



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

MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

©rcfotostock - stock.adobe.com

Bulletin officiel

Conventions collectives



**PREMIÈRE
MINISTRE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction de l'information
légale et administrative

2022-46

26 novembre 2022



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

MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Bulletin officiel Conventions collectives

Fascicule n° 2022-46 du 26 novembre 2022

Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion.....	3
Ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire	[*]

[*] Aucun texte du ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire dans le *BO* n° 2022-46.

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2022-46 du 26 novembre 2022

Conventions, avenants et accords

	Pages
IDCC 500 Habillement-mercerie-chaussure. Commerce-gros : avenant n° 1 du 7 octobre 2022 à l'accord du 19 novembre 2019 relatif à la mise en œuvre du dispositif « Pro-A »...	5
IDCC 992 Boucherie-charcuterie-triperie : avenant n° 3 du 24 octobre 2022 à l'avenant n° 61 du 4 décembre 2019 relatif au régime frais de soins de santé	9
IDCC 1000 Avocat. Personnel : avenant n° 133 du 14 octobre 2022 relatif aux salaires minima du personnel salarié non-avocats	11
IDCC 1266 Restauration-collectivités : avenant n° 62 du 8 septembre 2022 relatif aux minima conventionnels	13
IDCC 1285 Artistiques-culturelles-entreprises : accord du 27 septembre 2022 relatif à la prévention et aux sanctions des violences sexuelles et des agissements sexistes au travail	17
IDCC 1285 Artistiques-culturelles-entreprises : avenant du 27 juillet 2022 relatif aux salaires minima conventionnels pour l'année 2022	27
IDCC 1285 Artistiques-culturelles-entreprises : avenant du 27 septembre 2022 relatif à la modification de la convention collective (article III.3 « Activités sociales dans les entreprises »).....	30
IDCC 1285 Artistiques-culturelles-entreprises : avenant du 27 septembre 2022 relatif à la modification de la convention collective (articles II.2 et l'article 8 des statuts du fonds commun d'aide au paritarisme).....	35
IDCC 1351 Prévention-sécurité : accord du 19 septembre 2022 relatif aux revalorisations salariales	38
IDCC 1408 Combustibles-solides-liquides-gazeux-négoce : accord du 30 septembre 2022 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences	42
IDCC 1499 Miroiterie. Transformation-négoce-verre : accord du 20 septembre 2022 relatif aux salaires minimaux professionnels (SMP).....	44
IDCC 1501 Restauration-rapide : accord du 1 ^{er} juillet 2022 relatif aux priorités, aux objectifs et aux moyens de la formation professionnelle.....	47
IDCC 1501 Restauration-rapide : avenant n° 63 du 30 septembre 2022 relatif aux minima conventionnels et à l'indemnité de blanchissage	74

IDCC 1580 Chaussures-industrie : accord du 14 octobre 2022 relatif aux salaires minima conventionnels.....	77
IDCC 1850 Avocats. Salariés : avenant n° 27 du 14 octobre 2022 relatif aux salaires minima des avocats salariés.....	82
IDCC 1930 Métiers-transformation-grains : avenant n° 22 du 28 septembre 2022 relatif à la rémunération mensuelle minimum (REMM) au 1 ^{er} octobre 2022	84
IDCC 2021 Golf : avenant n° 87 du 27 septembre 2022 relatif aux salaires minima conventionnels au 1 ^{er} octobre 2022 (article 10.2 de la convention collective)	87
IDCC 2511 Sport : avenant n° 165 du 30 juin 2022 relatif au certificat de qualification professionnelle (CQP) « Moniteur d'arts martiaux » (annexe 1 de la convention collective)..	90
IDCC 2511 Sport : avenant n° 166 du 30 juin 2022 relatif au certificat de qualification professionnelle (CQP) « animateur des activités gymniques » (annexe 1 de la convention collective).....	92
IDCC 2511 Sport : avenant n° 167 du 30 juin 2022 relatif au certificat de qualification professionnelle (CQP) « Guide de véhicules terrestres motorisés à guidons » (annexe 1 de la convention collective).....	94
IDCC 2511 Sport : avenant n° 168 du 30 juin 2022 relatif au certificat de qualification professionnelle (CQP) « animateur d'escalade sur structure artificielle » (annexe 1 de la convention collective).....	96
IDCC 2511 Sport : avenant n° 169 du 30 juin 2022 relatif au certificat de qualification professionnelle (CQP) « animateur de loisir sportif » (annexe 1 de la convention collective)	98
IDCC 2511 Sport : avenant n° 172 du 29 septembre 2022 relatif au certificat de qualification professionnelle (CQP) « Educateur mobilité à vélo » (annexe 1 de la convention collective).....	100
IDCC 2579 Métallurgie (Loir-et-cher) : accord du 10 octobre 2022 relatif aux rémunérations annuelles garanties (RAG) et aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) .	102
IDCC 3105 Régies-quartier : accord du 7 octobre 2022 relatif aux salaires pour l'année 2022.....	107
IDCC 3233 Ciments-industrie-fabrication : avenant du 14 octobre 2022 relatif à la révision des dispositions conventionnelles relatives aux contrats de professionnalisation...	111
IDCC 3248 Métallurgie : avenant n° 1 du 1 ^{er} juillet 2022 relatif à la modification de la convention collective.....	114
IDCC 3248 Métallurgie : avenant du 30 septembre 2022 relatif à la modification de la convention collective.....	134
Accord(s) professionnel(s)	
OPCO santé : adhésion par lettre du 28 octobre 2022 de la CFDT Santé sociaux à l'accord constitutif de l'opérateur de compétence santé du 26 février 2019.....	145

Brochure n° 3148 | Convention collective nationale

IDCC : 500 | **COMMERCE DE GROS DE L'HABILLEMENT,
DE LA MERCERIE, DE LA CHAUSSURE ET DU JOUET**

Avenant n° 1 du 7 octobre 2022

à l'accord du 19 novembre 2019
relatif à la mise en œuvre du dispositif « Pro-A »

NOR : ASET2251397M

IDCC : 500

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

FCJT,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 a créé le dispositif de la « Pro-A » afin de permettre la reconversion ou la promotion par l'alternance des salariés. Ce dispositif pour être opérationnel doit être mis en œuvre par accord de branche.

Afin que cet accord reste applicable les partenaires sociaux se doivent de le revoir régulièrement, afin que les certifications visées par l'accord ne soient pas devenues obsolètes.

C'est dans cette optique qu'une liste complémentaire de certifications professionnelles éligibles à la « Pro-A » a été élaborée afin de remplacer les certifications visées dans l'accord du 19 novembre 2019 devenues caduques.

Les dispositions de cet accord prennent en compte les différents types d'entreprises de la branche, et notamment celles de moins de 50 salariés.

(Voir page suivante.)

Article 1^{er} | Certifications remplaçant des intitulés figurant dans l'accord du 19 novembre 2019, étendu par arrêté du 6 novembre 2020, et dont l'enregistrement au RNCP est arrivé à l'échéance

Dix-sept certifications remplacent des intitulés figurant dans l'accord étendu du 19 novembre 2019, dont l'enregistrement est arrivé à échéance et qui ont fait l'objet d'une réinscription au RNCP :

- RNCP12798 – BTS – Transport et prestations logistiques (inactive depuis le 31/08/2020), remplacée par : RNCP35400 – BTS – Gestion des transports et logistique associée (active jusqu'au 01/01/2024) ;
- RNCP1899 – TP – Technicien(ne) en logistique d'entrepôt (inactive depuis le 24/04/2022), remplacée par : RNCP36237 – TP – Technicien en logistique d'entrepôt (active jusqu'au 21/04/2027) ;
- RNCP16886 – Responsable de la chaîne logistique (inactive depuis le 22/09/2021), remplacée par : RNCP35869 – Responsable opérationnel de la chaîne logistique (active jusqu'au 15/09/2024) ;
- RNCP15336 – Responsable des opérations logistiques (inactive depuis le 07/09/2021), remplacée par : RNCP35896 – Responsable des opérations logistiques (active jusqu'au 15/09/2026) ;
- RNCP2577 – Responsable en logistique et transports (inactive depuis le 08/02/2021), remplacée par : RNCP36646 – Diplôme d'université responsable en logistique et transports (active jusqu'au 01/07/2025) ;
- RNCP1893 – TP – Responsable de rayon (inactive depuis le 15/02/2021), remplacée par : RNCP35233 – TP – Assistant manager d'unité marchande (active jusqu'au 16/02/2026) ;
- RNCP23827 – Gestionnaire d'unité commerciale, option généraliste – option spécialisée (inactive depuis le 07/09/2021), remplacée par : RNCP36141 – Gestionnaire d'unité commerciale (active jusqu'au 26/01/2027) ;
- RNCP28662 – Gestionnaire de l'administration des ventes et de la relation commerciale (inactive depuis le 19/07/2021), remplacée par : RNCP35663 – Gestionnaire administration des ventes (active jusqu'au 17/06/2024) ;
- RNCP27365 – Responsable de la distribution (inactive depuis le 18/12/2021), remplacée par : RNCP36534 – Responsable de distribution omnicanale (active jusqu'au 01/06/2025) ;
- RNCP26187 – Responsable du développement de l'unité commerciale (inactive depuis le 07/06/2021), remplacée par : RNCP35754 – Responsable du développement de l'unité commerciale (active jusqu'au 08/07/2023) ;
- RNCP18000 – Responsable marketing et commercial (inactive depuis le 21/07/2022), remplacée par : RNCP36609 – Responsable marketing et communication (active jusqu'au 01/07/2025) et par : RNCP36610 – Responsable du développement commercial (active jusqu'au 01/07/2025) ;
- RNCP31900 – Responsable marketing et commercial (inactive depuis le 18/12/2021), remplacée par : RNCP36374 – Chargé de développement marketing et commercial (active jusqu'au 24/04/2024) ;
- RNCP34703 – Responsable du développement commercial (inactive depuis le 29/06/2022), remplacée par : RNCP36726 – Responsable du développement commercial (active jusqu'au 20/07/2023) ;
- RNCP32173 – Développeur web (inactive depuis le 04/01/2022), remplacée par : RNCP36076 – Développeur intégrateur web (active jusqu'au 15/12/2023) ;
- RNCP13595 – Développeur web (inactive depuis le 18/12/2021), remplacée par : RNCP35959 – Développeur web (active jusqu'au 15/10/2026) ;

- RNCP4617 – BTS – Technico-commercial (inactive depuis le 31/08/2022), remplacée par : RNCP35801 – BTS – Conseil et commercialisation de solutions techniques (active jusqu'au 31/08/2026).

Article 2 | *Certifications non étendues car devenues inactives entre la signature et l'extension, mais ayant fait l'objet d'un renouvellement ou d'un remplacement*

Cinq certifications figurant dans l'accord du 19 novembre 2019 ont été exclues de l'extension par l'arrêté du 6 novembre 2020, leur enregistrement étant arrivé à échéance. Ces certifications ont été ultérieurement réinscrites au RNCP sous un nouveau numéro et peuvent donc être inscrites dans l'avenant :

- RNCP28737 – Opérateur logistique polyvalent (inactive depuis le 05/08/2020), remplacée par : RNCP35144 – Opérateur logistique polyvalent (active jusqu'au 19/12/2023) ;
- RNCP27364 – Responsable management opérationnel commercial et marketing (inactive depuis le 18/12/2019), remplacée par : RNCP34977 – Responsable commercial et marketing (active jusqu'au 14/10/2022) ;
- RNCP28130 – Développeur marketing et commercial (inactive depuis le 23/08/2020), remplacée par : RNCP35540 – Responsable commercial et marketing (active jusqu'au 19/04/2024) ;
- RNCP19384 – Responsable en développement marketing et vente (inactive depuis le 04/10/2020), remplacée par : RNCP35758 – Responsable en développement marketing et vente (active jusqu'au 08/07/2023) ;
- RNCP23651 – Visual merchandiser (inactive depuis le 08/08/2020), remplacée par : RNCP35088 – Visual merchandiser (active jusqu'au 18/11/2023).

Article 3 | *Liste des certifications professionnelles éligibles à la « Pro-A »*

Les parties signataires conviennent de se revoir aussi souvent que nécessaire afin d'actualiser la liste et les enjeux, en fonction des travaux de la CPNEFP et de l'observatoire de la branche.

Par exception, les partenaires sociaux décident que lorsque, en référence à la fiche RNCP gérée par France compétences, la date d'enregistrement d'une certification professionnelle figurant sur cette liste arrive à échéance et que cette même certification est remplacée par une nouvelle, cette nouvelle certification sera automatiquement considérée comme étant éligible à la « Pro-A » avant d'y être inscrite lors de la prochaine révision de l'accord.

Article 4 | *Entreprises de moins de 50 salariés*

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 50 salariés dès lors que le présent avenant complète l'accord du 19 novembre 2019 lui-même applicable à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective.

Article 5 | *Durée. Révision. Dénonciation*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent avenant pourra faire l'objet d'une révision conformément aux dispositions de la convention collective à la demande de l'une ou de l'autre des parties signataires.

La révision pourra prendre effet dans les conditions visées aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Il pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires moyennant le respect d'un préavis de 3 mois.

Article 6 | *Dépôt et extension du présent accord*

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

Il sera établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et effectuer les formalités prévues aux articles L. 2231-5 et L. 2231-6 du code du travail.

À l'expiration du délai d'opposition prévu à l'article L. 2231-8 du code du travail, le présent avenant fera l'objet d'une procédure de dépôt.

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

Fait à Paris, le 7 octobre 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3101 | Convention collective nationale

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

Avenant n° 3 du 24 octobre 2022

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

NOR : ASET2251387M

IDCC : 992

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

REMALIM (CFBCT-OPEF),

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNAF CGT ;

FGA CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

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

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

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

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

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

La cotisation mensuelle s'élève à 49 euros pour les salariés relevant du régime général de sécurité sociale et à 29,40 euros pour les salariés relevant du régime local d'Alsace-Moselle. Elle est prise pour moitié par l'employeur et pour moitié par le salarié. »

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

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

« Les partenaires sociaux considèrent que la solidarité doit non seulement être professionnelle mais également intergénérationnelle et entendent favoriser l'accès des retraités à une couverture santé. Dans cette perspective, l'employeur souscrit un contrat d'assurance prévoyant qu'à l'expiration de la période de 3 ans visée par le décret n° 90-769 du 30 août 1990, l'organisme assureur propose, aux anciens salariés retraités, un contrat prévoyant des garanties identiques à celles en vigueur pour les salariés. Le souscripteur organisme chaque année avec l'assureur l'affectation des résultats bénéficiaires des actifs de manière à obtenir un lissage de la cotisation des anciens salariés retraités dans l'objectif de limiter la cotisation appelée auprès de ces derniers à 300 % de celle des actifs. »

Article 3 | Date d'effet

Le présent avenant prend effet au 1^{er} janvier 2023.

Article 4 | Formalités

Le présent avenant sera établi en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires. Il sera, conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives et au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et à défaut d'opposition, il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue de son dépôt et de son extension.

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

Fait à Paris, le 24 octobre 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3078 | Conventions collectives nationales

CABINETS D'AVOCATS

IDCC : 1000 | **PERSONNEL SALARIÉ**

IDCC : 1850 | **AVOCATS SALARIÉS**

Avenant n° 133 du 14 octobre 2022
relatif aux salaires minima du personnel salarié non-avocats

NOR : ASET2251408M

IDCC : 1000

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

FNUJA ;

UPSA ;

SAF ;

ABF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

UNSA ;

CFTC CSFV ;

SNPJ CFTD ;

CAT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Augmentation des minima conventionnels

Les signataires du présent avenant décident d'appliquer, à compter du 1^{er} janvier 2023, une augmentation de 4 % des salaires minima comme suit :

(Voir page suivante.)

Grille des salaires minima hiérarchiques			
Branche des personnels salariés des cabinets d'avocats (IDCC 1000)			
Niveau	Coefficient	Valeur du point	Salaire minima au 1 ^{er} janvier 2023
4	207	8,1224	1 681,34
	215	8,0392	1 728,43
	225	7,8312	1 762,02
	240	7,5504	1 812,10
3	240	7,5504	1 812,10
	250	7,5504	1 887,60
	265	7,5504	2 000,86
	270	7,5504	2 038,61
	285	7,5504	2 151,86
	300	7,5504	2 265,12
	350	7,5504	2 642,64
2	385	7,5504	2 906,90
	410	7,5504	3 095,66
	450	7,5504	3 397,68
	480	7,5504	3 624,19
1	510	7,5504	3 850,70
	560	7,5504	4 228,22

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

Mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 2 | Date d'application du présent avenant

Pour les cabinets d'avocats membres d'une organisation employeur signataire du présent avenant, la date d'application est fixée au 1^{er} janvier 2023.

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

Article 3 | Demande d'extension

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

Fait à Paris, le 14 octobre 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3225 | Convention collective nationale

IDCC : 1266 | **PERSONNEL DES ENTREPRISES DE RESTAURATION
DE COLLECTIVITÉS**

Avenant n° 62 du 8 septembre 2022
relatif aux minima conventionnels

NOR : ASET2251400M

IDCC : 1266

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

SNRC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FS CFTD,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux ont engagé des négociations afin d'améliorer les conditions de travail des salariés de la branche de la restauration de collectivités.

Dans ce contexte, les organisations patronales et syndicales de salariés signataires du présent avenant ont souhaité revaloriser les minima issus de l'avenant n° 61 du 10 janvier 2022.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des employeurs et des salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, étendue le 2 février 1984 (JO du 17 février 1984) tel que modifié par l'avenant n° 16 du 7 février 1996 étendu le 25 juin 1997 (JO du 5 juillet 1997).

Les partenaires sociaux signataires du présent avenant, soulignant l'importance du respect de salaires minima dans l'ensemble de la branche, rappellent que le présent avenant est applicable à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements, quel que soit leur effectif, y compris les entreprises et établissements de moins de 50 salariés.

Dès lors, compte tenu de la thématique du présent accord, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les partenaires sociaux conviennent, conformé-

ment à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

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

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

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

Article 2 | Taux horaires minima

Les taux horaires minima, tels que définis à l'article 16-1 de la convention collective nationale, sont modifiés comme suit :

(En euros.)

Niveaux	Taux horaires
I	11,07
II	11,13
III	11,27
IV	11,45
V	11,98
VI	12,47
VII	13,27
VIII	14,14
IX	17,94

Article 3 | Salaires minima mensuels

Les salaires minima mensuels (pour une durée de travail de 151,67 heures), tels que définis à l'article 16-2 de la convention collective nationale, sont modifiés comme suit :

(En euros.)

Niveaux	SMM
I	1 678,95
II	1 688,05
III	1 709,28
IV	1 736,58
V	1 816,97
VI	1 891,28
VII	2 012,62

Niveaux	SMM
VIII	2 144,57
IX	2 720,90

Article 4 | *Revenus minima annuels*

Les revenus minima annuels (pour une durée mensuelle de travail de 151,67 heures sur 12 mois), garantis aux salariés qui peuvent justifier d'un an d'ancienneté continue et révolue et tels que définis à l'article 16-3 de la convention collective nationale, sont modifiés comme suit :

(En euros.)

