuration cinéma  | 52                         | 56                     | 731,46 €                |
| Assistant maquilleur cinéma                  | 52                         | 56                     | 1 518,31 €              |
| Assistant opérateur du son cinéma            | 51                         | 55                     | 1 783,41 €              |
| Assistant scripte cinéma                     | 51                         | 55                     | 709,95 €                |
| Auxiliaire de réalisation cinéma             | 52                         | 56                     | 731,46 €                |
| Auxiliaire de régie cinéma                   | 52                         | 56                     | 731,46 €                |
| Cadreur cinéma                               | 51                         | 55                     | 2 461,34 €              |



| Fonctions                                     | Hebdomadaire sur 6 jours   |                        |                         |
|---|----------------------------|------------------------|-------------------------|
|   | Heures de travail effectif | Durée dont équivalence | Salaire minimum garanti |
| Chargé de la figuration cinéma                | 52                         | 56                     | 1 528,22 €              |
| Chef coiffeur cinéma                          | 52                         | 56                     | 1 885,88 €              |
| Chef costumier cinéma                         | 52                         | 56                     | 2 807,00 €              |
| Chef décorateur cinéma                        | 51                         | 56                     | 3 867,28 €              |
| Chef électricien de prise de vues cinéma      | 56                         | 57                     | 1 943,44 €              |
| Chef machiniste de prise de vues cinéma       | 56                         | 57                     | 1 943,44 €              |
| Chef maquilleur cinéma                        | 52                         | 56                     | 1 901,34 €              |
| Chef opérateur du son cinéma                  | 51                         | 55                     | 2 724,44 €              |
| Coiffeur cinéma                               | 52                         | 56                     | 1 518,31 €              |
| Conducteur de groupe cinéma                   | 56                         | 57                     | 1 736,44 €              |
| Costumier cinéma                              | 52                         | 56                     | 1 518,31 €              |
| Directeur de la photographie cinéma           | 51                         | 56                     | 3 919,95 €              |
| Directeur de production cinéma                | 51                         | 56                     | 3 867,28 €              |
| Électricien de prise de vues cinéma           | 56                         | 57                     | 1 606,05 €              |
| Ensemblier cinéma                             | 51                         | 55                     | 2 010,26 €              |
| Ensemblier décorateur cinéma                  | 51                         | 55                     | 2 724,44 €              |
| Habilleur cinéma                              | 52                         | 56                     | 1 293,91 €              |
| Machiniste de prise de vues cinéma            | 56                         | 57                     | 1 606,05 €              |
| Régisseur adjoint cinéma                      | 52                         | 56                     | 1 528,22 €              |
| Régisseur d'extérieurs cinéma                 | 51                         | 55                     | 1 830,41 €              |
| Régisseur général cinéma                      | 52                         | 56                     | 2 136,78 €              |
| Scripte cinéma                                | 51                         | 55                     | 1 830,41 €              |
| Secrétaire de production cinéma               | 52                         | 56                     | 1 363,69 €              |
| Sous-chef électricien de prise de vues cinéma | 56                         | 57                     | 1 706,84 €              |
| Sous-chef machiniste de prise de vues cinéma  | 56                         | 57                     | 1 706,84 €              |
| Technicien retour image cinéma                | 52                         | 56                     | 731,46 €                |

## **Annexe 3 du titre II en application de l'accord du 25 octobre 2019**

(applicable uniquement sur dossier examiné par la commission paritaire dérogatoire prévue à l'annexe 3 du titre II)

Les salaires minima sont garantis sur la base de 39 heures : 35 heures au salaire horaire de base et 4 heures majorées de 25 %.

Les montants des salaires minima garantis correspondent à 790,91 € augmenté de 35 % de la différence entre le salaire de référence et 790,91 €.

Les salaires minima hebdomadaires inférieurs à 790,91 € dans la grille des annexes I et II ne sont pas éligibles à l'application de l'annexe 3.

| Fonctions  | Salaire minimum garanti | Montant intéressement | Salaire de référence |
|--|-------------------------|-----------------------|----------------------|
| 1 <sup>er</sup> assistant à la distribution des rôles cinéma | 1 016,86 €              | 839,25 €              | 1 436,49 €           |
| 1 <sup>er</sup> assistant costume cinéma                     | 988,22 €                | 732,88 €              | 1 354,66 €           |
| 1 <sup>er</sup> assistant décorateur cinéma                  | 1 001,43 €              | 781,92 €              | 1 392,39 €           |
| 1 <sup>er</sup> assistant monteur cinéma                     | 891,65 €                | 374,18 €              | 1 078,74 €           |
| 1 <sup>er</sup> assistant opérateur cinéma                   | 976,64 €                | 689,85 €              | 1 321,56 €           |
| 1 <sup>er</sup> assistant réalisateur cinéma                 | 1 016,86 €              | 839,25 €              | 1 436,49 €           |
| 2 <sup>e</sup> assistant réalisateur cinéma                  | 873,67 €                | 307,40 €              | 1 027,37 €           |
| 2 <sup>e</sup> assistant décorateur cinéma                   | 957,83 €                | 619,98 €              | 1 267,82 €           |
| 2 <sup>e</sup> assistant monteur cinéma                      | 516,32 €                | -                     | 516,32 €             |
| 2 <sup>e</sup> assistant opérateur cinéma                    | 873,67 €                | 307,40 €              | 1 027,37 €           |
| 3 <sup>e</sup> assistant décorateur cinéma                   | 491,74 €                | -                     | 491,74 €             |
| Accessoiriste de décor cinéma                                | 944,51 €                | 570,51 €              | 1 229,76 €           |
| Accessoiriste de plateau cinéma                              | 944,51 €                | 570,51 €              | 1 229,76 €           |
| Administrateur adjoint comptable cinéma                      | 873,67 €                | 307,40 €              | 1 027,37 €           |
| Administrateur de production cinéma                          | 976,64 €                | 689,85 €              | 1 321,56 €           |
| Animatronicien cinéma  | 944,51 €                | 570,51 €              | 1 229,76 €           |
| Assistant au chargé de la figuration cinéma                  | 491,74 €                | -                     | 491,74 €             |
| Assistant bruiteur   | 968,05 €                | 657,96 €              | 1 297,03 €           |
| Assistant comptable de production cinéma                     | 491,74 €                | -                     | 491,74 €             |
| Assistant maquilleur cinéma                                  | 871,34 €                | 298,75 €              | 1 020,71 €           |
| Assistant mixeur cinéma                                      | 968,05 €                | 657,96 €              | 1 297,03 €           |
| Assistant monteur son  | 891,65 €                | 374,18 €              | 1 078,74 €           |
| Assistant opérateur du son cinéma                            | 946,43 €                | 577,66 €              | 1 235,27 €           |
| Assistant scripte cinéma                                     | 491,74 €                | -                     | 491,74 €             |
| Assistant effets physiques cinéma                            | 946,43 €                | 577,66 €              | 1 235,27 €           |

| Fonctions                                    | Salaire minimum garanti | Montant intéressement | Salaire de référence |
|--|-------------------------|-----------------------|----------------------|
| Auxiliaire de réalisation cinéma             | 491,74 €                | -                     | 491,74 €             |
| Auxiliaire de régie cinéma                   | 491,74 €                | -                     | 491,74 €             |
| Bruiteur                                     | 1 237,70 €              | 1 659,51 €            | 2 067,45 €           |
| Cadreur cinéma                               | 1 110,78 €              | 1 188,09 €            | 1 704,82 €           |
| Cadreur spécialisé cinéma                    | 1 174,56 €              | 1 424,99 €            | 1 887,06 €           |
| Chargé de la figuration cinéma               | 873,67 €                | 307,40 €              | 1 027,37 €           |
| Chef coiffeur cinéma                         | 957,83 €                | 619,98 €              | 1 267,82 €           |
| Chef constructeur cinéma                     | 1 024,84 €              | 868,89 €              | 1 459,29 €           |
| Chef costumier cinéma                        | 1 174,56 €              | 1 424,99 €            | 1 887,06 €           |
| Chef d'atelier costumes cinéma               | 957,83 €                | 619,98 €              | 1 267,82 €           |
| Chef décorateur cinéma                       | 1 451,61 €              | 2 454,05 €            | 2 678,64 €           |
| Chef électricien de construction cinéma      | 942,01 €                | 561,24 €              | 1 222,63 €           |
| Chef électricien de prise de vues cinéma     | 923,24 €                | 491,50 €              | 1 168,99 €           |
| Chef machiniste de construction cinéma       | 942,01 €                | 561,24 €              | 1 222,63 €           |
| Chef machiniste de prise de vues cinéma      | 923,24 €                | 491,50 €              | 1 168,99 €           |
| Chef maquilleur cinéma                       | 961,46 €                | 633,49 €              | 1 278,21 €           |
| Chef menuisier de décor cinéma               | 961,75 €                | 634,56 €              | 1 279,03 €           |
| Chef monteur cinéma                          | 1 140,61 €              | 1 298,89 €            | 1 790,05 €           |
| Chef monteur son cinéma                      | 1 078,73 €              | 1 069,05 €            | 1 613,25 €           |
| Chef opérateur du son cinéma                 | 1 174,56 €              | 1 424,99 €            | 1 887,06 €           |
| Chef peintre de décor cinéma                 | 945,69 €                | 574,91 €              | 1 233,14 €           |
| Chef sculpteur de décor cinéma               | 961,84 €                | 634,88 €              | 1 279,28 €           |
| Chef serrurier de décor cinéma               | 961,75 €                | 634,56 €              | 1 279,03 €           |
| Chef staffeur de décor cinéma                | 961,75 €                | 634,56 €              | 1 279,03 €           |
| Chef tapissier cinéma                        | 957,83 €                | 619,98 €              | 1 267,82 €           |
| Coiffeur cinéma                              | 871,34 €                | 298,75 €              | 1 020,71 €           |
| Conducteur de groupe cinéma                  | 879,66 €                | 329,64 €              | 1 044,48 €           |
| Conseiller technique à la réalisation cinéma | 1 110,78 €              | 1 188,09 €            | 1 704,82 €           |
| Coordinateur de post production cinéma       | 1 042,00 €              | 932,62 €              | 1 508,31 €           |
| Costumier cinéma                             | 871,34 €                | 298,75 €              | 1 020,71 €           |
| Couturier cinéma                             | 871,34 €                | 298,75 €              | 1 020,71 €           |
| Créateur de costumes cinéma                  | 1 439,18 €              | 2 407,88 €            | 2 643,12 €           |
| Directeur de la photographie cinéma          | 1 464,38 €              | 2 501,47 €            | 2 715,11 €           |
| Directeur de production cinéma               | 1 451,61 €              | 2 454,05 €            | 2 678,64 €           |
| Électricien de construction de cinéma        | 864,51 €                | 273,39 €              | 1 001,21 €           |
| Électricien de prise de vues cinéma          | 852,21 €                | 227,68 €              | 966,05 €             |
| Ensemblier cinéma                            | 1 001,43 €              | 781,92 €              | 1 392,39 €           |
| Ensemblier décorateur cinéma                 | 1 174,56 €              | 1 424,99 €            | 1 887,06 €           |

| Fonctions   | Salaire minimum garanti | Montant intéressement | Salaire de référence |
|---|-------------------------|-----------------------|----------------------|
| Habilleur cinéma  | 818,54 €                | 102,63 €              | 869,86 €             |
| Illustrateur de décors cinéma                               | 957,83 €                | 619,98 €              | 1 267,82 €           |
| Infographiste de décors cinéma                              | 957,83 €                | 619,98 €              | 1 267,82 €           |
| Machiniste de construction cinéma                           | 864,51 €                | 273,39 €              | 1 001,21 €           |
| Machiniste de prise de vues cinéma                          | 852,21 €                | 227,68 €              | 966,05 €             |
| Maçon de décor cinéma                                       | 863,45 €                | 269,43 €              | 998,16 €             |
| Maquettiste de décor cinéma                                 | 926,44 €                | 503,40 €              | 1 178,14 €           |
| Menuisier de décor cinéma                                   | 880,49 €                | 332,73 €              | 1 046,85 €           |
| Menuisier toupilleur de décor cinéma                        | 926,44 €                | 503,40 €              | 1 178,14 €           |
| Menuisier-traceur de décor cinéma                           | 899,95 €                | 405,02 €              | 1 102,46 €           |
| Mixeur cinéma   | 1 237,70 €              | 1 659,51 €            | 2 067,45 €           |
| Peintre d'art de décor cinéma                               | 957,83 €                | 619,98 €              | 1 267,82 €           |
| Peintre de décor cinéma                                     | 880,83 €                | 333,99 €              | 1 047,83 €           |
| Peintre en lettres de décor cinéma                          | 899,95 €                | 405,02 €              | 1 102,46 €           |
| Peintre faux bois et patine décor cinéma                    | 899,95 €                | 405,02 €              | 1 102,46 €           |
| Photographe de plateau cinéma                               | 944,51 €                | 570,51 €              | 1 229,76 €           |
| Régisseur adjoint cinéma                                    | 873,67 €                | 307,40 €              | 1 027,37 €           |
| Régisseur d'extérieurs cinéma                               | 957,83 €                | 619,98 €              | 1 267,82 €           |
| Régisseur général cinéma                                    | 1 016,86 €              | 839,25 €              | 1 436,49 €           |
| Répétiteur cinéma   | 873,67 €                | 307,40 €              | 1 027,37 €           |
| Responsable des enfants cinéma                              | 873,67 €                | 307,40 €              | 1 027,37 €           |
| Scripte cinéma  | 957,83 €                | 619,98 €              | 1 267,82 €           |
| Sculpteur de décor cinéma                                   | 936,86 €                | 542,09 €              | 1 207,90 €           |
| Secrétaire de production cinéma                             | 834,96 €                | 163,62 €              | 916,77 €             |
| Serrurier de décor cinéma                                   | 899,95 €                | 405,02 €              | 1 102,46 €           |
| Sous-chef menuisier de décor cinéma                         | 924,88 €                | 497,61 €              | 1 173,69 €           |
| Sous-chef peintre de décor cinéma                           | 894,98 €                | 386,53 €              | 1 088,24 €           |
| Sous-chef staffeur de décor cinéma                          | 924,88 €                | 497,61 €              | 1 173,69 €           |
| Sous-chef électricien de décor cinéma                       | 891,29 €                | 372,86 €              | 1 077,73 €           |
| Sous-chef électricien de prise de vues cinéma               | 873,43 €                | 306,49 €              | 1 026,67 €           |
| Sous-chef machiniste de décor cinéma                        | 891,29 €                | 372,86 €              | 1 077,73 €           |
| Sous-chef machiniste de prise de vues cinéma                | 873,43 €                | 306,49 €              | 1 026,67 €           |
| Staffeur de décor cinéma                                    | 899,95 €                | 405,02 €              | 1 102,46 €           |
| Superviseur d'effets physiques cinéma                       | 1 174,56 €              | 1 424,99 €            | 1 887,06 €           |
| Tapissier de décor cinéma                                   | 818,54 €                | 102,63 €              | 869,86 €             |
| Technicien d'appareils télécommandés (prise de vues) cinéma | 976,64 €                | 689,85 €              | 1 321,56 €           |
| Technicien réalisateur 2 <sup>e</sup> équipe cinéma         | 1 464,38 €              | 2 501,47 €            | 2 715,11 €           |

| Fonctions                           | Salaire minimum garanti | Montant intéressement | Salaire de référence |
|-------------------------------------|-------------------------|-----------------------|----------------------|
| Technicien retour image cinéma      | 491,74 €                | -                     | 491,74 €             |
| Teinturier patineur costumes cinéma | 871,34 €                | 298,75 €              | 1 020,71 €           |

### Montant des indemnités prévues au chapitre VIII du titre II

Indemnité repas : 17,87 €.

Indemnité casse-croûte : 7,26 €.

### Réalisateurs

Le dispositif prévu à l'article 52 du chapitre X du titre II de la convention collective, qui fixe un salaire minimum mensuel pour les réalisateurs cinéma, ne peut pas s'appliquer dans le cadre des films produits dans le cadre de la présente annexe.

Salaire minimum hebdomadaire : 1 554,38 €.

Montant intéressement : 2 835,76 €.

Salaire de référence : 2 972,27 €.

## **Annexe 3 bis du titre II** en application de l'accord du 25 octobre 2019

(applicable uniquement sur dossier examiné par la commission paritaire dérogatoire prévue à l'annexe 3 du titre II)

En référence aux dispositions de l'article 30 de la présente convention, pour les périodes de tournage exclusivement et pour certaines catégories de fonctions, le nombre d'heures hebdomadaires de travail effectif minimum garanti et rémunéré s'inscrit dans une durée d'équivalence fixée respectivement sur la base d'une semaine de travail en 5 jours et sur la base d'une semaine de travail de 6 jours, ainsi que défini ci-après.

Les salaires minima garantis correspondent aux heures de travail effectif incluant les seules majorations définies à l'article 37 du chapitre VI du titre II, non exclusives de l'application des autres majorations spécifiques prévues par la convention collective.

| Fonctions                                    | Hebdomadaire sur 5 jours   |                        |                         |                       |                      |
|--|----------------------------|------------------------|-------------------------|-----------------------|----------------------|
|  | Heures de travail effectif | Durée dont équivalence | Salaire minimum garanti | Montant intéressement | Salaire de référence |
| 1 <sup>er</sup> assistant costume cinéma     | 43                         | 46                     | 1 111,75 €              | 824,49 €              | 1 523,99 €           |
| 1 <sup>er</sup> assistant opérateur cinéma   | 43                         | 46                     | 1 098,72 €              | 776,08 €              | 1 486,76 €           |
| 1 <sup>er</sup> assistant réalisateur cinéma | 43                         | 46                     | 1 143,97 €              | 944,16 €              | 1 616,05 €           |
| 2 <sup>e</sup> assistant opérateur cinéma    | 43                         | 46                     | 982,88 €                | 345,83 €              | 1 155,79 €           |
| 2 <sup>e</sup> assistant réalisateur cinéma  | 43                         | 46                     | 982,88 €                | 345,83 €              | 1 155,79 €           |
| 3 <sup>e</sup> assistant décorateur cinéma   | 42                         | 45                     | 537,84 €                | -                     | 537,84 €             |
| Accessoiriste de décor cinéma                | 42                         | 45                     | 1 033,06 €              | 624,00 €              | 1 345,05 €           |
| Accessoiriste de plateau cinéma              | 43                         | 46                     | 1 062,57 €              | 641,83 €              | 1 383,48 €           |
| Administrateur de production cinéma          | 43                         | 46                     | 1 098,72 €              | 776,08 €              | 1 486,76 €           |
| Assistant au chargé de la figuration cinéma  | 43                         | 46                     | 553,20 €                | -                     | 553,20 €             |
| Assistant maquilleur cinéma                  | 43                         | 46                     | 980,26 €                | 336,09 €              | 1 148,30 €           |
| Assistant opérateur du son cinéma            | 42                         | 45                     | 1 035,16 €              | 631,82 €              | 1 351,07 €           |
| Assistant scripte cinéma                     | 42                         | 45                     | 537,84 €                | -                     | 537,84 €             |
| Auxiliaire de réalisation cinéma             | 43                         | 46                     | 553,20 €                | -                     | 553,20 €             |
| Auxiliaire de régie cinéma                   | 43                         | 46                     | 553,20 €                | -                     | 553,20 €             |
| Cadreur cinéma                               | 42                         | 45                     | 1 214,91 €              | 1 299,47 €            | 1 864,65 €           |

| Fonctions                                     | Hebdomadaire sur 5 jours   |                        |                         |                       |                      |
|---|----------------------------|------------------------|-------------------------|-----------------------|----------------------|
|   | Heures de travail effectif | Durée dont équivalence | Salaire minimum garanti | Montant intéressement | Salaire de référence |
| Chargé de la figuration cinéma                | 43                         | 46                     | 982,88 €                | 345,83 €              | 1 155,79 €           |
| Chef coiffeur cinéma                          | 43                         | 46                     | 1 077,55 €              | 697,48 €              | 1 426,29 €           |
| Chef costumier cinéma                         | 43                         | 46                     | 1 321,38 €              | 1 603,12 €            | 2 122,94 €           |
| Chef décorateur cinéma                        | 42                         | 46                     | 1 587,70 €              | 2 684,11 €            | 2 929,76 €           |
| Chef électricien de prise de vues cinéma      | 46                         | 47                     | 1 142,50 €              | 608,23 €              | 1 446,62 €           |
| Chef machiniste de prise de vues cinéma       | 46                         | 47                     | 1 142,50 €              | 608,23 €              | 1 446,62 €           |
| Chef maquilleur cinéma                        | 43                         | 46                     | 1 081,65 €              | 712,68 €              | 1 437,99 €           |
| Chef opérateur du son cinéma                  | 42                         | 45                     | 1 284,68 €              | 1 558,59 €            | 2 063,97 €           |
| Coiffeur cinéma                               | 43                         | 46                     | 980,26 €                | 336,09 €              | 1 148,30 €           |
| Conducteur de groupe cinéma                   | 46                         | 47                     | 1 088,58 €              | 407,93 €              | 1 292,54 €           |
| Costumier cinéma                              | 43                         | 46                     | 980,26 €                | 336,09 €              | 1 148,30 €           |
| Directeur de la photographie cinéma           | 42                         | 46                     | 1 601,67 €              | 2 735,98 €            | 2 969,66 €           |
| Directeur de production cinéma                | 42                         | 46                     | 1 587,70 €              | 2 684,11 €            | 2 929,76 €           |
| Électricien de prise de vues cinéma           | 46                         | 47                     | 1 054,61 €              | 281,75 €              | 1 195,48 €           |
| Ensemblier cinéma                             | 42                         | 45                     | 1 095,31 €              | 855,23 €              | 1 522,92 €           |
| Ensemblier décorateur cinéma                  | 42                         | 45                     | 1 284,68 €              | 1 558,59 €            | 2 063,97 €           |
| Habilleur cinéma                              | 43                         | 46                     | 920,86 €                | 115,46 €              | 978,59 €             |
| Machiniste de prise de vues cinéma            | 46                         | 47                     | 1 054,61 €              | 281,75 €              | 1 195,48 €           |
| Régisseur adjoint cinéma                      | 43                         | 46                     | 982,88 €                | 345,83 €              | 1 155,79 €           |
| Régisseur d'extérieurs cinéma                 | 42                         | 45                     | 1 047,62 €              | 678,10 €              | 1 386,67 €           |
| Régisseur général cinéma                      | 43                         | 46                     | 1 143,97 €              | 944,16 €              | 1 616,05 €           |
| Scripte cinéma                                | 42                         | 45                     | 1 047,62 €              | 678,10 €              | 1 386,67 €           |
| Secrétaire de production cinéma               | 43                         | 46                     | 939,33 €                | 184,07 €              | 1 031,36 €           |
| Sous-chef électricien de prise de vues cinéma | 46                         | 47                     | 1 080,86 €              | 379,29 €              | 1 270,51 €           |
| Sous-chef machiniste de prise de vues cinéma  | 46                         | 47                     | 1 080,86 €              | 379,29 €              | 1 270,51 €           |
| Technicien retour image cinéma                | 43                         | 46                     | 553,20 €                | -                     | 553,20 €             |

| Fonctions                                    | Hebdomadaire sur 6 jours   |                        |                         |                       |                      |
|--|----------------------------|------------------------|-------------------------|-----------------------|----------------------|
|  | Heures de travail effectif | Durée dont équivalence | Salaire minimum garanti | Montant intéressement | Salaire de référence |
| 1 <sup>er</sup> assistant costume cinéma     | 52                         | 56                     | 1 469,98 €              | 1 090,15 €            | 2 015,06 €           |
| 1 <sup>er</sup> assistant opérateur cinéma   | 52                         | 56                     | 1 452,75 €              | 1 026,15 €            | 1 965,82 €           |
| 1 <sup>er</sup> assistant réalisateur cinéma | 52                         | 56                     | 1 512,58 €              | 1 248,39 €            | 2 136,78 €           |
| 2 <sup>e</sup> assistant opérateur cinéma    | 52                         | 56                     | 1 299,59 €              | 457,26 €              | 1 528,22 €           |
| 2 <sup>e</sup> assistant réalisateur cinéma  | 52                         | 56                     | 1 299,59 €              | 457,26 €              | 1 528,22 €           |
| 3 <sup>e</sup> assistant décorateur cinéma   | 51                         | 55                     | 709,95 €                | -                     | 709,95 €             |
| Accessoiriste de décor cinéma                | 51                         | 55                     | 1 363,63 €              | 823,68 €              | 1 775,47 €           |
| Accessoiriste de plateau cinéma              | 52                         | 56                     | 1 404,96 €              | 848,64 €              | 1 829,27 €           |
| Administrateur de production cinéma          | 52                         | 56                     | 1 452,75 €              | 1 026,15 €            | 1 965,82 €           |
| Assistant au chargé de la figuration cinéma  | 52                         | 56                     | 731,46 €                | -                     | 731,46 €             |
| Assistant maquilleur cinéma                  | 52                         | 56                     | 1 296,12 €              | 444,39 €              | 1 518,31 €           |
| Assistant opérateur du son cinéma            | 51                         | 55                     | 1 366,41 €              | 834,00 €              | 1 783,41 €           |
| Assistant scripte cinéma                     | 51                         | 55                     | 709,95 €                | -                     | 709,95 €             |
| Auxiliaire de réalisation cinéma             | 52                         | 56                     | 731,46 €                | -                     | 731,46 €             |
| Auxiliaire de régie cinéma                   | 52                         | 56                     | 731,46 €                | -                     | 731,46 €             |
| Cadreur cinéma                               | 51                         | 55                     | 1 603,69 €              | 1 715,31 €            | 2 461,34 €           |
| Chargé de la figuration cinéma               | 52                         | 56                     | 1 299,59 €              | 457,26 €              | 1 528,22 €           |
| Chef coiffeur cinéma                         | 52                         | 56                     | 1 424,77 €              | 922,22 €              | 1 885,88 €           |
| Chef costumier cinéma                        | 52                         | 56                     | 1 747,16 €              | 2 119,68 €            | 2 807,00 €           |
| Chef décorateur cinéma                       | 51                         | 56                     | 2 095,77 €              | 3 543,03 €            | 3 867,28 €           |
| Chef électricien de prise de vues cinéma     | 56                         | 57                     | 1 534,88 €              | 817,12 €              | 1 943,44 €           |
| Chef machiniste de prise de vues cinéma      | 56                         | 57                     | 1 534,88 €              | 817,12 €              | 1 943,44 €           |
| Chef maquilleur cinéma                       | 52                         | 56                     | 1 430,18 €              | 942,32 €              | 1 901,34 €           |
| Chef opérateur du son cinéma                 | 51                         | 55                     | 1 695,77 €              | 2 057,34 €            | 2 724,44 €           |
| Coiffeur cinéma                              | 52                         | 56                     | 1 296,12 €              | 444,39 €              | 1 518,31 €           |
| Conducteur de groupe cinéma                  | 56                         | 57                     | 1 462,43 €              | 548,02 €              | 1 736,44 €           |
| Costumier cinéma                             | 52                         | 56                     | 1 296,12 €              | 444,39 €              | 1 518,31 €           |



| Fonctions                                     | Hebdomadaire sur 6 jours   |                        |                         |                       |                      |
|---|----------------------------|------------------------|-------------------------|-----------------------|----------------------|
|   | Heures de travail effectif | Durée dont équivalence | Salaire minimum garanti | Montant intéressement | Salaire de référence |
| Directeur de la photographie cinéma           | 51                         | 56                     | 2 114,20 €              | 3 611,50 €            | 3 919,95 €           |
| Directeur de production cinéma                | 51                         | 56                     | 2 095,77 €              | 3 543,03 €            | 3 867,28 €           |
| Électricien de prise de vues cinéma           | 56                         | 57                     | 1 416,79 €              | 378,52 €              | 1 606,05 €           |
| Ensemblier cinéma                             | 51                         | 55                     | 1 445,81 €              | 1 128,90 €            | 2 010,26 €           |
| Ensemblier décorateur cinéma                  | 51                         | 55                     | 1 695,77 €              | 2 057,34 €            | 2 724,44 €           |
| Habilleur cinéma                              | 52                         | 56                     | 1 217,58 €              | 152,66 €              | 1 293,91 €           |
| Machiniste de prise de vues cinéma            | 56                         | 57                     | 1 416,79 €              | 378,52 €              | 1 606,05 €           |
| Régisseur adjoint cinéma                      | 52                         | 56                     | 1 299,59 €              | 457,26 €              | 1 528,22 €           |
| Régisseur d'extérieurs cinéma                 | 51                         | 55                     | 1 382,86 €              | 895,10 €              | 1 830,41 €           |
| Régisseur général cinéma                      | 52                         | 56                     | 1 512,58 €              | 1 248,39 €            | 2 136,78 €           |
| Scripte cinéma                                | 51                         | 55                     | 1 382,86 €              | 895,10 €              | 1 830,41 €           |
| Secrétaire de production cinéma               | 52                         | 56                     | 1 242,00 €              | 243,38 €              | 1 363,69 €           |
| Sous-chef électricien de prise de vues cinéma | 56                         | 57                     | 1 452,07 €              | 509,55 €              | 1 706,84 €           |
| Sous-chef machiniste de prise de vues cinéma  | 56                         | 57                     | 1 452,07 €              | 509,55 €              | 1 706,84 €           |
| Technicien retour image cinéma                | 52                         | 56                     | 731,46 €                | -                     | 731,46 €             |

## Annexe 3 du titre II en application de l'accord du 8 octobre 2013

(applicable uniquement sur dossier examiné par la commission paritaire dérogatoire prévue à l'annexe 3 du titre II et demande d'application obtenue avant le 11 avril 2020)

Les salaires minima sont garantis sur la base de 39 heures : 35 heures au salaire horaire de base et 4 heures majorées à 25 %.

Les montants des salaires minima garantis correspondent à 790,91 € augmenté de 30 % de la différence entre le salaire de référence et 790,91 €.