Niveaux	RMA
I	21 826,35
II	21 944,65
III	22 220,64
IV	22 575,54
V	23 620,61
VI	24 586,64
VII	26 164,06
VIII	27 879,41
IX	35 371,70

Article 5 | *Égalité femmes/hommes*

Il en résulte de manière générale que tout employeur doit assurer l'égalité des rémunérations entre tous les salariés placés dans une situation identique, tout particulièrement entre les hommes et les femmes, conformément aux dispositions des articles L. 3221-1 et suivants du code du travail.

Les parties signataires entendent rappeler l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et plus particulièrement à celui de l'égalité des rémunérations.

L'avenant n° 46, relatif à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes, dans son article 6, rappelle que « l'employeur doit assurer pour un même travail, ou un travail de valeur égale, et à ancienneté égale, l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ».

De même, l'avenant n° 47, relatif aux classifications des emplois et salaires, affirme dans son préambule la nécessité d'« assurer l'égalité professionnelle au travers de la formation et de la promotion ».

Sans préjudice des dispositions légales et réglementaires impératives en vigueur, les bilans et rapports de situation comparée doivent permettre d'identifier les points d'amélioration à apporter pour atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la restauration collective, conformément aux dispositions conventionnelles, légales et réglementaires.

Article 6 | *Dénonciation. Modification*

Le présent avenant, faisant partie intégrante de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, ne peut être dénoncé

ou modifié qu'à condition d'observer les règles définies aux articles 2 et 3 de ladite convention collective et aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Article 7 | Dépôt. Extension

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à toutes les entreprises et établissements entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, étendue le 2 février 1984, tel que modifié par l'avenant n° 16 du 7 février 1996 étendu le 25 juin 1997.

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

Article 8 | Entrée en vigueur. Durée

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur le premier jour du mois suivant la date de signature pour les entreprises adhérentes des syndicats patronaux signataires et, le premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension pour les entreprises de la branche non adhérentes des syndicats patronaux signataires.

Fait à Paris, le 8 septembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Accord du 27 septembre 2022

relatif à la prévention et aux sanctions des violences sexuelles
et des agissements sexistes au travail

NOR : ASET2251389M

IDCC : 1285

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

SYNDEAC ;

SNSP ;

SMA ;

PROFEDIM ;

Forces musicales ;

FSICPA ;

FNAR,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SNAPAC CFDT ;

SFA CGT ;

SNAM CGT ;

SYNPTAC CGT ;

FNSAC CGT ;

F3C CFDT ;

SUD culture solidaires,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche des entreprises artistiques et culturelles considérant :

- l'importance de la lutte à mener sur ce sujet pour l'ensemble des salariés du secteur ;
- et en particulier, la présence souvent éphémère de salariés en contrat à durée déterminée, dont ceux en CDD-U, dans les entreprises,

ont souhaité conclure le présent accord pour une meilleure prévention et une lutte plus efficace contre les violences sexuelles et les agissements sexistes en entreprise.

Sont ainsi prévues dans le présent accord des dispositions particulières en matière d'information et de sanction de ces actes et agissements au sein des entreprises de la branche.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale pour les entreprises artistiques et culturelles du 1^{er} janvier 1984, étendue par arrêté du 4 janvier 1994 JORF 26 janvier 1994.

Article 2 | Création d'un titre XVIII relatif à la prévention et sanctions des violences sexuelles et des agissements sexistes au travail

« Titre XVIII Prévention et sanctions des violences sexuelles et des agissements sexistes au travail

Les partenaires sociaux de la branche des entreprises artistiques et culturelles considérant :

- l'importance de la lutte à mener sur ce sujet pour l'ensemble des salariés du secteur ;
- et en particulier, la présence souvent éphémère de salariés en contrat à durée déterminée, dont ceux en CDD-U, dans les entreprises,

ont souhaité conclure le présent accord pour une meilleure prévention et une lutte plus efficace contre les violences sexuelles et les agissements sexistes en entreprise.

Sont ainsi prévues dans le présent titre des dispositions particulières en matière d'information et de sanction de ces actes et agissements au sein des entreprises de la branche.

Article 18.1 | Information. Prévention

18.1.1. Les acteurs de prévention internes dans l'entreprise

Il est rappelé en premier lieu que si des personnes de l'entreprise ont un rôle à jouer en matière de prévention, celle-ci relève intégralement de la responsabilité de l'employeur sur la base du 7^e de l'article L. 4121-2 du code du travail.

Tout en précisant que cela est sans incidence sur le principe de cette responsabilité, l'article L. 4122-1 du code du travail précise qu'il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail.

Le même code ajoute à l'article L. 1153-2 que les personnes ayant, de bonne foi, témoigné de faits de harcèlement sexuel ou relaté de tels faits ne peuvent être sanctionnées ou faire l'objet de mesures discriminatoires comme le mentionne l'article L. 1121-2 du code du travail.

Les signataires du présent accord rappellent l'obligation d'inscrire dans le document unique d'évaluation des risques professionnels, des dispositions de prévention des violences sexuelles et des agissements sexistes.

Les personnes en charge des ressources humaines

Les personnes en charge des ressources humaines participent au renforcement de l'information et/ou de la formation des salariés sur les situations de harcèlement et violences sexuelles ainsi que sur les agissements sexistes. En exécution des directives en la matière de l'employeur, elles mettent en place et déploient au sein de l'entreprise les mesures internes de prévention et de traitement des situations de harcèlement et de violence au travail. Les personnes en charge des ressources humaines

peuvent constituer un relais des signalements des situations de harcèlement, violences sexuelles et agissement sexistes.

Le comité social et économique ou le comité social et économique conventionnel

Pour les entreprises qui en sont dotées, le comité social et économique (ou le CSEC) joue un rôle central dans la lutte contre le harcèlement sexuel.

En application du 1° de l'article L. 2312-9 du code du travail, il procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés, comprenant les situations de harcèlement sexuel et les agissements sexistes. En application du 3° du même article, il peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes. Tout refus de l'employeur à ces propositions doit être motivé.

Le comité social et économique (ou le CSEC) peut, conformément à l'article L. 2312-59 du code du travail, également exercer le droit d'alerte lorsqu'un membre de la délégation du personnel a connaissance d'une situation de harcèlement sexuel. Dans cette hypothèse, l'employeur mène sans délai une enquête conjointe avec le membre de la délégation du personnel.

En cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de cette atteinte, et à défaut de solution trouvée avec l'employeur, le salarié, ou le membre de la délégation du personnel au comité social et économique (ou CSEC), si le salarié intéressé averti par écrit ne s'y oppose pas, saisit le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui statue selon la procédure accélérée au fond.

Le juge peut ordonner toutes mesures propres à faire cesser cette atteinte et assortir sa décision d'une astreinte qui sera liquidée au profit du Trésor.

Le comité social et économique exerce sa vigilance sur le contenu du règlement intérieur sur la base des prérogatives qui lui sont conférées par l'article L. 1321-4 du code du travail.

Par ailleurs, le comité social et économique (ou CSEC) peut sur la base des dispositions de l'article L. 2315-94 du code du travail nommer un expert en cas de risque grave, identifié et actuel, révélé ou non par un accident du travail ou une maladie professionnelle.

Le référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements et violences sexistes désigné parmi les membres du CSE (ou CSEC)

Conformément à l'article L. 2314-1 du code du travail, le comité social et économique (ou CSEC) désigne un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes parmi ses membres, sous la forme d'une résolution adoptée selon les modalités définies à l'article L. 2315-32 du code du travail, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

Le référent élu au CSE (ou CSEC) bénéficie déjà d'un crédit d'heures pour son mandat, néanmoins un crédit supplémentaire de 21 heures par an est prévu pour les actions d'information, de sensibilisation et de prévention des agissements sexistes, des violences et du harcèlement.

Conformément à l'article L. 2315-18 du code du travail le référent élu au CSE et les membres de la délégation du personnel du CSE (ou CSEC) bénéficient lors de leur premier mandat, d'une formation en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail, fixée à cinq jours minimums. En cas de renouvellement de leur mandat, la formation est d'une durée minimale de trois jours pour chaque membre de la délégation du personnel.

Le référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements et violences sexistes au sein de l'entreprise

En complément du référent désigné parmi les élus du CSE (ou CSEC), chaque entreprise artistique et culturelle de plus de 50 salariés (ETP) devra désigner un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements et violences sexistes.

Le référent bénéficiera des moyens nécessaires à son action :

- temps de formation ;
- possibilité de recourir à de l'aide extérieure, notamment pour ne pas générer un risque psycho-social pour ce référent ;
- temps pour les initiatives et mesures lors de la prise en charge d'un signalement.

Le temps nécessaire à ces actions n'est pas comptabilisé dans le crédit d'heures mentionné ci-après, mais fait l'objet d'une information préalable à l'employeur et d'un état des actions menées.

Pour les actions d'information, de sensibilisation et de prévention, il est prévu un crédit de 21 heures par an pour le référent non élu au CSE (ou CSEC) désigné par l'employeur.

Les entreprises dotées d'un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements et violences sexistes s'assurent que ce dernier est bien informé de tout signalement de situation de harcèlement, de violence ou d'agissement sexiste.

Le référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements et violences sexistes est chargé d'orienter les salariés (notamment vers les autorités compétentes), de les informer et de les accompagner en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements et violences sexistes. Il participe à la mise en œuvre des procédures internes permettant de faciliter le signalement et le traitement des faits de harcèlement sexuel et d'agissements et violences sexistes. Il contribue au déroulement des enquêtes internes.

18.1.2. Les acteurs de prévention externes à l'entreprise

Les services de prévention et de santé au travail

Les services de santé au travail sont des acteurs privilégiés en matière de prévention du harcèlement et de la violence au travail. Ils jouent un rôle en matière d'information et de sensibilisation des salariés, de leur suivi médical individuel et de l'accompagnement de l'employeur. L'employeur peut demander la participation des services de santé au travail pour l'évaluation des risques professionnels, la réalisation d'actions de prévention ainsi que pour l'élaboration de formations adaptées et d'une politique de sécurité appropriée au niveau de l'entreprise.

Les tiers de confiance

Les acteurs internes à l'entreprise peuvent s'appuyer, dans le cadre de la prévention et du traitement des violences sexuelles et sexistes, sur des tiers de confiance disposant des compétences nécessaires pouvant être utiles à l'entreprise et aux salariés, qu'il s'agisse d'organismes de formation, de consultants externes, du conseil baromètre social (AFDAS), de lignes d'écoute psychologique, de psychologues cliniciens, sans que cette liste ne soit exhaustive.

Il est rappelé que les entreprises de moins de 50 salariés et les entreprises sans représentants du personnel sont prioritaires pour être accompagnées par l'AFDAS.

En l'absence de CSE et de référents, les salariés et les employeurs des entreprises de moins de 11 salariés, pourront se rapprocher des organisations signataires du présent accord afin d'être accompagnés dans leurs démarches de prévention et d'action.

Les services des directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (contrôle et inspection du travail) peuvent également informer, renseigner et orienter les salariés et les employeurs.

18.1.3. Modalités d'information des salariés

Avant le début de la période d'exécution du premier contrat de travail de l'année, et au plus tard lors de la transmission du premier contrat de travail de l'année, l'employeur remet au salarié une fiche informative, sous forme de document papier imprimé en caractères aisément lisibles et en format A4, relative à la prévention des violences sexuelles et sexistes au sein de l'entreprise.

Périodiquement, l'employeur invite les salariés à signaler, le cas échéant, toute situation de harcèlement ou de violence au travail dont ils pourraient être victimes ou témoins et rappelle aux salariés les règles encadrant le harcèlement et les violences sexuelles ainsi que les agissements sexistes, dans une temporalité qui lui appartient et au minimum une fois par an (par exemple lors de réunions d'équipe ou des entretiens annuels).

Outre les obligations d'affichage définies à l'article L. 1153-5 du code du travail, l'employeur doit afficher les informations listées ci-après, au format minimum de 2 pages A3 ou en caractères aisément lisibles, dans chaque loge mise à disposition des artistes et dans les lieux de repos mis à disposition de chaque catégorie de personnel.

Cette fiche et l'affichage comportent les informations suivantes :

- rappel de l'interdiction des agissements sexistes et des violences sexuelles ;
- rappel des dispositions des articles L. 1142-2-1, L. 1153-1 et L. 1153-6 du code du travail ;
- rappel que tout manquement à ces règles peut justifier une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'à la rupture du contrat de travail ;
- reprise de la définition du code pénal du harcèlement sexuel et des peines encourues ;
- rappel des actions civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel ;
- l'agissement sexiste, l'outrage sexiste, le voyeurisme, le harcèlement notamment commis par le biais de services de communication en ligne, le harcèlement sexuel, l'agression sexuelle, le viol et la non-dénonciation d'un crime font l'objet de sanctions civiles et/ou pénales ;
- s'il en existe dans l'entreprise, les coordonnées des personnes référentes chargées d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ;
- s'il en existe dans l'entreprise, les coordonnées des représentants du personnel et des délégués syndicaux ;
- les informations sur la manière dont peut se dérouler la procédure de signalement ;
- les coordonnées du service de prévention et de santé au travail Thalie Santé (ex-CMB) ;
- les coordonnées de l'inspection du travail ;
- les coordonnées de la défenseure des droits ;
- les coordonnées de la cellule de prévention d'Audiens : numéro de téléphone unique : 01-87-20-30-90 et adresse électronique : violences-sexuelles-culture@audiens.org.

Article 18.2 | *Enquête interne*

18.2.1. Principes généraux

L'employeur met en place une procédure interne de signalement et de traitement des faits de harcèlement sexuel et de tous les types d'agissements sexistes ou de violences sexuelles.

Dans les entreprises qui ont un règlement intérieur, celui-ci contient les informations sur les conditions dans lesquelles s'exerce le signalement.

Dans les entreprises qui n'ont pas de règlement intérieur, mais qui ont un CSE (ou CSEC), celui-ci est consulté par l'employeur lors de l'adoption du document qui contient les informations sur les conditions dans lesquelles s'exerce le signalement.

Dans les entreprises qui n'ont ni règlement intérieur ni CSE (ou CSEC), ce document est établi par l'employeur.

Le document contient obligatoirement les extraits du code du travail sur les protections dont bénéficient les personnes victimes ou témoins d'agissements sexistes ou de violences sexuelles qui en informent leur employeur.

Dès lors que des allégations concernant des agissements ou des violences sexuelles ou sexistes dans le cadre du travail leur sont signalés, que ce signalement émane d'un témoin, d'un représentant élu du personnel, d'un délégué syndical, d'une victime présumée ou de qui que ce soit appartenant à l'entreprise, une enquête interne est engagée, dans le respect du principe d'impartialité, par l'employeur, quelle que soit la durée du contrat de travail des salariés concernés et même si la période d'exécution des contrats de travail est terminée.

Dans ce dernier cas, l'enquête aura pour objet de renforcer la prévention et la sécurité du personnel, par l'identification des risques pour les supprimer ou les éviter, sans préjudice du droit de la victime d'agir en justice.

Participent de droit à cette enquête les référents harcèlement du CSE/C et de l'entreprise, lorsqu'ils existent.

La preuve des faits est rapportée par tout moyen. Conformément aux préconisations de la défenseure des droits, il est fortement recommandé d'effectuer ce signalement par écrit. À défaut, l'employeur doit consigner par écrit l'énonciation des faits rapportés et remet une copie de cette déclaration contre décharge à la personne entendue. Tous les référents de prévention peuvent aider à la rédaction de cet écrit dans le respect du principe de confidentialité propre à ce type d'enquête. Le signalement peut être adressé notamment aux personnes en charge des ressources humaines et aux référents.

L'obligation d'ouvrir une enquête interne est indépendante de toute procédure disciplinaire ou judiciaire.

L'employeur a la possibilité d'être accompagné par une structure extérieure pour mener l'enquête qui ne doit pas durer plus longtemps que la durée de prescription des faits prévue par le code du travail (2 mois à partir de la connaissance des faits par l'employeur) en matière de procédure disciplinaire.

L'enquête vise à établir la matérialité des faits en recueillant les éléments factuels auprès des personnes concernées : victime, entourage de la victime, témoins, personnes mises en cause... Elle n'a pas pour but ni ne doit avoir pour effet d'exposer des griefs au salarié en lui indiquant qu'il encourt une sanction.

Il est recommandé que le rapport d'enquête soit signé par l'ensemble des enquêteurs (personnes en charge des ressources humaines, référents...) et transmis à

l'employeur ou l'un de ses représentants, afin qu'il mette en œuvre son pouvoir de direction et prenne à ce titre les mesures qui s'imposent.

Pendant l'enquête, il est recommandé d'organiser l'éloignement du salarié mis en cause de la victime présumée après avoir recueilli l'avis de celle-ci.

L'employeur est tenu de transmettre les suites de l'enquête aux parties concernées (victime présumée et salarié mis en cause) dans le respect du principe de confidentialité propre à ce type d'enquête.

Cependant, en cas de contentieux, les éléments de la procédure d'enquête peuvent être demandés par les parties ou la juridiction.

18.2.2. Les victimes

Lorsque qu'une enquête interne est engagée par l'employeur dans le but d'établir la réalité des faits pouvant constituer des violences ou des agissements sexuels ou sexistes en vue d'une éventuelle sanction, il est recommandé que les victimes présumées soient invitées par écrit par l'employeur à être entendues, par la ou les personnes en charge de l'enquête même si la période d'exécution de leur contrat de travail est terminée.

À cette occasion, l'écrit communiqué rappelle les droits et voies de recours qui s'ouvrent aux victimes de violences ou d'agissements sexistes ou sexuelles. Il est notamment rappelé, l'existence de la cellule d'écoute à destination des victimes ou des témoins de viol, de harcèlement sexuel, de violences sexistes et sexuelles dans le secteur du spectacle vivant, de l'audiovisuel ou du cinéma.

Les victimes présumées peuvent, après information de l'employeur, être accompagnées par la personne de leur choix. Ces personnes sont soumises à la même confidentialité que les enquêteurs.

L'entretien peut se dérouler en visioconférence ou en présentiel au choix de la personne. Dans ce dernier cas, les frais engagés par les salariés extérieurs à l'entreprise (ou ancien salariés) pour se déplacer suite à cette invitation sont remboursés par l'employeur sur la base d'un voyage SNCF en seconde classe ou si la personne se déplace en voiture, après acceptation par l'employeur, dans la limite du barème fiscal des indemnités kilométriques sur présentation du justificatif nécessaire pour l'application de ce barème.

18.2.3. Les personnes mises en cause

Lorsqu'une enquête est engagée par l'employeur après la fin de la période d'exécution du contrat de travail des personnes mises en causes, celles-ci sont invitées par écrit à être entendues si elles le souhaitent et, le cas échéant, elles peuvent être accompagnées de la personne de leur choix après information de l'employeur.

L'écrit communiqué à la personne mise en cause précise bien qu'il s'agit d'une enquête interne et non d'une procédure disciplinaire.

L'entretien peut se dérouler en visioconférence ou en présentiel au choix de la personne. Dans ce dernier cas, les frais engagés par les salariés extérieurs à l'entreprise (ou ancien salariés) pour se déplacer suite à cette invitation sont remboursés par l'employeur sur la base d'un voyage SNCF en seconde classe ou si la personne se déplace en voiture, après acceptation par l'employeur, dans la limite du barème fiscal des indemnités kilométriques sur présentation d'un justificatif nécessaire pour l'application de ce barème.

Lorsque les personnes mises en cause refusent d'être entendues dans le cadre de l'enquête engagée dans l'entreprise, l'employeur en prend acte, et en informe la victime présumée.

Les personnes mises en cause ne peuvent ni recevoir de signalement ni mener l'enquête interne.

Article 18.3 | *Droits d'alerte et de retrait*

Conformément à l'article L. 4131-1 du code du travail, en cas de motif raisonnable de penser que la situation de travail présente un danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé, les salariés disposent d'un droit d'alerte et de retrait qui peut s'exercer en cas de violence, de harcèlement, ou d'agissement sexiste au travail. En cas de contentieux, la réalité des faits justifiant l'alerte et/ou le retrait pourra être vérifiée par le juge.

Article 18.4 | *Procédure disciplinaire et sanctions disciplinaires*

L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de violence et de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et les sanctionner.

Conformément aux règles précisées à l'article L. 1332-2 du code du travail, si l'enquête interne confirme les faits signalés, l'employeur met en œuvre la procédure disciplinaire lors de laquelle les griefs sont présentés au salarié qui bénéficie des garanties procédurales contradictoires.

La sanction peut ensuite être prononcée dans les délais prévus par la loi.

Article 18.5 | *Accompagnement et protection individuels des victimes présumées*

Dès qu'un signalement est opéré, l'employeur met en place des mesures provisoires, telles que :

- accompagnement de la victime présumée et de la personne mise en cause, par exemple : rappel de la procédure interne, des structures et personnes pouvant être sollicitées et du caractère confidentiel des faits rapportés, confrontés, échangés ;
- éloignement ou rupture de lien de travail avec l'agresseur potentiel dans le travail quotidien, de préférence avec l'accord de la victime présumée ;
- horaires décalés ;
- affectation à autre poste ;
- télétravail ;
- intervention du médecin du travail ;
- proposition de mesures de soutien psychologique (dont l'orientation vers la cellule spécialisée hébergée par Audiens) ;
- mise à pied à titre conservatoire, etc.

Article 18.6 | *Coactivité*

Lorsqu'il existe de la coactivité avec une personne physique ou morale (notamment sous la forme de contrat de sous-traitance, de co-production, de co-réalisation, de résidence...), les entreprises artistiques et culturelles prennent toutes les mesures nécessaires pour que les règles et mesures de lutte contre le harcèlement et les agissements sexuels et sexistes applicables dans leurs lieux de travail s'imposent à ces structures et à leur personnel, quel que soit leur statut, ainsi qu'aux personnes physiques.

Il s'agira notamment d'engagements juridiquement contraignants, par le biais de clauses insérées dans les contrats conclus par les entreprises artistiques et culturelles avec ces personnes physiques ou morales.

Il pourra s'agir également de mesures pratiques, telles que des réunions d'informations.

En tout état de cause, ces mesures devront permettre :

- l’opposabilité du règlement intérieur de l’établissement, lorsqu’il existe, à toute personne intervenant dans ce lieu ;
- l’information à ces personnes physiques ou morales des règles et mesures de lutte contre les violences et les agissements sexuels et sexistes applicables dans l’entreprise artistique et culturelle, avec, *a minima*, la remise d’une copie de la fiche d’information mentionnée à l’article 18.1.3 du présent titre ;
- l’information, au contractant de l’entreprise artistique et culturelle, que tout membre de son personnel ou lui-même pourra être invité à être entendu dans le cadre d’une enquête interne, en cas de mise en œuvre du plan de lutte contre les violences et le harcèlement par l’entreprise.

Lorsque le responsable d’une des entreprises est informé d’un comportement inapproprié d’un membre du personnel de son cocontractant qui est susceptible de constituer un harcèlement sexuel ou un agissement sexiste, il alerte ce dernier dans les meilleurs délais. Les cocontractants devront agir de manière conjointe et diligente de manière à protéger la victime présumée.

En cas de comportement inapproprié de personnes qui ne sont pas soumises à un lien de subordination (spectateurs, amateurs, bénévoles etc.), il sera fait application du règlement intérieur du lieu de spectacle qui doit prévoir l’exclusion des lieux de travail de toute personne dont le comportement cause une atteinte grave et immédiate à l’intégrité, à la santé ou à la sécurité du personnel. »

Article 3 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Au regard de la composition de la branche des entreprises artistiques et culturelles composée quasi exclusivement d’entreprises de moins de 50 salariés, et 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 50 salariés, visées à l’article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 4 | Durée de l’accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5 | Clause de rendez-vous

Les parties décident de se réunir dans 1 an pour faire un point sur l’application du présent accord notamment sur les modalités d’information des salariés.

Le présent titre pourra être révisé notamment en fonction des conclusions de la négociation de branche obligatoire prévue au 2° de l’article L. 2241-1 du code du travail.

Article 6 | Dénonciation de l’accord

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment par l’une des parties signataires sous réserve du respect d’un préavis de 4 mois. Cette dénonciation devra être notifiée à l’ensemble des autres signataires par lettre recommandée avec demande d’avis de réception. Les parties se réuniront pendant le délai de préavis pour échanger sur les possibilités de négocier un nouvel accord.

Article 7 | Entrée en vigueur, dépôt et demande d’extension de l’accord

Comme le prévoient les articles L. 2231-6, D. 2231-2, L. 2261-1 et L. 2262-8 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services du ministère

chargé du travail ainsi qu'auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.

En application des dispositions des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail, l'ensemble des parties signataires demande que cet accord fasse l'objet d'un arrêté d'extension.

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} novembre 2022.

Les dispositions du présent accord peuvent être adaptées aux spécificités de l'entreprise de spectacle, par accord d'entreprise, assurant des garanties au moins équivalentes, conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail.

Fait à Paris, le 27 septembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 27 juillet 2022

relatif aux salaires minima conventionnels pour l'année 2022

NOR : ASET2251388M

IDCC : 1285

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

SYNDEAC ;

SNSP ;

SMA ;

PROFEDIM ;

Forces musicales ;

FSICPA ;

FNAR,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SFA CGT ;

SNAM CGT ;

SYNPTAC CGT ;

FNSAC CGT ;

SUD culture solidaires,

d'autre part,

à l'issue de la négociation prévue à l'article L. 2241-1 du code du travail, il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux souhaitent modifier l'article 1^{er} de l'accord sur les salaires 2022 signé le 16 mai 2022. En effet, la grille des minima conventionnels spécifique des artistes dramatiques et chorégraphiques comportait une mention qui n'est plus d'actualité dans notre secteur. Les partenaires sociaux se sont donc accordés pour remplacer cette grille par celle jointe dans cet avenant. Les montants ne sont pas modifiés.

Le présent avenant s'applique au personnel des emplois artistiques dramatiques et chorégraphiques des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles du 1^{er} janvier 1984, étendue le 4 janvier 1994 (JORF 26 janvier 1994), et de ses avenants en vigueur.

Article 1^{er}

Article 1.1 | Minima conventionnels des artistes

Article 1.1.1 | Minima conventionnels des artistes dramatiques et chorégraphiques engagés par les entreprises artistiques et culturelles

Les salaires minima conventionnels des artistes dramatiques et chorégraphiques engagés par les entreprises artistiques et culturelles sont revalorisés selon la grille des minima ci-après :

(En euros.)

Artistes dramatiques		< période de création mensualisée
Artistes chorégraphiques		< période de création mensualisée
CDI et CDD > 4 mois	Minimum brut mensuel	2 018,56
(stagiaires 1 ^{re} année – 30 %/2 ^e année – 15 %)		
CDD < 4 mois	Minimum brut mensuel	2 127,37
(stagiaires 1 ^{re} année – 30 %/2 ^e année – 15 %)		
CDD < 4 mois	Minimum brut mensuel en cas de fractionnement	2 344,98
(stagiaires 1 ^{re} année – 30 %/2 ^e année – 15 %)		
Artistes dramatiques		répétitions
Artistes chorégraphiques		répétitions
CDD < 1 mois	Service répétition	56,72
(stagiaires 1 ^{re} année – 30 % / 2 ^e année – 15 %)		
CDD < 1 mois		
(stagiaires 1 ^{re} année – 30 %/2 ^e année – 15 %)		
Artistes dramatiques		représentations
Artistes chorégraphiques		représentations
CDD < 1 mois	Cachet forfaitaire jour	
(stagiaires 1 ^{re} année – 30 % / 2 ^e année – 15 %)	> si 1 ou 2 cachets dans le mois	148,24
	> si plus de 2 cachets dans le mois	129,00

Article 2 | Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En application des articles L. 2232-10-1 et L. 2261-23-1 du code du travail, eu égard à la configuration des entreprises de la branche des entreprises artistiques et culturelles qui sont dans leur grande majorité des TPE, aucune stipulation spécifique n'est prévue pour les entreprises ayant un effectif inférieur à 50 salariés.

Article 3 | Entrée en vigueur et dépôt de l'accord

Les parties conviennent que le présent accord sera applicable à compter du 1^{er} juin 2022.

Il est convenu que les syndicats signataires demandent l'extension du présent accord, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail. L'accord sera porté à l'extension par la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 27 juillet 2022.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 27 septembre 2022
relatif à la modification de la convention collective
(article III.3 « Activités sociales dans les entreprises »)

NOR : ASET2251390M

IDCC : 1285

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

SYNDEAC ;

SNSP ;

SMA ;

PROFEDIM ;

Forces musicales ;

FSICPA ;

FNAR,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SNAPAC CFTD ;

SFA CGT ;

SNAM CGT ;

SYNPTAC CGT ;

FNSAC CGT ;

F3C CFTD ;

SUD culture solidaires ,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Il est convenu entre les parties signataires de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles d'apporter par le présent avenant les modifications suivantes à la convention collective des entreprises artistiques et culturelles (IDCC 1285).

Article 1^{er} | Objet

Le présent avenant a pour objet d'assujettir les employeurs faisant une application de la présente convention collective en application de l'article L. 7121-7-1 du code du travail au paiement de la cotisation au fonds national d'activités sociales des entreprises artistiques et culturelles.

Article 2 | Champ d'application

Le champ d'application du présent avenant est celui de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles du 1^{er} janvier 1984, étendue le 4 janvier 1994 (*JORF* 26 janvier 1994), et de ses avenants en vigueur.

Article 3 | Modification de l'article III.3.1.a

Le présent avenant modifie l'article III.3.1.a de la convention collective, en remplaçant le titre :

« III.3.1.a. Entreprises d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés »

Par :

« III.3.1.a. Entreprises de la branche d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés ».

Article 4 | Modification de l'article III.3.1.b

Le présent avenant modifie l'article III. 3.1.b de la convention collective, en remplaçant le titre :

« III.3.1.b. Entreprises de moins de 11 salariés »

Par :

« III.3.1.b. Entreprises de la branche de moins de 11 salariés »

Article 5 | Modification de l'article III.3.1.c

Le présent avenant modifie l'article III.3.1.c de la convention collective, en remplaçant le titre :

« III.3.1.c. Entreprises au sein desquelles n'existe pas de représentation du personnel »

Par :

« III.3.1.c. Entreprises de la branche au sein desquelles n'existe pas de représentation du personnel »

Article 6 | Modification de l'article III.3.1.d

L'article III.3.1.d devient « article III.3.1.e ».

Article 7 | Création de l'article III.3.1.d

Le présent avenant crée un nouvel article à la convention collective :

« III.3.1.d. Employeurs quel que soit le nombre de salariés et faisant une application de la présente convention collective en application de l'article L. 7121-7-1 du code du travail.

Les employeurs sont tenus de verser au FNAS une cotisation égale à 1,45 % de la totalité des salaires bruts.

Les salariés dont l'activité a généré ces cotisations bénéficient des activités du FNAS, selon les modalités prévues dans les statuts du FNAS. »

Article 8 | Modification de l'article III.3.3. Article 5 des statuts du fonds national d'activités sociales des entreprises artistiques et culturelles

Le présent avenant remplace l'article 5 des statuts du fonds national d'activités sociales des entreprises artistiques et culturelles (FNAS) visés à l'article III.3.3 de la convention collective :

« Article 5

L'association est créée pour impulser, coordonner, fournir des activités sociales aux salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles, quelle que soit la nature de leur contrat de travail et même lorsqu'ils ne sont plus sous contrat de travail, sous réserve qu'ils aient ouvert des droits tels que définis dans le règlement intérieur du FNAS. »

Par :

« Article 5

L'association est créée pour impulser, coordonner, fournir des activités sociales aux salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles, ou dont les employeurs font une application de la présente convention collective en application de l'article L. 7121-7-1 du code du travail, quelle que soit la nature de leur contrat de travail et même lorsqu'ils ne sont plus sous contrat de travail, sous réserve qu'ils aient ouvert des droits tels que définis dans le règlement intérieur du FNAS. »

Article 9 | Modification de l'article III.3.3. Article 21 des statuts du fonds national d'activités sociales des entreprises artistiques et culturelles

Le présent avenant remplace l'article 21 des statuts du fonds national d'activités sociales des entreprises artistiques et culturelles (FNAS) visés à l'article III.3.3 de la convention collective :

« Article 21

Les supports d'information élaborés ou édités par le FNAS sont destinés à informer les salariés des entreprises appartenant au champ de la présente convention du contenu des activités sociales et de la vie de l'association.

L'association organisera également des journées d'études dans le but de compléter l'information de ses adhérents. Seront invités à ces réunions suivant les modalités définies dans le règlement intérieur du FNAS, les représentants des syndicats de salariés participant au conseil de gestion du FNAS. »

Par :

« Article 21

Les supports d'information élaborés ou édités par le FNAS sont destinés à informer les salariés visés à l'article 5 des présents statuts de la vie de l'association.

L'association organisera également des journées d'études dans le but de compléter l'information de ses adhérents. Seront invités à ces réunions suivant les modalités définies dans le règlement intérieur du FNAS, les représentants des syndicats de salariés participant au conseil de gestion du FNAS. »

Article 10 | *Modification de l'article III.3.3. Article 24 des statuts du fonds national d'activités sociales des entreprises artistiques et culturelles*

Le présent avenant remplace l'article 24 des statuts du fonds national d'activités sociales des entreprises artistiques et culturelles (FNAS) visés à l'article III.3.3 de la convention collective :

« Article 24

Les recettes de l'association se composent :

- des cotisations versées à chaque trimestre échu, au plus tard 1 mois après l'échéance de celui-ci, par les entreprises visées par la convention collective citée à l'article 5 ci-dessus. Des ressources résultant de l'exercice de ses activités ;
- des subventions diverses ou dons qu'elle serait amenée à percevoir. »

Par :

« Les recettes de l'association se composent :

- des cotisations des entreprises dont l'activité principale relève de la branche des entreprises artistiques et culturelles versées à chaque trimestre échu, au plus tard 1 mois après l'échéance de celui-ci, par les entreprises visées par la convention collective citée à l'article 5 ci-dessus ;
- des cotisations des employeurs qui optent pour l'application de la convention collective des entreprises artistiques et culturelles en application des dispositions de l'article L. 7121-7-1 du code du travail et versées à l'organisme collecteur désigné par le conseil de gestion du FNAS à l'issue de chaque contrat de travail ;
- des ressources résultant de l'exercice de ses activités ;
- des subventions diverses ou dons qu'elle serait amenée à percevoir. »

Article 11 | *Durée de l'accord*

Le présent avenant de révision est conclu pour une durée indéterminée.

Article 12 | *Dénonciation de l'accord*

Le présent avenant pourra être dénoncé à tout moment par l'une des parties signataires sous réserve du respect d'un préavis de 4 mois. Cette dénonciation devra être notifiée à l'ensemble des autres signataires par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Les parties se réuniront pendant le délai de préavis pour échanger sur les possibilités de négocier un nouvel avenant.

Article 13 | *Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés*

En application des articles L. 2232-10-1 et L. 2261-23-1 du code du travail, eu égard à la configuration des entreprises de la branche des entreprises artistiques et culturelles qui sont dans leur grande majorité des TPE, aucune stipulation spécifique n'est prévue pour les entreprises ayant un effectif inférieur à 50 salariés.

Article 14 | *Entrée en vigueur, dépôt et demande d'extension de l'accord*

Conformément aux dispositions légales, le présent avenant sera notifié aux organisations syndicales représentatives et fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les dispositions légales et réglementaires en vigueur. Il est également convenu que les signataires demandent l'extension du présent avenant, conformément à l'article L. 2261-24 du code du travail.

Le présent avenant entre en vigueur dans un délai de quinze jours à compter de la date de sa notification aux parties signataires.

Fait à Paris, le 27 septembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 27 septembre 2022

relatif à la modification de la convention collective
(articles II.2 et l'article 8 des statuts du fonds commun d'aide au paritarisme)

NOR : ASET2251392M

IDCC : 1285

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

SYNDEAC ;

SNSP ;

SMA ;

PROFEDIM ;

Forces musicales ;

FSICPA ;

FNAR,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SNAPAC CFTD ;

SFA CGT ;

SNAM CGT ;

SYNPTAC CGT ;

FNSAC CGT ;

F3C CFTD ;

SUD culture solidaires,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Il est convenu entre les parties signataires de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles d'apporter par le présent avenant les modifications suivantes à la convention collective des entreprises artistiques et culturelles (IDCC 1285).

Article 1^{er} | Objet

Le présent avenant a pour objet de modifier l'article II.2.1 et l'article 8 des statuts du fonds commun d'aide au paritarisme (FCAP) visé par l'article II.2.2 de la convention collective.

Article 2 | Champ d'application

Le champ d'application du présent avenant est celui de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles du 1^{er} janvier 1984, étendue le 4 janvier 1994 (*JORF* 26 janvier 1994), et de ses avenants en vigueur.

Article 3 | Modification de l'article II.2.1

Le présent avenant modifie l'article II.2.1 de la convention collective, en supprimant la phrase suivante :

« La collecte des fonds perçus ne peut se faire que par un organisme paritaire. »

Article 4 | Modification de l'article II.2.2

Le présent avenant modifie l'article II.2.2 portant sur les statuts du fonds commun d'aide au paritarisme en remplaçant le paragraphe suivant :

« Article 8

La collecte des cotisations auprès des entreprises pourra être confiée par le comité de gestion à un organisme paritaire disposant d'un service spécialisé dans la collecte des cotisations sociales. »

Par :

« Article 8

Le conseil de gestion du FCAP est habilité à désigner le ou les organismes collecteurs des fonds par une décision majoritaire au sein de chaque collège de ses membres. »

Article 5 | Durée de l'accord

Le présent avenant de révision est conclu pour une durée indéterminée.