Les salaires minima hebdomadaires inférieurs à 790,91 € dans la grille des annexes I et II ne sont pas éligibles à l'annexe 3.

| Fonctions  | Salaire minimum garanti | Montant intéressement | Salaire de référence |
|--|-------------------------|-----------------------|----------------------|
| 1 <sup>er</sup> assistant à la distribution des rôles cinéma | 984,58 €                | 903,81 €              | 1 436,49 €           |
| 1 <sup>er</sup> assistant costume cinéma                     | 960,03 €                | 789,25 €              | 1 354,66 €           |
| 1 <sup>er</sup> assistant décorateur cinéma                  | 971,35 €                | 842,07 €              | 1 392,39 €           |
| 1 <sup>er</sup> assistant monteur cinéma                     | 877,26 €                | 402,97 €              | 1 078,74 €           |
| 1 <sup>er</sup> assistant opérateur cinéma                   | 950,10 €                | 742,91 €              | 1 321,56 €           |
| 1 <sup>er</sup> assistant réalisateur cinéma                 | 984,58 €                | 903,81 €              | 1 436,49 €           |
| 2 <sup>e</sup> assistant réalisateur cinéma                  | 861,85 €                | 331,05 €              | 1 027,37 €           |
| 2 <sup>e</sup> assistant décorateur cinéma                   | 933,98 €                | 667,67 €              | 1 267,82 €           |
| 2 <sup>e</sup> assistant monteur cinéma                      | 516,32 €                | -                     | 516,32 €             |
| 2 <sup>e</sup> assistant opérateur cinéma                    | 861,85 €                | 331,05 €              | 1 027,37 €           |
| 3 <sup>e</sup> assistant décorateur cinéma                   | 491,74 €                | -                     | 491,74 €             |
| Accessoiriste de décor cinéma                                | 922,56 €                | 614,40 €              | 1 229,76 €           |
| Accessoiriste de plateau cinéma                              | 922,56 €                | 614,40 €              | 1 229,76 €           |
| Administrateur adjoint comptable cinéma                      | 861,85 €                | 331,05 €              | 1 027,37 €           |
| Administrateur de production cinéma                          | 950,10 €                | 742,91 €              | 1 321,56 €           |
| Animatronicien cinéma  | 922,56 €                | 614,40 €              | 1 229,76 €           |
| Assistant au chargé de la figuration cinéma                  | 491,74 €                | -                     | 491,74 €             |
| Assistant bruiteur   | 942,74 €                | 708,57 €              | 1 297,03 €           |
| Assistant comptable de production cinéma                     | 491,74 €                | -                     | 491,74 €             |
| Assistant maquilleur cinéma                                  | 859,85 €                | 321,73 €              | 1 020,71 €           |
| Assistant mixeur cinéma                                      | 942,74 €                | 708,57 €              | 1 297,03 €           |
| Assistant monteur son  | 877,26 €                | 402,97 €              | 1 078,74 €           |
| Assistant opérateur du son cinéma                            | 924,22 €                | 622,10 €              | 1 235,27 €           |
| Assistant scripte cinéma                                     | 491,74 €                | -                     | 491,74 €             |
| Assistant effets physiques cinéma                            | 924,22 €                | 622,10 €              | 1 235,27 €           |

| Fonctions                                    | Salaire minimum garanti | Montant intéressement | Salaire de référence |
|--|-------------------------|-----------------------|----------------------|
| Auxiliaire de réalisation cinéma             | 491,74 €                | -                     | 491,74 €             |
| Auxiliaire de régie cinéma                   | 491,74 €                | -                     | 491,74 €             |
| Bruiteur                                     | 1 173,87 €              | 1 787,16 €            | 2 067,45 €           |
| Cadreur cinéma                               | 1 065,08 €              | 1 279,48 €            | 1 704,82 €           |
| Cadreur spécialisé cinéma                    | 1 119,75 €              | 1 534,61 €            | 1 887,06 €           |
| Chargé de la figuration cinéma               | 861,85 €                | 331,05 €              | 1 027,37 €           |
| Chef coiffeur cinéma                         | 933,98 €                | 667,67 €              | 1 267,82 €           |
| Chef constructeur cinéma                     | 991,42 €                | 935,73 €              | 1 459,29 €           |
| Chef costumier cinéma                        | 1 119,75 €              | 1 534,61 €            | 1 887,06 €           |
| Chef d'atelier costumes cinéma               | 933,98 €                | 667,67 €              | 1 267,82 €           |
| Chef décorateur cinéma                       | 1 357,23 €              | 2 642,82 €            | 2 678,64 €           |
| Chef électricien de construction cinéma      | 920,42 €                | 604,41 €              | 1 222,63 €           |
| Chef électricien de prise de vues cinéma     | 904,33 €                | 529,31 €              | 1 168,99 €           |
| Chef machiniste de construction cinéma       | 920,42 €                | 604,41 €              | 1 222,63 €           |
| Chef machiniste de prise de vues cinéma      | 904,33 €                | 529,31 €              | 1 168,99 €           |
| Chef maquilleur cinéma                       | 937,10 €                | 682,22 €              | 1 278,21 €           |
| Chef menuisier de décor cinéma               | 937,35 €                | 683,37 €              | 1 279,03 €           |
| Chef monteur cinéma                          | 1 090,65 €              | 1 398,80 €            | 1 790,05 €           |
| Chef monteur son cinéma                      | 1 037,61 €              | 1 151,28 €            | 1 613,25 €           |
| Chef opérateur du son cinéma                 | 1 119,75 €              | 1 534,61 €            | 1 887,06 €           |
| Chef peintre de décor cinéma                 | 923,58 €                | 619,13 €              | 1 233,14 €           |
| Chef sculpteur de décor cinéma               | 937,42 €                | 683,71 €              | 1 279,28 €           |
| Chef serrurier de décor cinéma               | 937,35 €                | 683,37 €              | 1 279,03 €           |
| Chef staffeur de décor cinéma                | 937,35 €                | 683,37 €              | 1 279,03 €           |
| Chef tapissier cinéma                        | 933,98 €                | 667,67 €              | 1 267,82 €           |
| Coiffeur cinéma                              | 859,85 €                | 321,73 €              | 1 020,71 €           |
| Conducteur de groupe cinéma                  | 866,98 €                | 354,99 €              | 1 044,48 €           |
| Conseiller technique à la réalisation cinéma | 1 065,08 €              | 1 279,48 €            | 1 704,82 €           |
| Coordinateur de post production cinéma       | 1 006,13 €              | 1 004,36 €            | 1 508,31 €           |
| Costumier cinéma                             | 859,85 €                | 321,73 €              | 1 020,71 €           |
| Couturier cinéma                             | 859,85 €                | 321,73 €              | 1 020,71 €           |
| Créateur de costumes cinéma                  | 1 346,57 €              | 2 593,10 €            | 2 643,12 €           |
| Directeur de la photographie cinéma          | 1 368,17 €              | 2 693,89 €            | 2 715,11 €           |
| Directeur de production cinéma               | 1 357,23 €              | 2 642,82 €            | 2 678,64 €           |
| Électricien de construction de cinéma        | 854,00 €                | 294,42 €              | 1 001,21 €           |
| Électricien de prise de vues cinéma          | 843,45 €                | 245,19 €              | 966,05 €             |
| Ensemblier cinéma                            | 971,35 €                | 842,07 €              | 1 392,39 €           |
| Ensemblier décorateur cinéma                 | 1 119,75 €              | 1 534,61 €            | 1 887,06 €           |

| Fonctions   | Salaire minimum garanti | Montant intéressement | Salaire de référence |
|---|-------------------------|-----------------------|----------------------|
| Habilleur cinéma  | 814,59 €                | 110,53 €              | 869,86 €             |
| Illustrateur de décors cinéma                               | 933,98 €                | 667,67 €              | 1 267,82 €           |
| Infographiste de décors cinéma                              | 933,98 €                | 667,67 €              | 1 267,82 €           |
| Machiniste de construction cinéma                           | 854,00 €                | 294,42 €              | 1 001,21 €           |
| Machiniste de prise de vues cinéma                          | 843,45 €                | 245,19 €              | 966,05 €             |
| Maçon de décor cinéma                                       | 853,08 €                | 290,15 €              | 998,16 €             |
| Maquettiste de décor cinéma                                 | 907,08 €                | 542,13 €              | 1 178,14 €           |
| Menuisier de décor cinéma                                   | 867,69 €                | 358,32 €              | 1 046,85 €           |
| Menuisier toupilleur de décor cinéma                        | 907,08 €                | 542,13 €              | 1 178,14 €           |
| Menuisier-traceur de décor cinéma                           | 884,37 €                | 436,18 €              | 1 102,46 €           |
| Mixeur cinéma   | 1 173,87 €              | 1 787,16 €            | 2 067,45 €           |
| Peintre d'art de décor cinéma                               | 933,98 €                | 667,67 €              | 1 267,82 €           |
| Peintre de décor cinéma                                     | 867,98 €                | 359,68 €              | 1 047,83 €           |
| Peintre en lettres de décor cinéma                          | 884,37 €                | 436,18 €              | 1 102,46 €           |
| Peintre faux bois et patine décor cinéma                    | 884,37 €                | 436,18 €              | 1 102,46 €           |
| Photographe de plateau cinéma                               | 922,56 €                | 614,40 €              | 1 229,76 €           |
| Régisseur adjoint cinéma                                    | 861,85 €                | 331,05 €              | 1 027,37 €           |
| Régisseur d'extérieurs cinéma                               | 933,98 €                | 667,67 €              | 1 267,82 €           |
| Régisseur général cinéma                                    | 984,58 €                | 903,81 €              | 1 436,49 €           |
| Répétiteur cinéma   | 861,85 €                | 331,05 €              | 1 027,37 €           |
| Responsable des enfants cinéma                              | 861,85 €                | 331,05 €              | 1 027,37 €           |
| Scripte cinéma  | 933,98 €                | 667,67 €              | 1 267,82 €           |
| Sculpteur de décor cinéma                                   | 916,01 €                | 583,79 €              | 1 207,90 €           |
| Secrétaire de production cinéma                             | 828,67 €                | 176,20 €              | 916,77 €             |
| Serrurier de décor cinéma                                   | 884,37 €                | 436,18 €              | 1 102,46 €           |
| Sous-chef menuisier de décor cinéma                         | 905,74 €                | 535,89 €              | 1 173,69 €           |
| Sous-chef peintre de décor cinéma                           | 880,11 €                | 416,27 €              | 1 088,24 €           |
| Sous-chef staffeur de décor cinéma                          | 905,74 €                | 535,89 €              | 1 173,69 €           |
| Sous-chef électricien de décor cinéma                       | 876,95 €                | 401,55 €              | 1 077,73 €           |
| Sous-chef électricien de prise de vues cinéma               | 861,64 €                | 330,07 €              | 1 026,67 €           |
| Sous-chef machiniste de décor cinéma                        | 876,95 €                | 401,55 €              | 1 077,73 €           |
| Sous-chef machiniste de prise de vues cinéma                | 861,64 €                | 330,07 €              | 1 026,67 €           |
| Staffeur de décor cinéma                                    | 884,37 €                | 436,18 €              | 1 102,46 €           |
| Superviseur d'effets physiques cinéma                       | 1 119,75 €              | 1 534,61 €            | 1 887,06 €           |
| Tapissier de décor cinéma                                   | 814,59 €                | 110,53 €              | 869,86 €             |
| Technicien d'appareils télécommandés (prise de vues) cinéma | 950,10 €                | 742,91 €              | 1 321,56 €           |
| Technicien réalisateur 2 <sup>e</sup> équipe cinéma         | 1 368,17 €              | 2 693,89 €            | 2 715,11 €           |

| Fonctions                           | Salaire minimum garanti | Montant intéressement | Salaire de référence |
|-------------------------------------|-------------------------|-----------------------|----------------------|
| Technicien retour image cinéma      | 491,74 €                | -                     | 491,74 €             |
| Teinturier patineur costumes cinéma | 859,85 €                | 321,73 €              | 1 020,71 €           |

### Montant des indemnités prévues au chapitre VIII du titre II

Indemnité repas : 17,87 €.

Indemnité casse-croûte : 7,26 €.

### Réalisateurs

Le dispositif prévu à l'article 52 du chapitre X du titre II de la convention collective, qui fixe un salaire minimum mensuel pour les réalisateurs cinéma, ne peut pas s'appliquer dans le cadre des films produits dans le cadre de la présente annexe.

Salaire minimum hebdomadaire : 1 445,32 €.

Montant intéressement : 3 053,90 €.

Salaire de référence : 2 972,27 €.

## Annexe 3 bis du titre II en application de l'accord du 8 octobre 2013

(applicable uniquement sur dossier examiné par la commission paritaire dérogatoire prévue à l'annexe 3 du titre II et demande d'application obtenue avant le 11 avril 2020)

En référence aux dispositions de l'article 30 de la présente convention, pour les périodes de tournage exclusivement et pour certaines catégories de fonctions, le nombre d'heures hebdomadaires de travail effectif minimum garanti et rémunéré s'inscrit dans une durée d'équivalence fixée respectivement sur la base d'une semaine de travail en 5 jours et sur la base d'une semaine de travail de 6 jours, ainsi que défini ci-après.

Les salaires minima garantis correspondent aux heures de travail effectif incluant les seules majorations définies à l'article 37 du chapitre VI du titre II, non exclusives de l'application des autres majorations spécifiques prévues par la convention collective.

| Fonctions                                    | Hebdomadaire sur 5 jours   |                        |                         |                       |                      |
|--|----------------------------|------------------------|-------------------------|-----------------------|----------------------|
|  | Heures de travail effectif | Durée dont équivalence | Salaire minimum garanti | Montant intéressement | Salaire de référence |
| 1 <sup>er</sup> assistant costume cinéma     | 43                         | 46                     | 1 010,83 €              | 1 026,32 €            | 1 523,99 €           |
| 1 <sup>er</sup> assistant opérateur cinéma   | 43                         | 46                     | 999,66 €                | 974,19 €              | 1 486,76 €           |
| 1 <sup>er</sup> assistant réalisateur cinéma | 43                         | 46                     | 1 038,45 €              | 1 155,20 €            | 1 616,05 €           |
| 2 <sup>e</sup> assistant opérateur cinéma    | 43                         | 46                     | 900,37 €                | 510,84 €              | 1 155,79 €           |
| 2 <sup>e</sup> assistant réalisateur cinéma  | 43                         | 46                     | 900,37 €                | 510,84 €              | 1 155,79 €           |
| 3 <sup>e</sup> assistant décorateur cinéma   | 42                         | 45                     | 537,84 €                | -                     | 537,84 €             |
| Accessoiriste de décor cinéma                | 42                         | 45                     | 957,15 €                | 775,80 €              | 1 345,05 €           |
| Accessoiriste de plateau cinéma              | 43                         | 46                     | 968,68 €                | 829,61 €              | 1 383,48 €           |
| Administrateur de production cinéma          | 43                         | 46                     | 999,66 €                | 974,19 €              | 1 486,76 €           |
| Assistant au chargé de la figuration cinéma  | 43                         | 46                     | 553,20 €                | -                     | 553,20 €             |
| Assistant maquilleur cinéma                  | 43                         | 46                     | 898,13 €                | 500,35 €              | 1 148,30 €           |
| Assistant opérateur du son cinéma            | 42                         | 45                     | 958,96 €                | 784,23 €              | 1 351,07 €           |
| Assistant scripte cinéma                     | 42                         | 45                     | 537,84 €                | -                     | 537,84 €             |
| Auxiliaire de réalisation cinéma             | 43                         | 46                     | 553,20 €                | -                     | 553,20 €             |
| Auxiliaire de régie cinéma                   | 43                         | 46                     | 553,20 €                | -                     | 553,20 €             |
| Cadreur cinéma                               | 42                         | 45                     | 1 113,03 €              | 1 503,24 €            | 1 864,65 €           |
| Chargé de la figuration cinéma               | 43                         | 46                     | 900,37 €                | 510,84 €              | 1 155,79 €           |
| Chef coiffeur cinéma                         | 43                         | 46                     | 981,52 €                | 889,54 €              | 1 426,29 €           |
| Chef costumier cinéma                        | 43                         | 46                     | 1 190,52 €              | 1 864,84 €            | 2 122,94 €           |
| Chef décorateur cinéma                       | 42                         | 46                     | 1 432,56 €              | 2 994,39 €            | 2 929,76 €           |

| Fonctions                                     | Hebdomadaire sur 5 jours   |                        |                         |                       |                      |
|---|----------------------------|------------------------|-------------------------|-----------------------|----------------------|
|   | Heures de travail effectif | Durée dont équivalence | Salaire minimum garanti | Montant intéressement | Salaire de référence |
| Chef électricien de prise de vues cinéma      | 46                         | 47                     | 987,62 €                | 918,00 €              | 1 446,62 €           |
| Chef machiniste de prise de vues cinéma       | 46                         | 47                     | 987,62 €                | 918,00 €              | 1 446,62 €           |
| Chef maquilleur cinéma                        | 43                         | 46                     | 985,03 €                | 905,91 €              | 1 437,99 €           |
| Chef opérateur du son cinéma                  | 42                         | 45                     | 1 172,83 €              | 1 782,29 €            | 2 063,97 €           |
| Coiffeur cinéma                               | 43                         | 46                     | 898,13 €                | 500,35 €              | 1 148,30 €           |
| Conducteur de groupe cinéma                   | 46                         | 47                     | 941,40 €                | 702,28 €              | 1 292,54 €           |
| Costumier cinéma                              | 43                         | 46                     | 898,13 €                | 500,35 €              | 1 148,30 €           |
| Directeur de la photographie cinéma           | 42                         | 46                     | 1 444,53 €              | 3 050,25 €            | 2 969,66 €           |
| Directeur de production cinéma                | 42                         | 46                     | 1 432,56 €              | 2 994,39 €            | 2 929,76 €           |
| Électricien de prise de vues cinéma           | 46                         | 47                     | 912,28 €                | 566,40 €              | 1 195,48 €           |
| Ensemblier cinéma                             | 42                         | 45                     | 1 010,51 €              | 1 024,82 €            | 1 522,92 €           |
| Ensemblier décorateur cinéma                  | 42                         | 45                     | 1 172,83 €              | 1 782,29 €            | 2 063,97 €           |
| Habilleur cinéma                              | 43                         | 46                     | 847,21 €                | 262,75 €              | 978,59 €             |
| Machiniste de prise de vues cinéma            | 46                         | 47                     | 912,28 €                | 566,40 €              | 1 195,48 €           |
| Régisseur adjoint cinéma                      | 43                         | 46                     | 900,37 €                | 510,84 €              | 1 155,79 €           |
| Régisseur d'extérieurs cinéma                 | 42                         | 45                     | 969,64 €                | 834,07 €              | 1 386,67 €           |
| Régisseur général cinéma                      | 43                         | 46                     | 1 038,45 €              | 1 155,20 €            | 1 616,05 €           |
| Scripte cinéma                                | 42                         | 45                     | 969,64 €                | 834,07 €              | 1 386,67 €           |
| Secrétaire de production cinéma               | 43                         | 46                     | 863,05 €                | 336,64 €              | 1 031,36 €           |
| Sous-chef électricien de prise de vues cinéma | 46                         | 47                     | 934,79 €                | 671,44 €              | 1 270,51 €           |
| Sous-chef machiniste de prise de vues cinéma  | 46                         | 47                     | 934,79 €                | 671,44 €              | 1 270,51 €           |
| Technicien retour image cinéma                | 43                         | 46                     | 553,20 €                | -                     | 553,20 €             |

| Fonctions                                    | Hebdomadaire sur 6 jours   |                        |                         |                       |                      |
|--|----------------------------|------------------------|-------------------------|-----------------------|----------------------|
|  | Heures de travail effectif | Durée dont équivalence | Salaire minimum garanti | Montant intéressement | Salaire de référence |
| 1 <sup>er</sup> assistant costume cinéma     | 52                         | 56                     | 1 158,15 €              | 1 713,81 €            | 2 015,06 €           |
| 1 <sup>er</sup> assistant opérateur cinéma   | 52                         | 56                     | 1 143,38 €              | 1 644,88 €            | 1 965,82 €           |
| 1 <sup>er</sup> assistant réalisateur cinéma | 52                         | 56                     | 1 194,67 €              | 1 884,22 €            | 2 136,78 €           |
| 2 <sup>e</sup> assistant opérateur cinéma    | 52                         | 56                     | 1 012,10 €              | 1 032,23 €            | 1 528,22 €           |
| 2 <sup>e</sup> assistant réalisateur cinéma  | 52                         | 56                     | 1 012,10 €              | 1 032,23 €            | 1 528,22 €           |

| Fonctions                                   | Hebdomadaire sur 6 jours   |                        |                         |                       |                      |
|---|----------------------------|------------------------|-------------------------|-----------------------|----------------------|
|   | Heures de travail effectif | Durée dont équivalence | Salaire minimum garanti | Montant intéressement | Salaire de référence |
| 3 <sup>e</sup> assistant décorateur cinéma  | 51                         | 55                     | 709,95 €                | -                     | 709,95 €             |
| Accessoiriste de décor cinéma               | 51                         | 55                     | 1 086,28 €              | 1 378,39 €            | 1 775,47 €           |
| Accessoiriste de plateau cinéma             | 52                         | 56                     | 1 102,42 €              | 1 453,71 €            | 1 829,27 €           |
| Administrateur de production cinéma         | 52                         | 56                     | 1 143,38 €              | 1 644,88 €            | 1 965,82 €           |
| Assistant au chargé de la figuration cinéma | 52                         | 56                     | 731,46 €                | -                     | 731,46 €             |
| Assistant maquilleur cinéma                 | 52                         | 56                     | 1 009,13 €              | 1 018,37 €            | 1 518,31 €           |
| Assistant opérateur du son cinéma           | 51                         | 55                     | 1 088,66 €              | 1 389,51 €            | 1 783,41 €           |
| Assistant scripte cinéma                    | 51                         | 55                     | 709,95 €                | -                     | 709,95 €             |
| Auxiliaire de réalisation cinéma            | 52                         | 56                     | 731,46 €                | -                     | 731,46 €             |
| Auxiliaire de régie cinéma                  | 52                         | 56                     | 731,46 €                | -                     | 731,46 €             |
| Cadreur cinéma                              | 51                         | 55                     | 1 292,04 €              | 2 338,60 €            | 2 461,34 €           |
| Chargé de la figuration cinéma              | 52                         | 56                     | 1 012,10 €              | 1 032,23 €            | 1 528,22 €           |
| Chef coiffeur cinéma                        | 52                         | 56                     | 1 119,40 €              | 1 532,96 €            | 1 885,88 €           |
| Chef costumier cinéma                       | 52                         | 56                     | 1 395,74 €              | 2 822,53 €            | 2 807,00 €           |
| Chef décorateur cinéma                      | 51                         | 56                     | 1 713,82 €              | 4 306,92 €            | 3 867,28 €           |
| Chef électricien de prise de vues cinéma    | 56                         | 57                     | 1 136,67 €              | 1 613,54 €            | 1 943,44 €           |
| Chef machiniste de prise de vues cinéma     | 56                         | 57                     | 1 136,67 €              | 1 613,54 €            | 1 943,44 €           |
| Chef maquilleur cinéma                      | 52                         | 56                     | 1 124,04 €              | 1 554,60 €            | 1 901,34 €           |
| Chef opérateur du son cinéma                | 51                         | 55                     | 1 370,97 €              | 2 706,94 €            | 2 724,44 €           |
| Coiffeur cinéma                             | 52                         | 56                     | 1 009,13 €              | 1 018,37 €            | 1 518,31 €           |
| Conducteur de groupe cinéma                 | 56                         | 57                     | 1 074,57 €              | 1 323,75 €            | 1 736,44 €           |
| Costumier cinéma                            | 52                         | 56                     | 1 009,13 €              | 1 018,37 €            | 1 518,31 €           |
| Directeur de la photographie cinéma         | 51                         | 56                     | 1 729,62 €              | 4 380,65 €            | 3 919,95 €           |
| Directeur de production cinéma              | 51                         | 56                     | 1 713,82 €              | 4 306,92 €            | 3 867,28 €           |
| Électricien de prise de vues cinéma         | 56                         | 57                     | 1 035,45 €              | 1 141,20 €            | 1 606,05 €           |
| Ensemblier cinéma                           | 51                         | 55                     | 1 156,71 €              | 1 707,09 €            | 2 010,26 €           |
| Ensemblier décorateur cinéma                | 51                         | 55                     | 1 370,97 €              | 2 706,94 €            | 2 724,44 €           |
| Habilleur cinéma                            | 52                         | 56                     | 941,81 €                | 704,20 €              | 1 293,91 €           |
| Machiniste de prise de vues cinéma          | 56                         | 57                     | 1 035,45 €              | 1 141,20 €            | 1 606,05 €           |
| Régisseur adjoint cinéma                    | 52                         | 56                     | 1 012,10 €              | 1 032,23 €            | 1 528,22 €           |



| Fonctions                                     | Hebdomadaire sur 6 jours   |                        |                         |                       |                      |
|---|----------------------------|------------------------|-------------------------|-----------------------|----------------------|
|   | Heures de travail effectif | Durée dont équivalence | Salaire minimum garanti | Montant intéressement | Salaire de référence |
| Régisseur d'extérieurs cinéma                 | 51                         | 55                     | 1 102,76 €              | 1 455,30 €            | 1 830,41 €           |
| Régisseur général cinéma                      | 52                         | 56                     | 1 194,67 €              | 1 884,22 €            | 2 136,78 €           |
| Scripte cinéma                                | 51                         | 55                     | 1 102,76 €              | 1 455,30 €            | 1 830,41 €           |
| Secrétaire de production cinéma               | 52                         | 56                     | 962,74 €                | 801,90 €              | 1 363,69 €           |
| Sous-chef électricien de prise de vues cinéma | 56                         | 57                     | 1 065,69 €              | 1 282,31 €            | 1 706,84 €           |
| Sous-chef machiniste de prise de vues cinéma  | 56                         | 57                     | 1 065,69 €              | 1 282,31 €            | 1 706,84 €           |
| Technicien retour image cinéma                | 52                         | 56                     | 731,46 €                | -                     | 731,46 €             |

Convention collective nationale

IDCC : 3097 | **PRODUCTION CINÉMATOGRAPHIQUE**  
**(19 janvier 2012)**

(Étendue par arrêté du 31 mars 2015,  
*Journal officiel* du 10 avril 2015)

**Avenant du 20 décembre 2021**

au titre III de la convention collective  
relatif aux salaires minima garantis des artistes-interprètes

NOR : ASET2250492M

IDCC : 3097

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

**SPI ;**

**API ;**

**UPC,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**SNTPCT ;**

**SFA CGT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application**

Le présent avenant a pour champ d'application celui défini à l'article 1<sup>er</sup> de la convention collective nationale de la production cinématographique.

Les partenaires sociaux conviennent que les dispositions dudit avenant sont pleinement justifiées et applicables à toutes les entreprises relevant de la branche de la production cinématographique. À ce titre, il est précisé que, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, l'objet du présent avenant ne justifie par la mise en place de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

**Article 2 | Révision de l'annexe III.1 du titre III**

Les salaires minima garantis des artistes-interprètes engagés sur les films de long-métrage prévus à l'annexe III.1 du sous-titre I<sup>er</sup> du titre III modifiée par l'accord du 30 octobre 2018 sont revalorisés de 1,00 %.

### **Article 3 | Révision de l'accord du 9 juillet 2014**

Les salaires minima garantis des artistes-interprètes engagés sur les films de court-métrage prévus à l'annexe de l'accord du 9 juillet 2014 modifié par l'accord du 30 octobre 2018 sont revalorisés de 1,00 %.

### **Article 4 | Chiffrage des revalorisations salariales**

Les revalorisations salariales définies aux articles 2 et 3 ci-avant sont valorisées dans une annexe au présent avenant intitulée « nouveau barème des salaires minima garantis des artistes-interprètes ».

Cette annexe constitue un tout indivisible du présent avenant.

### **Article 5 | Clause de revoyure**

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche de la production cinématographique considèrent qu'une réunion pourra être organisée à la demande de l'une d'entre elles après un délai minimum de 6 mois à compter de l'entrée en vigueur du présent texte. Si cette réunion est demandée, elle sera organisée dès qu'une date commune sera disponible. Elle sera dédiée aux échanges relatifs et aux négociations sur le niveau de rémunération minimum sur le périmètre du présent avenant<sup>[1]</sup> à la lumière des nouvelles données économiques et sectorielles.

### **Article 6 | Entrée en vigueur et extension**

Le présent avenant entrera en vigueur selon les modalités définies à l'article 32 du titre I<sup>er</sup> de la convention collective nationale de la production cinématographique, soit au premier jour du mois suivant la date de publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Toutefois, pour les entreprises adhérentes à une organisation professionnelle d'employeurs signataire, cet avenant entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2022.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail, l'extension du présent avenant est sollicitée par la partie la plus diligente.

*Fait à Paris, le 20 décembre 2021.*

(Suivent les signatures.)

---

[1] Titre III, annexe III.1 et accord du 9 juillet 2014.

## Annexe

### Nouveau barème des salaires minima garantis des artistes-interprètes<sup>(\*)</sup>

|               | Tournage   |                      |            |
|---------------|--|----------------------|------------|
| Long-métrage  | Engagement à la journée                                    |                      | 412,08 €   |
|               | Engagement à la semaine 5 jours                            |                      | 1 248,87 € |
|               | Engagement à la semaine 6 jours                            |                      | 1 548,03 € |
|               | Répétitions  |                      |            |
|               | Artistes chorégraphiques, lyriques et de cirque, musiciens | Service 3 heures     | 53,57 €    |
|               |  | Service 2 × 3 heures | 107,14 €   |
|               | Autres artistes (acteurs...)                               | Service 4 heures     | 53,57 €    |
|               |  | Service 2 × 4 heures | 92,72 €    |
| Court-métrage | Engagement à la journée                                    |                      | 147,28 €   |
|               | Engagement à la semaine 5 jours                            |                      | 552,39 €   |
|               | Engagement à la semaine 6 jours                            |                      | 662,78 €   |

(\*) La composition des cachets des artistes-interprètes définie dans l'accord portant révision des salaires des artistes-interprètes du 30 octobre 2018 reste inchangée.

Brochure n° 3387 | Convention collective nationale

IDCC : 3237 | **MÉTIERs DU COMMERCE DE DÉTAIL ALIMENTAIRE  
SPÉCIALISÉ**  
(12 janvier 2021)

**Avenant n° 4 du 14 mars 2022**  
relatif aux rémunérations

NOR : ASET2250519M

IDCC : 3237

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

**Saveurs commerce ;**

**FNSCMF ;**

**2CP ;**

**SCP,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**UNSA ;**

**FGTA FO ;**

**FS CFDT ;**

**CFE-CGC Agro,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237) se sont réunies le 16 novembre 2021, afin d'analyser l'évolution de l'indice des prix à la consommation, puis le 10 janvier 2022 suite à la revalorisation du Smic au 1<sup>er</sup> janvier 2022 et enfin le 8 février 2022 afin de mesurer leur impact sur la grille de rémunérations conventionnelles et négocier une augmentation des salaires minima conventionnels.

Le présent avenant se substitue aux dispositions de l'accord du 12 janvier 2021 ayant le même objet, modifiées par l'avenant n° 2 du 26 mars 2021 relatif aux rémunérations dans la branche des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237).

| Niveau | Salaire mensuel<br>(en euros) | Taux horaire<br>(en euros)<br>(calculé comme suit :<br>salaire mensuel/151,67 heures) |
|--------|-------------------------------|---|
| E1     | 1 654,45                      | 10,91   |
| E2     | 1 682,63                      | 11,09   |
| E3     | 1 692,23                      | 11,16   |
| E4     | 1 724,89                      | 11,37   |
| E5     | 1 742,11                      | 11,49   |
| E6     | 1 771,85                      | 11,68   |
| E7     | 1 810,98                      | 11,94   |
| AM1    | 2 244,55                      | 14,80   |
| AM2    | 2 313,42                      | 15,25   |
| C1     | 2 815,86                      | 18,57   |
| C2     | 3 160,21                      | 20,84   |

## Article 2 | Égalité professionnelle

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche souhaitent réaffirmer l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et plus particulièrement au principe d'égalité des rémunérations.

Dans l'attente de la négociation des accords sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail inscrits à l'ordre du jour de l'agenda social de 2022, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche, ont souhaité prendre en compte dans cette négociation :

- l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- et les mesures permettant d'atteindre cet objectif.

À cet effet, elles précisent que les politiques de rémunération doivent être guidées par les principes généraux d'égalité impliquant que les entreprises sont tenues de garantir, pour un même travail ou un travail de valeur égale, une égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

Les éléments servant à la détermination de la rémunération ainsi que les conditions d'octroi des compléments de rémunération, y compris les avantages en nature, doivent être exempts de toute forme de discrimination.

En outre, elles rappellent notamment que les femmes, sans que les absences pour maternité y fassent obstacle, se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le niveau de classification et le salaire prévus par la convention collective et bénéficient des mêmes conditions de promotion et/ou d'évolution, notamment salariale.

Par ailleurs, les entreprises de la branche doivent remédier aux inégalités constatées entre les hommes et les femmes en matière d'écarts de rémunération et aux inégalités d'une façon générale en matière de conditions de travail et d'emploi.

### **Article 3 | Engagement de la prochaine négociation sur les rémunérations**

En cas de revalorisation du Smic entraînant l'application des dispositions prévues à l'alinéa 1<sup>er</sup> de l'article L. 2241-10 du code du travail, les organisations professionnelles inscriront la négociation sur les salaires à l'ordre du jour de la première CPPNI suivant cette revalorisation.

### **Article 4 | Champ d'application**

Le présent avenant s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237), prévu à l'article 1<sup>er</sup> du titre 1<sup>er</sup> de l'accord du 12 janvier 2021.

### **Article 5 | Entreprises de moins de 50 salariés**

Compte tenu des dispositions prévues dans le présent avenant, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche considèrent qu'il n'y a pas lieu de prévoir les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

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

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Sous réserve du droit d'opposition, il prendra effet à compter du premier jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

### **Article 7 | Suivi de l'avenant**

La CPPNI examine, les suites à donner au présent avenant, notamment :

- chaque année, en cas d'évolution des dispositions légales et/ou réglementaires nécessitant des modifications ou des aménagements des présentes dispositions ;
- en cas de revalorisation du Smic entraînant l'application des dispositions prévues à l'alinéa 1<sup>er</sup> de l'article L. 2241-10 du code du travail.

Elle s'appuiera sur la base des éléments chiffrés et/ou des études ou rapports qui lui seront communiqués.

### **Article 8 | Révision. Dénonciation**

Le présent avenant pourra être révisé conformément aux dispositions légales et à l'article 5 de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237).

Il pourra également être dénoncé dans les conditions prévues à l'article 6 de la convention collective et par les dispositions légales en vigueur.

### **Article 9 | Publicité et formalités de dépôt**

Le présent avenant est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires.

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

Il sera ensuite déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

## Article 10 | *Extension*

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, conformément aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

*Fait à Paris, le 14 mars 2022.*

(Suivent les signatures.)



Accord professionnel

**FORMATION TRAVAIL TEMPORAIRE**

**Avenant n° 2 du 25 mars 2022**

à l'accord du 29 novembre 2019  
relatif au développement des compétences et des qualifications des salariés  
tout au long de leur vie professionnelle

NOR : ASET2250479M

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

**Prism'Emploi,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNECS CFE-CGC ;**

**FS CFDT ;**

**UNSA FCS ;**

**USI CGT ;**

**CFTC Interim,**

d'autre part,

**Préambule**

Par accord du 19 novembre 2021, les partenaires sociaux ont créé une nouvelle contribution formation conventionnelle au taux de 0,30 % en vue d'élargir l'utilisation des ressources conventionnelles de la branche.

À travers cet accord, les partenaires sociaux ont souhaité d'une part renforcer l'accès à l'emploi et à la qualification des publics les plus éloignés de l'emploi et intensifier le développement des parcours qualifiants et certifiants associant étroitement emploi et formation et d'autre part accompagner les trajectoires professionnelles des salariés intérimaires en tenant compte des nouvelles réalités sectorielles.

À ce titre, les partenaires sociaux ont confié au fonds professionnel pour l'emploi dans le travail temporaire (FPE-TT) le soin de collecter et de gérer cette nouvelle contribution conventionnelle due par l'ensemble des ETT/ETTI.

Dans la continuité de l'accord de branche, les membres du conseil d'administration du FPE-TT ont mené des travaux en vue de mettre à jour les statuts de l'association. À l'issue de ces

travaux paritaires, les nouveaux statuts ont été adoptés à l'unanimité par l'assemblée générale extraordinaire du FPE-TT.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux de la branche souhaitent par le présent avenant, annexer les nouveaux statuts à l'accord du 29 novembre 2019 en faveur du développement des compétences et des qualifications des salariés de la branche du travail temporaire tout au long de leur vie professionnelle.

En conséquence, les parties signataires conviennent ce qui suit :

### **Article 1<sup>er</sup> | *Objet de l'accord***

Le présent avenant a pour objet d'annexer à l'accord de branche du 29 novembre 2019 les nouveaux statuts du FPE-TT adoptés le 27 janvier 2022 par l'assemblée générale extraordinaire du FPE-TT lesquels annulent et remplacent les statuts du 23 septembre 2020.

Par ailleurs, concernant l'autorisation d'absence des administrateurs représentants des organisations syndicales de salariés pour participer aux délibérations des instances du FPE-TT, visée à l'article 8-4 des statuts, les parties signataires précisent, dans le cadre du présent accord, que cette autorisation d'absence comprend, pour les réunions du conseil d'administration du FPE-TT, le temps nécessaire à la préparation de ces réunions dans la limite d'un forfait annuel de 40 heures par organisation syndicale de salariés.

Le FPE-TT rembourse sur demande de l'ETT/ETTI concernée, le montant des rémunérations correspondant aux heures de préparation utilisées par les administrateurs représentants des organisations syndicales de salariés.

Cette prise en charge est réalisée sur présentation d'un état nominatif du temps dédié à cette activité et d'une demande de remboursement de l'ETT/ETTI au FPE-TT. Son financement est assuré par les fonds issus du budget de fonctionnement du FPE-TT.

### **Article 2 | *Champ d'application de l'accord***

Le présent accord s'applique aux ETT/ETTI situées sur le territoire métropolitain et dans les départements et régions d'outre-mer et collectivités d'outre-mer (DROM-COM).

### **Article 3 | *Entrée en vigueur de l'accord***

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le premier jour du mois qui suit son dépôt.

### **Article 4 | *Suivi de l'accord***

Les partenaires sociaux confient à la CPNE de la branche le soin de piloter les conditions de mise en œuvre du présent accord et d'en assurer le suivi.

### **Article 5 | *Dispositions relatives aux entreprises de moins de cinquante salariés***

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

### **Article 6 | *Révision et dénonciation de l'accord***

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Il peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

## **Article 7 | Dépôt et extension**

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail ainsi que des formalités nécessaires à son extension.

*Fait à Paris, le 25 mars 2022.*

(Suivent les signatures.)

## **Annexe FPE-TT**

Annexe à l'accord du 29 novembre 2019 en faveur du développement des compétences et des qualifications des salariés de la branche du travail temporaire tout au long de leur vie professionnelle

### **Fonds professionnel pour l'emploi dans le travail temporaire (FPE-TT)**

#### **Statuts**

#### **Titre I<sup>er</sup> Objet et composition de l'association**

##### **Article 1<sup>er</sup> | Constitution**

Le fonds professionnel pour l'emploi dans le travail temporaire, créé en 1996 par les partenaires sociaux de la branche du travail temporaire, est constitué sous forme d'une association sans but lucratif, régie par la loi du 1<sup>er</sup> juillet 1901 et le décret du 16 août 1901, conformément aux dispositions de l'article 92 de l'accord en faveur du développement des compétences et des qualifications des salariés de la branche tout au long de leur vie professionnelle du 29 novembre 2019, modifié par l'avenant n° 1 du 9 octobre 2020 (ci-après dénommé « accord de branche »).

Sont membres de l'association :

- les organisations syndicales de salariés représentatives et signataires de l'accord de branche ;
- l'organisation professionnelle d'employeurs représentative et signataire de l'accord de branche ;
- les organisations syndicales de salariés représentatives et les organisations professionnelles représentatives des branches qui adhèreraient ultérieurement à l'accord de branche.

La qualité de membre se perd par :

- la perte par l'organisation syndicale de sa représentativité au sein de la branche du travail temporaire. Cette perte s'apprécie le premier jour du mois qui suit la publication au *Journal officiel* de l'arrêté fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans la branche du travail temporaire ;
- démission du membre notifiée par simple lettre adressée au (à la) président(e) de l'association ;
- dissolution du membre (personne morale), pour quelque cause que ce soit, ou déclaration en état de redressement ou de liquidation judiciaire.

##### **Article 2 | Dénomination et siège**

L'association est dénommée « Fonds professionnel pour l'emploi dans le travail temporaire » ci-après dénommée « association ».

L'association a son siège social au 24, rue de Clichy, 75009 Paris. Il pourra être transféré en tout autre lieu sur décision du conseil d'administration.

##### **Article 3 | Durée**

L'association est constituée pour une durée illimitée.

## **Article 4 | Champ d'intervention géographique**

Le champ d'intervention géographique de l'association couvre l'intégralité du territoire français et comprend également les départements et territoires ultramarins : Guadeloupe, Guyane, Mayotte, Martinique, La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin, Saint-Pierre-et-Miquelon.

## **Article 5 | Objet de l'association**

Conformément à l'article 92 de l'accord de branche du 29 novembre 2019 et aux articles 1.1.3 et 1.1.4 de l'accord du 19 novembre 2021 relatif à la création d'une contribution formation conventionnelle obligatoire dans la branche du travail temporaire, l'association a pour objet :

- de contribuer au maintien de l'employabilité des salariés intérimaires en contrat de mission et en contrat à durée indéterminée ;
- de contribuer à l'organisation des parcours et des évolutions professionnelles des salariés intérimaires en contrat de mission et en contrat à durée indéterminée ;
- d'assurer le financement des CIPI, CDPI et du contrat d'alternance de reconversion ;
- de renforcer les moyens financiers des ETT/ETTI en faveur de tout type d'actions en lien avec :
  - le développement des compétences dans le cadre notamment des contrats d'alternance (contrats de professionnalisation et contrats d'apprentissage) et des contrats spécifiques (CIPI, CDPI et contrat d'alternance de reconversion) ;
  - l'accès à l'emploi ;
  - le maintien dans l'emploi,
- de gérer le financement conventionnel supplémentaire dédié aux salariés intérimaires en contrat à durée indéterminée ;
- de financer des études permettant aux partenaires sociaux de la branche de disposer d'informations relatives à l'emploi.

## **Article 6 | Missions**

Les missions de l'association sont les suivantes :

- gérer la collecte ainsi que les financements ;
- assurer le pilotage technique et financier de l'association :
  - piloter et gérer la comptabilité, les engagements financiers et les actes juridiques ;
  - mettre en œuvre les décisions du conseil d'administration,
- mettre en œuvre le cadre de gouvernance fixé dans le respect de ses statuts ;
- assurer la gestion des ressources humaines de l'association ;
- coordonner la réalisation des études et leur financement, dans les conditions prévues par l'accord de branche ;
- assurer l'organisation, la gestion et le financement des formalités administratives liées à la vie d'une association loi 1901 ;
- développer les partenariats financiers et non financiers concourant à la mise en œuvre des orientations fixées par le conseil d'administration de l'association ;
- assurer la représentation de l'association auprès des institutions, partenaires, et médias ;
- mettre en œuvre, gérer et financer des actions de communication et de marketing.

### Article 7 | Assemblée générale

#### Article 7.1 | Composition

L'association est administrée par une assemblée générale, composée de l'ensemble des administrateurs titulaires et suppléants composant le conseil d'administration de l'association.

L'assemblée générale ordinaire se réunit au moins une fois par an sur convocation de la présidence paritaire selon l'ordre du jour fixé par le conseil d'administration.

Elle délibère valablement lorsqu'au moins la moitié des administrateurs titulaires présents ou représentés composent le quorum qui s'apprécie par collège. Si le quorum n'est pas atteint une nouvelle assemblée générale ordinaire sera convoquée sous quinze jours et délibérera sous réserve de l'atteinte par collège d'un quorum correspondant à 20 % des administrateurs titulaires présents ou représentés. En tout état de cause, si ce quorum de 20 % n'est pas atteint, une nouvelle assemblée générale ordinaire sera convoquée sous quinze jours et délibérera sans quorum.

Les décisions de l'assemblée générale ordinaire sont prises à la majorité simple par collège des membres présents ou représentés, un membre présent ne pouvant disposer de plus de deux pouvoirs.

Lorsqu'elle se réunit de manière extraordinaire, l'assemblée générale, sur convocation de la Présidence paritaire et selon l'ordre du jour fixé par le conseil d'administration, prend ses décisions à la majorité des deux tiers (2/3) par collège des membres présents ou représentés, un membre présent ne pouvant disposer de plus de deux pouvoirs.

#### Article 7.2 | Attributions

L'assemblée générale dispose des prérogatives suivantes :

- elle procède aux modifications statutaires et à leur approbation à la majorité des deux tiers (2/3) des membres présents ou représentés ;
- elle entend le rapport d'activité, le rapport financier et celui du commissaire aux comptes ;
- elle approuve les comptes de l'exercice clos, vote le budget prévisionnel et donne quitus de leur gestion aux administrateurs ;
- elle approuve la dissolution de l'association et procède à la dévolution de ses biens, à la fusion ou transformation de l'association.

D'une façon générale, l'assemblée générale a compétence pour prendre toutes décisions de nature à mettre en cause l'existence de l'association ou à modifier son objet ou ses règles de fonctionnement.

### Article 8 | Conseil d'administration

#### Article 8.1 | Composition

L'association est dirigée par un conseil d'administration paritaire composé d'administrateurs titulaires répartis à part égale en deux collèges :

- le collège salariés composé de deux administrateurs titulaires désignés par chacune des organisations syndicales de salariés membres de l'association ;
- le collège employeurs composé d'un nombre identique d'administrateurs titulaires désignés par l'organisation professionnelle d'employeurs membre de l'association.

L'ensemble des administrateurs titulaires sont désignés pour un mandat de 2 ans renouvelable.

Pour pallier l'empêchement d'un administrateur titulaire :

- chaque organisation syndicale de salariés membre de l'association désigne, dans les mêmes conditions que pour les titulaires, deux administrateurs suppléants ;
- l'organisation professionnelle d'employeurs membre de l'association désigne un nombre égal d'administrateurs suppléants.

Pour chacune des organisations syndicales de salariés membres de l'association, un des administrateurs suppléants désigné pourra participer aux réunions du conseil d'administration pour faciliter le suivi des dossiers en cours, sans voix délibérative.

En cas de vacance d'un poste d'administrateur, il est immédiatement pourvu à son remplacement par l'organisation syndicale de salariés ou l'organisation professionnelle d'employeurs l'ayant désigné pour la durée du mandat restant à courir.

Le conseil d'administration désigne parmi ses membres titulaires le (la) président(e), le (la) vice-président(e), le (la) trésorier(e) et le (la) trésorier-adjoint(e) qui composent le bureau de l'association, pour un mandat de 2 ans renouvelable. Les mandats de président(e) et de trésorier(e) sont assurés alternativement par l'organisation professionnelle d'employeurs ou par une organisation syndicale de salariés. Le (la) président(e) et le (la) trésorier-adjoint(e) sont choisis dans le collège auquel n'appartiennent pas le (la) vice-président(e) et le (la) trésorier(e).

## **Article 8.2 | Pouvoirs**

Le conseil d'administration paritaire, instance décisionnaire de l'association, est investi des pouvoirs les plus étendus pour accomplir, autoriser, faire autoriser tous actes conformes à l'objet et aux missions de l'association définis par l'accord de branche ainsi que par les présents statuts.

Le conseil d'administration a notamment pour missions de :

- définir et arrêter les orientations stratégiques de l'association à partir des objectifs et des priorités définies par la CPNE de la branche, en permettre la mise en œuvre et en assurer le suivi ;
- définir les règles communes de gestion applicables aux fonds versés par les ETT/ETTI de la branche et de prise en charge des actions financées par l'association ;
- conclure ou autoriser toute convention visant à mobiliser des financements complémentaires et à nouer des partenariats ;
- plus généralement, prendre toutes décisions propres à assurer l'administration et le bon fonctionnement de l'association, notamment :
  - désigner le(la) président(e), le(la) vice-président(e), le(la) trésorier(e) et le(la) trésorier-adjoint(e) de l'association ;
  - nommer le(la) commissaire aux comptes ;
  - nommer le(la) directeur(rice) de l'association sur proposition de la présidence paritaire ;
  - arrêter le budget de l'association ;
  - examiner et valider les comptes de l'exercice clos ;
  - contrôler et faire contrôler les fonds collectés et leur utilisation ;
  - décider, s'il y a lieu, d'ester en justice ;
  - consentir les délégations de pouvoirs et de signatures nécessaires à l'accomplissement de ses missions à la présidence paritaire.

## **Article 8.3 | Fonctionnement**

Le conseil d'administration se réunit sur convocation de la présidence paritaire au moins quatre fois par an et autant de fois qu'ils l'estiment nécessaire.

En outre, chacun des deux collèges salariés et employeurs peut demander, à la majorité de ses membres, l'organisation exceptionnelle d'un conseil d'administration.

L'ordre du jour est arrêté par la présidence paritaire selon des modalités prévues par le règlement intérieur prévu aux présents statuts. Tout administrateur peut demander l'inscription de questions à l'ordre du jour du conseil d'administration à condition d'en faire la demande par tous moyens écrits huit jours avant la réunion.

Tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du conseil d'administration en donnant procuration par tous moyens écrits à un autre administrateur appartenant au même collège. Toutefois aucun administrateur ne pourra disposer, en cas de vote, de plus de trois voix, la sienne comprise.

Le conseil d'administration ne peut valablement délibérer que si la moitié des membres de chaque collège au moins est présente ou représentée. Lorsque ce quorum n'est pas atteint, le conseil d'administration est convoqué à nouveau dans un délai maximum de huit jours et peut délibérer sur le même ordre du jour, quel que soit le nombre de présents ou représentés.

Les votes ont lieu par collège et sont réalisés par les membres présents ou représentés au cours de chaque réunion du conseil à « main levée » ou à « bulletin secret » si un ou plusieurs administrateurs présents ou représentés le requièrent.

En cas de circonstances exceptionnelles, un vote par voie électronique peut être réalisé pour les décisions urgentes prises au sein du conseil d'administration dans les conditions précisées dans le règlement intérieur de l'association. La décision actée par voie électronique est reprise et intégrée dans le procès-verbal du conseil d'administration qui suit le vote.

Les décisions ne sont adoptées que si, respectivement dans chacun des deux collèges, elles ont recueilli la majorité des voix des membres présents ou représentés ; s'il y a un désaccord entre les deux collèges, le (la) président(e), après suspension de séance, reprend la proposition en question et la décision est prise à la majorité simple par vote individuel des administrateurs présents ou représentés.

#### **Article 8.4 | Exercice du mandat d'administrateur**

Les fonctions d'administrateurs ne sont pas rémunérées par l'association.

L'association prend en charge le remboursement sur justificatifs des frais de déplacement, de séjour et de restauration engagés par les administrateurs selon les modalités définies dans le règlement intérieur de l'association.

L'autorisation d'absence des administrateurs salariés pour participer aux délibérations des différentes instances du FPE-TT (conseil d'administration, bureau, groupes techniques *ad hoc*), est de droit, sous réserve d'une information auprès de l'entreprise employant lesdits administrateurs quinze jours avant la tenue de la réunion, sauf circonstances exceptionnelles.

#### **Article 9 | Président(e). Vice-président(e). Trésorier(e). Trésorier-adjoint(e). Directeur(ice)**

##### **Article 9.1 | Attributions du (de la) président(e) et du (de la) vice-président(e)**

La présidence paritaire de l'association est composée du (de la) président(e) et du (de la) vice-président(e).

La présidence paritaire assure la régularité du fonctionnement de l'association conformément aux statuts et aux pouvoirs qui lui ont été délégués par le conseil d'administration.

Elle préside les réunions du conseil d'administration. Elle représente l'association en justice et dans les actes de la vie civile, et signe tous les actes et délibérations.



Elle fait ouvrir, au nom de l'association, tout compte en banque. Elle peut déléguer une partie de ses pouvoirs à un ou plusieurs mandataires de son choix agréés par le conseil d'administration.

Elle peut engager et mettre un terme aux fonctions du directeur général de l'association sur décision du conseil d'administration.

## **Article 9.2 | Attributions du (de la) trésorier(e) et du (de la) trésorier-adjoint(e)**

Le (la) trésorier(e) et (la) trésorier-adjoint(e) sont chargés notamment :

- d'établir ou faire établir les comptes annuels de l'association et le rapport financier associé ;
- de préparer ou faire préparer le budget et d'en contrôler ou en faire contrôler son exécution ;
- de faire contrôler la régularité des différentes opérations financières engageant l'association.

## **Article 9.3 | Attributions du (de la) directeur(rice)**

La direction de l'association est assurée par un(e) directeur(rice). Il (elle) est nommé(e) par le conseil d'administration avec pouvoirs donnés à la présidence paritaire d'engager le (la) directeur(rice) et, le cas échéant, de mettre un terme à ses fonctions, sur décision du conseil d'administration.

Le (la) directeur(rice) assure la gestion administrative et générale de l'association et met en œuvre les moyens nécessaires à l'accomplissement de l'ensemble de ses missions dans le respect des dispositions conventionnelles en vigueur et des présents statuts.

Il (elle) participe de droit aux réunions du conseil d'administration et en assure le secrétariat.

Par délégation du (de la) président(e) il (elle) a la pleine responsabilité du personnel placé sous ses ordres. Il (elle) en assure le recrutement suivant les indicateurs budgétaires fixées par le conseil d'administration.

## **Titre III Gestion financière et comptable de l'association**

### **Article 10 | Ressources**

Conformément aux dispositions de l'article 92 de l'accord de branche et à celles visées aux articles 1.1.1 à 1.1.3 de l'accord du 19 novembre 2021 précité, les ressources de l'association sont constituées par :

- une contribution conventionnelle au taux de 0,77 % versée par les ETT/ETTI et assise sur la masse salariale des salariés intérimaires en contrat de mission et en contrat à durée indéterminée de l'année civile en cours ;
- une contribution formation conventionnelle obligatoire au taux de 0,30 % versée par les ETT/ETTI quel que soit leur effectif et assise sur la masse salariale totale brute (salariés permanents et salariés intérimaires en CTT et en CDI) de l'année civile en cours ;
- et de façon générale, toutes autres ressources autorisées par les textes légaux, réglementaires et conventionnels en vigueur compatibles avec l'objet et les missions de l'association.

### **Article 11 | Collecte et gestion des ressources**

#### **Article 11.1 | Collecte**

Conformément aux dispositions des articles 92 et 95 de l'accord de branche et à celles visées à l'article 1.1.3 de l'accord du 19 novembre 2021, l'association est habilitée à collecter auprès des ETT/ETTI, les contributions conventionnelles destinées à accompagner les ETT/ETTI dans leur politique de formation.

L'association peut en déléguer la gestion et/ou la collecte à un ou des organismes tiers, tels que l'OPCO AKTO, dans le cadre d'une convention de délégation de gestion.

En cas de retard ou d'absence de versement de tout ou partie des contributions conventionnelles, celles-ci seront majorées d'intérêt de retard et de frais de dossier ou de contentieux, selon les dispositions décidées par le conseil d'administration.

## **Article 11.2 | Gestion des ressources**

Les ressources de l'association sont gérées et employées sous la responsabilité du conseil d'administration, conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

A. La contribution conventionnelle au taux de 0,77 % versée par les ETT/ETI est inscrite au compte des entreprises, déduction faite :

- des frais de gestion et de collecte dans la limite de 5 % de fonds collectés ;
- des frais de fonctionnement ;
- d'un prélèvement de 0,2 % destiné à financer des études et notamment celles sur l'emploi réalisées par l'OIR pour le compte du FPE-TT et/ou de la CPNE de la branche.

Les ETT/ETI peuvent obtenir le remboursement des actions entrant dans le cadre de l'objet de l'association, dans la limite des sommes inscrites à leur compte.

Les fonds non utilisés par les ETT/ETI au bout de 2 ans sont mutualisés à partir de la 3<sup>e</sup> année et affectés à la réalisation d'actions déterminées par le conseil d'administration.

B. La contribution formation conventionnelle obligatoire au taux de 0,30 % versée par les ETT/ETI, est mutualisée dès le premier euro, déduction faite :

- des frais de gestion et de collecte fixés par le conseil d'administration de l'association ;
- des frais de fonctionnement.

## **Article 12 | Plan comptable et publicité**

Les fonds collectés par l'association font l'objet d'un suivi comptable distinct et sont gérés paritairement.

Chaque année, l'association établit les documents de fin d'exercice et les comptes annuels arrêtés au 31 décembre de l'année. Les documents financiers sont arrêtés par un expert-comptable et certifiés par un commissaire aux comptes nommé par le conseil d'administration. Ils font l'objet d'un examen et d'une délibération du conseil d'administration qui se prononce sur les comptes de l'exercice clos. Ils sont ensuite publiés sur le site de l'association conformément aux textes légaux en vigueur.

## **Titre IV Dispositions diverses**

### **Article 13 | Règlement intérieur**

Un règlement intérieur est établi par le conseil d'administration. Il complète et précise les modalités de fonctionnement non prévues par les statuts.

Le règlement intérieur est soumis à l'approbation du conseil d'administration à la majorité simple par collège des membres présent ou représentés.

### **Article 14 | Modification des statuts**

Les présents statuts peuvent être modifiés par les signataires de l'accord de branche ou ceux qui y adhéreraient ultérieurement, sur propositions du conseil d'administration de l'association.

## **Article 15 | Dissolution. Liquidation**

La dissolution de l'association ne peut avoir lieu que par la dénonciation de l'accord de branche.

En cas de dissolution, un ou plusieurs liquidateurs sont nommés par l'association et l'actif, composé des biens et des droits détenus par l'association s'il y a lieu sont dévolus conformément à la législation et à la réglementation en vigueur.

Cette dissolution est approuvée par l'assemblée générale.

## **Article 16 | Dépôt des statuts**

Les présents statuts feront l'objet d'un dépôt auprès de la préfecture du siège de l'association.

*Fait à Paris, le 27 janvier 2022.*

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

**ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE (ESS)  
IMPACT NUMÉRIQUE**

**Accord professionnel du 6 octobre 2021**

relatif à l'impact du numérique sur les conditions de travail et l'emploi  
dans les entreprises de l'ESS

NOR : ASET2250509M

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

**UDES,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CGT ;**

**CFDT ;**

**FO ;**

**CFTC ;**

**CFE-CGC,**

d'autre part,

**Préambule**

Les technologies matérielles et logicielles permettant de traiter des informations numériques et de les transmettre s'inscrivent de plus en plus et plus que jamais dans l'ensemble des aspects de la vie professionnelle et personnelle. En effet, la plupart des relations entre les personnes et des démarches administratives se font au moyen d'outils numériques.

Si les technologies numériques peuvent avoir des avantages et permettent de gagner en rapidité, il convient néanmoins de s'interroger sur les conséquences de l'introduction et l'expansion de celles-ci spécifiquement dans le monde du travail.

*(Voir page suivante.)*

Dans l'économie sociale et solidaire (ESS), les résultats de la deuxième édition du baromètre Chorum-Cides sur la qualité de vie au travail ont fait ressortir le fait que le numérique est principalement perçu comme ayant un impact positif sur celle-ci. Il est toutefois apparu nécessaire au regard des enjeux liés à son développement d'approfondir l'analyse des conséquences de la transition numérique sur les conditions de travail et l'emploi.

Ainsi, sous l'impulsion du groupe de dialogue social de l'ESS (GDS) et de façon à éclairer de futurs travaux, l'UDES a conclu fin 2017 un partenariat avec l'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) pour prendre la mesure de l'impact du numérique sur les conditions de travail et l'emploi dans les entreprises de l'ESS.

Ces travaux ont permis de mettre en évidence les impacts principaux de la mise en œuvre des transformations numériques dans les entreprises de l'ESS. Ils ont permis en outre d'avoir une vision globale des enjeux liés à la transition numérique et aux transformations numériques à l'œuvre au sein de l'ESS au regard de la pluralité des effets sur l'emploi et les conditions de travail.

Cet état des lieux partagé et les recommandations de l'ANACT ont été intégrés à la déclaration commune du 14 janvier 2020 engageant l'ouverture de la négociation d'un accord multiprofessionnel relatif à l'impact du numérique sur les conditions de travail et l'emploi dans l'ESS.

Il est courant de constater, ainsi que l'a fait l'ANACT dans le cadre de son étude, que les outils numériques peuvent engendrer un certain nombre de pratiques potentiellement génératrices de risques professionnels telles qu'une sur sollicitation, une augmentation de la charge mentale... de par la modification de l'unité de temps, de lieu et d'action de la réalisation du travail.

Les outils numériques modifient le cadre traditionnel de l'activité. Les changements qu'ils introduisent peuvent modifier la charge de travail des salariés, les façons de la mesurer et de la réguler. Les transformations numériques impliquent souvent les compétences... Ainsi, ils impactent à divers degrés l'ensemble des composantes des conditions de travail et de l'emploi.

C'est l'outil qui doit être adapté à la pratique professionnelle et non l'inverse et que cela vaut pour les outils numériques. Les parties signataires rappellent également que l'adaptation du travail à l'homme<sup>[1]</sup> peut aussi tenir compte des différences interindividuelles, dans le but de réduire les effets du travail sur la santé des salariés.

Il est entendu que la préservation de la santé au travail permet l'amélioration de la qualité du travail et inversement. Les outils numériques doivent concilier l'objectif d'amélioration des conditions de travail et de la qualité de vie au travail<sup>[2]</sup> avec celui de l'amélioration de la qualité du travail<sup>[3]</sup>.

L'introduction de nouvelles technologies, relève, dans les entreprises d'au moins cinquante salariés des attributions générales des institutions représentatives du personnel<sup>[4]</sup>. Les enjeux des transformations numériques pour être poursuivis doivent s'inscrire dans une démarche de

---

[1] INRS : <https://www.inrs.fr/demarche/principes-generaux/introduction.html#:~:text=Adapter%20le%20travail%20C3%A0%20l,aux%20C3%A9volutions%20techniques%20et%20organisationnelles>

[2] La qualité de vie au travail (QVT) désigne et regroupe sous un même intitulé les actions qui permettent de concilier à la fois l'amélioration des conditions de travail pour les salariés et la performance globale des entreprises.

[3] Elle constitue une dimension de la qualité de vie au travail (QVT) qui se caractérise par le ressenti des salariés sur l'accomplissement de leur travail au sein du collectif de l'entreprise. Elle renvoie aux représentations et aux critères de ce qui constitue un travail bien exécuté du point de vue des salariés en adéquation avec le sens du travail sur le plan individuel et collectif. Ainsi, le travail bien exécuté correspond au sentiment d'être parvenu à un résultat satisfaisant au regard des règles de métier, du collectif de travail, de l'objet de l'entreprise, des objectifs... (Cette définition est à distinguer de l'appréciation par l'employeur du travail rendu).

[4] Article L. 2312-8 4° du code du travail.

conduite du changement<sup>[1]</sup> encadrée par le dialogue social et la négociation pouvant être articulée avec la mise en œuvre d'un dialogue professionnel<sup>[2]</sup>.

Ainsi, les signataires entendent notamment développer et soutenir la négociation et la mise en œuvre d'actions sur la question du numérique au sein des branches professionnelles et des entreprises entrant dans son champ d'application. L'accord fera, à ce titre, office de cadre d'action répondant aux principes de valeur ajoutée et de subsidiarité vis-à-vis des branches professionnelles.

Le présent accord s'inscrit ainsi dans l'esprit de l'accord-cadre européen autonome sur la numérisation en date du 22 juin 2020.

Les parties signataires conviennent des dispositions suivantes :

## **Article Préliminaire | *La conduite du changement induite par la transition numérique***

### **1) Mobilisation du dialogue social et de la négociation collective**

Les parties signataires estiment que l'ensemble des parties prenantes<sup>[3]</sup> doit participer efficacement aux transformations numériques. Les institutions représentatives du personnel et les organisations syndicales représentatives y sont nécessairement incluses. L'exercice du dialogue social et la négociation au niveau des branches professionnelles et des entreprises sont indispensables à la mise en œuvre encadrée et protectrice de la conduite du changement.