Article 6 | Dénonciation de l'accord

Le présent avenant pourra être dénoncé à tout moment par l'une des parties signataires sous réserve du respect d'un préavis de 4 mois. Cette dénonciation devra être notifiée à l'ensemble des autres signataires par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Les parties se réuniront pendant le délai de préavis pour échanger sur les possibilités de négocier un nouvel avenant.

Article 7 | Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En application des articles L. 2232-10-1 et L. 2261-23-1 du code du travail, eu égard à la configuration des entreprises de la branche des entreprises artistiques et culturelles qui sont dans leur grande majorité des TPE, aucune stipulation spécifique n'est prévue pour les entreprises ayant un effectif inférieur à 50 salariés.

Article 8 | Entrée en vigueur, dépôt et demande d'extension de l'accord

Conformément aux dispositions légales, le présent avenant sera notifié aux organisations syndicales représentatives et fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère

chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les dispositions légales et réglementaires en vigueur. Il est également convenu que les signataires demandent l'extension du présent avenant, conformément à l'article L. 2261-24 du code du travail.

Le présent avenant entre en vigueur dans un délai de quinze jours à compter de la date de sa notification aux parties signataires.

Fait à Paris, le 27 septembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Accord du 19 septembre 2022
relatif aux revalorisations salariales

NOR : ASET2251401M

IDCC : 1351

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

SESA ;

GPMSE TLS ;

GES ;

ADMS ;

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT ;

UNSA FCS ;

FEETS FO ;

SNEPS CFTC ;

Sud Solidaires prévention,

d'autre part,

Préambule

Dans un contexte inflationniste marqué par des augmentations successives du Smic au cours de l'année 2022, et avec une volonté d'anticiper au mieux les évolutions des prochains mois, les partenaires sociaux de la branche des entreprises de prévention et de sécurité se sont réunis en vue de revaloriser les salaires minimaux conventionnels.

Il est ainsi convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Champ d'application

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'ensemble des entreprises dont l'activité principale relève du champ d'application géographique et professionnel de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985 (étendue par arrêté du 25 juillet 1985, JO 30 juillet 1985), modifié en dernier lieu par l'accord du 24 novembre 2011 (étendu par arrêté du 30 mai 2012, JO du 6 juin 2012).

Les partenaires sociaux signataires du présent accord, soulignant l'importance de la revalorisation des minima conventionnels pour l'ensemble des salariés de la branche, rappellent que le présent accord est applicable à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements, quel que soit leur effectif, y compris les entreprises et établissements de moins de 50 salariés.

Article 2 | Revalorisation de la grille des salaires minimaux

Les parties conviennent de procéder à une revalorisation de 7,5 % de l'ensemble des salaires minimaux conventionnels tels que définis dans l'annexe à l'accord du 27 septembre 2021 relatif aux revalorisations salariales pour l'année 2022 entré en vigueur le 1^{er} janvier 2022.

Le tableau correspondant à cette nouvelle grille des minima constitue l'annexe 1 du présent accord.

Les primes et indemnités pour lesquelles les dispositions d'un accord de branche ont prévu qu'elles évolueraient à due proportion des augmentations des minima conventionnels seront également revalorisées du même pourcentage (7,5 %) selon les mêmes conditions d'entrée en vigueur. Les montants de ces primes et indemnités – après revalorisation – sont indiqués à l'annexe 1 du présent accord.

Article 3 | Disposition concernant l'égalité femmes-hommes

L'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois, ainsi que les mesures permettant de l'atteindre ont bien été pris en compte au cours des échanges entre les parties.

Article 4 | Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en application à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté ministériel notifiant son extension.

Article 5 | Révision. Dénonciation

5.1. Révision

Le présent accord pourra être révisé à tout moment par accord entre les parties dans les conditions définies à l'article L. 2261-7 du code du travail. Les négociations sur ce projet de révision devront s'engager dans un délai de 3 mois suivant la présentation du courrier de révision. Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou à défaut seront maintenues.

5.2. Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé à tout moment, avec un préavis de 3 mois, par l'une ou l'autre des parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception, dans le respect des conditions de l'article L. 2261-9 du code du travail.

Article 6 | Dépôt et publicité

Le présent document sera déposé en 2 exemplaires (1 version papier et 1 version électronique) par l'une des organisations patronales signataires auprès de la direction générale du travail ainsi qu'en un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Une demande d'extension sera par ailleurs déposée par la partie patronale dans les conditions décrites à l'article L. 2261-24 du code du travail. Un exemplaire dûment signé par chacune des parties sera remis à chaque organisation représentative au sein de la branche.

Fait à Paris, le 19 septembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Grille des rémunérations minimales conventionnelles branche prévention-sécurité

(En euros.)

Grille de salaires applicable à la date d'entrée en vigueur			
Catégorie professionnelle	Coefficient	Base mensuelle 151,67 heures	
		Minima conventionnels au 1 ^{er} janvier 2022	Minima conventionnels à date d'entrée en vigueur
I. Agent d'exploitation, employé, administratif et technicien			
Niveau 1			
Échelon 1			
Échelon 2			
Niveau 2			
Échelon 1			
Échelon 2	120	1 573,17	1 691,16
Niveau 3			
Échelon 1	130	1 593,79	1 713,32
Échelon 2	140	1 641,59	1 764,71
Échelon 3	150	1 703,00	1 830,73
Niveau 4			
Échelon 1	160	1 797,17	1 931,96
Échelon 2	175	1 943,27	2 089,02
Échelon 3	190	2 089,42	2 246,13
Niveau 5			
Échelon 1	210	2 284,77	2 456,13
Échelon 2	230	2 479,66	2 665,63
Échelon 3	250	2 674,57	2 875,16
II. Agents de maîtrise			
Niveau 1			
Échelon 1	150	1 865,82	2 005,76
Échelon 2	160	1 968,93	2 116,60
Échelon 3	170	2 071,79	2 227,17
Niveau 2			
Échelon 1	185	2 226,58	2 393,57
Échelon 2	200	2 380,99	2 559,56
Échelon 3	215	2 535,44	2 725,60

Grille de salaires applicable à la date d'entrée en vigueur			
Catégorie professionnelle	Coefficient	Base mensuelle 151,67 heures	
		Minima conventionnels au 1 ^{er} janvier 2022	Minima conventionnels à date d'entrée en vigueur
Niveau 3			
Échelon 1	235	2 741,48	2 947,09
Échelon 2	255	2 947,49	3 168,55
Échelon 3	275	3 153,52	3 390,03
III. Ingénieurs et cadres			
Position I	300	2 478,92	2 664,84
Position II – A	400	3 137,10	3 372,38
Position II – B	470	3 597,47	3 867,28
Position III – A	530	3 992,41	4 291,84
Position III – B	620	4 584,55	4 928,39
Position III – C	800	5 769,15	6 201,84

À la date d'entrée en vigueur de l'accord, la prime de panier sera également revalorisée pour s'établir à 4,02 €. La prime de panier de l'annexe VIII est quant à elle portée à 6,16 €.

À cette même date, l'indemnité forfaitaire d'amortissement et d'entretien du chien sera également revalorisée pour s'établir à 1,27 € par heure de travail effectif de l'équipe homme-chien.

De même, la prime d'entretien des tenues sera également revalorisée pour s'établir à 7,89 € nets par mois.

Brochure n° 3004 | Convention collective nationale

IDCC : 1408 | **NÉGOCE ET DISTRIBUTION DE COMBUSTIBLES SOLIDES, LIQUIDES, GAZEUX ET PRODUITS PÉTROLIERS**

Accord du 30 septembre 2022
relatif à la désignation de l'opérateur de compétences

NOR : ASET2251399M

IDCC : 1408

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

AIP ;

FFPI ;

FF3C,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

CFE-CGC ;

FEETS FO ;

CAT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche du « Négoce et distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers » (IDCC 1408) ont conclu un accord le 13 mars 2019 portant désignation de l'opérateur de compétences.

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les parties signataires conviennent donc des dispositions suivantes :

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord, portant désignation de l'opérateur de compétences s'applique à toutes les entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale du « Négoce et distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers » du 20 décembre 1985 (IDCC 1408).

Article 2 | Stipulations propres aux entreprises de moins de 50 salariés

Conformément à la réglementation en vigueur, les parties signataires ont envisagé le cas des entreprises de moins de 50 salariés dans la branche, mais n'ont pas prévu de stipulations spécifiques pour ces entreprises dans la mesure où cet accord a vocation à s'appliquer dans toutes les entreprises de la branche sans aucune condition d'effectif.

Article 3 | Reconduction de l'accord du 13 mars 2019

Conformément aux dispositions légales en vigueur, et conformément aux dispositions de la convention collective nationale des entreprises du « Négoce et de distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers » du 20 décembre 1985, les organisations patronales et syndicales de salariés conviennent de ce qui suit : l'accord de branche du 13 mars 2019 portant désignation de l'opérateur de compétences est reconduit pour une durée de 3 ans à compter de sa signature.

Il est renouvelable par tacite reconduction.

Article 4 | Dispositions générales

Entrée en vigueur de l'accord

Les dispositions du présent accord sont applicables à compter de sa signature.

Formalités

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le présent accord fera l'objet des formalités de notification, de dépôt et d'extension, auprès des organisations représentatives, des services du ministre chargé du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Révision

En application de l'article L. 2261-7 du code du travail, sont seuls habilités à engager la procédure de révision de cet accord :

- jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord est conclu :
 - une ou plusieurs organisations syndicales représentatives et signataires ou adhérentes du présent accord ;
 - une ou plusieurs organisations patronales signataires ou adhérentes et représentatives dans le cadre de l'extension ;
- à l'issue du cycle électoral au cours duquel l'accord est conclu :
 - une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans le champ d'application ;
 - une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs de la branche et représentatives dans le cadre de l'extension.

Fait à Paris, le 30 septembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3050 | Convention collective nationale

IDCC : 1499 | **MIROITERIE**
(Transformation et négoce du verre)

Accord du 20 septembre 2022
relatif aux salaires minimaux professionnels (SMP)

NOR : ASET2251346M

IDCC : 1499

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

FFPV,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FCE CFDT,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Préambule

Le Smic a été revalorisé de 2,03 % à compter du 1^{er} août 2022.

Les parties signataires ont réexaminé la grille SMP en vigueur au 1^{er} juillet 2022 dans la branche de la miroiterie, de la transformation et du négoce de verre.

Les parties signataires ont exprimé leur volonté à ce qu'aucun coefficient de la grille ne soit associé à un SMP dont la valeur serait en-dessous de celle du Smic en vigueur.

Les parties signataires entendent augmenter tous les coefficients.

Article 1^{er} | Nouvelle grille

Au 1^{er} novembre 2022, les salaires minimaux, horaires et mensualisés, ainsi que le montant des primes d'ancienneté correspondantes, sont définis comme suit :

(En euros.)

Revalorisation selon AG			Prime d'ancienneté horaire					Pourcentage révision
Coef.	Salaire minimum conventionnel mensualisé	SMP horaire	3 à 5 ans 3,00 %	6 à 8 ans 6,00 %	9 à 11 ans 9,00 %	12 à 14 ans 12,00 %	> 15 ans 15,00 %	
140	1 678,95	11,07	0,3321	0,6642	0,9963	1,3284	1,6605	2,03 %
150	1 683,91	11,10	0,3331	0,6662	0,9992	1,3323	1,6654	2,03 %

Revalorisation selon AG			Prime d'ancienneté horaire					Pourcentage révision
Coef.	Salaire minimum conventionnel mensualisé	SMP horaire	3 à 5 ans 3,00 %	6 à 8 ans 6,00 %	9 à 11 ans 9,00 %	12 à 14 ans 12,00 %	> 15 ans 15,00 %	
160	1 689,58	11,14	0,3342	0,6684	1,0026	1,3368	1,6710	2,03 %
170	1 695,25	11,18	0,3353	0,6706	1,0060	1,3413	1,6766	2,03 %
180	1 700,92	11,21	0,3364	0,6729	1,0093	1,3458	1,6822	2,03 %
200	1 709,24	11,27	0,3381	0,6762	1,0143	1,3524	1,6905	0,50 %
225	1 764,71	11,64	0,3491	0,6981	1,0472	1,3963	1,7453	0,50 %
250	1 830,47	12,07	0,3621	0,7241	1,0862	1,4483	1,8104	0,50 %
275	1 885,11	12,43	0,3729	0,7458	1,1186	1,4915	1,8644	0,50 %
300	2 012,60	13,27	0,3981	0,7962	1,1943	1,5924	1,9905	0,50 %
330	2 161,23	14,25	0,4275	0,8550	1,2825	1,7100	2,1375	0,50 %
370	2 356,45	15,54						0,30 %
410	2 559,52	16,88						0,30 %
460	2 813,72	18,55						0,30 %
550	3 274,50	21,59						0,30 %
660	3 841,27	25,33						0,30 %
880	4 981,80	32,85						0,30 %

Article 2 | *Entrée en vigueur. Dépôt. Extension*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord entrera en vigueur au jour suivant le dépôt de celui-ci.

Il fera l'objet des formalités d'extension prévues par les dispositions légales.

Le présent accord, conclu en application de l'article L. 2241-1 du code du travail s'applique à l'ensemble des personnels couverts par la convention collective nationale (IDCC 1499). Les partenaires sociaux signataires du présent accord n'ont pas prévu de clauses relatives aux TPE dans cet accord et s'accordent sur le fait qu'il n'y a pas lieu d'en prévoir, l'accord devant s'appliquer dans toutes les entreprises de la branche quel que soit leur effectif.

Il est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche et pour le dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, à la direction générale du travail et au conseil de prud'hommes de Paris, dans les conditions légales et réglementaires.

Article 3 | *Adhésion*

Toute organisation syndicale représentative d'employeurs ou de salariés, ainsi que toute association d'employeurs ou tout employeur pris individuellement non signataire pourra y adhérer en application des dispositions du code du travail.

Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires représentatives au sein de la branche et l'ensemble des organisations syndicales représentatives de la branche.

Cette adhésion ne pourra être partielle et concernera nécessairement l'ensemble des termes de l'accord.

Elle fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par voie réglementaire, à la diligence de son ou de ses auteurs.

Article 4 | Valeur normative de l'accord

Aucun accord d'entreprise ou d'établissement ne pourra déroger aux clauses du présent accord de branche dans un sens moins favorable aux salariés.

Article 5 | Révision. Dénonciation

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables.

La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des organisations syndicales salariales et patronales représentatives de la branche.

La présente convention pourra être dénoncée à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires ou adhérentes dans les conditions prévues par le code du travail.

Fait à Paris, le 20 septembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Accord du 1^{er} juillet 2022
relatif aux priorités, aux objectifs
et aux moyens de la formation professionnelle

NOR : ASET2251403M

IDCC : 1501

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

SNARR,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FS CFDT ;

INOVA CFE-CGC,

d'autre part,

Vu la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et ses décrets d'application ;

Vu l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 visant à assurer la cohérence de diverses dispositions législatives avec la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel ;

Vu l'accord professionnel du 20 décembre 1996 relatif à la constitution de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation de la restauration rapide (CPNEF-RR), modifié le 2 avril 2019.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a bouleversé le monde de la formation professionnelle. Cette loi, qui s'applique depuis le 1^{er} janvier 2019, modifie à la fois la gouvernance du système et l'interaction des acteurs entre eux.

Elle se caractérise par une réforme de certains dispositifs existants, comme le compte personnel de formation, par la création d'un dispositif dédié à la reconversion et promotion par l'alternance (Pro-A). Elle met l'accent sur le rôle central de l'apprentissage, modifie en profondeur la gouvernance et le financement du système de la formation professionnelle et s'insère dans un contexte de fortes mutations du marché du travail.

Mais aussi et surtout, par son titre I « Vers une nouvelle société de compétences », la loi du 5 septembre 2018 consacre la notion de compétences en réservant une place prépondérante à la « certification professionnelle ». Ainsi, elle entérine le fait que l'action de formation mène nécessairement à une certification.

Le présent accord sur les priorités, objectifs et moyens de la formation professionnelle a pour objet de définir une politique de branche en matière d'emploi et de formation professionnelle à l'une de ces dispositions.

Il s'inscrit dans la volonté réaffirmée des parties signataires de développer l'insertion professionnelle par la voie de l'alternance, mais aussi de faire de la formation un levier d'évolution des salariés dans leur parcours professionnel et de développement de leurs compétences. Dans ce cadre, le développement d'une politique de certification et de qualification est un des objectifs premiers des partenaires sociaux.

Le présent accord est conclu dans un contexte d'évolution des métiers et des compétences : innovations pédagogiques, nouvelles attentes des apprenants, des salariés, des consommateurs, évolution du modèle économique, développement de l'alternance, ingénierie de certification professionnelle, renforcement de la digitalisation.

Il prend en compte l'évolution du marché de la restauration rapide liée aux nouvelles habitudes de consommation des clients, aux exigences de développement durable mais aussi à l'impact de la crise sanitaire, éléments qui bouleversent l'emploi et mettent en évidence les enjeux de la formation.

Il a pour objectif d'optimiser les moyens et outils permettant de répondre aux enjeux majeurs des entreprises qui se traduisent, notamment, dans leur capacité à recruter, à fidéliser les salariés et à retenir les talents dans un contexte de concurrence forte et de sauvegarde de leur compétitivité.

Il s'agit, également, d'agir en faveur de l'insertion professionnelle, de la sécurisation des parcours professionnels des salariés et de leur maintien dans l'emploi par la qualification et la certification, dans un objectif d'optimisation des compétences.

Champ d'application de l'accord

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'ensemble des employeurs et des salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration rapide du 18 mars 1988 (IDCC n° 1501).

Chapitre I^{er} Enjeux stratégiques de la formation professionnelle

Article 1^{er} | Le marché de la restauration rapide

La restauration rapide est un acteur important de la restauration et du tourisme et un acteur moteur de l'économie nationale. Créatrice d'emplois, elle figure parmi les premiers recruteurs de jeunes en France : 59 % des salariés présents dans l'effectif ont moins de 25 ans (source SNARR – 2018).

Le marché est porté à 50 % par de grandes enseignes qui se déclinent autour de franchises. La branche se compose d'une majorité de TPE de moins de 10 salariés – 88,2 % – concentrées en Île-de-France – Panorama statistique exercice 2020 AKTO.

Branche en plein essor (étude Diag'Active 2020 – AKTO), la restauration rapide compte 41 000 établissements (soit 23 % du total des établissements de restauration en France) et 200 000 salariés en 2020 (elle comptait près de 19 300 établissements employant au moins 1 salarié en 2010 – Panorama statistique exercice 2020 AKTO). Les établissements, fortement ancrés localement, représentent un véritable enjeu économique : les enseignes connues de

tous sont créatrices d'activité dans la zone où elles sont implantées, ce qui profite à l'ensemble des commerces alentour. Elles sont également créatrices d'emploi local.

Cette implantation territoriale a permis à la branche de se maintenir en 2020. En effet, la Covid-19 a poussé les consommateurs à radicalement changer leur mode de consommation. Même si le service de vente à emporter était déjà bien en place avant cette crise sanitaire, la part de vente à emporter et celle de la livraison à domicile s'est développée.