Dans cette perspective, les parties signataires incitent les branches couvertes par le présent accord à conclure un accord relatif à l'impact du numérique sur l'organisation, les conditions de travail et l'emploi. Des points spécifiques sur la mise en œuvre du télétravail (cf. article III.6) ) et sur les principes d'expérimentation (cf. article I.3) ) comme levier d'accompagnement des projets de transformations numériques pourront y être inclus.

De même, elles les encouragent à inclure les enjeux du numérique dans les autres sujets de négociation de branche notamment sur la qualité de vie au travail, les conditions de travail, la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les travailleurs en situation de handicap et la formation professionnelle.

Afin de favoriser l'exercice du dialogue social au sein des entreprises, les parties signataires invitent les branches à accompagner les entreprises sur la négociation d'accords portant sur les transformations numériques. Les entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés bénéficieront d'un accompagnement particulier à cet égard.

### **2) Mobilisation de l'expérience des salariés, y compris des managers dans la conception et l'évolution des outils numériques**

La réussite d'un projet de transformation numérique procède d'une bonne coopération entre les concepteurs et les utilisateurs du projet. Le retour d'expérience de ces derniers apparaît donc fondamental lors de l'élaboration du projet. Afin de favoriser cette coopération, les parties

[1] « La conduite du changement est constituée de l'ensemble des opérations effectuées à l'initiative de l'employeur au sein d'une organisation pour permettre à l'entreprise de s'adapter au changement et à l'évolution de l'environnement. »

[2] « Le dialogue professionnel est constitué de l'ensemble des échanges et relations professionnels entre les acteurs internes de l'entreprise que sont les salariés, les managers, les représentants du personnel et les dirigeants et éventuellement des interlocuteurs externes (fournisseurs, concepteurs d'outils etc.). Le dialogue professionnel ne se substitue pas et ne fait pas obstacle aux attributions des institutions représentatives du personnel, à celles des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et aux prérogatives de l'employeur. Le dialogue professionnel peut être mobilisé sous forme d'espaces de discussion en vue d'une démarche inclusive de conduite du changement. »

[3] Les parties prenantes entendues ici sont : les dirigeants, les représentants du personnel, les managers et les salariés.

invitent à la mise en place d'espaces de dialogue professionnel rassemblant l'ensemble des parties prenantes en incluant concepteurs et utilisateurs. En effet, dans cette logique inclusive, les différents intervenants au projet se doivent de réfléchir collectivement aux tâches pour lesquelles il est souhaité faire usage des outils numériques et à celles pour lesquelles leur utilisation ne s'avère pas pertinente. Dans ce cadre, pourraient être identifiées les tâches exécutées par les salariés en distinguant celles traitées par l'utilisation d'outils numériques et celles pour lesquelles ils ne sont pas utilisés. Dans le but de prévenir les risques de surcharge de travail et l'intégrer dans l'organisation du travail, les employeurs, les institutions représentatives du personnel et les organisations syndicales représentatives pourront prendre en considération cette distinction.

Les managers doivent être inclus dans ces espaces de dialogue professionnel, ainsi que l'ensemble des personnes qui sont amenées à utiliser les nouvelles applications ou outils numériques.

S'agissant de l'introduction ou de l'évolution d'outils numériques sur lesquels le choix n'est pas à la main de l'entreprise ou de la structure, c'est-à-dire des outils « imposés » par des interlocuteurs externes (exemple : donneurs d'ordre), la mise en œuvre d'une logique inclusive dans le déploiement des outils peut s'avérer plus complexe. Pour parer aux éventuelles difficultés liées à l'emploi contraint de ces outils, les entreprises concernées sont invitées à agir en amont de l'introduction de l'outil numérique à l'endroit des interlocuteurs externes impliqués.

Les parties rappellent que les espaces de dialogue professionnel susmentionnés ne se substituent pas au dialogue social dans ses différentes dimensions et à la négociation collective. Ainsi, le dialogue professionnel a, en articulation avec le dialogue social, vocation à s'intégrer pleinement dans la conduite du changement.

### 3) Retours d'expériences et valorisation des bonnes pratiques

Il apparaît utile dans ce cadre de s'inspirer des expériences et des bonnes pratiques retenues dans le champ de l'ESS ainsi qu'au dehors selon leur pertinence. Le recensement de celles-ci pourrait s'opérer par le moyen de l'observatoire prévu au 2) de l'article I du présent accord lorsqu'il sera établi ainsi qu'au niveau des observatoires des branches.

De façon à soutenir ces retours d'expérience et à valoriser les bonnes pratiques, les parties signataires proposent aux branches professionnelles entrant dans le champ d'application du présent accord d'établir un réseau de référents numériques en leur sein (pouvant par exemple prendre la forme d'un groupe de travail au sein d'une instance de la branche). Elles proposent également d'établir un espace de dialogue et de partage dans le cadre prévu au 2) de l'article I du présent accord. Ces espaces ont vocation à permettre aux branches d'échanger sur les pratiques et expériences éprouvées dans d'autres secteurs d'activités, de partager leurs conseils et enseignements.

## Article I | *Diagnostiquer, observer et expérimenter*

### 1) La nécessité d'un diagnostic partagé

Avant d'engager la négociation du présent texte (cf. préambule), les parties signataires du présent accord ont réalisé un état des lieux partagé paritairement en vue de constituer une cartographie du niveau de sensibilisation et des pratiques liées aux conséquences et aux impacts des transformations numériques sur les conditions de travail et l'emploi dans l'ESS.

Les branches professionnelles et les entreprises de l'ESS de 50 salariés et plus sont appelées à réaliser un tel état des lieux, à leur niveau, sur la base d'un diagnostic partagé.



Le diagnostic prend en considération la nature des transformations numériques à l'œuvre, leurs effets et conséquences. Il doit, pour ce faire, prendre en compte l'ensemble de l'organisation et des conditions de travail de la branche ou de l'entreprise de façon à déterminer les opportunités et risques relatifs à l'usage des outils numériques. Il peut notamment être utile d'anticiper d'éventuels aléas tels qu'une panne durable des réseaux numériques en prévoyant une alternative non-numérique susceptible de permettre la continuité de l'activité.

En vue de son élaboration, les parties recommandent de nouer un ou des partenariats avec des organismes et experts spécialisés, de réaliser des audits sur l'usage des technologies de l'information et de la communication et le cas échéant des études d'impact du numérique spécifiques aux métiers.

Les parties signataires invitent également les branches professionnelles à :

- inciter les entreprises à effectuer un diagnostic complet sur leur niveau de maturité numérique, à réaliser leur propre veille technologique et à réaliser des audits en recourant si nécessaire à un expert externe et/ou recommandé par la branche ;
- accompagner et outiller la démarche des entreprises et plus particulièrement celles de moins de 50 salariés dans la réalisation de leur propre diagnostic ;
- communiquer auprès des entreprises sur l'existence des outils d'autodiagnostic proposés au niveau multiprofessionnel, au niveau des OPCO et éventuellement au niveau de la branche.

Cet état des lieux partagé permet d'outiller les employeurs, les représentants du personnel et les organisations syndicales représentatives en vue de la négociation d'accords de branche et d'entreprise. Il sert également de support aux branches professionnelles et entreprises de l'ESS afin d'élaborer une stratégie et un plan d'action visant à accompagner la mise en œuvre des transformations numériques, appréhender leurs impacts positifs et négatifs sur les conditions de travail et l'emploi et remédier au mieux à ces derniers lorsqu'ils sont négatifs. De même, il permet aux branches d'outiller et accompagner au mieux les entreprises en particulier celles de moins de 50 salariés.

## **2) Observation, veille et prospective des évolutions et usages des outils numériques**

De façon à mettre en œuvre une veille et une prospective permanente au niveau multiprofessionnel de l'ESS, les parties signataires s'engagent à mener les actions suivantes :

- faire du GDS de l'ESS un espace d'échange et de réflexion au profit des branches professionnelles de l'ESS sur la question de l'impact du numérique sur les conditions de travail, l'organisation du travail et l'emploi au sein de l'ESS ;
- renforcer les partenariats existants avec des acteurs ressources (tels que l'ANACT) et/ou en rechercher de nouveaux dans une logique de complémentarité (par exemple l'INRS) ;
- favoriser la mise en relation entre les branches professionnelles et ces acteurs ressources ;
- regrouper les informations à destination des branches professionnelles sur les outils et supports d'accompagnement disponibles pour réaliser des diagnostics ;
- appuyer les branches pour communiquer auprès des entreprises de l'ESS sur l'existence des outils d'autodiagnostic à l'instar de l'autodiagnostic numérique déployé dans le cadre de l'EDEC ESS : cet outil permet de mesurer le niveau de maturité numérique de l'entreprise et d'identifier les ressources lui permettant de progresser sur cette thématique, notamment sous l'angle de l'adaptation des compétences ;
- informer sur l'existence de prestations d'appui à la transformation digitale proposées par les OPCO.

Le GDS invite également les espaces régionaux de dialogue social (ERDS) à se saisir de ce sujet et à contribuer à la remontée d'informations permettant d'affiner le diagnostic dans le temps.



Les outils numériques sont en constante évolution : chaque année, de nouveaux matériels, de nouvelles solutions, innovations et applications sont proposés sur le marché. Il est essentiel de suivre les nouvelles transformations numériques de façon à ce que les branches professionnelles et les entreprises puissent anticiper l'impact sur l'activité et les conditions de travail dans le but de prévoir les besoins de prévention.

Pour ce faire, le GDS met en place en son sein un observatoire spécifique à l'ESS qui pourrait mener les missions suivantes :

- s'informer sur les nouvelles technologies numériques, en cours d'étude, de conception ou déjà disponibles auprès des entreprises ;
- anticiper les changements à venir : mesurer les impacts prévisibles de l'avènement des nouvelles technologies numériques, en matière d'emploi et de compétences, d'organisation et de conditions de travail ;
- faire évoluer dans le temps l'étude d'impact réalisée par l'ANACT en 2018, communiquer les résultats de ces mesures et évolutions aux branches et entreprises de l'ESS ;
- favoriser les échanges entre branches professionnelles sur ces évolutions ;
- recenser et diffuser les bonnes pratiques ;
- promouvoir auprès des branches et entreprises des initiatives et pratiques innovantes qui concernent le champ de l'ESS ;
- étudier les enjeux des nouvelles transformations numériques afin d'apporter des éclaircissements et des éléments utiles, aux employeurs, aux organisations syndicales et aux représentants du personnel permettant de nourrir le dialogue social et la négociation dans le champ de l'ESS.

Le GDS s'engage à tout mettre en œuvre pour dégager les moyens nécessaires à la mise en place de cet observatoire.

Les parties signataires encouragent les branches professionnelles couvertes par le présent accord à intégrer les enjeux de la transformation numérique au sein de leurs observatoires prospectifs des métiers et des qualifications et à obtenir la remontée des données relatives à ces enjeux dans les rapports de branche. Les observatoires exercent ainsi une veille afin d'identifier et anticiper les futurs enjeux technologiques pouvant être introduits dans les entreprises de la branche et les impacts sur les compétences et les qualifications en découlant.

De même, les rapports annuels des commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation (CPPNI) des branches pourraient contenir à titre informatif certaines données se rapportant au numérique telles que le nombre d'accords d'entreprise relatifs à ces sujets.

En effet, ces éléments sont susceptibles de permettre d'ajuster l'offre de formation qualitativement et quantitativement au regard des besoins des entreprises et des salariés en l'adaptant aux évolutions induites par les transformations numériques.

Cette remontée de données peut également permettre d'anticiper les évolutions des emplois au sein des branches et ainsi, d'une année sur l'autre, de mesurer l'évolution de l'appropriation des outils numériques.

Ces données évolutives permettent encore de compléter le diagnostic éventuellement réalisé par la branche (cf. article I.1) ) de façon à mesurer l'évolution de l'impact du numérique sur les conditions et l'organisation du travail.

Les résultats des travaux des observatoires à cet égard font l'objet d'une information auprès des entreprises.

### 3) Le droit à l'expérimentation

L'expérimentation est un levier d'accompagnement des projets de transformation numérique dans le cadre de la conduite du changement. Elle doit permettre aux entreprises de tester de nouveaux outils numériques ou d'adapter les outils existants dans le respect des droits des salariés afin d'en mesurer et évaluer les impacts sur l'organisation, les conditions de travail, l'emploi et les compétences des salariés. L'objectif ainsi visé est de diminuer, corriger ou supprimer les impacts négatifs qui en résultent le cas échéant.

L'expérimentation est une phase transitoire d'une durée limitée qui doit être encadrée. Il convient en effet de déterminer précisément le délai, le périmètre sur lequel s'exerce l'expérimentation ainsi que l'ensemble des acteurs qui y participent tels que les salariés, dirigeants, représentants du personnel et de prendre en considération l'expression de chacun. L'expérimentation constitue un processus réversible dans la mise en place du projet de transformation numérique. Cela suppose d'y mettre un terme, le cas échéant, lorsque les effets constatés sont négatifs ou ne répondent pas aux attentes requises pour poursuivre le développement du projet.

Pour la mise en œuvre d'une expérimentation, les branches professionnelles et les entreprises de l'ESS sont invitées à :

- animer le dialogue social et inclure pleinement les institutions représentatives du personnel et les organisations syndicales représentatives dans le déploiement et le suivi de l'expérimentation. Des accords de méthode peuvent ainsi être négociés ;
- au-delà, déployer un dispositif participatif de suivi afin de permettre, le cas échéant, de faire évoluer l'expérimentation dans l'intérêt des utilisateurs. Ce dispositif peut se traduire par la mise en place d'espaces de « dialogue professionnel » suivant les conditions décrites au 2) de l'article préliminaire.

Les expérimentations sont évaluées selon des critères définis paritairement et, le cas échéant, réorientées, de façon à capitaliser et partager les bonnes pratiques (cf. 3) de l'article préliminaire).

## Article II | *Permettre à tous d'accéder à la transition numérique*

Afin de remplir cet objectif et de façon à ce que chacun puisse, à son niveau, s'en saisir, il convient de sensibiliser, informer et former à l'usage des outils numériques et à leur impact sur les conditions de travail et l'emploi, les dirigeants, les représentants du personnel, les managers et les salariés.

### 1) Les dirigeants

L'impulsion des dirigeants ne constitue pas une simple mesure d'appui à la transition numérique. Il s'agit d'un élément structurant de celle-ci.

C'est pourquoi les parties signataires recommandent aux branches professionnelles couvertes par le présent accord de sensibiliser, informer et former spécifiquement les dirigeants des entreprises de l'ESS sur l'impact des transformations numériques sur les conditions et l'organisation du travail.

Ces démarches leur permettraient de porter pleinement les transformations numériques en incluant les directions dans la conduite du changement (par exemple : DSI, DRH, DAF, communication...).

Il apparaît également essentiel que l'ensemble des décideurs appréhendent les mutations numériques dans l'élaboration de la stratégie d'entreprise, de manière à anticiper les démarches de transformation à mener.

Les dirigeants bénévoles<sup>[1]</sup> prennent une part importante dans l'activité des structures, en particulier au sein des associations en participant au fonctionnement statutaire (bureau, conseil d'administration, etc.) de ces structures en tant que décideurs.

Dès lors, les parties signataires recommandent ainsi aux branches de sensibiliser, informer et former également les dirigeants bénévoles, principaux initiateurs des projets stratégiques de développement sur l'usage des outils numériques.

## 2) Les représentants du personnel

Les parties signataires estiment nécessaire que les représentants du personnel soient sensibilisés et formés sur la thématique des impacts de l'usage des outils numériques.

À cette fin, les parties signataires invitent le GDS, dans le cadre prévu au 2) de l'article I du présent accord, à informer les organisations syndicales de salariés et les organisations d'employeurs représentatives dans les branches professionnelles sur l'impact des transformations numériques sur les conditions de travail.

Elles invitent les branches et entreprises à mettre en place des formations à l'attention des représentants du personnel, d'une part, et des dirigeants, d'autre part. Dès lors que les enjeux sont partagés et que les parties prenantes y consentent, ces formations peuvent être communes.

Le cas échéant, le GDS peut élaborer et diffuser un programme de formation adapté auprès des branches.

Il est rappelé que, au même titre que les autres salariés, les représentants du personnel doivent pouvoir accéder à la transition numérique conformément au 4) du présent article.

## 3) Les managers

Les parties signataires conviennent que des mesures spécifiques doivent être engagées à destination des managers pour leur permettre d'intégrer les enjeux du numérique afin de favoriser leur évolution professionnelle ainsi que celle de leurs équipes. Ces mesures peuvent être les suivantes :

- sensibiliser les managers à l'impact des transformations numériques sur les conditions et l'organisation du travail de leurs équipes ;
  - promouvoir le développement des programmes de formation en faveur des managers en intégrant les enjeux de l'impact de la transformation numérique sur les conditions de travail ;
  - former les managers à interagir dans un environnement dans lequel les outils numériques sont de plus en plus présents et notamment au management à distance individuel et collectif ;
  - identifier, valoriser et diffuser les bonnes pratiques managériales ;
  - créer un espace de dialogue et d'échanges entre managers sur leur pratique professionnelle.
- Ces espaces peuvent être institués au niveau d'une branche, à un niveau territorial interentreprises ou au niveau de l'entreprise en privilégiant le présentiel selon les possibilités.

[1] Les parties à l'accord sur la formation des dirigeants bénévoles de l'ESS en date du 8 avril 2011 ont défini le dirigeant bénévole comme : « L'administrateur élu ou désigné par les statuts de l'association, la coopérative ou la mutuelle. De ce fait, le dirigeant bénévole peut être le président, le vice-président, le trésorier, le secrétaire général et toutes personnes élues assumant des fonctions de direction « dûment établies » ou titulaires d'une délégation liée à la fonction d'employeur. Le dirigeant bénévole est un dirigeant en droit, le mandataire social de l'organisation et peut exercer la fonction d'employeur au sein des entreprises de l'économie sociale, telles que les associations, les coopératives ou les mutuelles. À ce titre, sa responsabilité civile, professionnelle, financière et pénale est engagée en cas de dommages. ».

#### 4) Les salariés

La transition numérique impacte le travail et l'emploi de bon nombre de salariés et peut représenter une opportunité pour certains. Il est donc nécessaire, à cet égard, de permettre à tous un large accès à la transition numérique. Ainsi, les parties signataires proposent aux branches professionnelles et aux entreprises de l'ESS de prendre des engagements et de mettre en place des actions en matière de sensibilisation, d'information et de formation.

Conformément à la déclaration commune, les parties signataires estiment que la sensibilisation, l'information et la formation peuvent porter en priorité sur :

- l'usage des outils numériques ;
- les transformations numériques en tant que telles, en intégrant leurs effets sur le travail, son organisation et ses conditions d'exercice.

Ces actions intègrent les enjeux de qualité des emplois, de développement des compétences, de conditions de travail et de préservation de la santé et s'inscrivent dans une démarche prospective de développement des compétences et de qualité de vie au travail.

À cet effet, les parties signataires appellent les branches professionnelles et les entreprises à se saisir des outils de formation développés dans le cadre de l'EDEC ESS<sup>[1]</sup>.

Les parties signataires invitent les branches professionnelles de l'ESS à mettre en œuvre les actions suivantes :

- sensibiliser les salariés et les employeurs sur l'usage des outils numériques et sur les transformations qui les impactent en mettant en place des groupes de travail spécifiques en vue d'alimenter le plan de développement des compétences ;
- intégrer dans leurs objectifs les enjeux de la transformation numérique dans les perspectives d'évolution des métiers et les parcours professionnels ;
- recourir aux dispositifs d'aide au développement d'emploi et des compétences<sup>[2]</sup> et développer les dispositifs de tutorat pour accompagner les salariés qui découvrent et prennent en main de nouveaux outils numériques ;
- mobiliser des méthodes pédagogiques innovantes pour l'acquisition des compétences numériques : AFEST (Action de formation en situation de travail), formation à distance, combinaison présentiel/distanciel, par exemple ;
- promouvoir l'outil « CléA Numérique » en faveur des salariés les plus éloignés du numérique.

Par ailleurs, l'UDES intègre les enjeux liés à la formation et à la reconversion professionnelle des salariés dans le cadre des partenariats qu'elle a noués, notamment avec Pôle emploi et l'APEC. Elle promeut et soutient les projets et engagements des OPCO qui répondront à ces ambitions.

Enfin, les parties signataires s'engagent, dans le cadre prévu au 2) de l'article I du présent accord, à sensibiliser et à informer les branches professionnelles et les entreprises sur :

- les effets des transformations numériques sur l'organisation, le contenu, les conditions de réalisation du travail et la santé des salariés ;
- la prise en considération de ces transformations dans la politique de prévention des risques professionnels ;

[1] Les outils développés dans le cadre de l'axe 2 de l'EDEC ESS, destiné à « outiller la transition numérique » sont :

- outil d'autodiagnostic de maturité numérique à destination des entreprises ;
- étude d'impact du numérique sur les compétences ;
- parcours de formation au numérique pour les publics en difficulté avec les connaissances de base.

[2] Au moyen de conventions dénommées « engagements de développement de l'emploi et des compétences (EDEC) » (articles L. 5121-1 et suivants du code du travail).

- l’inclusion de l’ensemble des parties prenantes : en recueillant notamment le point de vue et le retour d’expérience des salariés et des managers au sein des institutions représentatives du personnel et des espaces de « dialogue professionnel » mentionnés au 2) de l’article préliminaire ;
- les principes d’action efficaces pour la réussite de la transformation numérique ;
- les enjeux du management à l’aune des transformations numériques.

### **Article III | Les pratiques et la régulation de l’usage des outils numériques**

Pour précision, l’usage renvoie à l’utilisation d’un outil tandis que les pratiques recouvrent également les comportements, attitudes et les représentations. C’est donc au regard des pratiques qu’il convient, le cas échéant, de réguler les usages.

#### **1) Assurer le respect de la vie personnelle dans l’usage des outils numériques**

Les parties signataires affirment que l’usage des outils numériques intègre les objectifs liés à la qualité de vie au travail en s’inscrivant dans la nécessaire articulation entre vie professionnelle et vie personnelle des salariés.

En effet, le 1° de l’article L. 2242-17 du code du travail impose dans le cadre de la négociation sur l’égalité professionnelle et la qualité de vie au travail dans l’entreprise de négocier sur « *l’articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle pour les salariés* ».

Pour ce faire et afin d’éviter toute confusion entre les sphères personnelles et professionnelles, les parties signataires affirment que les salariés doivent bénéficier des équipements numériques appropriés afin qu’ils ne soient pas contraints d’utiliser leurs équipements personnels dans un contexte professionnel (exemple : tablettes, ordinateurs, smartphone). Il en est de même s’agissant des messageries électroniques, comptes sur des réseaux sociaux en ligne et tout élément de nature numérique se rapportant à la vie personnelle du salarié. Cette mesure répond également aux enjeux relatifs à la protection des données (cf. 3) du présent article).

Les parties signataires demandent ainsi aux branches professionnelles qui traiteront plus avant ces questions de diffuser des modèles de charte informatique qui définissent les modalités d’utilisation professionnelle et les éventuelles limites de l’utilisation personnelle des outils et messageries numériques mis à disposition des salariés et d’accompagner les structures de moins de 50 salariés sur ces enjeux. Elles invitent également les entreprises de l’ESS de 50 salariés et plus à élaborer leur propre charte en intégrant les modalités susmentionnées.

De même, les signataires demandent aux branches professionnelles comprises dans le champ d’application du présent accord qui construisent des guides de bonnes pratiques de promouvoir dans ce cadre un usage des outils numériques dans leurs secteurs d’activité respectueux de l’articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

#### **2) Garantir le droit à la déconnexion dans l’usage des outils numériques**

Le droit à la déconnexion consiste à garantir au salarié de ne pas être connecté ni être joignable via les outils numériques professionnels mis à sa disposition par son employeur en dehors de son temps de travail.

L’exercice de ce droit est consubstantiel du droit au repos, ce dernier faisant partie des exigences constitutionnelles<sup>[1]</sup>. Il favorise notamment le respect des durées minimales de repos quotidiens (11 heures consécutives) et hebdomadaires (35 heures consécutives). Outre les temps de repos, ce droit concerne les périodes de congé et de suspension du contrat de travail (maladie, maternité...).

[1] Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, alinéa 11, Cass. soc. 29 juin 2011, n° 09-71107.

Ce droit favorise l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle. C'est pourquoi, la législation impose de prendre en considération les modalités de déconnexion dans ce cadre :

*« La négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail porte sur : [...] »*

*7° Les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale. À défaut d'accord, l'employeur élabore une charte, après avis du comité social et économique. Cette charte définit ces modalités de l'exercice du droit à la déconnexion et prévoit en outre la mise en œuvre, à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques »<sup>[1]</sup>.*

Il revient à l'employeur d'assurer les modalités de mise en œuvre effective du droit à la déconnexion. Il est le garant des possibilités de déconnexion des salariés afin de leur permettre de respecter les amplitudes de travail et les périodes de repos.

L'exercice effectif de ce droit est lié à la mesure de la charge de travail des salariés concernés.

Les parties signataires affirment que la régulation de la charge de travail est donc complémentaire à la régulation de la connexion. Outre la charge de travail et les modalités de déconnexion, la régulation des réunions à distance doit également être prise en considération.

Le numérique peut également susciter d'autres formes de comportements inadaptés. Le présentisme numérique, notamment, se traduit par l'absence de séparation volontaire des outils numériques pour un salarié en dehors des heures de travail : à tout moment, ce dernier est susceptible de consulter ses messages professionnels et d'y répondre, parfois à des heures très tardives ou durant ses jours de repos ou de congé. Pour éviter de tels comportements, les parties signataires s'accordent sur la nécessité pour les employeurs, les salariés et leurs représentants de prendre en considération le rapport qu'entretiennent les salariés vis-à-vis de la connexion aux outils numériques.

Les branches professionnelles sont donc incitées à intégrer plus avant les enjeux de la déconnexion dans le cadre de leurs négociations, plus particulièrement à l'attention des structures et entreprises de moins de 50 salariés, ainsi que dans les politiques de prévention des risques professionnels. Peuvent ainsi être proposés, des outils de sensibilisation et la mise en œuvre de plans d'action afin de prévenir les risques liés à l'absence de déconnexion. Une attention particulière doit être portée aux salariés en convention de forfait en jours, en télétravail et à ceux dont les déplacements sont très fréquents.

### **3) La protection des données personnelles des salariés et la protection des données sensibles des entreprises**

Les parties signataires rappellent que les employeurs doivent se conformer au respect du règlement général sur la protection des données personnelles (RGPD) issu du règlement européen n° 2016/679 du 27 avril 2016, d'application directe aux états membres, entré en vigueur le 25 mai 2018.

La notion de données personnelles est définie par l'article 4 du règlement européen de la manière suivante : *« toute information se rapportant à une personne physique identifiée ou identifiable (...) ; est réputée être une « personne physique identifiable » une personne physique qui peut être identifiée, directement ou indirectement, notamment par référence à un identifiant, tel qu'un nom, un numéro d'identification, des données de localisation, un identifiant en ligne,*

[1] Article L. 2242-17 du code du travail.



*ou à un ou plusieurs éléments spécifiques propres à son identité physique, physiologique, génétique, psychique, économique, culturelle ou sociale. »*

La finalité, conduisant à traiter des données personnelles des salariés, doit être clairement définie, dans le respect des dispositions légales et réglementaires. Les salariés doivent être informés des traitements de leurs données personnelles et leur consentement éclairé doit être recueilli lorsqu'il est obligatoire. Seules les données pertinentes répondant aux objectifs poursuivis doivent être exploitées et leur confidentialité doit être assurée. De même, les durées de conservation des données doivent être déterminées en fonction de leurs caractéristiques et finalités. Le droit d'accès et de rectification des données personnelles, le droit à l'effacement des données et leur portabilité le cas échéant doivent être garantis selon les modalités légales et réglementaires. Il convient également de veiller à ce que les prestataires ou sous-traitants respectent les règles de protection des données. Enfin, il conviendra encore de s'assurer que les innovations et développements futurs des technologies numériques tels que l'intelligence artificielle et les algorithmes de management respectent le cadre de la protection des données.

Au regard de ces éléments, il apparaît pertinent de promouvoir, pour l'ensemble des entreprises de l'ESS, le respect des dispositions relatives à la protection des données personnelles des salariés de façon à permettre un accompagnement et un conseil *ad hoc*.

S'agissant des données sensibles au sens de l'article 9 du RGPD<sup>[1]</sup>, les parties signataires rappellent qu'il appartient à l'employeur de prendre, conformément au RGPD, les mesures nécessaires pour assurer la protection des données personnelles traitées par les salariés dans le cadre de leurs activités. Ainsi, il est recommandé aux employeurs de mettre à disposition des salariés des outils garantissant la confidentialité des échanges et des données. Les chartes informatiques évoquées au 1) du présent article sont un moyen d'information des salariés sur les dispositions légales, les règles de protection des données et les conditions de préservation de leur confidentialité applicables dans l'entreprise.

Les parties signataires invitent donc les branches professionnelles à s'approprier les enjeux de la protection des données afin de conseiller et sensibiliser les entreprises sur ce sujet.

En particulier, elles demandent aux branches professionnelles couvertes par le présent accord qui ne l'auraient pas déjà fait de mener des démarches dédiées vers les entreprises dont l'effectif est inférieur à 250 salariés et plus particulièrement auprès des entreprises de moins de 50 salariés, afin de les aider à remplir leurs obligations en la matière.

#### **4) Le contrôle de l'activité des salariés via les outils numériques : principes et limites**

Les outils numériques peuvent faciliter le contrôle de la qualité et du volume du travail grâce au recueil, proportionné à sa finalité, de données objectives, quantifiables.

Le contrôle et la surveillance des salariés sont encadrés par la réglementation principalement issue du code du travail et du RGPD. Ainsi, la délibération n° 2018-327 du 11 octobre 2018 de la commission nationale informatique et liberté (CNIL) impose à l'employeur la réalisation d'une analyse d'impact, conformément au RGPD, relative à la protection des données pour les traitements suivants :

- traitements établissant des profils de personnes physiques à des fins de gestion des ressources humaines ;
- traitements ayant pour finalité de surveiller de manière constante l'activité des employés concernés ;
- traitements ayant pour finalité la gestion des alertes et des signalements en matière professionnelle.

---

[1] Il s'agit du traitement portant sur des catégories particulières de données à caractère personnel.

Le comité social et économique (CSE) doit être informé et consulté, préalablement à la décision de mise en œuvre dans l'entreprise de moyens ou de techniques permettant un contrôle de l'activité des salariés. Le dispositif de contrôle doit être porté individuellement à la connaissance des salariés avant sa mise en œuvre et le moyen de contrôle doit être proportionné au but recherché.

Outre les précautions nécessaires en matière de contrôle des salariés, les parties signataires affirment que la coopération et la confiance réciproque doivent être privilégiées entre le salarié et l'employeur. Cela implique que les domaines soumis aux contrôles soient connus et explicités dans une forme qui permet la compréhension de tous.

Les parties signataires demandent ainsi aux branches professionnelles qui négocient un accord relatif à l'impact du numérique d'accompagner les entreprises sur la régulation du contrôle de l'activité des salariés au moyen des outils numériques en portant une attention particulière à la situation des entreprises de moins de 50 salariés. Elles les invitent notamment à veiller à ce que les principes de régulation du contrôle de l'activité des salariés puissent s'appliquer aux multiples outils numériques, dans toutes leurs composantes, qu'ils soient matériels ou logiciels, en prenant en considération les innovations actuelles ou à venir telles que, ainsi que précédemment évoquées, l'intelligence artificielle et les algorithmes de management.

## 5) La prévention des risques professionnels via les outils numériques : principes et limites

La mobilisation d'outils numériques peut constituer un moyen en faveur de la prévention des risques professionnels et aider les employeurs de l'ESS à accomplir leur obligation relative à la santé et à la sécurité des salariés.

Certains outils numériques sont en eux même consacrés à la prévention des risques professionnels tels que ceux permettant notamment, l'établissement et la mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), la définition d'actions de prévention et le déploiement d'un programme de prévention...

D'autres outils numériques, bien que non spécifiques à la prévention des risques professionnels, peuvent permettre de repérer certains risques professionnels tels que la surcharge de travail, la « surconnexion », etc.

Les parties rappellent que ces outils doivent impérativement respecter la réglementation relative à la protection des données personnelles des salariés et celle applicable en matière de contrôle de l'activité des salariés dont les principes sont évoqués aux 3) et 4) du présent article.

## 6) Assurer la régulation du télétravail

L'article L. 1222-9 du code du travail définit le télétravail comme « *toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication* ».

Ce mode d'organisation du travail résulte du double volontariat du salarié et de l'employeur. La mise en place du télétravail de manière impérative par l'employeur n'est possible qu'en cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, ou en cas de force majeure (épisode majeur de pollution, destruction des locaux, phénomènes climatiques ou environnementaux exceptionnels, etc.) considérant qu'il s'agit d'« *un aménagement du poste du travail rendu nécessaire pour permettre la bonne continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés* », selon les termes mêmes de l'article L. 1222-11 du code du travail.

Les parties signataires affirment que l'instauration du télétravail doit être compatible avec les activités, missions et tâches du salarié. Il s'agit d'un moyen pouvant favoriser la conciliation entre



vie professionnelle et vie personnelle. Toutefois, ainsi qu'il est prévu au 2) du présent article, une attention spécifique doit être portée sur le respect du droit à la déconnexion des télétravailleurs.

Lors de la mise en œuvre du télétravail, l'employeur doit fournir les moyens, équipements et l'accompagnement suffisants pour permettre au salarié d'exercer son activité. Pour ce faire, les parties au présent accord affirment qu'il est essentiel que les entreprises disposent d'outils numériques favorisant le télétravail (accès aux logiciels métiers, au réseau de l'entreprise, plateforme de communication et collaborative...) et dispensent des actions de formation à l'égard des salariés sur les pratiques du télétravail ainsi qu'auprès des managers s'agissant de l'encadrement à distance individuel et collectif.

Les parties signataires invitent les branches professionnelles et les entreprises à mettre en place un dispositif de suivi spécifique des salariés télétravailleurs afin de prévenir certains risques psychosociaux (isolement, surcharge ou sous-charge de travail, perte de lien...). Ce suivi peut se traduire par le moyen d'un entretien périodique<sup>[1]</sup> et par la fixation de points réguliers entre le salarié et son manager direct.

L'instauration du télétravail doit être conduite dans le cadre d'un dialogue social renforcé aussi bien pour le télétravail régulier que pour le télétravail mis en place dans des circonstances exceptionnelles. Aussi, elles demandent aux branches professionnelles qui négocient sur le sujet de prévoir, au regard de la typologie de la branche concernée, des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Les parties signataires incitent les entreprises à mettre en œuvre le télétravail par voie d'accord collectif. En effet, ce n'est qu'à défaut de conclusion d'un accord que le télétravail peut être mis en place au moyen d'une charte après avis du CSE (ou du conseil d'entreprise) quand il existe.

Afin de faciliter sa mise en place parmi les employeurs de l'ESS, le présent accord comporte en annexe un modèle indicatif de cadre collectif de mise en œuvre du télétravail. Les dispositions de ce document peuvent utilement servir de base en vue de la négociation d'un accord d'entreprise ou, le cas échéant, à la rédaction d'une charte.

Au-delà des aspects propres à l'organisation de chaque entreprise dans la mise en œuvre du télétravail, l'accord ou la charte encadrant ce mode d'organisation du travail doit prévoir :

- la définition du télétravail ;
- les conditions de passage en télétravail, notamment en cas d'épisode de pollution ;
- les conditions de retour à un travail sans télétravail ;
- les modalités d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail ;
- les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail ;
- la définition des horaires de joignabilité des salariés en télétravail ;
- les modalités d'accès au télétravail dans des conditions adaptées pour les travailleurs en situation de handicap.

Il est rappelé que les télétravailleurs ont les mêmes droits que les autres salariés.

Ces dispositions obligatoires sont déclinées au sein du modèle annexé au présent accord qui prévoit :

- les différentes circonstances de recours au télétravail ;
- les conditions d'accès au télétravail (double volontariat, éligibilité, conditions matérielles) ;
- la mise en œuvre du télétravail (candidature, entretien, acceptation/refus, formalisation, période d'adaptation, suspension et aménagement provisoire, réversibilité, lieu, formation des télétravailleurs) ;

---

[1] Le 3° de l'article L. 1222-10 du code du travail prévoit l'obligation pour l'employeur d'organiser chaque année un entretien relatif aux conditions d'activité et à la charge de travail du salarié en télétravail.

- les modalités d’organisation du télétravail (rythme, planification, report, horaires de joignabilité, suivi de la charge de travail, droit à la déconnexion) ;
- les conditions de réalisation du télétravail (moyens et équipements, salariés en situation de handicap ou atteints d’une maladie chronique ou invalidante, sécurité des données, assurances, prise en charge des frais professionnels, santé et sécurité, évolution professionnelle et égalité des droits, contrôle de l’activité et du temps de travail, le maintien du lien entre les représentants du personnel et les salariés en télétravail).

Conformément à l’accord multiprofessionnel relatif à l’emploi des personnes en situation de handicap dans l’ESS du 9 janvier 2019<sup>[1]</sup>, les parties signataires estiment que le télétravail peut constituer un moyen pertinent pour favoriser l’accès à l’emploi ou le maintien d’un travailleur en situation de handicap dès lors que la nature du poste le permet et à la condition de veiller à maintenir le salarié au sein d’un réel collectif de travail. Dans le cadre de la négociation d’accords collectifs de branche ou d’entreprise sur le télétravail, les parties signataires du présent accord invitent les négociateurs à prévoir des dispositions pouvant s’appliquer aux salariés bénéficiaires de l’obligation d’emploi de travailleur handicapé.

Les parties signataires considèrent également que le télétravail peut également constituer un moyen pertinent de maintien dans l’emploi de salariés atteints d’une maladie chronique ou invalidante.

Enfin, les parties signataires invitent les entreprises à utiliser le télétravail pour permettre aux femmes enceintes de poursuivre leur activité dans les meilleures conditions.

## 7) Dialogue social et numérique

Si la transition numérique impacte les conditions de travail et l’emploi, elle impacte aussi le dialogue social dans ses conditions d’exercice au niveau des branches et au niveau des entreprises ainsi que le lien entre les salariés et leurs représentants. Le télétravail en est l’exemple le plus prégnant, notamment durant la crise sanitaire liée à la pandémie de SARS-CoV-2.

Ainsi, les parties signataires invitent, dans le respect des dispositions légales et réglementaires, les organisations syndicales de salariés et d’employeurs représentatives dans les branches professionnelles comprises dans le champ d’application du présent accord à se doter de moyens permettant la continuité de l’exercice de leurs missions et de leurs prérogatives dans ce cadre.

Les organisations syndicales de salariés et d’employeurs représentatives dans les branches peuvent également accompagner les entreprises, dans le respect des dispositions légales et réglementaires, pour définir des conditions et des moyens permettant le maintien du dialogue social et permettant aux représentants du personnel ainsi qu’aux organisations syndicales de poursuivre l’exercice de leurs prérogatives via les outils numériques.

Lors des négociations sur le télétravail dans les branches et les entreprises, il est utile de prévoir les moyens par lesquels les représentants du personnel pourront exercer leurs missions en télétravail, maintenir le lien et être joints par les salariés en télétravail. Le modèle annexé au présent accord décline les possibilités.

Un guide UDES est proposé aux branches et employeurs de l’ESS de façon à préciser les déclinaisons pratiques servant au déploiement du présent accord.

## Article IV | *Suivi de l’accord*

Le suivi de cet accord est effectué par le GDS. Ce suivi débute un an à la suite de l’extension du présent accord et permettra d’évaluer la mise en œuvre des dispositions de l’accord.

[1] Étendu par arrêté en date du 20 mai 2020.

## **Article V | Champ d'application de l'accord**

L'annexe 1 du présent accord donne la liste des branches et secteurs professionnels couverts par les syndicats, les entreprises et organisations adhérents de l'UDES et entrant dans le champ d'application de l'accord.

Le champ d'application du présent accord est national.

## **Article VI | Conclusion, dépôt, agrément et extension de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet à compter de la date de sa signature, sous réserve de la mise en œuvre du droit d'opposition.

Pour les branches pour lesquelles l'entrée en vigueur des dispositions conventionnelles est soumise à agrément ministériel (aide accompagnement soins et services à domicile, Croix-Rouge), il est expressément convenu que, l'entrée en vigueur du présent accord est suspendue à l'obtention de son agrément conformément aux dispositions prévues par l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles. Les parties signataires considèrent, par souci de cohérence et d'unicité, que cette condition suspensive s'appliquera à toutes les entreprises et établissements du champ de l'accord.

Le présent accord est notifié et déposé dans les conditions prévues par le code du travail.

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension auprès du ministre chargé du Travail.

Le présent accord ne comprend pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés. En effet, les branches couvertes par l'accord comprennent majoritairement des structures et entreprises de moins de 50 salariés, ainsi, conformément aux articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du code du travail les dispositions ci-dessus énoncées tiennent donc déjà compte des spécificités de ces entreprises.

## **Article VII | Adhésion à l'accord**

L'adhésion au présent accord est possible dans les conditions définies à l'article L. 2261-3 et suivants du code du travail.

## **Article VIII | Révision et dénonciation**

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 à L. 2261-8 du code du travail.

Toute demande de révision est accompagnée d'une proposition de nouvelle rédaction concernant le ou les articles soumis à révision, elle est notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à l'ensemble des parties signataires. L'ensemble des organisations syndicales représentatives est invité à la négociation.

Les discussions portant sur la révision devront s'engager dans les 3 mois suivant la date de réception de la demande. Le présent accord reste en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord.

La dénonciation du présent accord par une ou plusieurs des parties signataires peut intervenir à tout moment et devra être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception. La dénonciation devra être motivée.

*Fait à Paris, le 6 octobre 2021.*

(Suivent les signatures.)

## **Annexe 1** Champ d'application de l'accord

| Secteurs d'activité                                | Nombre d'entreprises | Nombre de salariés | Organisations membres de l'UDES |                 |  | Conventions collectives   |
|--|----------------------|--------------------|---------------------------------|-----------------|--|---|
| Aide, accompagnement, soins et services à domicile | 5 000                | 220 000            | UNADMR                          | USB<br>Domicile |  | CCN de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile du 21 mai 2010 étendue par arrêté du 23 décembre 2011 (IDCC 2941)  |
|  |                      |                    | ADEDOM<br>(ADESSADomicile)      |                 |  |   |
|  |                      |                    | UNA                             |                 |  |   |
|  |                      |                    | FNAAFP-CSF                      |                 |  |   |
| ÉCLAT (ex Animation)                               | 13 000               | 150 000            | HEXOPEE (CNEA)                  |                 |  | CCN des métiers de l'éducation, de la culture, des loisirs et de l'animation agissant pour l'utilité sociale et environnementale, au service des territoires (ÉCLAT) du 28 juin 1988, étendue le du 10 janvier 1989 (IDCC 1518) |
| Ateliers et Chantiers d'Insertion (ACI)            | 890                  | 26 000             | SYNESI                          |                 |  | CCN des ateliers et chantiers d'insertion du 31 mars 2011, étendue le 30/10/2012 (IDCC 3016)  |
| Acteurs du lien social et familial                 | 3 700                | 90 000             | ELISFA (SNAECOS)                |                 |  | CCN des Acteurs du lien social et familial (ALISFA) du 4/06/1983, étendue le 22/01/1987 (IDCC 1261)   |

| Secteurs d'activité                               | Nombre d'entreprises | Nombre de salariés | Organisations membres de l'UDES        | Conventions collectives  |
|---|----------------------|--------------------|--|--|
| Habitat et logement accompagnés (FSJT, PACT-ARIM) | 470                  | 10 000             | HEXOPÉE (CNEA)<br><br>SOLIHA Pact Arim | CCN de l'habitat et du logement accompagnés du 16/07/2003, étendue le 9/2/2004 (IDCC 2336)<br><br>CCN Personnels PACT et ARIM du 21/10/1983, étendue le 13/12/1998 (annexée) (IDCC 1278) |
| Journalistes                                      |                      |                    | SNRL                                   | Convention collective nationale des journalistes du 1 <sup>er</sup> novembre 1976, refondue le 27 octobre 1987 étendue le 2 février 1988 (IDCC 1480)                                     |
| Missions locales PAIO                             | 500                  | 11 000             | UNML                                   | CCN Missions locales et PAIO du 21/02/2001 étendue le 27/12/2001 (IDCC 2190)   |
| Mutualité   | 800                  | 57 600             | ANEM                                   | CCN Mutualité du 31/01/2000 étendue le 17/08/2001 (IDCC 2128)  |
| Familles rurales                                  | 2 300                | 12 000             | Familles rurales                       | CCN de la Fédération nationale des associations familiales rurales du 12 décembre 2012 (IDCC 1031)   |
| Radiodiffusion à caractère associatif             | 600                  | 2 850              | SNRL                                   | CCN de la Radio diffusion du 11/04/1996, étendue le 22/10/1996 (IDCC 1922)   |
| Régies de quartier et de territoire               | 140                  | 6 000              | SERQ                                   | CCN des régies de quartier et de territoire du 02/04/2012 (IDCC 3105)  |

| Secteurs d'activité  | Nombre d'entreprises | Nombre de salariés | Organisations membres de l'UDES    | Conventions collectives  |
|--|----------------------|--------------------|------------------------------------|--|
| Sociétés coopératives et participatives adhérentes de la CG-SCOP | 2 200                | 43 900             | CG-SCOP                            | PAS d'IDCC   |
| Sport  | 18 000               | 100 000            | COSMOS<br>HEXOPEE (CNEA)           | CCN du sport du 7 juillet 2005 étendue le 21/11/2006 (IDCC 2511)   |
| Tourisme social et familial                                      | 650                  | 40 000             | CNEA<br>FFTV (GSOTF et CAP France) | CCN Tourisme social et familial du 28/06/1979, étendue le 02/07/1980 (IDCC 1316)                                       |
| Entreprises artistiques et culturelles                           |                      |                    | FSICPA                             | CCN pour les entreprises artistiques et culturelles du 1 <sup>er</sup> janvier 1984, étendue le 04/01/1994 (IDCC 1285) |
| Entreprises du secteur privé du spectacle vivant                 |                      |                    | FSICPA                             | CCN des entreprises du secteur privé du spectacle vivant du 3 février 2012 (IDCC 3090)                                 |
| Croix-Rouge française  |                      |                    | Croix-Rouge française              | Convention collective du personnel salarié de la Croix-Rouge française du 3 juillet 2003 (IDCC 5502)                   |

## **Annexe 2** Modèle indicatif de cadre collectif relatif à la mise en œuvre du télétravail dans les entreprises de l'ESS

La négociation entre partenaires sociaux en vue d'aboutir à un accord collectif constitue la voie privilégiée pour mettre en place le télétravail. À défaut d'un tel accord, le télétravail peut être mis en place par une charte élaborée par l'employeur, après avis, du comité social et économique (CSE), s'il existe.

Conformément au 6) de l'article III de l'accord multi-professionnel relatif à l'impact du numérique sur les conditions de travail et l'emploi dans les entreprises de l'ESS, le présent document peut utilement servir de base en vue de la négociation d'un accord d'entreprise ou, à défaut, à la rédaction d'une charte.

Il est ainsi proposé un modèle conforme aux dispositions des articles L. 1222-9 et suivants du code du travail. Il est susceptible d'être révisé au fur et à mesure des évolutions en matière législative, réglementaire et jurisprudentielle.

Ce modèle doit s'ajuster aux nécessités de l'entreprise permettant d'assurer sa bonne marche.

Ce cadre n'est pas contraint, il constitue une base de négociation pour les organisations syndicales représentatives et les employeurs.

Les passages en « *italique* » contenus dans le texte ci-dessous relèvent d'éléments à compléter par l'employeur ou de choix d'options laissées à sa libre appréciation.

### **Préambule**

Le présent *accord/charte* manifeste la volonté de l'entreprise (*IDENTIFIER*) de prendre en considération l'émergence du télétravail favorisé par les innovations et évolutions des technologies de l'information et de la communication. Il s'agit d'une opportunité pour l'entreprise d'apporter une réponse aux enjeux d'amélioration des conditions de travail et à la qualité du travail des salariés tout en assurant l'efficacité nécessaire à la pérennité de l'entreprise par la définition d'une nouvelle forme d'organisation du travail.

En tant qu'acteur de l'ESS, l'entreprise (*IDENTIFIER*) souhaite promouvoir le télétravail dans un cadre vertueux en s'attachant aux convictions suivantes :

- le télétravail constitue un levier en faveur de la qualité de vie au travail et à une meilleure conciliation entre vie professionnelle et personnelle ;
- le télétravail favorise l'évolution des relations managériales fondées sur la relation de confiance réciproque entre le salarié et son responsable hiérarchique et une meilleure autonomie de ces deux acteurs ;
- le télétravail renforce l'attractivité et la fidélisation des salariés dans l'entreprise et participe à la performance globale (économique, sociale, etc.) de cette dernière ;
- le télétravail participe de la réponse aux enjeux environnementaux et de développement durable en limitant les déplacements, les risques d'accidents de trajet et les émissions polluantes.

La valorisation de cette pratique de travail au sein du présent (*ACCORD/CHARTE*) s'inscrit dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires, en particulier de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail ratifiée par la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018 modifiée par la loi n° 2018-771 du 5 sep-

tembre 2018. De même, elle s'associe aux ambitions portées par l'accord multi-professionnel relatif à l'impact du numérique sur les conditions de travail et l'emploi dans les entreprises de l'ESS en date du 6 octobre 2021.

Les objectifs de cet (ACCORD/CHARTRE) sont les suivants :

- accompagner la mise en œuvre du télétravail, *par le dialogue social* en définissant des règles claires, simples, transparentes et largement communiquées ;
- définir les conditions d'accès au télétravail et les moyens matériels ;
- identifier les bonnes pratiques dans sa mise en œuvre ;
- renforcer l'attractivité de l'entreprise et son image ;
- répondre aux défis sociaux et environnementaux de manière engagée et déterminée.

## **Article I | Définition du télétravail**

L'article L. 1222-9 du code du travail apporte une définition légale du télétravail :

*« Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication. »*

Trois critères cumulatifs caractérisent le télétravail :

- 1) Le travail est effectué en dehors des locaux de l'entreprise ;
- 2) Il aurait pu être réalisé au sein des locaux de l'entreprise ;
- 3) Il est fait usage des technologies modernes de l'information et de la communication.

En conséquence, le télétravail ne constitue pas une modification des tâches, missions et objectifs du salarié ni à une modification de son temps de travail. Les tâches et missions peuvent néanmoins être priorisées différemment dans ce cadre.

Il nécessite que le salarié dispose des moyens matériels lui permettant de travailler en dehors des locaux de l'entreprise. Dans tous les cas, l'employeur et le salarié formalisent leur accord par écrit, à l'exception du télétravail exceptionnel ou en cas de force majeure imposé de manière impérieuse et contraignante en vue de préserver la santé et la sécurité des salariés (exemples : épidémies, épisode de pollution...) tel que décrit dans l'article II. 3).

Conformément à l'accord multi-professionnel relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap dans l'ESS du 9 janvier 2019, le télétravail peut constituer un moyen pertinent permettant de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap dès lors que la nature du poste le permet et à la condition de veiller à maintenir le salarié au sein d'un réel collectif de travail.

Le télétravail peut également constituer un moyen pertinent de maintien dans l'emploi de salariés atteints d'une maladie chronique ou invalidante.

## **Article II | Distinguer les différentes circonstances de recours au télétravail**

Le télétravail peut s'exercer de manière régulière ou ponctuelle. Il peut également être imposé par l'employeur pour faire face à des circonstances exceptionnelles ou en cas de force majeure.

### **1) Télétravail régulier**

Le télétravail exercé de manière régulière ou récurrente suppose le volontariat du salarié et de l'employeur suivant un rythme habituel défini par les parties. Sa mise en place est encadrée et formalisée dans les conditions inscrites au présent texte. Il s'agit d'une forme d'organisation du travail qui a vocation à apporter une réponse aux enjeux d'amélioration des conditions de travail



et de qualité de vie au travail tels que mentionnés au préambule *du/de la présent(e) (ACCORD/CHARTE)*.

De ce fait, le présent *(ACCORD/CHARTE)* traite majoritairement du télétravail régulier mis en place au sein de l'entreprise *(IDENTIFIER)*.

## 2) Télétravail ponctuel

Le télétravail ponctuel a vocation à répondre à des situations inhabituelles et imprévisibles. Il est lié aux circonstances et sans récurrence. Sa mise en place intervient à l'initiative du salarié qui formule sa demande auprès de *l'employeur ou de son responsable hiérarchique (CHOISIR SUIVANT L'ORGANISATION DE L'ENTREPRISE)*. Ce dernier est libre de l'accepter ou non.

Les occurrences pouvant amener le salarié à formuler une demande de télétravail à titre ponctuel peuvent être les suivantes :

- difficultés liées aux transports ;
- motifs personnels ;
- pic de pollution ;
- ... *(COMPLÉTER LA LISTE AU BESOIN)*.

Les articles du présent texte qui s'appliquent au télétravail ponctuel sont les suivants :

- article III ;
- article IV. 9) ;
- article V. 4), 5) et 6) ;
- article VI.

## 3) Télétravail exceptionnel ou en cas de force majeure

À la différence du télétravail ponctuel mentionné au 2) de cet article, le télétravail exceptionnel ou en cas de force majeure est mis en place par l'employeur et s'impose ainsi aux salariés concernés considérant qu'il s'agit d'« *un aménagement du poste du travail rendu nécessaire pour permettre la bonne continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés* », selon les termes mêmes de l'article L. 1222-11 du code du travail. Les événements susceptibles de déclencher le télétravail à titre exceptionnel ou en cas de force majeure peuvent être les suivants :

- menace d'épidémie ou de pandémie ;
- épisode majeur de pollution *(DANS TOUS LES CAS IL EST OBLIGATOIRE DE PRÉVOIR LES MODALITÉS DE PASSAGE EN TÉLÉTRAVAIL EN CAS D'ÉPISODE DE POLLUTION MENTIONNÉ À L'ARTICLE L. 223-1 DU CODE DE L'ENVIRONNEMENT, CELA PEUT SE FAIRE AUTREMENT QUE VIA LE TÉLÉTRAVAIL EXCEPTIONNEL)* ;
- destruction des locaux de l'entreprise ;
- phénomènes climatiques ou environnementaux exceptionnels ;
- ...

Les articles du présent texte qui s'appliquent au télétravail exceptionnel ou en cas de force majeure sont les suivants :

- article III. 2) ;
- article IV. 10) ;
- article V. 4), 5) et 6) ;
- article VI.

### 1) Volontariat et validation du responsable hiérarchique

L'accès au télétravail est fondé sur le volontariat du salarié et subordonné à l'accord exprès et préalable du responsable hiérarchique. Le télétravail régulier peut également être proposé par le responsable hiérarchique et subordonné à l'accord exprès du salarié.

Il appartient au responsable hiérarchique, en lien avec son équipe, d'apprécier à tout moment l'opportunité de la mise en place du télétravail pour tout ou partie de son équipe si les conditions relatives à l'éligibilité le permettent.

La seule exception au principe du volontariat concerne le télétravail exceptionnel ou en cas de force majeure dont les conditions sont détaillées aux articles II. 3) et IV. 10).

### 2) Éligibilité

*L'éligibilité des activités, missions et tâches de travail permettant l'accès au télétravail doit être définie par la négociation collective ou l'exercice du dialogue social. En l'absence d'institutions représentatives du personnel ou d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, elle doit être déterminée par le biais du dialogue professionnel entre l'employeur et les salariés concernés (il s'agit d'établir des espaces de discussion entre les salariés, managers et dirigeants de l'entreprise suivant l'organisation de celle-ci).*

Sous réserve des conditions relatives au volontariat et de validation du responsable hiérarchique, le télétravail est ouvert à tout salarié de l'entreprise lorsque ses activités, ses missions ou ses tâches le permettent totalement ou partiellement.

Les activités, missions et tâches qui permettent le télétravail sont celles qui ne nécessitent pas une présence physique constante dans les locaux de l'entreprise, notamment : (COMPLÉTER AU BESOIN).

Sans que cette liste soit exhaustive, les fonctions qui répondent à l'un des critères suivants ne sont pas éligibles au télétravail : (COMPLÉTER : exemple : fonctions exigeant une présence physique permanente dans l'entreprise, fonctions liées à l'aide à domicile, au transport, à l'entreposage d'équipement ou de matériel particulier, restauration, moyens généraux...)

Par ailleurs, pour être éligibles au télétravail, les salariés doivent réunir les conditions suivantes : ... (COMPLÉTER)

*Quelques propositions :*

- avoir validé sa période d'essai ou sa période probatoire le cas échéant ;
- bénéficier d'une ancienneté dans l'entreprise d'au moins ... mois révolus, afin de garantir une bonne intégration préalable du salarié et l'instauration réelle de la relation de travail dans l'entreprise ;
- ...

*De façon à prendre en compte la situation des salariés dont les fonctions ne permettent, même partiellement, pas l'accès au télétravail, il convient de s'interroger sur les voies et moyens permettant l'amélioration de leur qualité de vie au travail notamment en matière de conciliation des temps de vie. Les institutions représentatives du personnel pourraient être consultées et une négociation d'entreprise s'engager à ce sujet. À défaut d'institutions représentatives du personnel, le dialogue professionnel pourrait être mobilisé.*

### 3) Conditions matérielles

Le salarié doit disposer d'un espace suffisant permettant de travailler dans de bonnes conditions. Il est nécessaire que les équipements électriques et la ligne internet (haut débit) permettent au salarié d'assurer le télétravail, il le vérifie. S'il en est besoin, l'employeur peut

demander un certificat de conformité technique et électrique à sa charge ou une attestation sur l'honneur de conformité électrique et technique du lieu d'exercice du télétravail.

## **Article IV | Mise en œuvre du télétravail**

### **1) Candidature et entretien**

Lorsque la demande de passage en télétravail émane du salarié, ce dernier doit effectuer une demande écrite auprès de son responsable hiérarchique (*mail avec accusé de réception et de lecture/courrier remis en main propre/LRAR*). Lorsque la proposition provient de l'employeur, celle-ci est également adressée par écrit au salarié concerné (*mêmes formes le cas échéant*).

Un entretien spécifique relatif à cette demande ou proposition est réalisé entre le salarié et son responsable hiérarchique dans un délai de quinze jours (*OU PRÉCISER TOUT AUTRE DÉLAI*). Au cours de l'entretien, le salarié et le responsable hiérarchique étudient conjointement l'opportunité du passage en télétravail suivant l'organisation du service.

### **2) Acceptation**

Le télétravail est accordé aux salariés par le responsable hiérarchique selon des critères objectifs prenant notamment en considération les éléments suivants :

- le salarié et le responsable hiérarchique attestent la maîtrise du poste de travail, des missions confiées et de la capacité à travailler à distance (en particulier : capacité d'organisation de ses activités et de son temps de travail, atteinte des objectifs) ;
- le salarié est en mesure d'aménager un endroit spécifique consacré au télétravail dans le respect des conditions matérielles susvisées à l'article III. 3).

La satisfaction de ces critères est soumise à l'appréciation du responsable hiérarchique sur la base d'une évaluation objective, étant rappelé que le télétravail s'inscrit dans une relation basée sur la confiance mutuelle entre le salarié et son responsable. La mise en place du télétravail est donc le fruit d'un accord entre les deux parties.

Lorsque la demande de passage en télétravail émane du salarié, le responsable hiérarchique dispose d'un mois maximum (*OU PRÉCISER UN AUTRE DÉLAI*) pour formuler sa réponse, et ce, à compter de la date de remise ou réception de la demande. Lorsque la proposition émane de l'employeur, le salarié dispose également d'un délai d'un mois (*OU PRÉCISER UN AUTRE DÉLAI*) pour formuler sa réponse, et ce, à compter de la date de remise ou réception de la proposition.

À partir de l'acceptation, notifiée par écrit (*mail avec accusé de réception et de lecture/courrier remis en main propre/LRAR*), l'entreprise met en place les moyens matériels et techniques mentionnés à l'article VI. 1) nécessaires à l'exercice du télétravail pour le salarié concerné, dans un délai d'un mois maximum (*OU PRÉCISER AUTRE DÉLAI*).

### **3) Refus**

Si une demande en provenance d'un salarié n'est pas acceptée par l'employeur, le refus est motivé et notifié par écrit.

Si la demande émanant de l'employeur est refusée par le salarié, ce dernier peut, s'il le souhaite, faire connaître ses motivations par écrit. Le refus du salarié n'engendre aucune conséquence pour celui-ci.

Une décision de refus n'exclut pas la possibilité pour le salarié ou l'employeur de présenter une nouvelle demande ultérieure, au terme d'un nouveau délai de 6 mois à compter de sa demande (*OU PRÉCISER UN AUTRE DÉLAI*).

*Les motifs de refus pouvant être invoqués par l'employeur doivent être objectifs et conformes au principe d'égalité de traitement.*

*Exemples :*

- condition d'éligibilité non remplie ;*
- impossibilité technique/lieu inadapté au télétravail ;*
- coûts techniques et informatiques liés au transfert du poste de travail ;*
- impératifs de sécurité et de confidentialité des informations ;*
- risque de désorganisation au sein de l'équipe ;*
- défaut de certificat d'assurance attestant de l'extension de garantie au domicile (cf. article VI. 4) ;*
- ...*

#### **4) Formalisation**

L'accord des deux parties peut être formalisé par un document écrit dont un exemplaire est remis au salarié qui comporte les mentions suivantes :

- date d'entrée en vigueur du télétravail ;*
- adresse du lieu où s'exercera le télétravail ;*
- nombre de jours de télétravail par semaine suivant le rythme énoncé dans l'article V. 1) (OU PRÉCISER UN AUTRE RYTHME RÉGULIER) ;*
- jours de la semaine dédiés au télétravail ;*
- plages horaires durant lesquelles le salarié est joignable (pour les salariés en convention de forfait annuel en jours ou, pour les autres salariés, si des plages de joignabilité de durées inférieures au temps de travail ont été définies) ;*
- période d'adaptation et réversibilité ;*
- la liste des équipements de travail fournis par l'entreprise ;*
- modalités de suivi de la charge de travail et les moyens de communication avec l'entreprise ;*
- modalités de prise en charge des frais professionnels ;*
- restrictions dans l'usage des équipements et services de communication électronique professionnels mis à disposition (outils numériques physiques : ordinateurs, tablettes, téléphones portables, réseaux filaires... outils numériques dématérialisés : messageries électroniques, logiciels, internet/intranet, réseaux sociaux internes/externes, boucles de messagerie instantanée...) (POSSIBILITÉ DE SE RÉFÉRER À LA CHARTE D'USAGE DES OUTILS INFORMATIQUES ET DE COMMUNICATION SI ELLE EXISTE DANS L'ENTREPRISE).*

Si le télétravail se déroule au domicile du salarié, le document doit comprendre en annexe les justificatifs visés à l'article VI. 4) ci-après.