Article 2 | Les enjeux de l'emploi

Le marché de la restauration rapide se caractérise :

- d'une part, par une diversité de produits proposés à la clientèle et par des canaux de distribution multiples : les formes de vente s'articulent autour de la consommation sur place, de la vente à emporter, de la livraison à domicile, du drive-in... ;
- et d'autre part, par une diversité des profils de clients : majoritairement, ceux-ci se comptent parmi les 18-24 ans, même si la moitié des Français de plus de 50 ans sont des consommateurs réguliers.

Les entreprises de restauration rapide ont, très vite, pris en compte les tendances nouvelles de consommation et ont su diversifier et personnaliser l'offre face à un client devenu « zappeur », en attente de transparence et de garantie sur le produit, d'engagement sur le développement durable et de plus en plus « digitalisé ».

Elles font face à un besoin de recrutement important qui évolue de façon continue et doivent relever le défi d'une politique d'embauche réussie et de fidélisation des salariés ; une particularité de la branche est de donner sa chance à un public venant de tous horizons et de recourir à une grande diversité de profils (jeunes, seniors, travailleurs handicapés...). Cette politique d'inclusion favorise la prise en compte de tous les employés et permet d'attirer de nouveaux profils.

Le défi de l'embauche se conjugue avec une montée en compétences des salariés, celles-ci étant de plus en plus impactées par les changements des habitudes des consommateurs, la transition numérique et les exigences nouvelles de développement durable...

C'est pourquoi, les entreprises ont mis en place une forte politique d'accompagnement dans la prise de poste et tout au long de la vie professionnelle des salariés grâce à des formations adaptées. À titre non exhaustif, les besoins en formation portent (au-delà des formations obligatoires à tout employeur) sur les thématiques ci-après :

- la relation client ;
- le management et l'organisation ;
- l'hygiène et la sécurité ;
- le développement durable ;
- le numérique ;
- la gestion des ressources humaines ;
- la communication.

2.1. Les changements des attentes et habitudes des consommateurs : l'évolution de la relation client

2.1.1. La montée en gamme de l'offre et la diversification des produits

Face à l'émergence des nouveaux modes de consommation des Français, le marché de la restauration rapide a pris les devants pour adapter son offre à la volonté des clients de « mieux manger » : 50 % des consommateurs se déclarent soucieux de ce qu'ils mangent à chaque repas ; 37 % des Français sondés se préoccupent de la qualité nutritionnelle de la nourriture.

Ainsi, une majorité des entreprises tend à proposer des produits plus sains, plus écologiques et parfois avec des formules qui incluent des produits bio, végétariens (4 consommateurs sur 10 consomment régulièrement des plats végétariens), mais aussi des mets végan, sans lactose ou gluten tout au long de la journée.

Concomitamment, la branche s'engage dans une démarche de restauration de qualité avec, notamment, le recours au « manger bio et local » : 77 % des Français essaient de privilégier des produits alimentaires locaux et déclarent souhaiter en trouver plus souvent en restauration. Cette tendance a été consacrée lors du congrès 2019 du Snacking placé sous « Le sens de l'engagement ».

Le « street vending » se développe massivement et connaît un franc succès auprès des consommateurs : les Food trucks et autres points de vente mobiles se multiplient.

Cette démarche se conjugue avec une personnalisation des recettes et de l'offre qui doit être sur mesure et customisée.

2.1.2. La prise en compte du développement durable conjugué à la responsabilité sociétale de l'entreprise

Les principaux enjeux écologiques s'articulent autour de la consommation d'énergie et émission de gaz à effet de serre, la gestion des déchets... De même, les exigences de sécurité alimentaire sont renforcées et doivent être garanties par l'entreprise, la Covid-19 ayant accentué les exigences de sécurité des consommateurs.

La branche s'engage dans des démarches vertueuses telles que le recyclage de déchets (tri sélectif, compostage des déchets organiques, anti-gaspillage alimentaire), l'origine de la nourriture et le cycle d'approvisionnement, les économies d'énergie...

Elle s'attache, également, à répondre aux désirs de consommation responsable des clients : l'attention portée aux ingrédients va de pair avec l'invention de recettes plus saines privilégiant saveurs, santé et bien-être. Les tendances 2020 en termes de restauration rapide s'orientent inévitablement vers le fast casual et la restauration « Healthy ».

2.2. L'adaptation à la transition numérique

La complexification des emplois, le bouleversement engendré par la mutation des technologies, la prégnance des réseaux sociaux dans les relations commerciale – entraînent un changement en profondeur des pratiques dans les métiers et partant, des compétences/des qualifications des salariés.

Ainsi, les compétences des salariés sur l'ensemble des postes de travail sont concernées ; le numérique agit à la fois sur la demande et sur l'offre à destination de la clientèle : l'information au client, la prise de commande se digitalisent, les nouvelles technologies de paiement se développent, l'aspect e-réputation doit être pris en compte.

La communication digitale via les réseaux sociaux fait désormais partie intégrante du quotidien de la restauration rapide et est l'un des axes de développement majeur de la stratégie marketing des enseignes.

De même, la culture du réseau influence les choix et les stratégies des consommateurs et les intelligences artificielles s'imposent peu à peu comme un incontournable de la relation client : commande directe « click and collect », livraison à domicile, bornes de commande et de règlement en libre-service, indispensables pour fluidifier les prises de commande. Ces services tendent, de surcroît, à fidéliser la clientèle.

Le fait d'être référencé en ligne (site web ou page sur les réseaux sociaux) est rassurant pour le client. Celui-ci demande à avoir accès à des solutions digitales qui apportent praticité, services et offres simplifiées.

Ce cadre de travail, de plus en plus digitalisé, accentue la nécessité pour les salariés de se former au numérique. L'enjeu est double : être en capacité de connaître/maîtriser les techniques du digital et se former avec les outils du digital.

2.3. L'impact sur les compétences

Le contexte sociétal et économique fait évoluer les métiers et engendre de nouvelles fonctions. Il s'agit, pour les professionnels d'être en capacité de se mettre à la place du client, de développer une « culture du client ». Cela implique l'ensemble des équipes en contact direct avec la clientèle : le client recherche désormais plus d'écoute, d'empathie, d'attention, de personnalisation ; il veut se sentir bien et considéré.

Dans le recrutement, il convient donc de veiller à la diversité des qualités individuelles et à la cohésion des personnalités au sein des équipes. Une montée en compétences de l'ensemble des salariés sur les aspects d'accueil, de la relation client, d'optimisation des comportements commerciaux et personnels mais aussi des comportements humains favorisant le bien-être au travail est important, dans une relation gagnant/gagnant entreprise-salariés.

Cela induit également de sensibiliser et former les managers à la dimension stratégique du bien-être des équipes pour réaliser leur mission. En véritable opérationnel, le manager s'appuie sur de fortes capacités relationnelles ; il est un développeur de talents, a une vision orientée des résultats et de la satisfaction des clients tout en étant garant de la qualité et de l'hygiène et de la sécurité.

Le management intermédiaire ou de proximité dans l'entreprise est positionné pour faire le lien entre la direction et la réalité opérationnelle. Il joue ainsi un rôle dans l'organisation du point de vente. Les postes de management intermédiaire sont occupés très majoritairement par des salariés bénéficiaires d'une évolution interne.

Article 3 | Objectifs prioritaires

Considérant que la formation est un levier essentiel pour assurer la compétitivité des entreprises et l'employabilité des salariés, les partenaires sociaux s'engagent dans une politique active de qualification et de développement des compétences des salariés.

L'objectif des partenaires sociaux signataires est de contribuer à diversifier les profils des personnes bénéficiant d'une formation, de favoriser leur intégration en entreprise et de sécuriser leur parcours professionnel. Partant, ils se mobilisent pour développer la qualification des salariés et/ou favoriser la promotion sociale en valorisant l'obtention de nouvelles qualifications, notamment pour les personnes les moins qualifiées.

Cette démarche se conjugue avec un enrichissement de l'offre de formation interne (par des contenus liés à la transition écologique et au développement durable) et externe.

Les axes majeurs de la politique de formation

Les signataires confirment que le développement des compétences des salariés des entreprises de moins de 50 salariés est une priorité de la branche. Ainsi, les dispositifs spécifiques à ces entreprises adaptés à leurs pratiques, à leurs besoins et à leurs contraintes pourront autant que de besoin être mis en place.

À titre non exhaustif, il s'agit de :

- favoriser l'acquisition d'une qualification professionnelle par la formation en alternance - des jeunes et des demandeurs d'emploi, et/ou par la VAE ;
- lutter contre l'obsolescence des compétences, notamment en optimisant l'évolution professionnelle dans le cadre du plan de développement des compétences et de la « Pro-A » ;

- porter attention à la formation de publics spécifiques (personnes en situation de handicap, d'illettrisme...) ;
- promouvoir l'orientation professionnelle ;
- sauvegarder la compétitivité des entreprises, notamment celles de moins de 50 salariés ;
- veiller à la non-discrimination à l'embauche ;
- engager l'OPCO (l'Opérateur de compétence) de la branche AKTO dans une politique proactive de financement des formations, des projets et des partenariats de la branche.

Chapitre II La certification et la qualification professionnelle au service des compétences

Les entreprises de restauration rapide ont des besoins en compétences qu'elles souhaitent satisfaire par l'acquisition d'une qualification/certification professionnelle. Il est donc nécessaire de développer la formation en alternance, celle-ci contribuant à assurer une insertion réussie en entreprise et à optimiser la sécurisation des parcours professionnels.

Les partenaires sociaux signataires se déclarent attachés à cette forme de pédagogie dont l'objectif est l'acquisition d'une qualification/certification par la conjugaison d'une formation en entreprise et en organisme de formation.

Convaincus que l'accueil d'un nouveau salarié, assorti d'un parcours d'intégration, est un facteur primordial pour son intégration durable dans l'entreprise, les parties signataires soulignent la nécessité pour l'employeur de donner au tuteur/maître d'apprentissage, les moyens d'exercer leur mission d'accueil dans des conditions optimales.

Article 4 | Les certifications et diplômes prioritaires

Comme indiqué précédemment, l'objectif des parties signataires est de prendre en compte la diversification des profils, de développer les compétences, qualifier/certifier, favoriser l'intégration en entreprise et sécuriser les parcours professionnels.

4.1. Les priorités de la branche

En 2021, les partenaires sociaux de la branche retiennent les diplômes et certification ci-après comme prioritaires :

- le CAP production et service en restauration (PSR) ;
- le CQP employé poly compétent de restauration (EPR) ;
- la RECAPE ;
- le titre professionnel agent de restauration ;
- le CQP responsable opérationnel auquel va se substituer le titre responsable opérationnel ;
- le CQP exploitant de restauration ;
- le BTS management commercial opérationnel (MCO) ;
- le titre professionnel manager d'univers marchand ;
- le CCS-RC ;
- le titre professionnel gestion des unités commerciales ;
- la licence pro commerce et distribution – Parcours management du point de vente.

Ces priorités sont susceptibles d'évoluer en fonction de la cartographie des certifications et/ou la création de nouvelles certifications de branche, du secteur ou interprofessionnelle.

Les signataires de l'accord soulignent la nécessité de s'adapter au plus près aux évolutions des activités au regard de la réalité des métiers. C'est pourquoi, ils mettent l'accent sur le développement d'une ingénierie modulaire de certification déclinée en blocs de compétences dans la branche. Ils rappellent, à ce titre, que le bloc de compétences est une partie d'un diplôme ;

celui-ci constitue un ensemble homogène et cohérent de compétences permettant l'exercice autonome d'une activité professionnelle.

4.2. CERTIDEV

CERTIDEV est l'organisme certificateur pour tout ce qui a trait aux certifications professionnelles créées par les branches relevant des activités liées aux restaurations, hébergements et tourisme ainsi que de toute branche qui souhaiterait recourir à ses services.

CERTIDEV agit sous la responsabilité de son conseil d'administration dont il exécute les décisions et en assure le suivi, en liaison avec les CPNE des branches représentées en son sein. Il assure l'organisation administrative des examens, des jurys et des certifications.

Afin de développer sa politique de certification, la branche de la restauration rapide adhère à CERTIDEV depuis 2021.

Article 5 | *L'insertion professionnelle par la qualification*

Dans une étude publiée en février 2020, le service de statistiques du ministère du travail (Dares) a recensé plus de 963 000 jeunes âgés de 16 à 25 ans qui ne sont ni en études, ni en emploi, ni en formation sur le territoire national.

Vecteur d'emploi et d'intégration, la branche de la restauration rapide est un fort recruteur de jeunes et la voie de l'alternance un moyen efficace pour les qualifier.

Deux contrats avec formation en alternance sont à disposition des entreprises : le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation.

5.1. Le contrat d'apprentissage

En 2020, les entreprises de restauration rapide ont procédé au recrutement de 5 530 apprentis (panorama statistique de l'emploi et de la formation exercice 2020 AKTO).

Les formations les plus recherchées sont le BTS (management commercial opérationnel, négociation et digitalisation de la relation client...) et les titres professionnels (agent[e] de restauration, manager d'unité marchande...).

5.1.1. Objectif, bénéficiaires et durée du contrat

Le contrat d'apprentissage a pour objectif l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre professionnel enregistré au RNCP.

Les bénéficiaires sont, les jeunes âgés de 16 à 29 ans révolus. Par dérogation à la limite d'âge, sont éligibles au contrat d'apprentissage, les personnes reconnues travailleur handicapé, les personnes ayant un projet de création ou reprise d'entreprise, les jeunes d'au moins 15 ans, ayant achevé la classe de 3^e.

La durée du contrat ou de la période d'apprentissage (lorsque le contrat est conclu CDI) est de 6 mois à 3 ans, selon la profession et le niveau de qualification préparé.

5.1.2. Financement par l'OPCO

Les contrats d'apprentissage sont financés annuellement selon les niveaux de prise en charge publiés par France compétences après avis de la branche.

5.2. Le contrat de professionnalisation

En 2020, le recrutement dans le cadre du contrat de professionnalisation a baissé du fait du basculement de la formation qualifiante vers l'apprentissage. Ainsi, on dénombre 900 embauches en contrat de professionnalisation contre 1 402 en 2019 ; 37 % des entreprises de moins de 11 salariés, 25 % des entreprises de 20 à 49 salariés, 28 % des entreprises de plus de 300 sala-

riés ont eu recours à ce contrat (Panorama statistique emploi et formation professionnelle exercice 2020 – AKTO).

5.2.1. Objectif et bénéficiaires

Il s'agit de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle et permettre d'acquérir :

- un diplôme ou titre professionnel enregistré au RNCP ;
- une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
- un CQP ou CQPI ;
- des compétences définies par l'employeur et AKTO, en accord avec le salarié.

Les bénéficiaires sont :

- les jeunes de 16 à 25 ans ;
- les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus
- les bénéficiaires RSA, ASS, AAH ;
- les personnes sortant d'un CUI.

5.2.2. Durée du contrat et de la formation

La durée du contrat est de 6 à 12 mois (jusqu'à 36 mois pour les publics prioritaires). La durée de formation entre 15 % et 25 % de la durée du contrat (CDD) ou de l'action de professionnalisation (CDI), avec un minimum de 150 heures.

5.2.3. Financement par L'OPCO

Les conditions de prise en charge sont décidées annuellement par l'OPCO de la branche en fonction des fonds mutualisés et sur proposition de la SPP de branche en liaison avec la CPNEF-RR.

5.3. Le tuteur/le maître d'apprentissage

Le tuteur/maître d'apprentissage a pour mission :

- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;
- d'aider, informer et guider les salariés tutorés ;
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences/de qualifications et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;
- de participer à l'évaluation des qualifications et certifications acquises dans le cadre de la « Pro-A ».

Il assure la liaison entre les organismes de formation/CFA et les salariés de l'entreprise qui participent à l'acquisition par le bénéficiaire de compétences/de qualifications professionnelles visées par la « Pro-A ».

Pour pouvoir assurer sa mission dans les meilleures conditions, le nombre de salariés confiés à un tuteur est limité à trois simultanément et deux si l'employeur est lui-même le tuteur, que ce soit au titre d'un contrat d'apprentissage, d'un contrat de professionnalisation ou du dispositif « Pro-A ».

Pour permettre l'exercice de ces missions tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise, le tuteur doit disposer du temps nécessaire au suivi des bénéficiaires de ces contrats ou de la « Pro-A ».

L'OPCO de la branche finance au titre de l'alternance les coûts liés à la formation de tuteur, tels que prévus par la loi et la réglementation.

Les partenaires sociaux signataires recommandent aux entreprises de s'engager dans une politique de formation des tuteurs.

5.4. Autres formes de contrats qualifiants

Les entreprises de la branche expriment leur volonté de développer ces nouvelles formes de contrat de professionnalisation qui permettent l'insertion dans l'emploi et la souplesse de mise en œuvre en fonction des besoins des entreprises et des demandeurs d'emploi.

5.4.1. Le contrat de professionnalisation expérimental

Le législateur a souhaité mettre en place une expérimentation qui vise à adapter le contrat de professionnalisation, en élargissant son objet, de façon à ce que les personnes les plus éloignées de l'emploi y aient accès.

La loi du 5 septembre 2018 a consacré cette volonté en instituant à titre expérimental, pour une durée de 3 ans un contrat de professionnalisation dont l'objectif est l'acquisition de compétences définies par l'employeur et l'OPCO en accord avec le salarié.

À titre d'exemple, il est possible, dans ce cas, de valider un ou des blocs de compétences. Cette expérimentation est prolongée jusqu'au 28 décembre 2023.

5.4.2. Le dispositif PRODIAT maintenu par la branche aux seuls établissements situés dans les DROM

Dispositif interprofessionnel d'accompagnement territorial des contrats de professionnalisation, PRODIAT est proposé dans le cadre d'un contrat de professionnalisation de droit commun, visant à l'acquisition d'une reconnaissance liée à une CCN, principalement.

L'objectif est de former un nouveau collaborateur selon un programme de formation construit sur mesure et dispensé par les ressources internes de l'entreprise.

Article 6 | *L'attractivité des métiers*

Les parties signataires sont conscientes que la branche, créatrice d'emplois, figure parmi les premiers recruteurs de jeunes en France. En effet, offrant des emplois « étudiants », la restauration rapide représente souvent le premier pas dans la vie active de ces jeunes.

De façon plus générale, ces emplois constituent un marchepied pour l'intégration de ce jeune public. En effet, la branche offre de réelles dynamiques d'évolution interne et les opportunités d'évolution sont nombreuses, 70 % du personnel d'encadrement ont commencé comme équipier.

Cette spécificité se conjugue avec la nécessité pour les entreprises d'attirer, de nouveaux talents et de les fidéliser. Pour se faire, les entreprises ont mis en place une politique de formation d'envergure, ciblée et encadrée (cf. article 2 « Les enjeux de l'emploi »).

Enfin, parce qu'elle permet d'acquérir le sens de l'organisation et du travail en équipe, et se traduit par une aptitude à la polyvalence et à la flexibilité, une expérience dans la branche est appréciée dans les autres branches professionnelles.