#### **5) Période d'adaptation**

L'exercice des fonctions en télétravail débute par une période d'adaptation d'une durée de trois mois (OU PRÉCISER AUTRE DURÉE).

L'objectif est de vérifier conjointement la compatibilité organisationnelle et technique du télétravail ainsi que son niveau d'autonomie, la charge de travail et sa répartition pour le salarié concerné, au regard des fonctions occupées et de l'activité de l'entreprise.

Durant cette période, l'entreprise comme le salarié peut mettre fin au télétravail sous réserve d'un délai de prévenance de 15 jours calendaires maximum (OU PRÉCISER AUTRE DÉLAI). À l'issue de ce délai, le salarié récupère son poste de travail dans les locaux de l'entreprise.

## 6) Suspension et aménagement provisoire du télétravail

Les parties peuvent convenir de suspendre ou aménager provisoirement le télétravail pour une période de trois mois (*OU PRÉCISER AUTRE DURÉE*) sous réserve d'un délai de prévenance de quatorze jours calendaires (*OU PRÉCISER AUTRE DÉLAI*). Si la demande de suspension émane de l'employeur, celle-ci doit être motivée.

En cas de circonstances particulières empêchant le salarié d'exercer ses fonctions en télétravail (exemple : coupure d'électricité, d'internet, ...), ce dernier prévient immédiatement son employeur afin qu'une solution d'urgence soit mise en place.

Afin de pourvoir aux besoins de la continuité de l'activité, de passation de poste et de transmission en vue du remplacement, l'employeur peut réaménager ou suspendre l'exercice du télétravail durant la période de préavis précédant le départ d'un salarié de l'entreprise (ex : démission, départ en retraite, licenciement, rupture conventionnelle) après en avoir échangé avec ce dernier et tenant compte de sa situation personnelle. Un délai de prévenance de quatorze jours calendaires (*OU PRÉCISER AUTRE DÉLAI*) doit être respecté.

## 7) Réversibilité

Au-delà de la période d'adaptation mentionnée à l'article IV. 5), sous réserve d'un délai de prévenance d'un mois (*OU PRÉCISER AUTRE DÉLAI*), il peut être mis fin au télétravail, soit à la demande du salarié, soit à celle de l'employeur.

Si la demande émane du salarié, celui-ci doit la transmettre par écrit. Le salarié peut, à toutes fins utiles, faire connaître les motifs d'ordre professionnel pour lesquels il met fin au télétravail.

Si la demande émane de l'employeur, ce dernier reçoit le salarié pour lui exposer les motifs, cette décision lui est notifiée par écrit (*mail avec accusé de réception et de lecture/courrier remis en main propre/LRAR*).

La date de remise ou de réception de l'écrit fait alors courir le délai de prévenance d'un mois visé précédemment (*OU PRÉCISER AUTRE DÉLAI*).

En tout état de cause, au terme de la situation de télétravail, le salarié reprend son poste au sein des locaux de l'entreprise.

## 8) Lieu du télétravail

L'exercice du télétravail est réalisé dans un même lieu habituel. Cela peut être le lieu de résidence du salarié, un espace de travail partagé (*exemple : coworking*) etc.

L'adresse du lieu de télétravail est inscrite dans le document mentionné à l'article IV. 4).

Le salarié qui souhaite exercer ponctuellement le télétravail dans un lieu différent du lieu habituel doit préalablement obtenir l'accord écrit de son responsable hiérarchique. Dans ce cas, le salarié s'engage à ce que ce lieu remplisse les conditions requises propres à l'exercice du télétravail tel que prévu par le présent texte.

## 9) Modalités particulières relatives au télétravail ponctuel

Le télétravail ponctuel peut être mis en place par journée ou demi-journée par demande préalable écrite du salarié précisant le lieu de son exercice auprès de l'employeur qui sera libre de l'accepter ou non dans les meilleurs délais.

## 10) Modalités particulières relatives au télétravail en cas de circonstances exceptionnelles ou en cas de force majeure

La mise en place du télétravail par l'employeur en cas de circonstances exceptionnelles ou en cas de force majeure ne nécessite pas d'autre formalisme entre l'employeur et le salarié qu'une

note de service ou un échange de courriers ou de mails. Sont indiquées la durée prévisible de la période de télétravail et sa date effective de mise en œuvre (*laissant, si possible, un délai permettant aux salariés de s'organiser*). Le salarié ne peut refuser sa mise en place. Le CSE, s'il existe, est consulté dans les meilleurs délais sur la décision de recourir au télétravail exceptionnel ou en cas de force majeure.

Il est précisé que le dialogue social continue durant cette période.

*(Une note d'information explicitant, le cas échéant, les modalités de passage en télétravail exceptionnel ou en cas de force majeure est remise aux salariés. Cette note précise les éléments abordés aux 4), 5) et 6) de l'article V et à l'article VI).*

## 11) Formation des télétravailleurs

*Les salariés en télétravail sont formés à l'usage des outils numériques et aux pratiques professionnelles spécifiques au télétravail.*

*Les responsables hiérarchiques sont formés au management à distance individuel et collectif.*

## Article V | Modalités d'organisation du télétravail

### 1) Rythme du télétravail

FIXER LES JOURS DE TÉLÉTRAVAIL SELON DES MODALITÉS ADAPTÉES À L'ENTREPRISE :

- le nombre de jours maximum de télétravail par semaine est fixé à ... jours de façon à maintenir le lien social et le bon fonctionnement des équipes ;
- ou Entre .... et ... jours par semaine/mois ;
- le nombre de jours minimum de présence dans les locaux afin de maintenir le lien social est fixé à ... jours ;
- ...

*Prévoir, suivant les modalités fixées ci-dessus, notamment pour les salariés à temps partiel, que le télétravail ne peut dépasser la moitié du temps de travail des salariés (ou autre proportion).*

*Prévoir, dans tous les cas, un rythme de télétravail permettant au collectif de travail de se réunir physiquement.*

*Le rythme de télétravail peut être adapté pour les salariés en situation de handicap ou atteints d'une maladie chronique évolutive ou invalidante.*

*Le rythme de télétravail peut être adapté pour les femmes enceintes.*

Les jours de télétravail sont pris par journée ou demi-journée, sauf demande justifiée par des motifs spécifiques, laissés à l'appréciation du responsable hiérarchique, situation qui doit donner lieu à un accord écrit et préalable du responsable concerné par une telle demande.

Le télétravailleur reste tenu de se rendre dans les locaux de l'entreprise à la demande de son employeur pour participer aux réunions ou à tout événement particulier nécessaire à l'exercice de ses missions et au bon fonctionnement du service et qui interviendraient sur un jour normal de télétravail. Il en est de même s'agissant des déplacements hors du lieu habituel de télétravail rendu nécessaire pour l'exercice de ses fonctions (exemple : rendez-vous client, forums, séminaires...).

### 2) Planification

Le télétravail est organisé au sein de chaque équipe, sous la responsabilité du responsable hiérarchique. Ce dernier est vigilant et garant des temps de présence collective nécessaires au



bon fonctionnement du service et de l'entreprise. Il statue également en fonction de contraintes spécifiques liées à la situation individuelle des salariés concernés.

*Le télétravail peut être organisé sur la base de journées et/ou demi-journées établies dans le cadre d'un planning.*

*Le planning définissant les journées et/ou demi-journées télétravaillées pour l'ensemble des membres d'une équipe est fixé pour une période déterminée (durée de la période à prévoir) et remis à chaque salarié avant le début de la période concernée. Il peut être révisé par le responsable hiérarchique, après entretien avec son équipe.*

### 3) Report

En cas d'absence, quel qu'en soit le motif, ou de jour férié chômé coïncidant avec une journée habituellement télétravaillée, le salarié ne peut exiger le report de la journée ou demi-journée de télétravail. Il en est de même lorsque le salarié est tenu de se déplacer pour des raisons professionnelles sur son lieu de travail ou tout autre lieu sur une journée ou demi-journée habituelle de télétravail selon les conditions indiquées dans l'article V. 1).

Le report est néanmoins possible sous réserve de l'accord du responsable hiérarchique compte tenu de l'organisation *du service et/ou de l'entreprise*.

### 4) Horaires et joignabilité

Le télétravail s'exerce dans les mêmes conditions et horaires que le travail au sein des locaux de l'entreprise.

Ainsi, le télétravailleur dont le temps de travail est décompté en heures se doit de respecter les horaires de travail prévus à son planning ou l'horaire collectif en vigueur au sein de l'entreprise (*ADAPTER SUIVANT LA SITUATION DE L'ENTREPRISE*), sans dépassement. Il n'est pas tenu d'effectuer des heures supplémentaires sauf demande préalable de l'employeur.

Pendant ses horaires de travail, le télétravailleur est tenu d'exercer ses missions professionnelles et exécuter les tâches qui lui reviennent. Si le salarié reste tenu de répondre aux sollicitations (appels téléphoniques, courriers électroniques, réunions en visioconférence etc.), des périodes de travail ininterrompu peuvent être aménagées afin de favoriser sa concentration et son efficacité.

D'une manière générale, la plage horaire durant laquelle le salarié en télétravail est joignable ne peut dépasser son temps de travail habituel. (*PRÉVOIR ÉVENTUELLEMENT QUE LA PLAGE HORAIRE EST DÉFINIE ENTRE L'EMPLOYEUR OU LE RESPONSABLE HIÉRARCHIQUE EN CONCERTATION AVEC LE SALARIÉ*).

Les télétravailleurs bénéficiant d'une convention de forfait annuel en jours demeurent libres de gérer l'organisation de leur temps de télétravail sous réserve du respect des règles légales et conventionnelles applicables (en particulier les durées minimales de repos quotidien et hebdomadaire). *L'employeur peut solliciter le concours des institutions représentatives du personnel et des organisations syndicales représentatives pour déterminer les plages horaires de joignabilité de ces télétravailleurs. À défaut d'institutions représentatives, ces plages horaires peuvent être déterminées collectivement par l'exercice du dialogue professionnel.*

Le document écrit prévu à l'article IV. 4) mentionne au besoin la plage horaire au sein de laquelle le salarié bénéficiant d'une convention de forfait annuel en jours est joignable. (*Le prévoir également si des plages de joignabilité ont été définies pour les salariés qui ne sont pas au forfait jour*)

## 5) Organisation et suivi de la charge du travail

L'ensemble des salariés ont accès à un agenda en ligne sur lequel sont inscrites les journées et demi-journées télétravaillées et les journées et demi-journées de travail en présentiel au sein de l'entreprise, de sorte que les responsables hiérarchiques et les autres services connaissent en temps réel la situation de chaque salarié. *(ADAPTER SUIVANT LA SITUATION DE L'ENTREPRISE)*

Le recours ou non au télétravail est sans incidence sur l'évaluation professionnelle du salarié.

Le responsable hiérarchique veille à ce que la charge de travail et les délais d'exécution soient évalués selon les mêmes méthodes que celles utilisées pour les travaux effectués dans les locaux de l'entreprise. Il s'assure que les salariés en télétravail puissent participer pleinement aux temps collectifs de leurs équipes respectives.

Le responsable hiérarchique est tenu de répartir la charge de travail de manière équilibrée au sein de son équipe, que les salariés soient télétravailleurs ou non. Il en est de même s'agissant de la fixation des objectifs et des résultats attendus.

*Possibilité de compléter par les mentions ci-dessous, laissées à la libre appréciation de l'entreprise (Conformément à l'article L. 1222-10 du code du travail, AU MOINS UN ENTRETIEN PAR AN DOIT PORTER SUR L'ACTIVITÉ ET LA CHARGE DE TRAVAIL DU SALARIÉ EN TÉLÉTRAVAIL) :*

*Afin de s'assurer du bon exercice du télétravail régulier ou du télétravail exceptionnel ou en cas de force majeure s'il se prolonge dans la durée, plusieurs espaces d'échange sont proposés entre le responsable hiérarchique et le salarié :*

- un point hebdomadaire entre le responsable et le télétravailleur dans le premier mois d'exercice du télétravail ;*
- un point à l'issue de la période de trois mois ;*
- un point autant que nécessaire notamment en cas de télétravail exceptionnel ou en cas de force majeure.*

*(POSSIBILITÉ D'ADAPTER LES DÉLAIS).*

Un entretien spécifique annuel entre le salarié en télétravail et son responsable hiérarchique est organisé et porte notamment sur les conditions d'activité du salarié, sa charge de travail et sa compatibilité avec le télétravail.

Tout salarié en télétravail doit solliciter un entretien auprès de son responsable en cas de difficultés rencontrées dans l'exercice du télétravail.

Enfin, un espace d'échange collectif dédié à l'exercice du télétravail peut être mise en place au sein des unités de travail.

## 6) Droit à la déconnexion

Il est réaffirmé l'importance de l'usage professionnel des outils numériques et de communication mis à disposition et de la nécessaire régulation de leur utilisation pour assurer le respect des temps de repos et de congés, ainsi que l'équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle des salariés.

Le droit à la déconnexion peut être défini comme le droit du salarié de ne pas être connecté aux outils numériques professionnels et de ne pas être contacté, y compris sur ses outils de communication personnels, pour un motif professionnel, en dehors de son temps de travail.

Les outils numériques visés sont :

- les outils numériques physiques : ordinateurs, tablettes, téléphones portables, réseaux filaires ;



- les outils numériques dématérialisés permettant d’être joint à distance : messageries électroniques, logiciels, internet/intranet, réseaux sociaux internes/externes, boucles de messagerie instantanée ...

Pour les travaux nécessitant une connexion au serveur de l’entreprise pour accéder au réseau et aux mails, il ne doit pas être exigé d’un salarié de se connecter en dehors du temps de travail.

Les salariés sont informés de modalités d’application du droit à la déconnexion dans le cadre du télétravail. Aucune sanction ne peut être prise à l’encontre d’un salarié qui est déconnecté alors qu’il n’est pas en période de temps de travail.

Il est rappelé que le traitement de sujets dans l’urgence ne doit pas devenir le mode de fonctionnement habituel d’un service ou de l’entreprise, y compris dans la collaboration entre collègues de travail.

En outre, chaque responsable hiérarchique doit être vigilant à ne pas solliciter un salarié s’étant expressément déclaré, de manière ponctuelle, indisponible.

Il est rappelé à chaque salarié de :

- s’interroger sur le moment opportun pour adresser un mail, un message, joindre un salarié ou une personne extérieure à l’entreprise par téléphone (client etc.) ;
- ne pas solliciter de réponse immédiate si ce n’est pas nécessaire ;
- pour les périodes de congés ou d’absence, prévoir l’activation de la fonction « *gestion des messages en cas d’absence* », permettant de notifier son indisponibilité à tout correspondant et/ou désigner un collègue de travail qui prendra le relais.

Ainsi, les responsables et leurs équipes sont incités :

- à ne pas faire usage de la messagerie électronique en dehors du temps de travail ou des horaires de joignabilité définis conformément à l’article V. 4) pour les salariés bénéficiant d’une convention de forfait annuel en jours ;
- à ne pas envoyer de mails durant les périodes de congés ou d’absence ;
- à ne pas répondre immédiatement aux mails en dehors du temps de travail ou des horaires de joignabilité définis conformément à l’article V. 4) pour les salariés bénéficiant d’une convention de forfait annuel en jours.

Les salariés disposent d’un droit au repos minimum de 11 heures consécutives par jour et de 35 heures consécutives par semaine, s’agissant du repos hebdomadaire. (*préciser des durées de repos plus longues si une convention ou un accord collectif le prévoit*).

Pendant ce temps de repos ainsi que pendant les périodes de congés et d’absence justifiée, les salariés doivent donc bénéficier de leur droit à déconnexion.

## Article VI | Réalisation du télétravail

### 1) Moyens et équipements

L’employeur met à disposition des salariés l’ensemble des moyens matériels nécessaires à l’exercice du télétravail. Cette mise à disposition de l’équipement fait l’objet d’un document signé par le salarié, qui sera le support à la restitution du matériel.

Ces équipements se composent de : ... (*COMPLÉTER*)

*Exemples indicatifs :*

- ordinateur portable équipé des logiciels professionnels et des dispositifs de sécurité nécessaires à l’exercice de son activité ;
- téléphone portable avec abonnement ;
- siège ergonomique ;

– imprimante, clés USB, bureautique, consommables...

L'intégralité de ces équipements demeure la propriété de l'entreprise, de telle sorte que le salarié restitue spontanément l'ensemble de ces équipements lors de la cessation du contrat de travail, quel que soit le motif de la rupture ou dès la fin de la période du télétravail dans l'hypothèse où les équipements sont utilisés uniquement pour le télétravail.

Le salarié est tenu d'utiliser et de prendre soin des équipements mis à sa disposition par l'employeur dans l'exercice de ses fonctions. Il bénéficie du support technique et informatique de la même façon que les autres salariés. Il doit informer son responsable hiérarchique sans délai des dysfonctionnements, des pannes et des vols qui concerneraient le matériel confié par l'employeur.

## **2) Salariés en situation de handicap ou atteints d'une maladie chronique évolutive ou invalidante**

Les salariés en situation de handicap ou atteints d'une maladie chronique évolutive ou invalidante éligibles au télétravail bénéficient de mesures appropriées facilitant l'accès au télétravail. Plus particulièrement, l'entreprise veille à fournir des équipements adaptés à l'exercice du télétravail : *LISTER (exemple : clavier adapté, souris, écran de visualisation spécifiques etc. Des aides peuvent exister, se rapprocher de l'AGEFIPH ou de l'association OETH).*

*(Prévoir le cas échéant des modalités spécifiques de maintien du lien au collectif de travail).*

## **3) Sécurité des données**

Le télétravailleur doit veiller à ne transmettre aucune information sur les données confidentielles à des tiers et à verrouiller l'accès de son matériel informatique afin de s'assurer qu'il en soit le seul utilisateur.

Sauf accord spécifique du responsable hiérarchique, le salarié n'est pas autorisé à utiliser dans le cadre de l'exercice de ses fonctions professionnelles des outils personnels en lieu et place des équipements fournis par l'entreprise.

*(SI UNE CHARTE INFORMATIQUE EXISTE)* Il doit se conformer en tout point aux dispositions écrites dans la charte informatique relative à la sécurisation des données de l'entreprise.

## **4) Assurances**

L'employeur prend en charge les dommages subis par les biens de toute nature mis à disposition du télétravailleur dans le cadre de son activité professionnelle. L'entreprise dispose pour cela d'une assurance multirisque liée à l'utilisation d'un matériel professionnel au domicile d'un salarié ou tout autre lieu dédié au télétravail.

Si les dommages résultent d'une faute personnelle détachable du service, la responsabilité de l'entreprise n'est pas engagée.

Par ailleurs, le télétravailleur à domicile s'engage à signaler sa situation à son assureur. Il est demandé aux télétravailleurs à domicile la remise préalable d'un certificat d'assurance attestant de l'extension de la garantie de la police d'assurance à l'exercice du télétravail.

Ce certificat doit être remis préalablement à la période de télétravail régulier ou d'une période de télétravail ponctuel.

À défaut de justifier d'un tel document, le télétravail peut faire l'objet d'un refus et le salarié est tenu de poursuivre ses fonctions dans les locaux de l'entreprise.

## 5) Prise en charge des frais professionnels

Les frais engagés par un salarié pour l'exécution de son contrat de travail dans le cadre du télétravail sont pris en charge par l'employeur.

Ceux-ci comprennent : ... (COMPLÉTER) :

Exemples :

- abonnement internet de l'opérateur choisi par le salarié pour la fourniture de la connexion internet – hors options complémentaires) dans la limite de XX euros par mois (définir un montant plafond). Le salarié fournira à l'employeur les justificatifs de ses frais (factures détaillées) ;
- autres frais liés à l'occupation du domicile du salarié (frais d'électricité, de chauffage, de gaz, d'entretien, etc.) dans la limite de XX euros par mois (quote-part de l'utilisation) ;
- ...

Le salarié veille à présenter à l'employeur les justificatifs nécessaires au remboursement des frais.

(À ce jour, le bulletin officiel de la sécurité sociale (BOSS) retient que trois catégories de frais peuvent être identifiées et exclues de l'assiette des cotisations :

- les frais fixes et variables liés à la mise à disposition d'un local privé pour un usage professionnel ;
- les frais liés à l'adaptation d'un local spécifique ;
- les frais de matériel informatique, de connexion et fournitures diverses.

Ou La prise en charge par l'employeur des frais engagés par les salariés en télétravail peut faire l'objet d'une allocation forfaitaire (À DÉFINIR).

(Le bulletin officiel de la sécurité sociale (BOSS) prévoit, alternativement au remboursement des frais professionnels exposés du fait du télétravail sur la base de leur valeur réelle, qu'est admis le versement d'une allocation forfaitaire, dont le montant varie en fonction du nombre de jours télétravaillés. Les montants pour lesquels l'allocation forfaitaire est réputée utilisée conformément à son objet et exonérée de cotisations et contributions sociales sont susceptibles de varier. Il convient donc de consulter le BOSS afin de savoir quels sont ces montants au moment de la mise en place du télétravail.

À noter, si l'allocation forfaitaire est prévue par une convention collective de branche, un accord professionnel ou interprofessionnel ou un accord de groupe, elle est réputée utilisée conformément à son objet et exonérée de cotisations et contributions sociales dans la limite des montants prévus, dans des limites indiquées au BOSS et différentes du cas précédent. Il conviendra donc également dans ce cas de consulter le BOSS.)

Le lien fonctionnel actuellement vers le BOSS est le suivant :

[https://boss.gouv.fr/portail/accueil/avantages-en-nature-et-frais-pro/frais-professionnels.html#titre\\_\\_chapitre-7--frais-lies-au-telet](https://boss.gouv.fr/portail/accueil/avantages-en-nature-et-frais-pro/frais-professionnels.html#titre__chapitre-7--frais-lies-au-telet)

## 6) Santé et sécurité du télétravailleur

Les dispositions légales et conventionnelles relatives à la santé et à la sécurité au travail sont applicables au télétravailleur. Ce dernier est informé des engagements de l'entreprise en matière de santé et de sécurité au travail.

L'employeur est responsable de la préservation de la santé et de la sécurité des salariés au travail. Il doit pouvoir s'assurer que le télétravailleur exerce ses fonctions dans des conditions conformes à la préservation de celles-ci. (Une information en vue de sensibiliser à l'ergonomie du poste de travail en télétravail est diffusée aux salariés : solliciter les services de santé au travail).

Le télétravail étant réalisé en dehors des locaux de l'entreprise, il ne permet pas à l'employeur de réaliser la vérification régulière des conditions de travail du salarié. Le salarié en télétravail s'engage donc à exercer ses fonctions dans des conditions propres à garantir sa santé et sa sécurité et s'engage également à prévenir l'employeur en cas de difficulté.

Néanmoins, l'employeur, ses représentants en matière de sécurité, *les membres du CSE, s'il existe, dédiés à la santé et à la sécurité des salariés*, les autorités administratives compétentes, peuvent, si nécessaire, accéder au lieu du télétravail, après avoir obtenu l'accord du salarié lorsque le lieu de télétravail revêt un caractère privé (domicile, résidence, etc.).

Toutefois, en cas de refus du salarié de permettre ces visites d'une part *ou si les membres du CSE dédiés à la santé et à la sécurité des salariés*, les autorités administratives, informent l'entreprise que le lieu de travail ne remplit pas les conditions permettant le télétravail d'autre part, l'entreprise met un terme immédiat à la période de télétravail. Dans ce cas, le délai de prévenance mentionné à l'article IV. 7) n'est pas applicable.

L'employeur prend en charge les accidents du travail survenus durant la période de télétravail dans les mêmes conditions réglementaires que celles qui s'appliquent aux autres salariés. Suivant les dispositions de l'article L. 1222-9 du code du travail, l'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle du télétravailleur est présumé être un accident de travail au sens de l'article L. 411-1 du code de la sécurité sociale.

*Prévoir, préalablement à la mise en place du télétravail, la mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).*

## 7) Évolution professionnelle du salarié en télétravail et égalité des droits

Le salarié télétravailleur bénéficie des mêmes droits et avantages légaux et conventionnels que ceux applicables au personnel en situation comparable et travaillant dans les locaux de l'entreprise (*À titre d'exemple : titres restaurant, abonnement transport public, primes de repas, chèques vacances, ...*).

Ainsi, les règles et processus applicables, notamment en matière de rémunération, de gestion de carrière, d'évaluation, d'accès à la formation professionnelle, à l'information de l'entreprise et aux événements organisés par l'entreprise demeurent les mêmes que ceux applicables aux autres salariés en situation comparable travaillant dans les locaux de l'entreprise.

L'employeur doit s'assurer régulièrement, et en particulier dans le cadre de l'entretien mentionné à l'article V. 5) que le télétravailleur bénéficie de l'accompagnement nécessaire à la tenue de son poste et à son développement professionnel, similaire aux autres salariés et qu'il dispose du même niveau d'information sur la vie de l'entreprise et sa participation aux événements collectifs.

Il bénéficie de la même couverture collective accident, maladie, frais de santé et prévoyance que les autres salariés de l'entreprise.

## 8) Le contrôle de l'activité et du temps de travail des salariés en télétravail

L'employeur conserve ses prérogatives de direction, d'encadrement et de contrôle de l'exécution des activités, du temps de travail, des missions et tâches confiées au salarié en télétravail.

Toutefois, conformément aux préconisations de la CNIL<sup>[1]</sup>, l'employeur doit s'assurer que les dispositifs de contrôle mis en œuvre sont justifiés par la nature de la tâche à accomplir et strictement proportionnés à l'objectif poursuivi. Ils ne doivent pas porter une atteinte excessive au respect des droits et libertés des salariés, particulièrement au droit au respect de leur vie privée.

[1] Questions-réponses de la CNIL sur le télétravail – 12 novembre 2020.

Le CSE, s'il existe, est informé et consulté, préalablement à la décision de mise en œuvre dans l'entreprise de moyens ou de techniques permettant un contrôle de l'activité des salariés. Le dispositif de contrôle doit être porté individuellement à la connaissance des salariés avant sa mise en œuvre.

*Préciser les moyens de contrôle existants le cas échéant :*

- badgeage électronique ;
- etc.

## **9) Lien entre les salariés en télétravail et les représentants du personnel (pour les entreprises dotées d'institutions représentatives du personnel et/ou de représentants syndicaux)**

Les télétravailleurs bénéficient des mêmes droits que les salariés qui travaillent dans les locaux de l'entreprise. À ce titre, ils doivent pouvoir communiquer et être en relation avec les représentants du personnel, accéder aux informations du CSE et des organisations syndicales présents dans l'entreprise.

Pour ce faire (*PROPOSER LES MODALITÉS D'ACCÈS ADAPTÉES À L'ENTREPRISE*) :

- espace intranet ou autre vecteur permettant aux salariés en télétravail d'accéder aux informations des institutions représentatives du personnel et aux communications syndicales (panneaux syndicaux virtuels etc.) ;
- permettre aux salariés en télétravail d'accéder aux coordonnées (mails et téléphones professionnels) des représentants du personnel et des représentants syndicaux et inversement ;
- permettre aux représentants du personnel et aux représentants syndicaux d'organiser des réunions en visioconférence avec les salariés en télétravail.

## **Article VII | Suivi et entrée en vigueur**

Le présent (ACCORD/CHARTRE) est mis en place pour une durée déterminée/indéterminée et prend effet au XX/XX/XXXX, après consultation du CSE (*S'IL EXISTE S'AGISSANT DE LA MISE EN PLACE D'UNE CHARTRE*).

(ÉVENTUELLEMENT) commission de suivi d'application ou point annuel auprès du CSE.

*Si accord, prévoir des articles relatifs à la révision, la dénonciation, la notification, la publicité et le dépôt.*

## **Article VIII | Révision**

*La révision du présent accord fera l'objet d'une négociation dans les conditions suivantes... (COMPLÉTER). Toutes les organisations syndicales représentatives seront invitées à cette négociation.*

## **Article IX | Dénonciation**

*(Clause valable uniquement si l'accord est à durée indéterminée.)*

*Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-9 du code du travail, le présent accord peut être dénoncé par notification écrite adressée par lettre recommandée avec avis de réception.*

*La dénonciation prend effet à l'issue du préavis de ..... (Préciser la durée, à défaut, 3 mois).*

*Le courrier de dénonciation donnera lieu également au dépôt auprès de la DREETS de .... (COMPLÉTER).*

*Pendant la durée du préavis, l'employeur réunira les parties afin de négocier un éventuel accord de substitution.*

## **Article X | Publicité et dépôt**

*Le présent accord sera déposé sur la plateforme « TéléAccords » accompagné des pièces prévues à l'article D. 2231-7 du code du travail.*

*Conformément à l'article D. 2231-2, un exemplaire de l'accord est également remis au greffe du conseil de prud'hommes de ... (COMPLÉTER)*

*Les éventuels avenants de révision du présent accord feront l'objet des mêmes mesures de publicité.*

*Lieu...*

*Date...*

*Signatures :*

*Si Charte, prévoir la transmission à l'inspection du travail, au greffe du conseil de prud'hommes s'il est souhaité d'annexer la charte au règlement intérieur. Permettre à chaque salarié d'en prendre connaissance de manière certaine.*

*Lieu...*

*Date...*

*Signature*

## **Annexe 3 Étude d'impact numérique et conditions de travail – Partenariat UDES – Anact**

### **1. Rappel du contexte, du partenariat et méthodologie**

#### **a) Contexte de la sollicitation de l'UDES et du partenariat**

Dans la poursuite de travaux engagés en 2016 sur le numérique, l'UDES souhaite préparer, avec les organisations syndicales de salariés, une future négociation multi- professionnelle sur le numérique et ses effets sur les conditions de travail et l'emploi.

Dans cette perspective, l'UDES a confié à l'Anact et son réseau la réalisation d'une étude d'impact relative aux conséquences du numérique sur les conditions de travail et d'emploi dans les entreprises de l'ESS visant les objectifs suivants :

- mesurer les conséquences de la transformation numérique sur le fonctionnement des structures de l'ESS et les conditions et l'organisation du travail ;
- nourrir la réflexion des partenaires sociaux sur le contenu d'un futur accord multi professionnel sur le thème du numérique et visant à adapter les relations de travail aux enjeux du numérique ;
- permettre à l'ANACT de mettre en pratique et de valoriser son expertise en termes d'accompagnement à la réflexion des branches professionnelles de l'ESS sur la thématique spécifique du numérique et de disposer de données sectorielles dans le champ d'activité de l'ESS.

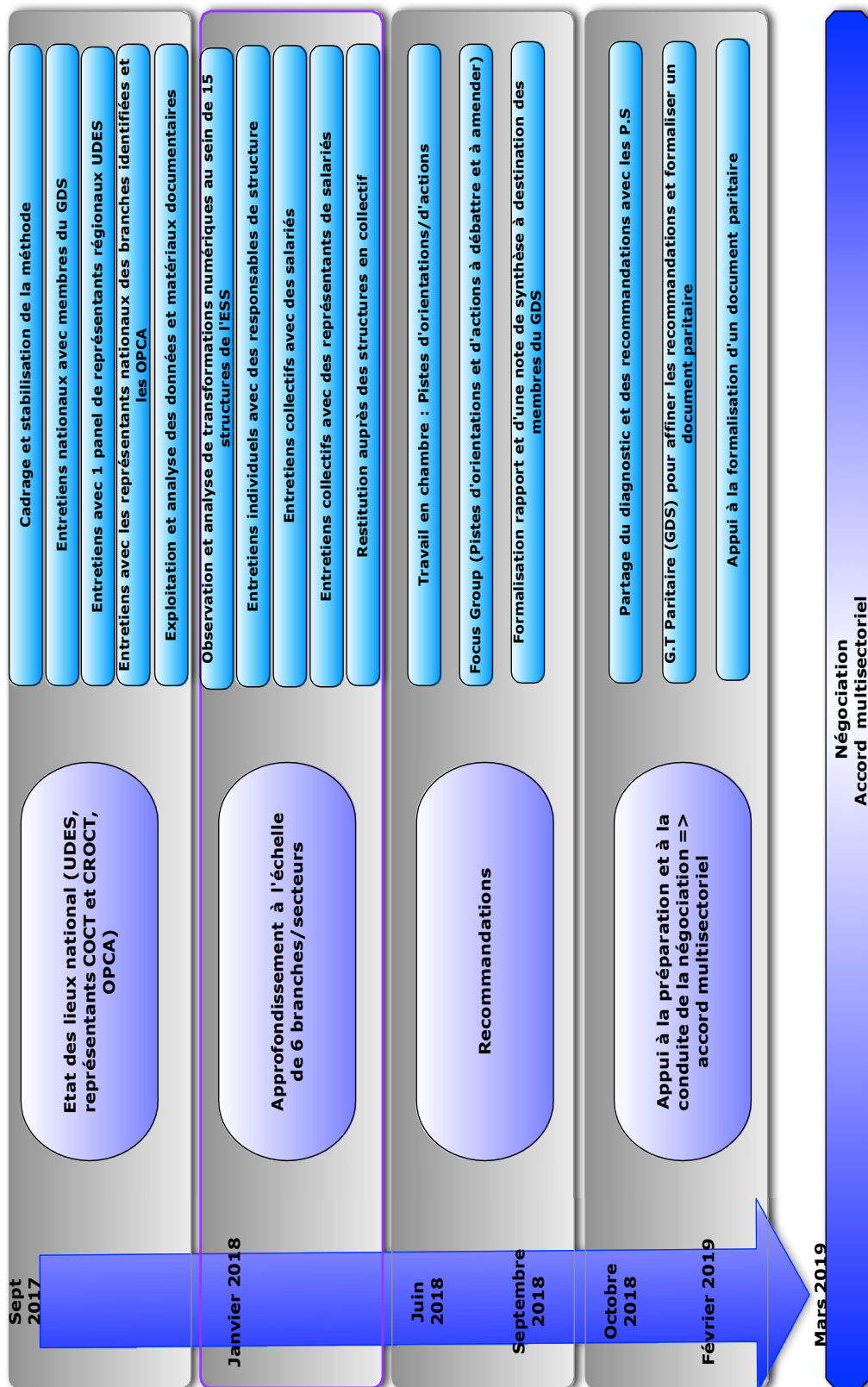
Pour le réseau Anact-Aract, il s'agissait de :

- identifier, caractériser et typologiser les transformations numériques et leurs incidences sur l'activité de travail ;
- s'appuyer sur les observations terrain pour développer des méthodes et outils permettant aux structures (dirigeants et salariés), à leurs écosystèmes partenariaux, aux acteurs de branche de mieux prendre en compte ces incidences potentielles dans le cadre de projets de transformation numérique mais également d'identifier les opportunités offertes pour améliorer organisation et conditions de travail ;
- permettre une meilleure appropriation des enjeux Travail liés aux transformations numériques par les partenaires sociaux et les aider à définir le périmètre de négociations possibles à l'échelle multisectorielle, à l'échelle des branches et à l'échelle des structures de l'ESS ;
- diffuser largement les méthodes et outils produits en direction des différents acteurs pour renforcer leur capacité à intégrer les enjeux liés au travail dans le cadre des transformations numériques.

#### **b) Méthodologie**

Cette étude dont le synoptique est présenté en page suivante s'est déroulée de septembre 2017 à février 2019.







Cette étude s'est articulée autour de quatre grandes phases :

| Phases                     | Objectifs   | Méthodologie  |
|----------------------------|---|---|
| 1. État des lieux national | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Partager les enjeux et les points de vigilance pour l'UDES</li> <li>• Partager et ajuster la méthodologie (déroulé global, calendrier...)</li> <li>• Identifier les enjeux, problématiques repérés par les acteurs nationaux liés aux transformations numériques pour les structures de l'ESS</li> </ul> | <p>Réunion de cadrage avec l'UDES</p> <p>Conduite d'entretiens nationaux avec :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les représentants des branches (accompagnement, des soins et des services à domicile, établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées, animation, missions locales et PAIO et, mutualité de santé ; secteur des coopératives par le biais des SCOP) et les OPCA (UNIFORMATION et UNIFAF)</li> <li>• Les représentants de l'UDES et des organisations syndicales de salariés membres du groupe de dialogue social</li> <li>• Objectifs : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Repérage des enjeux en matière d'évolution des organisations du travail, conditions de travail, contenu du travail et les incidences sur les parcours professionnels des salariés.</li> <li>• Repérage des transformations numériques en cours et des modalités mises en œuvre pour les accompagner, des difficultés rencontrées par les structures de l'ESS pour y faire face...</li> </ul> </li> </ul> <p>Exploitation et analyse des données et matériaux documentaires disponibles :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Données UDES liées notamment à l'enquête interne conduite auprès des adhérents</li> <li>• Analyse des travaux conduits par le Réseau Anact-Aract auprès des structures de l'ESS</li> <li>• Analyse des données prospectives des Observatoires emploi-formation des OPCA</li> <li>• ....</li> </ul> <p>Restitution des éléments de synthèse à l'UDES et éventuellement dans le cadre du GDS pour partager ces éléments et préciser les modalités de sélection des structures ESS dans le cadre de la phase suivante</p> <p><i>Livrables : Note de synthèse</i></p> |

| Phases   | Objectifs  | Méthodologie   |
|--|--|--|
| 2. Approfondissement auprès de structures de 6 branches professionnelles | <ul style="list-style-type: none"> <li>Observer les transformations numériques à l'œuvre dans les structures de l'ESS</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Sur la base des 6 branches/secteurs qui sont aujourd'hui en prise avec des transformations numériques de tout ou partie de leur activité, conduite d'investigations de terrain auprès d'une 15aine de structures de l'ESS : constitution d'un panel avec des structures de taille différente et confrontées à des transformations numériques d'intensité variable (sélection des structures sur la base de propositions de l'UDES et de l'Anact)</li> </ul> |
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Analyser les modalités d'accompagnement mises en œuvre dans les structures par les dirigeants, les branches, les OPCA...</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Observation et analyse des transformations numériques en cours en s'appuyant notamment sur l'analyse du travail (contenu, organisation, conditions de travail)</li> </ul>   |
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Identifier les besoins des différentes parties prenantes pour réussir ces transformations</li> </ul>                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>Entretiens individuels et collectifs avec les différentes parties prenantes :</li> </ul>  |
|  |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Responsables de structure (direction et présidence, le cas échéant)</li> </ul>  |
|  |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Représentants du personnel</li> </ul>   |
|  |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Salariés</li> </ul>   |
|  |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Restitution en collectif des éléments d'analyse et esquisse de perspectives de plan d'actions, le cas échéant (à articuler avec les suites d'accompagnement qui pourront être proposées dans le cadre du projet FSE)</li> </ul>   |
|  |  | <ul style="list-style-type: none"> <li><i>Livrables : monographie par structure et premières recommandations pour chacune des structures + consolidation transversale des éléments dans la perspective de capitalisation à l'échelle multisectorielle pour alimenter le document support à la négociation</i></li> </ul>   |

| Phases   | Objectifs  | Méthodologie   |
|--|--|--|
| 3. Production d'un rapport de synthèse et formulation de recommandations   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dégager des enseignements transversaux et les partager</li> <li>• Définir des recommandations utiles pour appuyer les branches, les structures dans la mise en œuvre des transformations numériques auxquelles elles sont confrontées ou susceptibles de l'être.</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Formalisation de recommandations transversales sur la base des investigations conduites dans le cadre de la phase d'approfondissement :</li> <li>• Travail en chambre</li> <li>• Réunion de travail avec l'UDES pour partager les recommandations et les préciser et préparation de groupes de travail (Focus Group) : composition, déroulé, contenu...</li> <li>• 2 à 3 focus group thématiques permettant de partager les enseignements issus des travaux d'observation conduits, ainsi que les recommandations formulées de manière à dégager des pistes d'amélioration possibles et des objets de négociation qui pourraient être inscrits dans le cadre d'un futur accord multi- professionnel.</li> <li>• Formalisation d'un rapport intégrant l'ensemble des livrables intermédiaires produits et les recommandations stabilisées et d'une note de synthèse à destination des membres du GDS.</li> <li>• <i>Livrables : rapport et note de synthèse</i></li> </ul> |
| 4. Appui à la préparation de la négociation d'un accord multiprofessionnel | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Appuyer les partenaires sociaux dans la définition des éléments susceptibles d'alimenter une négociation dans la perspective d'un accord multi-sectoriel</li> <li>• Éclairer les débats au regard des enseignements issus des travaux conduits par le réseau Anact/Aract dans le cadre de la présente démarche, mais également dans le cadre d'autres projets/</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Animation de deux GDS permettant de : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Partager les enseignements issus des travaux conduits par le réseau Anact/Aract pour forger des points de vue éclairés sur les transformations numériques et leurs implications en matière de travail (contenu, organisation, conditions) et les modalités d'accompagnement susceptibles de favoriser l'enrichissement du travail et la qualité de vie au travail.</li> <li>• Identifier les éléments pouvant être intégrés dans la négociation sur travail et transformations numériques au sein de l'ESS</li> </ul> </li> <li>• Formalisation d'un document paritaire servant d'appui à la négociation collective dans la perspective d'un accord multiprofessionnel</li> <li>• <i>Livrables : supports d'animation et CR issus des GDS, document paritaire d'appui à la négociation</i></li> </ul>  |

c) Les terrains d'expérimentation retenus par l'UDES

| Branches                      | Structure   | Intervenant          |
|-------------------------------|---|----------------------|
| <b>SAP</b>                    | ADT (UNA)   | Anact                |
|                               | FACT Bretagne (UNA)   | Anact                |
|                               | ADMR 54   | Aract Grand-Est      |
| <b>NEXEM</b>                  | APEAI Ouest HERAULT   | Aract Occitanie      |
|                               | SIAO Grand Est  | Aract Grand-Est      |
|                               | AFAPEI de Calais  | Aract Haut de France |
| <b>Mutualité</b>              | ADREA (groupe AESIO)  | Anact                |
|                               | Mutualité française PACA SSAM                               | Anact                |
|                               | SMENO   | Aract Haut de France |
| <b>Mission locale et PAIO</b> | MDEF Sénart   | Anact                |
|                               | ML de Lille   | Aract Haut de France |
|                               | ML de Vaulx-en-Velin  | Anact                |
|                               | ML de Tarbes  | Aract Occitanie      |
| <b>Animation</b>              | Fédération Meurthe et Moselle de la Ligue de l'Enseignement | Aract Grand-Est      |
|                               | CEMEA Occitanie   | Aract Occitanie      |
| <b>Coopératives</b>           | Enercoop  | Anact                |
|                               | Le Grap   | Anact                |

## 2. Les représentations et appréhensions des transformations numériques

En préalable au travail d'observation et d'analyse conduit par l'Anact et les Aract, il était nécessaire d'interroger les représentations et appréhensions des transformations numériques. Il s'agissait d'apprécier les points de vue, leur degré de convergence et de divergence éventuel, les interrogations que suscitent le sujet des transformations numériques et de leurs effets réels ou supposés, dans un contexte où la littérature produite donne à voir tout et son contraire.

Ainsi, un premier constat est que pour beaucoup d'acteurs – dans les entreprises mais également parmi les institutionnels – la période actuelle serait marquée par une transformation numérique impliquant une rupture technique forte avec le recours à des technologies telles que l'intelligence artificielle, le deep learning, la robotisation de pointe et l'utilisation systématique du big data. Cette représentation est en fort décalage avec les situations observées. Il ne s'agit pas de dire qu'il ne se produit pas des transformations importantes mais que celles-ci passent davantage par la massification d'outils préexistants (ERP et plateformes d'utilisateurs notamment). Au regard des terrains d'observation auxquels le réseau Anact-Aract a eu accès dans le cadre de cette étude, il apparaît que les technologies de rupture restent aujourd'hui peu diffusées. Par ailleurs, les organisations qui en possèdent ne leur donnent pas toujours un rôle prépondérant en leur sein. Elles sont souvent utilisées avec parcimonie. En effet, ces technologies ne sont pas nécessairement en adéquation avec les besoins des structures en raison notamment de leur coût, du fort degré d'expertise qu'elles demandent et de leur caractère expérimental qui les rend souvent pas assez fiables. Ce constat n'est pas propre à l'ESS, les autres études conduites par le réseau Anact-Aract tendent à confirmer qu'il est également valable dans le secteur marchand traditionnel.

### a) Vision centrée sur les outils

Un deuxième constat issu des travaux du réseau Anact-Aract est que les représentations sont centrées sur les outils qui s'imposent ou pourraient s'imposer aux structures de l'ESS et plus largement. Les technologies les plus souvent citées sont ainsi :

- les réseaux sociaux, sites internet, intranet... pour mieux communiquer et promouvoir les services et activités proposées par les structures ;
- les systèmes d'information qui permettent d'assurer le reporting, le suivi et le pilotage de l'activité ;
- les outils de partage de données permettant de travailler à distance, en réseau... ;
- les outils permettant la mise en relation à distance au bénéfice de l'expérience usagers ;
- les plateformes numériques ;
- la télégestion ;
- la domotique ;
- l'utilisation de capteurs ;
- l'intelligence artificielle (chatbot, outils de prospective et d'analyse etc.)

Il est à noter que cette approche est récurrente dans une grande partie des travaux produits, sans doute, dans une perspective de mesures des usages, de compréhension des transformations en cours et de repérages des besoins en emplois, compétences et formation.

### b) Vision limitée au projet phare

Les acteurs interrogés ont néanmoins, à ce stade, une connaissance assez limitée du degré de diffusion de ces outils. Les acteurs nationaux ne semblent ainsi pas en mesure de délivrer une vision précise des transformations numériques en cours dans les structures de l'ESS.

Pour autant, à défaut de pouvoir disposer d'une vue d'ensemble permettant de décrire les principales dynamiques de fond en cours et d'en proposer une approche analytique, les entre-

tiens ont systématiquement permis de révéler des initiatives des projets, et/ou des expérimentations en cours.

On peut ainsi citer :

- dans les mutuelles, la volonté de lutter contre les déserts médicaux avec des accès aux soins à distance et le passage d’une logique curative à une logique préventive ;
- dans les services à la personne et le secteur sanitaire, social et médico-social, de nombreux projets autour de la télégestion, des expérimentations d’introduction de la domotique dans les habitations des usagers... ;
- dans les missions locales, le développement d’application permettant de favoriser la mise en relation entre entreprises et jeunes en recherche d’emploi, de disposer d’une vue sur les perspectives d’emploi sur le territoire et les modalités d’accès... ;
- dans l’éducation populaire, l’émergence de Lab pour appuyer les pratiques numériques.

Le fait que les représentations soient centrées sur les projets phares a pour conséquences que les transformations numériques sont vues comme des processus relativement uniformes. Cette situation masque leur caractère profondément pluriel sur lequel nous reviendrons plus bas.

### c) Vision centrée sur les enjeux liés à l’emploi

Le premier domaine cité dans la majorité de nos entretiens avec des acteurs de terrain ou non concernant l’influence du numérique est celui de l’emploi. Par ailleurs, c’est un domaine qui semble bien documenté même si des polémiques subsistent sur la portée des transformations liées aux transformations numériques. Le principal facteur déterminant en matière d’évolution des emplois (en nombre et qualité) spontanément identifié par les acteurs interrogés est l’automatisation des tâches, quelle que soit la nature de ces dernières. Vu sous cet angle, le numérique tend à générer un climat anxiogène pour les salariés (crainte de perte d’emploi ou de déqualification). Ces craintes sont renforcées par les fortes contraintes budgétaires qui touchent aujourd’hui un grand nombre de structures de l’ESS en lien avec la baisse tendancielle des aides et subventions, le développement du financement par projets ou encore l’émergence d’une concurrence de plateformes marchandes susceptibles d’offrir des prestations moins coûteuses.

Dans de nombreuses structures du panel observé, les acteurs consacrent une énergie importante à ces questions bien les partenaires sociaux se rejoignent dans un consensus quant à la préservation des emplois malgré les transformations numériques et leurs incidences organisationnelles potentielles.

En lien avec ces questions d’emploi, les sujets compétences et formation sont également très présents dans l’esprit des acteurs. Néanmoins, nous le verrons par la suite, ils adoptent, bien souvent, une approche relativement restrictive de ces sujets. L’approche compétences est majoritairement envisagée au regard des évolutions techniques/technologiques repérées dans le cadre de la mise en œuvre des projets de transformations numériques. Il s’agit alors d’identifier et définir les compétences nouvellement attendues. En corollaire, la formation est le plus souvent envisagée dans une perspective d’adaptation des salariés aux nouveaux outils/nouvelles technologies. Dans cette logique, l’analyse des compétences nécessaires intervient le plus souvent en fin des processus de conception des outils numériques, tout comme l’identification des besoins en formation. En conséquence, dans les structures, il est à noter le manque d’approches prospectives sur les évolutions d’emplois et de compétences, et ce, malgré les travaux conduits ou en cours par certaines branches telles que celles de la mutualité, ainsi que ceux produits par les OPCA de branche.

#### d) Vision du travail limité à la déconnexion et au télétravail

Si les questions d'emploi occupent une place centrale, celles liées au travail ne sont pas totalement absentes des préoccupations de acteurs de l'ESS. Néanmoins, cette vision demeure encore très restrictive et semble peu prise en charge dans les processus de conception des projets de transformations numériques.

En effet, lorsqu'on interroge les acteurs, en première intention, ceux-ci ne mentionnent bien souvent que l'influence potentielle du numérique autour de la facilitation du travail à distance. Comme le souligne de nombreuses études les outils du numérique participe d'une logique de « despatialisation » du travail qui rompt avec les modes de régulations habituels du travail reposant sur une unité de lieu, de temps et d'action<sup>[1]</sup>.

Cette question est profondément ambivalente pour les acteurs qui soulignent l'intérêt potentiel du télétravail notamment pour réduire les temps de trajet mais aussi parfois pour travailler dans de meilleures conditions (sans interruption). Néanmoins, dans un secteur déjà fortement marqué par le flou entre le travail et le bénévolat ainsi que par un fort engagement dans le travail en raison des valeurs, les acteurs pointent alors le risque de débordement de la charge du travail hors temps de travail et des lieux qui sont habituellement ceux du travail. Ces débordements peuvent notamment avoir pour conséquence une surcharge de travail des salariés concernés, ainsi qu'une fragilisation des équipes du fait de l'affaiblissement des temps collectifs.

Par ailleurs, l'organisation du travail, les conditions d'exercice du travail sont rarement évoquées, en première intention, par les acteurs interviewés. C'est bien souvent seulement lorsque les acteurs sont directement interrogés sur ces questions que ces enjeux peuvent remonter.

Dans cette coopérative, les partenaires sociaux se sont entendus sur la négociation d'un accord sur le droit à la déconnexion et le règlement intérieur permet un accès étendu au télétravail. Néanmoins, malgré la volonté d'impliquer les salariés en amont de la conception des outils numériques, les enjeux liés au travail et les conséquences sur l'organisation ont été assez peu anticipés. Aussi, le renouvellement du principal outil informatique a causé de nombreux problèmes pour les équipes et, malgré les nouvelles fonctionnalités ouvertes, tous les utilisateurs ne sont pas convaincus d'avoir gagné vis-à-vis de l'ancienne version.

#### c) La question des usagers et de leur rôle dans les transformations numériques

Les usagers sont vus comme l'un des facteurs poussant les entreprises à adopter des outils numériques pour demeurer attractif vis-à-vis de certaines populations supposées digital natives<sup>[2]</sup>, au regard du marché, les concurrents ayant déjà entrepris la dématérialisation de tout ou partie de leurs services... Cette représentation est notamment forte chez les acteurs porteurs des enjeux du numérique au sein de leur organisation : responsables des projets de transformation numérique, CDO<sup>[3]</sup>,...

Nos travaux montrent néanmoins que – dans toute les branches de l'ESS – les usagers entretiennent un rapport plus complexe au numérique. Ils sont, en effet, à la fois, en avance et en retard sur ces questions. Si certains publics mobilisent quotidiennement des outils numériques très avancés notamment sur smartphone, il est important de noter l'important décalage existant entre les outils qu'ils maîtrisent et ceux qu'on leur demande d'utiliser. Les retours des

[1] Taskin L., Télétravail : les enjeux de la despatialisation pour le management humain, revue interventions économiques, n° 34, 2006.

[2] Marc Prensky, « Digital Natives, Digital Immigrants », On the Horizon, MCB University Press, vol. 9 n° 5, October 2001.

Marc Prensky postule que ceux qui ont grandi avec « l'hypertexte, la musique téléchargée, le téléphone dans la poche, les bibliothèques sur leurs ordi » ont vu leurs cerveaux se structurer différemment par rapport à celui de leurs aînés. Du moins, que leur « schéma de pensée » serait différent.

[3] Chief digital officer.

acteurs rencontrés montrent ainsi que l'usage des applications de smartphone ne constitue pas un remède à la fracture numérique en raison d'une absence de maîtrise des codes de communication qui leur sont imposés via les outils mis à leur disposition notamment pour la réalisation de démarches administratives : logement, recherche d'emploi, démarches de régularisation pour les ressortissants étrangers...

Cet enjeu est particulièrement fort au sein des missions locales où les conseillers et chargés d'accueil doivent guider/accompagner les jeunes de 16-26 ans dans leurs démarches administratives en ligne (e-administration). Il s'agit de l'utilisation des technologies du numérique par les administrations publiques, dans le but de rendre les services publics plus accessibles à leurs usagers. Comme, bien souvent, l'e-administration se traduit par une réduction des possibilités d'une assistance en présentiel, les usagers des missions locales n'ont d'autre choix que de recourir aux plateformes de gestion. Or, les salariés des missions locales rencontrés dans le cadre des investigations conduites mettent en exergue le dénuement de leurs usagers qui ne comprennent pas ce qui est attendu de leur part. La restriction des accès par des certificats uniques sur une machine ou par l'attribution de mot de passe sont autant de barrières qui se révèlent insurmontables pour les publics en difficulté. Comme le montre nos observations, les salariés en charge de l'accompagnement peuvent alors passer l'ensemble du temps dont ils disposent pour accompagner les jeunes au traitement de ces seules difficultés.

### 3. Dynamiques des transformations numériques observées sur le terrain

Les observations conduites sur le terrain permettent d'esquisser quelques caractéristiques des dynamiques de transformations numériques que connaissent ou peuvent connaître les structures de l'ESS.

Ces dynamiques peuvent être caractérisées sur la base de quatre principaux critères :

- l'origine des transformations numériques ;
- l'articulation entre projets de transformation numérique et projet stratégique des structures ;
- l'organisation interne mise en œuvre pour conduire et piloter les projets de transformation ;
- les modalités d'association des salariés aux projets de transformation numérique.

#### a) Des dynamiques de transformations numériques majoritairement exogènes

Il apparaît, à l'issue des investigations de terrain conduites au sein des structures, que les transformations numériques en cours sont, dans leur grande majorité, moins le fruit d'une stratégie assumée que d'une nécessité de s'adapter, dans des délais de plus en plus contraints. Cette recherche ou cette nécessité d'adaptation est liée à quatre principaux facteurs :

- une évolution de la demande des usagers et un renforcement des logiques « expérience clients » au profit d'une meilleure satisfaction client. C'est notamment le cas pour les structures qui sont les plus exposées à une concurrence forte du secteur marchand. Il s'agit donc dans ce cas de s'aligner en matière d'offre de services dématérialisées au regard de ce qui peut, d'ores et déjà, exister sur le marché pour proposer des services et « facilités » équivalents et demeurer attractif sur le marché ;
- une évolution des exigences des acteurs institutionnels et l'imposition du recours à de nouveaux outils dématérialisés (reporting, transparence, imposition du système informatique...). Cette tendance s'observe pour la majorité des structures disposant de financement public et/ou dépendant fortement des politiques publiques (missions locales avec l'outil national de gestion de parcours « e-milo » ; outils mis à disposition des structures d'animation par la CNAF ; plateforme d'orientation pour la gestion des places de logement...) ;
- une diminution des subventions et des aides qui forcent à réinterroger le modèle économique et imposent la dématérialisation d'une partie des actes en direction des usagers pour rationaliser et optimiser les processus et les ressources mobilisées par les structures (mis-



sion locale de Sénart, de manière à toucher les NEET<sup>[1]</sup>, mais également dans une perspective d'optimisation de l'organisation des ateliers dédiés à l'aide à la recherche d'emploi : ateliers CV, techniques de recherche d'emploi... ;

- un renforcement de la concurrence qui se traduit notamment par l'émergence de nouveaux acteurs économiques qui diminuent leurs coûts de structure en s'appuyant massivement sur le numérique (plateformes) et des positionnements stratégiques de concurrents mobilisant des moyens importants pour digitaliser leurs offres de service, proposer de nouveaux produits et services via le numérique.

Ces facteurs exogènes qui façonnent les projets de transformation numérique auxquels sont confrontés les structures n'excluent pas l'émergence et la formalisation d'une stratégie numérique articulée à un positionnement plus global des structures et des branches professionnelles (à l'instar des travaux conduits par la branche de la mutualité).

### **b) Des niveaux d'articulation et d'intégration variables des projets de transformation numérique et des projets stratégiques**

Les investigations conduites ont permis de mettre à jour quatre niveaux d'articulation distincts :

- des projets de transformation numérique dictés par une nécessité de s'adapter aux évolutions de contexte et d'environnement, sans que cela n'interroge ou ne s'articule avec un projet stratégique (conduite de projet défensive) ;
- des projets numériques fortement articulés à une vision stratégique (le projet de transformation numérique est au service d'un projet stratégique plus global, avec une conduite de projet plus offensive), à l'instar de l'outil de matching développé par une mission locale et qui s'inscrit dans un projet stratégique plus large visant à étoffer, via de nouveaux canaux, la relation aux entreprises ayant des besoins en recrutement ;
- des projets de transformation numérique qui s'inscrivent dans des dynamiques de changements plus globales (fusion, repositionnement sur le marché...) mais sans recherche d'articulation entre l'ensemble des transformations (Conduite des différents projets de transformation en tuyaux d'orgue) tels que ceux observés dans le secteur de la mutualité, par exemple ;
- des projets de transformation numérique moins appuyés sur une vision stratégique que sur une méthodologie de mobilisation des parties-prenantes (Conduite de projet participative avec recherche de l'adhésion et de l'acceptabilité du projet de transformation numérique), tels que ceux portés par des coopératives.

Ces quatre modalités de conduite des projets de transformation ne sont pas sans conséquences sur le degré de maîtrise des projets de transformation numériques et de leurs incidences, d'une part, et sur les possibilités d'appropriation par les équipes, d'autre part. En effet, il apparaît schématiquement que plus le projet de transformation numérique se résume à sa dimension technique, moins il est possible de faire émerger les enjeux et les effets potentiels attendus des transformations qu'il est susceptible de susciter et inversement, plus le projet de transformation numérique s'inscrit dans un projet stratégique plus global, mieux sont appréhendés les enjeux et effets potentiels attendus. Pour autant, un niveau élevé d'intégration des projets de transformation numérique à la stratégie des structures n'apparaît pas déterminant dans

[1] NEET : Not in education, employment, or training.

Ce sont des jeunes de 15-24 ans, qui ne sont ni en emploi, ni en études ni en formation. De manière plus précise, cette catégorie regroupe 2 publics différents :

- d'une part, les jeunes diplômés à la recherche d'un travail, se trouvant temporairement éloignés du marché de l'emploi, exposés à un risque de chômage prolongé ;
- d'autre part, les jeunes ayant quitté précocement le système éducatif et ne parvenant pas à s'insérer sur le marché du travail, faute de qualification et de compétences adéquates.

l'implication effective des salariés, pas plus qu'il ne garantit une capacité effective à prendre en compte les effets potentiels sur le travail et ses conditions d'exercice.

### c) Organisation interne pour le pilotage et la conduite

Les organisations internes mises en œuvre pour piloter et conduire les projets de transformation numérique se révèlent être éclairantes quant aux objectifs principaux ou secondaires poursuivis. À ce titre, on peut notamment penser : amélioration de l'expérience client ou de la relation client ; rationalisation/optimisation des processus dans une perspective de recentrage des activités humaines sur des tâches à haute valeur ajoutée et/ou d'amélioration de la rentabilité ; outillage des salariés dans une perspective d'enrichissement de l'offre de services et d'amélioration qualitative et quantitative en matière de délivrance de cette dernière ...

Elles sont révélatrices du niveau de prise en compte des enjeux de transformation par les dirigeants et leur structure : de la simple transformation technique à une transformation en profondeur de l'activité des structures (process, organisation, métiers, offre de services, positionnement marché...).

Le recours à des prestataires externes ainsi que les responsabilités et délégations qui leur sont confiées concourent également à étoffer le faisceau d'indices utiles à l'appréciation de la prise en compte des enjeux de transformation par les dirigeants et les organisations.

Enfin, elles traduisent, *de facto*, une ambition de transformation qui s'est révélée souvent implicite, le positionnement des personnes/services/directions en charge de l'impulsion, du pilotage et de la conduite de ces projets de transformation étant considéré par les interlocuteurs rencontrés dans le cadre des investigations de terrain, comme une évidence, mais l'explicitation des choix s'est parfois montrée plus hésitante.