Article 7 | *Adapter les compétences des demandeurs d'emploi aux besoins des entreprises*

7.1. La POE

La POE est une action de formation préalable à un recrutement qui vise l'acquisition des compétences professionnelles requises pour exercer un emploi à pourvoir. Destinée aux demandeurs d'emploi et financée par Pôle emploi ou l'OPCO de la branche, elle prend deux formes :

7.1.1. La POEI

Elle est mise en œuvre dans le cadre d'un besoin de recrutement identifié par une entreprise qui s'adresse, à cet effet, à Pôle emploi.

7.1.2. La POEC

Elle est déployée auprès de plusieurs bénéficiaires pour des emplois correspondant à des besoins identifiés par une branche, ou, le cas échéant par l'OPCO de la branche. Il s'agit donc d'une initiative de branche, les partenaires sociaux, en lien avec Pôle emploi et l'OPCO de la branche, devant identifier leurs métiers en tension.

Dans la branche de la restauration rapide, les métiers en tension identifiés concernent principalement les postes d'employé polyvalent – le recrutement des équipiers est difficile – mais aussi les postes de managers – ceux-ci sont la clé du bon fonctionnement d'un point de vente/restaurant –, de directeurs de restaurant et de responsables opérationnels.

L'ambition de la branche est d'accompagner, dans le cadre des POEC, le retour dans l'emploi des personnes éloignées du marché du travail.

7.2. L'AFPR (Action de formation préalable au recrutement)

L'action de formation préalable au recrutement (AFPR) permet au demandeur d'emploi de se former pour répondre à une offre d'emploi. Cette aide financière vise à combler les écarts de compétences que le demandeur d'emploi détient et celles requises par le poste.

7.3. L'AFPP (Association de formation professionnelle polytechnique)

L'AFPP s'adresse à des jeunes en recherche de première qualification et à des adultes en recherche d'emploi et des professionnels désirant se perfectionner des préparations et entraînements techniques et théoriques particulièrement adaptés aux besoins des entreprises. Sont proposées des formations qualifiantes et certifiantes, validées par un titre ou un certificat professionnel reconnu par l'état.

7.4. La PMSM (Période de mise en situation en milieu professionnel)

La PMSM offre une expérience professionnelle en vue de découvrir un métier, de confirmer un projet professionnel grâce à des situations réelles de travail.

7.5. Le PRF (Programme régional de formation)

Ce programme est constitué d'actions de formation collectives pour lesquelles des places sont achetées et financées par le Conseil régional en fonction des besoins en compétences des territoires. Ces formations s'adressent aux personnes en recherche d'emploi inscrites ou non sur la liste des demandeurs d'emploi.

Chapitre III Les parcours professionnels des salariés et leur employabilité

Les domaines prioritaires portent sur l'accompagnement des salariés sur des actions de développement des compétences et/ou des certifications qui permettront de :

- maintenir les salariés dans leurs compétences et leur emploi ;
- accompagner les salariés dans leur employabilité ;
- promouvoir la mobilité professionnelle au sein de la branche grâce aux compétences cibles des emplois repères.

Les entreprises de la branche souhaitent également :

- favoriser l'accès à la certification par la validation des acquis de l'expérience (VAE) – organiser l'accès et cofinancer le cas échéant des actions de conseil en évolution professionnelle et de bilan de compétences ;
- accompagner les salariés qui le souhaiteraient dans la formulation et le montage de leur dossier CPF ;
- être force de proposition sur des thèmes de formation visant à favoriser l'employabilité des salariés fragilisés et avec/ou sans diplôme tels que l'apprentissage de la langue française ou la lutte contre l'illettrisme et l'illectronisme.

Article 8 | Acquérir et renforcer ses compétences

8.1. La « Pro-A »

La branche a défini les certifications professionnelles éligibles à la « Pro-A » dans un accord signé le 20 novembre 2020, étendu le 11 mars 2021 (JO du 27 avril 2021) ; cet accord et son annexe pourront être actualisés en fonction des décisions des partenaires sociaux signataires et/ou de l'évolution législative et réglementaire.

8.1.1. Objectifs et certifications

L'objectif est de changer de métier ou de profession ou bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation en alternance.

La « Pro-A » permet également, d'obtenir le certificat Clé-A mais aussi le Clé-A numérique et le Clé-A management (en voie de finalisation à la signature du présent accord).

8.1.2. Bénéficiaires

Les salariés en CDI (dont ceux bénéficiaires d'un CUI), en CDD « sport », les salariés placés en activité partielle d'un niveau inférieur à la licence (niveau 6, anciennement II).

8.1.3. Déroulement et durée

La « Pro-A » comprend une durée de 6 à 12 mois. Elle peut s'étendre jusqu'à 36 mois, pour les jeunes de 16 à 25 ans sortis du système éducatif sans qualification et les salariés en CUI.

La durée de la formation est comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale de la « Pro-A » avec un minimum de 150 heures (à l'exception de Clé-A).

Les parties signataires préconisent le développement de ce dispositif ouvert à la branche depuis le 27 avril 2021.

8.2. Le certificat d'aptitude

Ce certificat, mis en place et reconnu par la branche, permet à tout salarié n'ayant pas eu accès au niveau II après 2 ans de travail effectif dans l'entreprise d'y accéder moyennant formation réussie et après validation du responsable d'établissement. Le temps consacré à cette validation (tests + entretien) est considéré comme du temps de travail effectif. Les détails de la validation figurent à l'avenant n° 28 du 14 juin 2000 à la CCN de la restauration rapide.

8.3. Les socles de connaissance et de compétences

Les parties signataires se mobilisent afin que les salariés peu qualifiés, sans certification professionnelle et parfois fragilisés par les évolutions économiques et technologiques s'inscrivent dans une démarche Clé-A afin de sécuriser leur parcours professionnel et préserver leur employabilité. Ils rappellent que celle-ci peut être initiée par le salarié, l'employeur, un représentant du personnel, un prestataire de conseil en évolution professionnelle.

Le Clé-A

Socle de connaissances et de compétences professionnelles, Clé-A est une certification inscrite au répertoire spécifique des certifications et des habilitations ayant pour objet la validation, voire l'acquisition d'un socle de connaissances de base.

Cette certification atteste que son bénéficiaire possède une maîtrise suffisante des connaissances et compétences indispensables à son évolution professionnelle.

Le Clé-A numérique

Le Clé-A numérique s'appuie sur un référentiel de connaissances et de compétences relatives à l'usage du numérique au sein d'un environnement de travail. Il atteste de la maîtrise de 4 compétences clés : identifier son environnement et utiliser les outils associés, acquérir et exploiter de l'information dans un environnement professionnel numérisé, interagir en mode collaboratif, appliquer les règles et bonnes pratiques de la sécurité numérique.

Le Clé-A management

Les partenaires sociaux sont impliqués dans la mise en œuvre de la certification de base des compétences de management, le Clé-A management. Issue de l'accord national interprofessionnel portant diverses orientations pour les cadres, élaborée au sein de l'association paritaire Certif Pro, cette certification vise à identifier et objectiver les compétences requises pour assurer un management de qualité et humainement responsable, quel que soit le secteur d'activité.

Article 9 | *Se perfectionner et s'adapter aux évolutions : le plan de développement des compétences*

Le plan de développement des compétences permet aux salariés de suivre des actions de formation développées à l'initiative de l'employeur.

9.1. Actions de formation relevant du plan de développement des compétences

Deux types d'actions relèvent du plan de développement des compétences : les actions obligatoires et celles « non obligatoires » :

- les actions de formation obligatoires conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction en application de dispositions légales et réglementaires. Elles constituent du temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération par l'employeur ;
- les actions de formation « non obligatoires » constituent aussi du temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération, sauf lorsqu'elles se déroulent hors temps de travail.

Le plan de développement des compétences peut également prévoir des actions de bilan de compétences et de VAE et proposer des formations qui participent à la lutte contre l'illettrisme. Il peut inclure d'autres types d'actions de professionnalisation, de tutorat, de mise en situation, de parrainages susceptibles de définir la stratégie de l'entreprise en matière de développement des compétences des salariés.

L'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi au regard, notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

9.2. Domaines de formation prioritaires

Les partenaires sociaux préconisent l'apprentissage d'une langue étrangère pour les salariés en contact avec la clientèle. Ils retiennent les domaines prioritaires ci-après :

- la communication ;
- la relation client ;

- le management ;
- l'hygiène alimentaire ;
- la sécurité des biens et des personnes ;
- les ressources humaines, recrutement, gestion... ;
- la RSE, dont la qualité de vie au travail ;
- le numérique.

9.3. Financement par l'OPCO de la branche AKTO

Seules les entreprises de moins de 50 salariés peuvent bénéficier d'un financement de tout ou partie des frais liés aux formations organisées dans le cadre du plan de développement des compétences, et ce au titre de la mutualisation des ressources financières.

Les frais annexes, hors AFEST et e-Learning, peuvent être pris en charge selon des barèmes décidés par AKTO. Les formations internes ne sont pas prises en charge par AKTO, ainsi que toutes les formations (inter ou intra) ne s'inscrivant pas dans les domaines de formation prioritaires définis par la branche.

AKTO doit optimiser le financement des actions de développement des compétences des salariés. Ces financements sont dédiés aux branches en fonction des fonds disponibles de l'OPCO, une attribution maximale des fonds étant demandée par la restauration rapide compte tenu des besoins en formation de celle-ci.

9.4. Les actions collectives de branche et transverses

Les actions collectives permettent de répondre aux orientations fixées par le législateur en incitant les employeurs à former leurs salariés en leur apportant des compétences nouvelles, à les adapter à leur poste de travail, à optimiser le maintien dans leur poste de travail.

L'objectif est d'apporter une offre de formations qualitative et diversifiée, de former plus de salariés à meilleur coût, de simplifier l'accès à la formation et les formalités administratives via une plateforme en ligne. Les branches peuvent lancer des appels d'offres pour acheter des actions de formation métiers correspondant aux principaux enjeux auxquels doivent répondre les entreprises.

Les branches peuvent également identifier des actions collectives transversales représentant un volume significatif avec pour objectif d'optimiser les moyens financiers et de disposer de formation de qualité compte tenu de la taille des entreprises.

Article 10 | *La gestion des compétences et des parcours professionnels (GEPP)*

La compétence a progressivement été perçue comme une ressource essentielle au service des objectifs stratégiques des entreprises. À la recherche d'une compétence spécifique, ou confrontées à l'évolution des métiers et des pratiques professionnelles, y compris dans les emplois les moins qualifiés, celles-ci font face à des besoins dont la satisfaction se conjugue avec la notion de compétence.

La loi du 5 septembre 2018 a modifié les dispositions concernant la GPEC (Gestion prévisionnelle des emplois et compétences), celle-ci portant désormais l'appellation « Gestion des emplois et des parcours professionnels » GEPP, sans que cette modification n'impacte en profondeur le concept. À noter qu'à la signature du présent accord, l'acronyme GPEC est encore utilisé, notamment dans le cadre d'un accord de branche.

10.1 Entreprises de 300 salariés et plus : négociation d'un accord GEPP

La GEPP a pour finalité d'anticiper et d'accompagner le changement de façon dynamique en mettant en œuvre les process RH adéquats. Elle permet d'anticiper les évolutions socio-écono-

miques, technologiques ou organisationnelles et d'adapter les compétences des salariés pour faire face à ces évolutions, d'améliorer les méthodes de gestion des ressources humaines.

La mise en place de la GEPP dans les entreprises employant au moins trois cents salariés est décrite à l'article L. 2242-20 du code du travail (modifié par la loi n° 2021-1104 du 22 août 2021). Ainsi, tous les trois ans, l'employeur doit engager « sur le fondement des orientations stratégiques de l'entreprise [...] » une négociation sur la GEPP et sur la mixité des métiers dont les thèmes sont visés à l'article précité.

Au-delà de la négociation obligatoire, les partenaires sociaux encouragent les PME de moins de 300 salariés à s'engager dans une démarche de GEPP.

10.2. La gestion des compétences dans les TPE/PME

Une grande partie des TPE-PME ne se sent pas en mesure d'appréhender une approche de gestion des compétences qu'elle perçoit éloignée de ses préoccupations quotidiennes. C'est pourquoi, il convient d'accompagner ces entreprises dans une démarche de sensibilisation en partant de leurs objectifs stratégiques, de leurs besoins opérationnels, et de traduire la question des compétences en langage « métiers » (France Stratégie) « Quelle place pour les compétences dans l'entreprise ? » avril 2021.

L'objectif est d'associer les entreprises aux bénéfices que peuvent générer les compétences en termes de performance économique, en particulier dans un contexte de crise qui se traduit par une accélération des mutations économiques et techniques de leur activité.

L'offre de services d'AKTO en faveur des entreprises de moins de 250 salariés

Convaincu que la relation d'accompagnement doit être fondée sur des engagements réciproques, avec d'un côté les entreprises qui se positionnent comme des partenaires dans la co-construction d'une réponse, et de l'autre des structures d'accompagnement jouant un rôle de « facilitateurs », le conseil d'administration d'AKTO met en place différents outils au service des entreprises de moins de 250 salariés.

Le pré-diagnostic, une première étape pour connaître les besoins de l'entreprise

Le pré-diagnostic répond à 2 objectifs :

- balayer rapidement la situation de l'entreprise en termes d'activité, d'emploi, de gestion des compétences, de formation et de conformité avec la réglementation ;
- identifier les besoins d'accompagnement orienter l'entreprise vers l'offre de services la mieux adaptée à ses priorités immédiates.

Le pré-diagnostic est entièrement pris en charge par AKTO.

Un diagnostic et une prestation de conseil RH pour aller plus loin

À l'issue du pré-diagnostic, si la situation de l'entreprise le nécessite, un diagnostic approfondi suivi d'une prestation de conseil RH réalisée par un consultant expert peut lui être proposé.

Le diagnostic et la prestation de conseil RH visent à : aider l'entreprise dans la gestion de ses ressources humaines au vu du contexte de crise et de la situation économique en lien avec sa stratégie de développement ou le projet d'entreprise.

Cet accompagnement personnalisé peut répondre aux besoins suivants (liste non exhaustive) :

- accompagnement à la reprise de l'activité économique dans le contexte de la crise Covid-19 ;
- recrutement et intégration des salariés dans l'entreprise ;
- organisation du travail ;
- professionnalisation de la fonction RH dans l'entreprise ;

- gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) ;
- amélioration du dialogue social...

Le diagnostic et la prestation de conseil RH sont cofinancés par l'État et AKTO.

Article 11 | *Œuvrer pour l'égalité d'accès à l'emploi et à la formation*

11.1. Faciliter l'accès à la formation des salariés en situation de handicap

La loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » du 5 septembre 2018 apporte plusieurs évolutions dans le champ du handicap, l'objectif principal étant de favoriser le taux d'emploi direct et durable des personnes en situation de handicap.

En outre, des mesures tendant à faciliter l'accès à la formation sont mises en œuvre. À titre d'exemple :

- l'article D. 6323-3-3 du code du travail (décret du 7 juin 2019) prévoit une majoration de l'alimentation annuelle du CPF, en faveur, notamment, des salariés handicapés (800 €/an plafonnés à 8 000 €) ;
- l'accès à la formation est facilité : chaque OF Qualiopi, CFA dispose d'un référent handicap et perçoit une aide supplémentaire pour chaque apprenti en situation de handicap bénéficiaire de l'obligation d'emploi.

De leur côté, les parties signataires recommandent aux entreprises de mettre en place des formations adaptées aux personnes handicapées et les encouragent à faciliter, pour ce public, l'accès à ces formations quel que soit leur handicap, en faisant appel à un prestataire spécialisé lorsque l'entreprise ne dispose pas d'un service de formation interne.

Elles préconisent le recours à toute mesure facilitant le suivi des enseignements et l'aménagement, le cas échéant, des conditions d'examen avec l'accompagnement de l'organisme de formation.

En complément, les entreprises de restauration rapide se sont engagées, dans le cadre des négociations de la CCN, à définir leurs besoins et possibilités propres quant à l'embauche de travailleurs handicapés.

À ce titre, différentes mesures sont d'ores et déjà inscrites dans la convention collective. De façon non exhaustive, il s'agit :

- du financement de l'aménagement des accès aux locaux de l'entreprise ;
- du financement de matériel ou d'aménagement de postes en faveur de salariés handicapés ;
- de la nomination d'un responsable de l'insertion des handicapés dans l'entreprise ;
- de la sensibilisation du personnel à l'accueil des handicapés.

11.2. Veiller à l'égalité hommes/femmes dans l'accès à la formation

La moitié des salariés de la branche sont des femmes (elles représentent la majorité des salariés dans les entreprises de taille intermédiaire). Les partenaires sociaux sont, par conséquent, attentifs à l'égalité hommes/femmes dans les entreprises.

Ainsi, la branche a initié une démarche pro-active en vue de faire évoluer les comportements au quotidien, lutter contre les stéréotypes qui constituent un frein important à l'évolution professionnelle et sensibiliser fortement les entreprises sur l'enjeu de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, facteur d'équilibre social et de développement économique.

Cette démarche est inscrite et développée dans la CCN de branche.

Nonobstant, les parties signataires rappellent que les entreprises de 50 à 299 salariés sont tenues de réaliser 4 actions en faveur de l'égalité hommes/femmes : réaliser un rapport de

situation comparée (RSC), établir un plan d'action, négocier un accord collectif, publier un index sur leur site internet.

Les entreprises de 300 salariés et plus doivent enrichir l'accord collectif de domaines complémentaires, et mettre en place une commission d'égalité professionnelle au sein du comité d'entreprise.

De son côté, l'OPCO de la branche développe différents outils de sensibilisation à l'égalité professionnelle.

Lutter contre les comportements sexistes

La notion de comportement sexiste est fortement encadrée par la loi. La loi du 17 août 2015 n° 2015-994 relative au dialogue social et à l'emploi a inséré une disposition dans le code du travail relative à l'interdiction de tout « agissement sexiste ». De plus, la loi du 3 août 2018 n° 2018-703 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dispose que ces agissements constituent une infraction pénale.

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a, de son côté, renforcé le cadre juridique contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail (toute entreprise employant au moins 250 salariés doit désigner un salarié comme référent et le comité social et économique doit lui aussi désigner un référent parmi ses membres). Il s'agit désormais de lutter contre le sexisme « ordinaire » dans le monde du travail.

Les signataires alertent les entreprises sur l'importance de lutter contre les comportements sexistes et de sensibiliser tous les salariés sur cette question.

11.3. Encourager les actions de lutte contre illettrisme

Historiquement, les OPCA dont les activités relèvent aujourd'hui d'AKTO, ont signé des partenariats avec l'ANLCI afin de déployer des actions de sensibilisation de lutte contre l'illettrisme, d'accompagner les entreprises dans le repérage des salariés concernés et de mobiliser les solutions de formation spécifiques sur les compétences de base.

Les partenaires sociaux représentant la restauration rapide s'associent pleinement aux travaux réalisés par AKTO en partenariat avec l'ANLCI afin que perdurent les outils d'ores et déjà mis en place en faveur de la lutte contre l'illettrisme à destination des salariés et des entreprises.