Le travail d'observation conduit a, ainsi, permis de repérer 4 modèles types d'organisations internes auxquels il conviendrait d'ajouter un modèle hybride, moins caricatural, qui, dans un certain nombre de cas, s'impose aux acteurs :

| Modèles types d'organisations mises en place pour pilotage et conduite des projets | Description   | Prestataires : rôles et périmètres   | Choix des solutions techniques   | Prise en compte des enjeux liés au travail |
|--|---|--|--|--|
| Pilotage et conduite de projets par la DSI ou la personne en charge du S.I.        | Une approche technique centrée sur les outils et les enjeux d'intégration au sein du S.I. | Un recours aux prestataires encadré par des cahiers de spécifications techniques précis. | Une inclinaison souvent forte pour les solutions logicielles propriétaires internes dans le cas des DSI (si structure de taille importante), de manière à conserver la maîtrise de l'architecture S.I., les développements et les coûts (maintenance et développement) | Faible                                     |

| Modèles types d'organisations mises en place pour pilotage et conduite des projets | Description  | Prestataires : rôles et périmètres  | Choix des solutions techniques   | Prise en compte des enjeux liés au travail  |
|--|--|---|--|---|
|  | <p>Une volonté de maîtrise des développements en recourant prioritairement aux solutions techniques connues.</p> <p>Une prise en compte limitée des transformations et de leurs effets pour les utilisateurs (salariés concernés) : la technique l'emporte sur les besoins utilisateurs.</p> <p>Une prise en compte limitée des transformations et de leurs effets pour les utilisateurs (salariés concernés) : la technique l'emporte sur les besoins utilisateurs.</p> <p>Une organisation que l'on peut retrouver dans des structures de toute taille</p> | <p>Un dialogue entre experts techniques centré sur les caractéristiques techniques de la solution développée</p>  | <p>Dans les structures de petite taille ou de taille intermédiaire, le choix privilégié est davantage celui du logiciel propriétaire externe.</p>                                    | <p>Les utilisateurs (salariés) devront s'adapter aux contraintes techniques (logiciels, matériels, délais de développement si logiciel propriétaire...)</p> |
| <p>Pilotage et conduite de projets par une direction ou un expert métier</p>       | <p>Une approche centrée sur les besoins métiers au regard des activités à réaliser</p> <p>Une absence de maîtrise des solutions techniques.</p>  | <p>Un recours aux prestataires pour traiter de l'ensemble des dimensions techniques (logique de délégation sur ce point)</p> <p>Une mise en tension potentielle entre contraintes techniques et contraintes métiers</p> | <p>Le prestataire « impose » souvent le recours à des solutions marché adaptables moyennant des développements supplémentaires, sous réserve que la structure en ait les moyens.</p> | <p>Forte par la direction métiers ou les experts, mais mise en tension au regard des contraintes techniques et financières imposés par le prestataire.</p>  |

| Modèles types d'organisations mises en place pour pilotage et conduite des projets            | Description   | Prestataires : rôles et périmètres   | Choix des solutions techniques  | Prise en compte des enjeux liés au travail  |
|---|---|--|---|---|
|   | <p>Une difficulté pour traduire des besoins opérationnels en caractéristiques techniques</p> <p>Une organisation que l'on peut retrouver dans des structures de toute taille</p>  |  |   |   |
| Pilotage et conduite de projets par une Direction de la transformation                        | <p>Une approche centrée sur les enjeux d'évolution d'activité et de positionnement marché, fortement connectée à une vision stratégique</p> <p>Une maîtrise de la conduite du changement et du travail en transversalité avec la DSI et les Directions métiers</p> <p>Une organisation que l'on retrouve dans les structures de taille importante</p> | <p>La direction de la transformation s'appuie sur les directions métiers pour réaliser l'expression de leurs besoins métiers et sur la DSI pour la traduction d'un point de vue technique.</p> <p>Le rôle du prestataire est encadré par l'ensemble des parties et en relation directe avec la DSI</p> | Pour des raisons de maîtrise des plannings de conduite des projets de transformation, le choix de solutions techniques présentes sur le marché est privilégié.        | Potentiellement forte, mais qui peut être limitée à des simples approches ergonomiques et fonctionnelles, la priorité étant donnée à l'expérience « client » plutôt qu'à l'expérience « salariés ». |
| Pilotage et conduite de projets déléguées à un tiers externe, faute de compétences en interne | <p>Une dépendance à un tiers externe, faute de ressources et compétences internes suffisantes pour assurer le pilotage et la conduite des projets de transformation.</p> <p>Un pilotage le plus souvent assuré par défaut par la direction de la structure ou par des administrateurs bénévoles</p>   | Le prestataire détermine le plus souvent les termes de la conduite du projet de transformation.  | Le prestataire impose sa solution « marché », éventuellement adaptable moyennant des développements supplémentaires, sous réserve que la structure en ait les moyens. | Faible<br>La solution technique retenue impose la manière de faire le travail et de l'organiser.  |

Il est à noter que la taille des structures n'est pas nécessairement toujours déterminante dans les choix d'organisation effectués, à l'exception du modèle organisé autour d'une direction de la transformation.

L'investissement et l'implication des directions dans les projets de transformation constituent également des points d'appui potentiels pour donner du sens aux projets.

Dans les organisations les plus structurées, les RH sont, au final, peu présentes et ne constituent pas une cheville ouvrière de ces projets de transformation. Elles sont le plus souvent cantonnées, en fin de projet, à une intervention centrée sur deux dimensions :

- accompagnement des évolutions d'emploi et de compétences :
  - formalisation de nouveaux profils de poste liés à des besoins émergents, le plus souvent en bout de projet ;
  - sourcing de nouveaux profils métiers liés aux évolutions techniques, mais en bout de projet ;
  - structuration d'une offre de formation pour permettre aux salariés de réaliser les tâches qui leur sont confiées via l'outil technique qui leur ait mis à disposition, mais en bout de chaîne,
- appui aux relations sociales :
  - lien avec les IRP pour les informer des projets en cours ;
  - organisation des informations-consultations, le cas échéant.

En revanche, dans tous les cas, des moyens humains et financiers limités nuisent à la conduite d'un projet de transformation optimal du point de vue de l'expérience salariés, la maîtrise des coûts conduisant à rogner sur la prise en compte des besoins des salariés pour disposer d'outils pleinement adaptés à la réalité de leur travail et de ses conditions d'exercice.

Enfin, aucun de ces modèles d'organisation interne ne préjuge de la place des salariés dans la conduite du projet de transformation numérique.

#### d) Participation des salariés

De manière globale, il est important de souligner, suite aux observations réalisées, que la place des salariés et de leurs représentants dans les projets de transformation numérique demeure largement insuffisante et conduit *de facto* à une faible prise en compte des effets potentiels de ces transformations sur le travail des salariés. De ce point de vue, certains projets sont marqués par une forme d'isomorphisme avec une conduite de projet proche de celles que l'on peut observer dans le secteur marchand traditionnelle.

Les modalités d'association des salariés se résument le plus souvent à la constitution de groupes de travail spécifiques, aux étapes clés du projet :

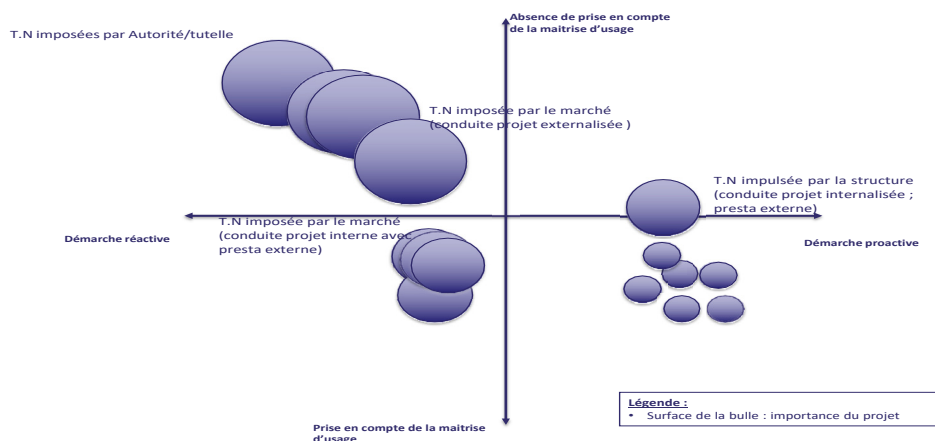
- en amont, pour le repérage et la définition des principales fonctionnalités attendues ;
- durant le projet, pour tester les fonctionnalités et vérifier, le cas échéant, la cohérence des parcours utilisateurs (client et salarié) ;
- en fin de projet, pour valider les fonctionnalités et des ajustements mineurs d'ergonomie de l'outil.

Par ailleurs, même lorsqu'il existe une volonté forte d'implication des utilisateurs, leur implication demeure problématique au regard du déséquilibre des compétences autour des questions numériques vis-à-vis d'experts technique, mais également des conflits de valeur qui peuvent émerger entre des salariés attachés à leurs missions et des enjeux de rationalisation/optimisation liés au développement des outils numériques.

### e) Essai de cartographie

Sur la base des différentes dimensions analysées dans le cadre des investigations réalisées, deux critères apparaissent particulièrement déterminant pour caractériser les dynamiques de transformation numérique que connaissent les structures observées :

- l'intégration des projets de transition numérique dans une stratégie de l'entreprise :
  - des projet réactifs en réponse aux contraintes externes imposées, au regard de la mutation importante de leur environnement, l'émergence une concurrence s'appuyant sur le numérique ou encore un mouvement global de transformation de la filière ;
  - des projets proactifs d'introduction volontaire d'outils numériques de médiation entre professionnels et usagers pour améliorer la qualité de la relation d'aide,
- outre la maîtrise d'œuvre et la maîtrise d'ouvrage d'un projet, la place accordée à la maîtrise d'usage :
  - délégation à des experts techniques externes ;
  - pilotage par des experts techniques internes (le plus souvent issus des DSI) et avec l'appui ou non d'experts techniques externes ;
  - pilotage par les experts métiers ;
  - niveau d'implication des usagers dans les phases de conception et de la conduite de phase de simulation.



**Précaution de lecture :** cette cartographie donne avoir des logiques tendancielle sur la base des observations de terrain réalisées par le Réseau Anact-Aract

Il apparaît que la plupart des projets s'organise dans le cadre d'une approche défensive, en réaction à des contraintes externes, notamment pour les structures ou les projets de transformation numérique les plus importants. Assez étonnamment, ce sont plutôt les petites structures qui développent les projets les plus connectés à leur stratégie et qui prennent le mieux

en compte la maîtrise d'usage, notamment via des modalités d'association et de participation des salariés plus ambitieuses, mais qui peuvent s'expliquer, du fait d'une plus grande proximité entre dirigeants, représentants de salariés et salariés.

Enfin, il est à souligner le fait que parmi les projets observés, aucun ne se retrouve dans le cadran supérieur droit du schéma, c'est-à-dire des projets qui sont, des projets très intégrés à la stratégie, mais sans la moindre préoccupation pour la prise en compte de la maîtrise d'usage. Ceci est révélateur de l'attention systématiquement portée par les structures à la prise en compte du point de vue des salariés, et ce, même si les conditions de mobilisation et d'association de ces derniers ne sont pas toujours pleinement satisfaisantes pour garantir une véritable prise en compte du travail réel et de ses conditions de réalisation.

#### 4. Les impacts observés sur le travail

##### a) Les transformations des processus de production : automatisation et rationalisation

Le recours aux outils numériques a une importante influence sur les processus de production mais celle-ci est profondément ambivalente. L'automatisation de certaines tâches est vue par certains comme un moyen de se libérer des tâches à faible valeur ajoutée pour recentrer les ressources sur des tâches à plus forte valeur ajoutée (analyse, traitements complexes, expertise spécifique, cas particuliers...). Néanmoins, selon la manière dont le processus est conduit, cette rationalisation peut également être vécue comme une perte de sens quant à l'activité à réaliser, du fait de l'amplification de la segmentation des tâches et d'une perte de visibilité et de lisibilité sur le processus global et sa cohérence d'ensemble.

Dans cette coopérative, tous les salariés sont à temps partiel choisi, afin de préserver un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle. Ce qui n'empêche pas les salariés de porter de nombreux projets pour développer leur activité ou être mieux en phase avec leurs valeurs. Pour préserver leur temps partiel sans embaucher – la situation économique ne permettant pas de recruter de nouveaux salariés – les salariés mènent un processus d'intensification et de rationalisation de leur processus de travail pour gagner du temps. Celui-ci passe notamment par le recours à des outils numériques plus efficace pour éviter notamment toutes les potentielles doubles-saisies. Les tâches sont dorénavant mieux encadrées par ces outils. Elles peuvent être réalisées plus vite et sollicitent moins de réflexion de la part des salariés. Ce processus ayant été mis en place d'un commun accord, il est bien vécu par la majorité des salariés. Seul un salarié aurait préféré augmenter son temps de travail pour ne pas se sentir constamment pressé par le temps. Pour celui-ci, le processus de rationalisation et d'intensification – même pour des projets faisant sens – était extrêmement difficile à vivre.

Dans les situations observées – malgré le fait que bien souvent les directions et les porteurs des projets numériques affichent leur volonté de prendre en compte les salariés – la définition de ce qui constitue les tâches à faible valeur ajoutée que l'on souhaite automatiser n'est pas l'objet d'un processus participatif. En effet, cette question est bien souvent considérée comme allant de soi alors que ce qui constitue une tâche intéressante ou non est loin de faire l'unanimité. La définition du degré de valeur ajoutée d'une tâche s'opère alors essentiellement du point de vue la rationalisation du travail et non en fonction des besoins des travailleurs. Le risque est alors que l'automatisation loin de faciliter l'activité de travail, la rende au contraire plus complexe.

Dans ce service de relation client, l'introduction d'un nouvel outil visait à faire gagner du temps aux conseillers en demandant aux clients de saisir des données eux-mêmes pour les pré-orienter. Néanmoins, pour certaines tâches, les conseillers ont besoin de cette information qui ne leur est plus immédiatement rendue disponible. Ils ont donc désormais le choix entre demander à nouveau une information que le client a déjà donné au risque de provoquer son irritation ou aller chercher cette information sur un outil différent qui s'ajoute à la liste déjà longue des outils qu'ils doivent combiner pour mener à bien leur métier.

Par ailleurs, la question du rythme de la transformation est apparue comme particulièrement importante. Dans une certaine mesure, la compréhension des outils numérique est cumulative



c'est-à-dire qu'il est intéressant de passer par des versions plus anciennes, afin de mieux interagir avec les nouvelles. Par ailleurs, une forte contrainte temporelle peut empêcher la bonne prise en compte des besoins des utilisateurs.

Dans cette mutuelle, face aux craintes liées à un contexte économique fortement concurrentiel et de fusion, les technologies numériques sont vues comme un moyen de transformer le modèle économique et de renforcer les relations avec les clients. Cette situation a conduit à la mise en place de nombreux projets de transformation numérique (mise en place d'outils de self-care, déploiement d'une GED de dernière version pour assurer le traitement des dossiers) dans des temps relativement courts. Cette transformation rapide des activités et des métiers n'a pas permis d'identifier les effets sur le travail des salariés (notamment des gestionnaires) et ses conditions de réalisation : intensification du travail, nouvelles modalités de régulation qui s'imposent au sein des collectifs de travail liées à une nouvelle forme de priorisation des dossiers à traiter via la GED, multiplication des interfaces de saisies pas toujours interoperables...

Enfin, la première phase de notre démarche avait soulevé la question d'une potentielle professionnalisation des pratiques notamment RH ou pour l'accès à des financements au sein des petites structures qui n'avaient auparavant pas les moyens de travailler sur cet aspect. Nos observations montrent que cet angle n'a été que peu développé, la majorité des outils se centrent essentiellement sur les processus de gestion.

### **b) Transparence et collaboration Vs reporting et contrôle**

De nombreux travaux mettent en avant le fait que les outils numériques peuvent permettre de faciliter une évolution des modes de management, la coopération entre les services, la mutualisation entre les structures ou encore faciliter le travail en réseau. En effet, les solutions numériques permettent d'assurer plus facilement le partage des informations et certains outils visent également à faire en sorte de partager les processus de conception, d'écriture ou encore de décision. Dans nos observations, ce sont essentiellement les outils de partage d'informations ou de documents qui ont été le plus largement utilisés. Ces outils permettent un accès plus rapide à l'information qui est centralisée et requalifiée mais les structures manquent souvent des moyens pour réaliser ce potentiel. Le développement des projets numériques en eux-mêmes ont également été parfois l'occasion de mieux travailler en réseau

Cette mission locale a souhaité développer un outil de mise en relation des jeunes demandeurs d'emploi et des entreprises afin d'appuyer le travail des conseillers. Elle n'avait néanmoins pas les moyens de le réaliser seul, aussi, elle a créé un partenariat avec les autres missions locales de la région qui a été l'occasion de questionner à nouveau collectivement leur métier dans le contexte des transitions numériques.

Cette plus grande visibilité concerne également l'activité des salariés. Elle peut être porteuse d'une logique de prévention des risques professionnelles et de régulation des enjeux du travail. C'est ainsi le cas dans plusieurs structures étudiées en ce qui concerne la charge de travail.

Cette coopérative s'est dotée d'un outil partagé dans lequel chacun rentre son temps. L'objectif est d'éviter que les salariés fassent trop d'heure pour ne pas risquer de burn out et pour éviter que la coopérative ait un trop grand nombre d'heure supplémentaire à payer. Si les salariés dépassent un certain seuil, leur charge de travail est discutée au sein de leur équipe. Au-delà d'un deuxième seuil plus élevé, la question est posée au niveau de la structure. À chaque fois, l'enjeu est d'interroger le partage de la charge, de prioriser les tâches et d'évaluer la nécessité d'un recrutement.

À l'inverse, cette visibilité peut également être vécue comme une forme de contrôle excessif. À noter que les structures étudiées font à ce stade des usages limités de ces fonctionnalités en raison notamment d'hésitation au regard des valeurs. Cependant beaucoup de structures font état de nécessités de plus en plus pressantes liées aux modalités de pilotage de l'activité aussi le développement d'outils intègrent quasi systématiquement ses fonctionnalités.



Dans ce centre de relation clientèle, la nouvelle solution choisie permet dorénavant d'écouter un conseiller sans être présent à ses côtés. Si la direction s'est engagée à ne recourir à cette fonction que dans le cas de la formation et toujours en prévenant le conseiller, la suspicion demeure qu'il s'agisse pour cette entreprise de la première étape d'un changement de logique passant de la confiance au contrôle.

Par ailleurs, cette mise en visibilité n'est pas neutre en ce qui concerne l'activité des salariés de l'ESS. Elle produit tout d'abord une importante charge de reporting qui touche en premier lieu les managers mais également parfois les équipes qui sont chargés de renseigner les données dans les outils. Cela devient particulièrement contraignant pour l'activité lorsque les outils ne sont pas adaptés (du point de vue de l'ergonomie visuelle notamment) ou que l'interopérabilité entre outils est insuffisante obligeant à la multiplication des saisies et interfaces utilisées par les salariés (surcharge cognitive). Enfin, les critères de mise en visibilité peuvent également être lourds de sens. En effet, elle dépend de la définition d'indicateurs qui en disent long sur les missions des différents métiers mais dont la définition est là encore rarement l'objet de discussion collective qui auraient pu permettre de s'assurer d'un sens partagé.

La plateforme I-Milo est un outil développé pour les conseillers des missions locales par son principal financeur, la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) depuis 2015. Elle comptabilise, ce qui est nommé les « sorties positives » des jeunes accompagnées (le fait de trouver un emploi, d'accéder à une formation qualifiante etc.). La plateforme conduit ainsi à survaloriser le travail d'accompagnement auprès de jeunes les plus proches de l'emploi qui permettent à un conseiller de réaliser un nombre important de « sorties positives » au détriment de ceux qui travaillent avec des publics plus difficiles.

### c) Rapport au temps et au lieu

Nous l'avons vu, le développement des outils numériques participe d'un processus par lequel le travail est de moins en moins inscrit dans un lieu unique et à un moment déterminé. S'il permet alors un accès facilité au télétravail, il n'en reste pas moins que cette dynamique pose des questions de santé au travail importante notamment en ce qui concerne le possible débordement du travail en dehors des horaires habituels. Cette question est néanmoins généralement bien anticipée par les acteurs du secteur notamment dans les structures dans lesquelles cette question était déjà rendue prégnante par l'important engagement des salariés du fait des valeurs qui peut rendre flou la séparation entre travail et bénévolat.

Ces évolutions sont néanmoins rendues d'autant plus problématiques que les dispositifs traditionnels de régulation des questions de charge ne sont pas toujours adaptés aux enjeux des transitions numériques.

Dans cette coopérative, les partenaires sociaux ont inclus dans leur accord sur la qualité de vie au travail un article sur le droit à la déconnexion. Néanmoins, ils avouent leur impuissance à agir sur la charge de certains des salariés qui utilisent leurs téléphones portables privés pour recevoir leurs mails personnels ce qui permet d'échapper à toute forme de comptabilisation du temps de travail.

Mais le développement des outils numériques ne pose pas que des questions de débordement. Or, ces autres questions – qui n'en sont pas moins importantes – sont bien souvent peu prises en compte. C'est particulièrement le cas des formes d'intensification qui se développent autour de l'usage des outils numériques. Les acteurs rencontrés n'en font pas toujours mention de prime abord ce qui traduit le fait que cette intensification est devenue la norme. Néanmoins, les observations et les questions que nous avons posées font émerger le fait que de nombreux salariés du secteur estiment travailler dans l'urgence et que les outils numériques participent d'un renforcement de cette tendance.

Dans ce centre d'appel, les nouveaux systèmes informatiques permettent de suivre au plus près le temps pris par les conseillers pour répondre aux demandes des clients. Si ce suivi peut être utilisé afin de réguler la charge, notamment en renvoyant vers d'autres plateformes des flux d'appels en cas de pic, il permet également de contrôler les temps de chaque salarié et de prescrire plus précisément le temps que l'on estime nécessaire pour chaque type de demande et ainsi in fine le nombre d'appel qu'un salarié devrait pouvoir traiter sur la journée.

Nos observations montrent également que ce qui se renforce également fortement en lien avec le développement des outils numériques est la fragmentation du travail c'est-à-dire le fait d'être fréquemment interrompu du fait de l'instantanéité des demandes liées à certains outils. Cette situation rend difficile de réaliser des tâches complexes qui nécessitent une concentration importante. Or, les outils numériques participent également d'une augmentation de la charge mentale en diversifiant les tâches traitées, les applications utilisées et les personnes avec lesquels nous pouvons être en relations.

Dans cette mutuelle, un salarié peut être amené à utiliser jusqu'à 26 outils numériques différents pour traiter un dossier.

#### **d) Qualité des relations**

Le développement des outils numériques facilite la mise en relation à distance. Il permet ainsi de lutter contre l'isolement, de créer de nouvelles possibilités d'échange entre pairs ou avec sa chaîne hiérarchique ou encore de favoriser le télétravail. Néanmoins, s'il tend à intensifier les flux d'échanges d'information y compris avec des personnes éloignées il y a un effet pervers important : celui de créer de l'isolement en local. Les observations montrent ainsi que les outils numériques participent d'une multiplication des interactions dématérialisée mais également d'une dégradation de la qualité de ces relations. Ceci touche notamment les relations professionnelles entre les salariés d'une même structure.

Dans cette association de service à la personne, la télégestion a été mise en place par le déploiement de smartphones non bloqués pour tous les intervenants. Au démarrage, ce changement a suscité de forte crainte y compris chez les représentants du personnel qui craignaient notamment la mise en place de forme de contrôle. Un an après le déploiement, le bilan réalisé est néanmoins très favorable, les intervenants sont en grande majorité contents de ce nouvel outil qui leur permet d'accéder en temps réel à leur planning, à celui des bénéficiaires, aux informations le concernant ainsi qu'à toutes les coordonnées téléphoniques des personnes avec lesquelles ils peuvent avoir besoin de rentrer en contact. Ils peuvent de leur côté signaler tous problèmes rencontrés au cours de leur mission. Le seul point négatif remonté par les intervenants concerne la raréfaction des contacts téléphoniques avec leur manager direct. En effet, des nombreuses informations transitent maintenant par le smartphone diminuant d'autant la nécessité de le contacter. Or, ces échanges ponctuels – s'ils pouvaient être contraignants – permettaient également d'échanger d'autres informations ou même tout simplement d'entretenir la relation.

Néanmoins, les personnes rencontrées insistent particulièrement sur les effets de ces outils sur la relation aux bénéficiaires de leurs services et pointent le risque d'une déshumanisation potentielle dans la relation d'aide.

Cette mutuelle a beaucoup investi dans le développement d'outils de self-care visant à faire faire aux usagers des tâches jusqu'ici réalisées par les salariés (saisie d'information via espace adhérents) qui s'inscrivent dans une rationalisation des processus de production des services.

#### **e) De nouvelles fractures**

Beaucoup d'analyses insistent sur le fait que les outils numériques peuvent constituer des bons outils pour favoriser l'inclusion de certains publics (jeunes, personnes handicapées...). Si certaines structures ont développé des outils dans ce sens, il ne s'agit généralement pas de

remplacer les professionnels mais bien de les équiper de nouveaux outils pour faciliter la relation qu'ils peuvent établir avec leur public.

Cet institut médico-éducatif (IME) accueille, depuis 1966, des enfants et des adolescents, âgés de 4 à 20 ans, présentant une déficience intellectuelle. La direction avec l'accord du personnel a introduit des outils technologiques (robotique et numérique) pour les programmes éducatifs, initiés dans l'intérêt du développement de l'enfant grâce notamment à l'aspect ludique du numérique. Il s'agit notamment d'un robot, de tablettes tactiles, d'un tableau blanc interactif ou de postes informatiques. Ces outils ne sont néanmoins pas utilisés en autonomie par les enfants et adolescents. Pour produire un effet pédagogique, leur utilisation doit être accompagnée par un professionnel qui doit alors s'isoler du groupe.

Par ailleurs, dans la plupart des cas, les outils numériques comportent d'importantes barrières à l'entrée qui peuvent entraîner des difficultés d'usage pour les publics en difficulté. Les outils numériques s'ils ne sont pas accompagnés tendent alors davantage à accentuer les effets d'exclusion y compris de public que l'on pense souvent un peu trop rapidement familier des outils numériques. C'est particulièrement le cas des jeunes qui même s'ils utilisent quotidiennement des applications sur leurs smartphones ne maîtrisent pas les codes liés à d'autres outils spécifiques.

En ce qui concerne les salariés des structures, nos observations montrent que le développement des outils numériques participe d'une forme de polarisation des emplois avec d'un côté des emplois émergents à forte valeur ajoutée et de l'autre des emplois en voie de déqualification dont le cœur de métier est érodé par les avancées de l'automatisation. L'introduction d'outils numériques rebat les cartes en ce qui concerne la valeur ajoutée de chacun des métiers d'une structure. Là encore, cette transformation est rarement mise en débat. Le risque est que la nouvelle répartition oppose ceux qui maîtrisent l'ensemble du processus et d'autres qui n'interviennent que sur une partie de ce celui-ci et perdent de ce fait la compréhension complète des missions. Cette polarisation est également en lien avec la maîtrise des outils numériques. De ce point de vue, les transformations numériques risquent de laisser sur le côté tout une partie de la population salariée.

Dans cette mutuelle, l'offre de formation aux nouveaux systèmes informatiques ont été pensés sur la logique de l'adaptation aux outils ce qui crée deux problèmes majeurs. Tout d'abord, les salariés ont alors peu de clés de compréhension de la chaîne de valeur dans son ensemble et perdent donc le sens global de leur mission. Par ailleurs, leur inégale maîtrise des outils crée des formes de dépendance forte vis-à-vis de ceux qui les maîtrisent.

## 5. Annexes

### Grille d'entretien

Entretien(s) direction, management et/ou les porteurs du projet numérique :

1. Présentation du partenariat UDES/Anact et des objectifs.
2. Statut, profil et parcours de l'interviewé.
3. Information sur la structure (notamment nombre de salariés, activités, situation économique, position sur le « marché », projet social/statut, gouvernance, politique sociale, place du dialogue social, état des conditions de travail etc.).
4. Information sur le(s) projet(s) numérique(s).
  - i. Démarrage/conception :
    - y-avait-il des outils numériques utilisés avant le projet ? Si oui lesquels ?
    - quand le projet a-t-il été lancé ?
    - à l'initiative de qui ?

- quels étaient les objectifs recherchés ?
- est-ce que l'amélioration des conditions de travail étaient parmi les objectifs ?
- ii. Déroulement du projet :
  - comment de temps à durée le projet ?
  - quelles ont été les grandes étapes ?
  - le projet a-t-il connu des difficultés ?
  - les utilisateurs (clients/usagers ou salariés) ont-ils été impliqués et si oui comment ?
  - quel rôle ont joué les IRP ?
- i. Évaluation du projet :
  - les objectifs poursuivis ont-ils été atteints ?
  - effets du projet :
    - sur le modèle économique et le projet social/statut ;
    - en matière d'emploi ;
    - en matière de besoins en formation ;
    - en matière d'organisation de travail ;
    - en matière de management (du travail) ;
    - en matière de transformation du travail ;
    - en matière de relations sociales ;
    - en matière de conditions de travail ;
    - en matière de relation de service (avec les bénéficiaires des services),
  - est-ce qu'une évolution du projet numérique a été réalisée ou est prévu ?
  - est-ce que d'autres projets numériques ont été réalisés, sont en cours de réalisation ou sont prévus ?

Entretien(s) IRP :

1. Présentation du partenariat UDES/Anact et des objectifs.
2. Statut, profil et parcours de l'interviewé.
3. Information sur la structure (notamment place du dialogue social, état des conditions de travail etc.).
4. Information sur le(s) projet(s) numérique(s) :
  - avez-vous été impliqué dans le projet ? Si oui, à quelle phase ? Avec quel rôle ?
  - effets du projet :
    - sur le modèle économique et le projet social/statut ;
    - en matière d'emploi ;
    - en matière de besoins en formation ;
    - en matière d'organisation de travail ;
    - en matière de management (du travail) ;
    - en matière de transformation du travail ;
    - en matière de relations sociales ;
    - en matière de conditions de travail ;
    - en matière de relation de service (avec les bénéficiaires des services).

Entretien(s) salarié(s) :

1. Présentation du partenariat UDES/Anact et des objectifs.
2. Statut, profil et parcours de l'interviewé.

3. Information sur les activités dans la structure (notamment natures et types de tâches, prescriptions/injonctions, variabilités, contraintes et ressources, autonomie, présence ou non de collectifs, participation aux prises de décisions etc.).

4. Information sur le(s) projet(s) numérique(s) :

- avez-vous été impliqué dans le projet ? Si oui, à quelle phase ? Avec quel rôle ?
- avez-vous été accompagné dans les changements induits par le projet numérique ? Pensez-vous maîtriser les nouveaux outils introduits ?
- effets du projet sur votre activité et vos conditions de travail et notamment :
  - évolution des tâches réalisées (enrichissement ou appauvrissement des tâches ? Automatisation de tâches ? Quid des tâches de reporting ou du temps passé devant un écran ?) ;
  - sur votre charge de travail (charge de travail, charge cognitive, fractionnement, instantanéité/urgence etc.) ;
  - sur votre équilibre vie privée/vie professionnel ;
  - sur vos compétences (développement de compétence ou au contraire perte, formation etc.) ;
  - sur votre organisation de travail ;
  - sur votre autonomie au travail ou sur le contrôle qui est exercé sur votre activité ?
  - sur vos relations avec votre management (possibilité de travail à distance ? Nouveau mode de collaboration ? Quel effet sur la qualité de la relation ?)
  - sur vos relations avec vos collègues (possibilité de travail à distance ? Nouveau mode de collaboration ? Quel effet sur la qualité de la relation ?)
  - sur vos partenaires (possibilité de travail à distance ? nouveau mode de collaboration ? Quel effet sur la qualité de la relation ?)
  - sur vos relations avec les bénéficiaires des services (possibilité de travail à distance ? Nouveau mode de collaboration ? Quel effet sur la qualité de la relation ?)

## Guide de présentation des cas

### Les objectifs stratégiques envisagés pour la priorité numérique



Axes de capitalisation envisagés :

- répondre au besoin de mieux éclairer et documenter certains types de transformation à caractériser au regard de leur contribution à l'amélioration des conditions de travail :
  - pour rendre accessible ces connaissances à nos cibles via différents supports (banque de cas, cahiers d'exploration, vidéos, témoignage...) ;
  - pour élaborer/tester des grilles d'analyse,
- mettre en perspective la façon dont on peut équiper utilement les acteurs des entreprises et des branches dans la conduite des transformations :
  - pour partager, concevoir des outils, méthodes et ingénieries adaptées,
- situer les configurations particulières dans lesquelles s'imbriquent ces transformations (problématiques sectorielles, les acteurs/actants, enjeux éco, sociaux et institutionnels, nouvelles formes d'apprentissage...) :
  - pour mieux s'intégrer à certains écosystèmes et les mettre en mouvement via des modes d'action adaptés.

---

Directeur de la publication : Pierre Romain

165220160-000422

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X

---