Parmi ces mesures, figurent :

- l'accompagnement des entreprises dans le repérage des personnes en difficulté avec les savoirs de base ;
- la capacité de mesurer les compétences à acquérir pour développer l'autonomie et l'évolution professionnelle des salariés ;
- le financement des projets de formation pour pallier les risques de l'isolement des personnes concernées ;
- la mise en place d'Ev@gill – outil de mesure des risques de situation d'illettrisme dans l'entreprise. Ce projet pilote vise à construire un ou plusieurs « parcours entreprises » afin de les accompagner dans la mise en place d'un plan de formation de base pour leurs salariés en situation d'illettrisme.

Les parties signataires rappellent, également, l'accès aux formations en Français langues étrangères – FLE – ainsi qu'à la Recape, première marche vers l'insertion professionnelle des personnes éloignées de l'emploi, et au contrat expérimental de professionnalisation.

11.5. Agir en faveur de la non-discrimination à l'embauche

Les signataires rappellent que la discrimination est une inégalité de traitement interdite par la loi (sexe, âge, état de santé...) qui, plus précisément en fixe les domaines. À ce jour, 20 critères de discrimination, parmi lesquelles figure l'embauche, sont identifiés par le législateur.

Afin de contribuer à pallier ce risque, toute entreprise employant au moins trois cents salariés doit faire en sorte que les salariés chargés des missions de recrutement reçoivent une formation à la non-discrimination à l'embauche au moins une fois tous les cinq ans.

De leur côté, de nombreuses entreprises de restauration rapide présentent aujourd'hui la diversité et l'inclusion comme une des clés de leur performance. Cette démarche tend à garantir la non-discrimination au moment du recrutement, de la formation, de la rémunération ou du développement de carrière.

Il s'agit, pour les entreprises de la branche d'apporter une réponse à ces publics en difficulté, notamment par les contrats en alternance expérimentaux ou par la RECAPE.

■ Concernant les réfugiés Les partenaires sociaux s'associent à des programmes tels que HOPE, intégré dans le PIC (Plan d'investissement dans les compétences) pour favoriser leur insertion professionnelle.

AKTO participe à ce programme, notamment dans le cadre d'un accompagnement renforcé.

Parcours d'insertion par l'emploi pour une population confrontée à des difficultés socio-économiques, le parcours HOPE dure 8 mois. Il comprend plusieurs actions :

- une formation en français à visée professionnelle, concomitamment à la construction du projet professionnel, dans le cadre d'une ingénierie et d'outils adaptés (dont la POEC) ;
- une formation métier, via un contrat de professionnalisation ou un contrat de développement professionnel intérimaire, orientée vers les besoins non pourvus des entreprises ;
- des prestations d'hébergement et de restauration sur le lieu de formation ;
- un accompagnement global (administratif, social, professionnel, médical, citoyen, etc.).

Chapitre IV Être acteur de son évolution professionnelle

Article 12 | La VAE

La VAE est un dispositif de reconnaissance de l'expérience professionnelle. Elle permet à chacun de transformer ses compétences, acquises durant ses expériences professionnelles et extra-professionnelles, en un diplôme, titre professionnel ou CQP inscrit au RNCP.

La démarche de VAE repose sur un travail personnel de description des activités exercées en lien avec la certification visée. Ce travail est soumis à un jury qui décide de la validation de tout ou partie de la certification.

La VAE peut être mise en œuvre dans le cadre du CPF, du plan de développement des compétences. Elle peut être précédée d'un bilan de compétences.

Les partenaires sociaux marquent leur attachement à ce dispositif qui permet aux salariés de reconnaître et de valoriser leur expérience professionnelle par une première certification bien souvent.

12.1 Recevabilité de la demande

Pour s'engager dans une démarche VAE, le candidat doit justifier d'au moins un an d'expérience professionnelle ou extra professionnelle, acquise de manière continue ou discontinue, à temps plein ou à temps partiel, en rapport direct avec la certification visée.

12.2. Accompagnement

Le candidat peut bénéficier d'un accompagnement de l'organisme certificateur et/ou d'un prestataire indépendant. La durée de l'accompagnement est, en moyenne comprise entre 10 et 40 heures. Il peut comprendre une analyse de l'expérience, un appui méthodologique pour la constitution du dossier de validation, une préparation à l'entretien avec le jury et à la mise en situation professionnelle (lorsque celle-ci est prévue par le référentiel de la certification).

Il peut également inclure une assistance à l'orientation vers une formation complémentaire en cas d'acquisition partielle de la certification.

12.3. Financement de la VAE

L'accompagnement peut être financé dans le cadre du CPF, AKTO, l'employeur, Pôle emploi, le Conseil régional, une association « Transition Pro ».

Article 13 | La VAP

Les partenaires sociaux soulignent que la VAP (Validation des acquis professionnels) permet l'acquisition d'un diplôme ou titre, en accédant directement à une formation permettant d'obtenir celui-ci, en faisant valider une expérience professionnelle (salariée ou non), les formations suivies ou les acquis personnels ayant été développés hors de tout système de formation.

La VAP donne, ainsi, une autorisation d'inscription par dispense de titre requis dans le cadre d'une poursuite ou d'une reprise d'études. La totalité du cursus sera suivi par l'apprenant pour obtenir le diplôme visé.

Article 14 | Le CPF

Le CPF est un compte à la main du salarié qu'il peut mobiliser pour effectuer une formation sur son temps de travail ou en dehors de son temps de travail. Il est attaché à la personne qui conserve ses droits quels que soient les événements survenant au cours de sa carrière.

Le compte personnel de formation permet à chaque salarié d'acquérir des droits monétisés à la formation, mobilisables tout au long de la vie professionnelle.

Le CPF fait partie intégrante du compte personnel d'activité (CPA).

Le CPA a pour objectif de sécuriser les parcours professionnels en permettant aux demandeurs d'emploi et aux salariés du secteur privé (quelle que soit la nature de leur contrat de travail) de conserver leurs droits à la formation et à la lutte contre la pénibilité lorsqu'ils changent d'employeur. Il est portable de l'entrée sur le marché du travail et à la retraite. Il prend la forme d'une plateforme numérique qui regroupe, outre le CPF :

- le compte d'engagement citoyen (CEC) ; celui-ci recense les activités de bénévole, de volontaire ou de maître d'apprentissage des salariés. Il permet d'acquérir des droits à formation inscrits sur le CPF ;
- le compte professionnel de prévention (C2P) ; ce dispositif permet aux salariés travaillant dans des conditions difficiles de bénéficier de facilités d'accès à la formation ; l'évaluation des risques professionnels est appréciée en fonctions de seuils fixés par la réglementation. Ce faisant, le salarié cumule des points sur son C2P ; il peut, en outre, bénéficier d'une retraite anticipée.

14.1. Bénéficiaires

Le CPF est accessible à toute personne active de l'entrée sur le marché jusqu'au départ à la retraite. Sont concernées les personnes de 16 ans et plus et, par dérogation, les jeunes de 15 ans, ayant signé un contrat d'apprentissage.

14.2. Information des salariés

Chaque personne dispose, sur le site officiel « moncompteformation.gouv.fr » d'un espace personnel sécurisé lui permettant d'être acteur de son CPF.

Ce site lui permet également :

- d'accéder aux informations qui le concernent (par exemple : le crédit en euros enregistré sur son compte) ;
- d'obtenir des informations sur les formations auxquelles il peut recourir dans le cadre du CPF ;
- d'avoir un premier niveau d'information sur les financements de formation ;
- d'avoir accès à des services numériques en lien avec l'orientation professionnelle.

14.3. Formations éligibles au CPF

Les formations éligibles sont inscrites soit au RNCP, soit au répertoire spécifique. Sont également éligibles :

- les attestations de validation de blocs de compétences ;
- les actions de VAE ;
- les bilans de compétences ;
- la préparation des épreuves théoriques et pratiques du code de la route (sous certaines conditions) ;
- les actions de formation d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs/repreneurs d'entreprise ;
- les actions destinées à certains publics (bénévoles, volontaires en service civique et pompiers).

14.4. Mise en œuvre du CPF

Lorsque la formation est suivie en tout ou partie sur le temps de travail, le salarié doit demander une autorisation d'absence à l'employeur. Ce n'est pas le cas si la formation se déroule en dehors du temps de travail. Lorsque la formation se déroule pendant le temps de travail, la rémunération est maintenue.

14.5. Alimentation du CPF et financement

L'alimentation du compte se fait à hauteur de 500 € par année de travail, dans la limite d'un plafond de 5 000 €. Pour les salariés pas ou peu qualifiés (niveau infra 3) qui ont effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail sur l'ensemble de l'année, l'alimentation est fixée à 800 € par année de travail, dans la limite d'un plafond de 8 000 €.

Les conditions de prise en charge du CPF par AKTO figurent sur le site <https://www.akto.fr/compte-personnel-de-formation/>.

14.6. Abondement du CPF

L'abondement de co-construction du CPF à l'initiative des financeurs permet à son titulaire d'optimiser le financement de sa formation.

Les employeurs qui le souhaitent peuvent verser un abondement sur le CPF d'un salarié lorsque la formation envisagée prépare à l'obtention d'un CQP ou d'un titre de la branche et que celui-ci ne dispose pas d'un crédit suffisant pour financer la totalité des coûts pédagogiques. Cet abondement s'inscrit dans le cadre de son investissement formation au titre du plan de développement des compétences.

Les partenaires sociaux signataires du présent accord demandent à AKTO d'abonder les formations acceptées par l'employeur par tous fonds disponibles, issus, le cas échéant, des versements volontaires.

Article 15 | Le CPF de transition professionnelle

Le CPF de transition professionnelle est un dispositif de financement de la formation et de tout ou partie de la rémunération, permettant au salarié de changer de métier, de profession et/ou de se qualifier.

Les partenaires sociaux encouragent les employeurs à orienter vers ce dispositif d'accès à la formation les salariés dont le besoin en formation correspondrait aux objectifs du CPF de transition.

15.1. Formations éligibles et conditions d'accès

La formation doit être qualifiante, inscrite au RNCP ou au registre spécifique. Elle est accessible par la VAE.

Le CPF de transition est ouvert à tout salarié à temps plein ou à temps partiel. Les conditions d'ancienneté varient selon que le salarié est en CDI ou en CDD :

- lorsque le salarié est en CDI : il doit justifier d'une ancienneté égale au moins à 24 mois consécutifs ou non, dont douze mois dans la même entreprise ;
- lorsque le salarié est en CDD : il doit justifier d'une ancienneté de 24 mois, consécutifs ou non, qu'elle qu'ait été la nature de contrats successifs au cours des 5 dernières années, dont 4 mois, consécutifs ou non, sous CDD au cours des 12 derniers mois.

15.2. Prise en charge du CPF de transition professionnelle

Le projet de transition professionnelle nécessite une validation de sa pertinence par l'association régionale « Transition Pro » pour pouvoir être financé et réalisé. Le contenu du dossier de demande de prise en charge est fixé par arrêté ministériel.

La « Transition Pro » mobilise prioritairement les droits inscrits sur le CPF du salarié.

Lorsque celui-ci bénéficie d'un abondement complémentaire, ce dernier est versé à « Transition Pro » par le ou les différents financeurs du projet.

Chapitre V Les outils d'information et d'orientation professionnelle

Article 16 | L'entretien professionnel

L'entretien professionnel est un levier fort de management dans l'entreprise et constitue un pilier de la gestion des ressources humaines de l'entreprise.

16.1. Objet

L'entretien professionnel est consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Il permet au salarié d'être acteur de son évolution professionnelle, d'identifier ses besoins d'accompagnement et/ou de formation, et de s'impliquer dans la construction et la gestion de son parcours professionnel.

16.2. Périodicité

Les signataires s'accordent sur la réalisation de deux entretiens sur la période de 6 ans, ceux-ci ne pouvant, bien évidemment, pas être organisés sur la seule dernière année.

Tous les 6 ans, un entretien « d'état des lieux » permet de faire le bilan sur le parcours professionnel du salarié et d'apprécier s'il a :

- suivi au moins une action de formation quelle que soit sa modalité de réalisation (présentiel, distanciel et/ou Afest) ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

16.3. Ancienneté du salarié

Sont concernés les salariés justifiant de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise quel que soit la nature de leur contrat de travail.

16.4. Contenu de l'entretien et abondement correctif

L'employeur doit informer le salarié sur :

- l'activation de son compte personnel de formation ;
- les abondements qu'il est susceptible de financer ;
- le conseil en évolution professionnelle.

Lorsque, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, un salarié n'a pas bénéficié, durant une période de 6 ans des entretiens professionnels et d'au moins une formation autre que les formations obligatoires – ces deux critères s'appliquant de manière cumulative –, l'employeur doit abonder le CPF de ce salarié d'un montant de 3 000 €.

Article 17 | *Le bilan de compétences*

Le bilan de compétences permet d'analyser les compétences professionnelles et personnelles d'un salarié, ses aptitudes et motivations à l'appui d'un projet d'évolution professionnelle et, le cas échéant, de formation. Les résultats du bilan sont la seule propriété du bénéficiaire. Ils ne peuvent être communiqués à un tiers qu'avec son accord.

Déroulement

La durée du bilan de compétences varie selon le besoin de la personne et se déroule au maximum sur 24 heures.

Le bilan est réalisé sous la conduite d'un prestataire *ad hoc* et sa durée est variable selon les actions conduites pour répondre au besoin de la personne.

Article 18 | *Le CEP*

Le conseil en évolution professionnelle (CEP) est un dispositif d'accompagnement gratuit et personnalisé proposé à toute personne souhaitant faire le point sur sa situation professionnelle. Il permet, s'il y a lieu, d'établir un projet d'évolution professionnelle (reconversion, reprise ou création d'activité...). Il est effectué par des conseillers d'organismes habilités.

Conditions de réalisation et déroulement

L'accompagnement de la personne dans le cadre du CEP est réalisé sur son temps libre. Un accord de branche ou d'entreprise peut prévoir les conditions dans lesquelles le CEP peut se dérouler sur le temps de travail.

Article 19 | *L'action de formation redéfinie*

L'action de formation, qui est au cœur du système de la formation professionnelle, évolue au fil des réformes. Parce qu'elle influe sur la politique de formation des entreprises, l'achat des formations financées sur les fonds de la formation et l'offre des organismes de formation, la définition de l'action de formation comporte des enjeux importants.

Aujourd'hui, la loi définit de façon plus large l'action entrant dans le champ de la formation professionnelle ; Celle-ci peut être considérée comme un parcours pédagogique et doit viser un objectif professionnel de développement des compétences ou de qualification.

L'action de formation a principalement pour but :

- d'améliorer l'adaptation des salariés à leur poste de travail ;
- d'optimiser leur maintien dans l'emploi et le développement de leurs compétences ;
- de leur permettre d'obtenir une qualification plus élevée ;
- de faciliter pour une personne sans qualification professionnelle ou sans contrat de travail l'accès à un emploi dans les meilleures conditions ;
- d'aider à la mobilité professionnelle.

Article 20 | *Favoriser le recours aux formations multimodales*

Pour permettre l'accès à la formation et au savoir du plus grand nombre, les partenaires sociaux entendent mobiliser tous les moyens organisationnels et, plus précisément, toutes les modalités de réalisation des actions de formation existantes. Ils se mobilisent afin que les entreprises, notamment les TPE, aient recours à un large panel de pédagogie dans le cadre d'un accompagnement financier de l'OPCO.

20.1. L'action de formation en situation de travail (AFEST)

L'action de formation en situation de travail est désormais reconnue par la loi et inscrite, à ce titre, dans le code du travail.

20.1.1. Déroulement

L'AFEST s'articule autour de l'alternance de deux séquences :

- une mise en situation de travail aménagée à des fins pédagogiques ;
- une séance réflexive qui a pour objet d'utiliser à des fins pédagogiques les enseignements tirés de la situation de travail.

Elle requiert des moyens techniques et humains, ainsi que des ressources pédagogiques adaptées à cette forme de pédagogie.

20.1.2. Justification de la réalisation de l'action

La réalisation de l'action de formation composant le parcours doit être justifiée par tout élément probant. La matérialisation de la réalité de la formation se concrétise par la délivrance d'un « certificat de réalisation ».

Comme indiqué à l'article 16.2 du présent accord, dès lors qu'il s'agit d'une formation qui concerne l'adaptation au poste de travail, le maintien de l'employabilité ou le développement des compétences (hormis toute formation obligatoire), le suivi d'une AFEST peut être comptabilisé lors du bilan à 6 ans de l'entretien professionnel.

20.1.3. L'AFEST dans la branche

La branche a expérimenté cette modalité pédagogique dans le cadre d'un EDEC (engagement développement et compétences) mené en île-de-France.

Elle confirme – aux regard des retours d'expériences des entreprises et des salariés – la pertinence du transfert de savoirs, savoir-faire et savoir-être lors de situations de travail en entreprise.

Elle souhaite accompagner le développement de cette modalité de formation, seule ou en multimodal, comme par exemple dans le référentiel d'un contrat expérimental-équipier polyvalent.

Elle met l'accent sur l'importance de la formation des référents et des formateurs AFEST dans l'entreprise.

20.2. La formation ouverte et/ou à distance (FOAD)

La FOAD, le digital learning, e-formation, formation multimodale... constituent des modalités pédagogiques possibles pour tout type de formation professionnelle (formation interne ou externe, formation individuelle ou collective), tout domaine de formation, ou toute nature de formation – formation certifiante, diplômante, qualifiante, en alternance...

20.2.1. Les nouvelles règles

Celle-ci doit remplir trois conditions cumulatives :

- une assistance technique et pédagogique permettant d'accompagner l'apprenant ;
- une information préalable du stagiaire sur les activités pédagogiques à réaliser et leur durée moyenne pour les réaliser ;
- des évaluations qui jalonnent ou terminent l'action.

De plus, un programme de formation doit être établi et la matérialisation de la réalité de la formation doit se concrétiser par la délivrance d'un « certificat de réalisation ».

20.2.2. Les atouts de la FOAD : souplesse et digitalisation

La FOAD contribue au développement des compétences digitales des salariés (tel que mentionné à l'article 2.3 du présent accord) et accompagne la transformation numérique de l'entreprise. Elle se traduit par :

- une souplesse d'organisation : la FOAD est une forme de pédagogie qui s'adapte aux apprenants, qui est modulaire, qui offre une liberté de lieu et de temps ;
- un recours aux technologies numériques et aux outils digitaux : classe virtuelle, mobile learning, MOOC, Spoc et Cooc ou encore réalité virtuelle font partie des modalités d'apprentissage de la FOAD ;
- une réponse adaptée aux attentes des apprenants avec des pratiques pédagogiques attractives grâce à la forme digitale de la formation (logiciels de simulation, réalité virtuelle, « qualification »...).

La branche de la restauration rapide a la volonté de s'inscrire dans des projets visant au développement et à l'accès aux formations digitales (ex. : projet DEFFINUM).

Article 21 | *La qualité de la formation*

21.1. Obligation de certification des organismes de formation

Comme mentionné à l'article 19 du présent accord, la loi du 5 septembre 2018 a créé une obligation de certification pour les dispensateurs de formation souhaitant bénéficier des fonds de la formation professionnelle : la certification Qualiopi.

La certification « Qualiopi » vise à attester de la qualité du processus mis en œuvre par les prestataires d'actions concourant au développement des compétences et à permettre une plus grande lisibilité de l'offre de formation auprès des entreprises et des usagers.

La certification « Qualiopi » est délivrée par des organismes certificateurs accrédités ou autorisés par le comité français d'accréditation (Cofrac) sur la base d'un référentiel national qualité.

21.2. La régulation et l'évaluation de la qualité de la formation : France compétences

France compétences est l'instance de gouvernance pluripartite nationale chargée de la régulation et du financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage.

Sous la tutelle du ministre chargé de la formation professionnelle, France compétences a pour objectif de garantir la pertinence des certifications professionnelles et leur adéquation avec les besoins de l'économie. Établissement public à caractère administratif doté de la personnalité morale et de l'autonomie financière, France compétences est chargé :

- de contribuer au suivi et à la qualité des actions de formation. Il émet un avis sur le référentiel national de la certification des prestataires de formation professionnelle ainsi que des recommandations sur la qualité des formations dispensées, notamment au regard des résultats en matière d'accès à l'emploi et à la qualification ;
- d'émettre des recommandations sur les coûts, les règles de prise en charge et l'accès à la formation ;
- de répartir les fonds mutualisés aux différents acteurs de la formation professionnelle et de l'apprentissage ;
- de participer, avec les branches professionnelles, à la construction des titres et des diplômes professionnels.

Chapitre VII Les moyens reconnus aux délégués syndicaux, et aux membres des CSE

Les moyens donnés aux instances représentatives du personnel sont ceux reconnus par les accords interprofessionnels ainsi que par l'ensemble des textes législatifs et réglementaires applicables en ce domaine.

Les informations nécessaires à l'exercice des missions des délégués syndicaux et aux membres du CSE leur sont transmises par les entreprises ; le contenu et la périodicité de ces informations sont prévus par des dispositions légales et réglementaires.

Elles peuvent, pour tenir compte des spécificités propres à chaque entreprise, être précisées dans le cadre d'une concertation avec la direction de l'entreprise au sein de la commission de formation.

Les parties signataires s'accordent à considérer que la formation des personnes membres de ces instances est un prérequis au bon exercice de leurs missions.

Le collège salarié rappelle, à ce titre, que les élus et mandatés ont la possibilité de faire reconnaître leurs compétences grâce à la certification des compétences des représentants du personnel et des mandataires syndicaux. Le certificat de compétences professionnelles transférables (CCPT) vise, par équivalence directe avec une partie d'une certification professionnelle existante, à créer, notamment, des passerelles vers des métiers qui ne sont pas nécessairement les métiers d'origine des mandatés.

Il met l'accent sur la nécessité de développer la VAE des représentants syndicaux (VAES). La VAES est un outil de reconnaissance des connaissances et des compétences de ces personnes ; l'objectif est de valoriser les compétences expérientielles pour sécuriser les parcours et faciliter la mobilité professionnelle.

Article 22 | *L'instance politique de la branche : la CPNEF-RR*

Créée par accord du 20 décembre 1996, la CPNEF-RR est l'organe politique de la branche. Elle joue un rôle déterminant en matière de formation et d'emploi.

Elle a pour mission :

- de favoriser l'accès à l'emploi et développer l'alternance ;
- d'adapter les compétences des salariés, maintenir leur capacité à occuper un emploi et sécuriser les parcours professionnels ;
- de reconnaître la nécessaire et permanente actualisation des compétences pour pallier leur obsolescence, notamment en mobilisant l'ensemble des moyens et dispositifs pédagogiques mis à disposition des entreprises et des salariés ;
- d'accompagner et d'optimiser l'accès à la formation des entreprises qui disposent de moyens plus limités pour répondre à ces enjeux, particulièrement les TPE ;
- de développer les compétences des salariés des entreprises de moins de 50 salariés.

La CPNEF-RR appuie ses travaux sur les données de l'observatoire prospectif métiers qualifications ainsi que sur toutes autres données disponibles pour développer une politique de branche ambitieuse de gestion prévisionnelle de l'emploi et de la formation.

Les signataires du présent accord lui confient la mission de définir une politique de branche adaptée aux évolutions des métiers, de l'activité, des aspirations et besoins de salariés et des entreprises.

Ils la chargent de veiller à adapter les certifications de la branche aux évolutions de ses métiers et de porter une attention particulière à une réflexion visant à prendre en considération les compétences acquises dans le cadre de l'exercice des mandats des représentants du personnel et des mandataires syndicaux.

La CPNEF-RR, à partir des orientations politiques qu'elle détermine en matière d'emploi et de formation, accompagne la section paritaire professionnelle (SPP) de la restauration rapide dans ses travaux et la mise en œuvre de ces orientations.

Elle examine, une fois par an, le bilan annuel d'activité de la branche transmis par la SPP-RR.

Bien qu'étant souveraine dans la définition de sa politique formation, la CPNEF-RR s'engage à mettre à disposition à la demande des organisations professionnelles d'employeurs et de salariés, membres de la CPPNI, les comptes rendus des réunions.

Article 23 | *Les organes de gestion*

23.1. La SPP-RR

La SPP met en œuvre la politique de formation professionnelle élaborée par la CPNEF-RR. Elle s'appuie sur les orientations fixées par la CPNEF-RR et sur les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Elle est force de proposition sur les priorités et conditions de financement des dispositifs de formation auprès du conseil d'administration d'AKTO et veille à la mise en œuvre de ses décisions. Ses priorités de financement sont validées par le conseil d'administration d'AKTO.

Une fois par an, la SPP transmet à la CPNEF-RR un bilan d'activité de la branche.

La SPP-RR (via l'OPCO) s'engage à mettre à disposition à la demande des organisations professionnelles d'employeurs et de salariés, membres de la CPPNI, les comptes rendus des réunions.

23.2. L'OPCO : un outil au service de la branche

23.2.1. Un objectif : optimiser le financement de la formation de la branche

À partir des données collectées et de la trésorerie associée qui lui sont transmises par les Urssaf, France compétences assure la répartition des fonds entre les différents organismes bénéficiaires, dont AKTO, selon trois enveloppes financières : le PDC des entreprises de moins de 50 salariés, le budget alternance, la couverture liée à la péréquation.

Ce faisant, le conseil d'administration d'AKTO définit les orientations stratégiques, adopte le budget, garantit l'équilibre financier et arrête les comptes annuels. Il valide les priorités de financement des sections professionnelles paritaires et approuve la convention d'objectifs et de moyens signée avec l'État.

AKTO prend en charge :

- les actions concourant au développement des compétences en faveur des entreprises de moins de 50 salariés ;
- les contrats d'apprentissage et de professionnalisation, les dépenses afférentes à, la formation de tuteur et de maître d'apprentissage ainsi que les actions de reconversion ou de promotion par l'alternance ;
- les formations relatives à la « Pro-A ».

Les parties signataires demandent à l'OPCO de prendre en compte leurs orientations et priorités en matière de formation professionnelle dans le respect des budgets annuels et des fonds mutualisés.

23.2.2. Missions et services

L'OPCO joue un rôle d'assistance auprès de la branche et des entreprises :

- à la branche, il apporte un appui technique, notamment pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation et dans la mise en place des certifications professionnelles ;
- aux TPE et PME, il assure un service de proximité permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés à la formation professionnelle et de les accompagner dans l'analyse et la définition de leurs besoins au regard des évolutions économiques, technologiques et digitales.

23.2.3. Les partenariats

À titre non exhaustif, AKTO noue des partenariats avec :

- Pôle emploi ;
- le FSE ;
- le FNE/RGEC ;
- l'AFPA dans le cadre du programme HOPE ;
- l'Agefiph : l'association pour la gestion des fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées ;
- l'ANLCI : l'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme ;
- CAP Emploi, réseau en charge de la préparation, de l'accompagnement, du suivi durable et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées ;
- L'ADOM : l'Agence nationale de l'Outre-mer pour la mobilité ;
- L'OFII : l'Office français de l'immigration et de l'intégration est un établissement public à caractère administratif chargé d'organiser l'accueil des demandeurs d'asile et des réfugiés sur le sol français.

Le détail de ces partenariats figure sur le site d'AKTO. Certains d'entre eux font l'objet de dispositions spécifiques dans le présent accord.

23.3. L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ)

L'observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences a pour mission l'observation, l'analyse et les prospections sur l'évolution des métiers et la façon dont les entreprises ont recours à ces métiers, sur les qualifications mobilisées au titre de ces métiers et, enfin, sur les compétences requises exercer ces métiers.

La CPNEF-RR est habilitée à demander à l'observatoire la réalisation d'études intéressant l'emploi et la formation dans la branche. Ces études permettent à la CPNEF-RR d'ajuster sa stratégie, ses objectifs et priorités en matière, notamment, de développement de la formation professionnelle.

Chapitre IX Dispositions diverses

Article 24 | Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord entre en vigueur un jour franc suivant la parution au *Journal officiel* de son extension. Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 25 | Révision. Dénonciation de l'accord

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261- 7 et 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, et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres organisations syndicales représentatives de salariés ainsi qu'aux organisations professionnelles d'employeurs représentatives de la branche.

Le présent accord restera en vigueur jusqu'à la conclusion d'un avenant ou 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. Elle respectera un préavis de trois mois pendant lequel le texte continuera de s'appliquer. À l'issue du délai de préavis, le texte continuera de produire ses effets pendant un an.

Article 26 | Dépôt. Publicité. Extension de l'accord

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité légales conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion l'extension du présent accord afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la branche de la restauration rapide.

Fait à Paris, le 1^{er} juillet 2022.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 63 du 30 septembre 2022
relatif aux minima conventionnels et à l'indemnité de blanchissage

NOR : ASET2251384M

IDCC : 1501

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

SNARR,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans un contexte fortement inflationniste ayant entraîné des relèvements successifs du salaire minimum interprofessionnel de croissance et dans une volonté de maintenir le pouvoir d'achat des salariés, les partenaires sociaux ont mené des négociations afin de réviser la grille des salaires applicable.

Les partenaires sociaux ont souhaité réaffirmer qu'ils étaient attachés aux conditions de rémunération dont bénéficient les salariés de la branche de la restauration rapide.

Dans ce contexte, les organisations patronales et syndicales de salariés signataires du présent avenant ont fixé les nouveaux salaires minima applicables aux salariés de la branche de la restauration rapide et ont souhaité revaloriser le montant de l'indemnité de blanchissage.

Article 1^{er} | Champ d'application

Les dispositions du présent avenant sont applicables à l'ensemble des entreprises dont l'activité principale relève du champ d'application géographique et professionnel de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988 (étendue par arrêté du 24 novembre 1988, JO 13 décembre 1988 ; élargi au secteur de la restauration livrée par arrêté du 7 décembre 1993, JO du 16 décembre 1993) modifié en dernier lieu par l'avenant n° 29 du 22 juin 2001, ayant élargi le champ à la restauration livrée (étendu par arrêté du 9 octobre 2001, JO du 18 octobre 2001).

Les partenaires sociaux signataires du présent avenant, soulignant l'importance du respect de salaires minima dans l'ensemble de la branche, rappellent que le présent avenant est applicable

à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements, quel que soit leur effectif, y compris les entreprises et établissements de moins de 50 salariés.

Dès lors, compte tenu de la thématique du présent accord, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les partenaires sociaux conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

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

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

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

Article 2 | Salaires minima par niveau

À compter du 1^{er} octobre 2022, les dispositions du paragraphe 2 de l'article 44 de la convention collective nationale de la restauration rapide intitulé « Salaires minima garantis » qui comprend la grille des taux horaires minima garantis, révisée en dernier lieu par l'avenant n° 60 du 6 janvier 2022, sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 44 | Salaires minima par niveau

2. Salaires minima garantis

Niveau	Échelon	Taux horaire minimum brut
Niveau I	Échelon A	11,07 €
	Échelon B	11,09 €
Niveau II	Échelon A	11,32 €
	Échelon B	11,50 €
Niveau III	Échelon A	11,77 €
	Échelon B	11,80 €
	Échelon C	12,75 €
Niveau IV	Échelon A	13,53 €
	Échelon B	13,90 €
	Échelon C	14,45 €
	Échelon D	15,60 €
		Rémunération minimale annuelle brute tous éléments de salaire confondus
Niveau V	Échelon A	39 787,02 €
	Échelon B	41 023,02 €
	Échelon C	64 528,02 €

Les présents salaires minima garantis sont renégociés annuellement. »

Article 3 | Indemnité de blanchissage

Les parties signataires conviennent de revaloriser le montant de l'indemnité de blanchissage telle que prévue à l'article 41 de la convention collective nationale.

Elles rappellent que si un modèle particulier est imposé, l'employeur assure la fourniture de vêtements de travail en nombre suffisant, le blanchissage étant soit à la charge de l'employeur, soit à la charge du salarié.

Dans ce dernier cas, le salarié recevra, en remboursement de ses frais, une indemnité de blanchissage égale à 3,82 % du minimum garanti en vigueur dans la restauration, soit à la date du présent accord 0,15 € par heure effectivement travaillée, dans la limite de 151,67 heures. Les autres alinéas demeurent inchangés.

Article 4 | Égalité femmes/hommes

Tout employeur doit assurer l'égalité des rémunérations entre tous les salariés placés dans une situation identique, tout particulièrement entre les hommes et les femmes, conformément aux dispositions des articles L. 3221-1 et suivants du code du travail.

Les parties signataires entendent rappeler l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et plus particulièrement à celui de l'égalité des rémunérations.

L'avenant n° 45 du 25 janvier 2013 relatif à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes étendu par arrêté du 2 octobre 2013, dans son article 5, prévoit que « l'employeur doit assurer pour un même travail, ou un travail de valeur égale, et à ancienneté égale, l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ». Ces dispositions sont rappelées au sein de l'avenant n° 52 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 18 octobre 2017.

L'avenant n° 52 prévoit également que les employeurs réaliseront chaque année le diagnostic des écarts éventuels de rémunération entre les femmes et les hommes et arrêteront, en cas d'écart constaté, les mesures correctrices nécessaires.

Article 5 | Dispositions finales

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur à compter du 1^{er} octobre 2022 pour les entreprises adhérentes des syndicats patronaux signataires.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à toutes les entreprises et établissements entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988, tel que modifié par l'avenant n° 29 et défini à l'article 1^{er} du présent avenant.

Le présent avenant fera l'objet des mesures de publicité et de dépôt en vigueur.

Le présent avenant faisant partie intégrante de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988, il peut être dénoncé ou modifié à condition d'observer les règles définies aux articles 2 et 4 de ladite convention collective et dans le respect des dispositions de l'article L. 2261-9 du code du travail.

Fait à Paris, le 30 septembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3163 | Convention collective nationale

IDCC : 1580 | **INDUSTRIE DE LA CHAUSSURE ET DES ARTICLES
CHAUSSANTS**

Accord du 14 octobre 2022
relatif aux salaires minima conventionnels

NOR : ASET2251409M

IDCC : 1580

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

FFC ;

FFPO,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFTD ;

FNP FO ;

CFE-CGC Agro ;

CMTE CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Champ d'application et objet

Le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants (IDCC 1580).

Il a pour objet de fixer :

- le montant des rémunérations mensuelles minimales ainsi que leurs conditions d'application pour les salariés dont le niveau est 1 à 3 des entreprises précitées à compter du 1^{er} octobre 2022 ;
- le montant des rémunérations annuelles minimales ainsi que leurs conditions d'application pour les salariés dont le niveau est 4 à 6 ou dont la position est 1 à 4 des entreprises précitées à compter du 1^{er} octobre 2022.

Si l'augmentation du Smic devient supérieure au salaire minimum du niveau 1 échelon 1 des grilles visées dans le présent accord, les négociations seront engagées conformément aux dispositions du nouvel article L. 2241-10 du code du travail.

Dans la branche de l'industrie de la chaussure, il n'y a pas lieu de prévoir de modalités particulières pour les entreprises de moins de cinquante salariés compte tenu de l'objet de l'accord.

Article 2 | Montant des rémunérations mensuelles minimales pour les salariés dont le niveau est 1 à 3. Application et vérification

Montant des rémunérations mensuelles minimales

À compter du 1^{er} octobre 2022, les rémunérations mensuelles minimales sont définies conformément au tableau ci-après :

Niveau	Échelon	Rémunération mensuelle minimale
1	1	1 680 €
	2	1 685 €
2	1	1 695 €
	2	1 712 €
	3	1 730 €
3	1	1 730 €
	2	1 753 €
	3	1 771 €

Ces garanties sont établies pour un horaire hebdomadaire de 35 heures (ou 151,67 heures par mois).

Pour les entreprises pratiquant un horaire inférieur à 35 heures par semaine, elles seront à proratiser sur la base de l'horaire effectué.

Pour les entreprises pratiquant un horaire supérieur à 35 heures par semaine, elles devront intégrer les heures supplémentaires majorées du taux applicable à la durée de l'horaire effectué.

Application et vérification

Les titulaires d'un contrat de travail régi par des règles spécifiques en matière de rémunération, comme les contrats d'apprentissage ou les contrats de formation en alternance, ne bénéficient pas de ces rémunérations mensuelles minimales.

Pour l'application et la vérification de ces garanties :

a) il sera tenu compte de tous les éléments légaux, conventionnels et usuels des salaires bruts quelles qu'en soient la nature et la périodicité, à l'exception :

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

b) le montant de la garantie mensuelle sera adapté et appliqué « *pro rata temporis* » en cas de survenance, en cours de mois :

- d'un changement de classement ;
- d'une absence pour laquelle il n'est pas prévu conventionnellement le maintien intégral de la rémunération.

c) Chaque mois, l'entreprise vérifiera que le montant total des salaires, primes et accessoires versés, susceptibles d'être pris en compte, aura bien été au moins égal à la garantie mensuelle

fixée ci-dessus, ou au montant calculé au *pro rata temporis* correspondant au temps de présence pris en compte.

Au cas où cette vérification ferait apparaître que les rémunérations versées au salarié sont inférieures à la garantie, l'entreprise versera un complément permettant d'atteindre la garantie mensuelle.

Article 3 | Montant des rémunérations annuelles minimales pour les salariés dont le niveau est 4 à 6 ou dont la position est 1 à 4. Bénéficiaires. Application et vérification

Montant des rémunérations annuelles minimales

À compter du 1^{er} octobre 2022, les rémunérations annuelles minimales sont définies conformément au tableau ci-après :

Niveaux 4 à 6

Niveau	Échelon	Rémunération annuelle minimale
4	1	21 605 €
	2	22 220 €
	3	24 067 €
5	1	24 067 €
	2	26 117 €
	3	28 127 €
6	1	28 127 €
	2	32 369 €

Positions 1 à 4

Position		Rémunération annuelle minimale
1	Échelon 1	30 136 €
	Echelon 2	32 369 €
2		37 317 €
3		43 315 €
4		51 312 €

Ces garanties sont établies pour un horaire hebdomadaire de 35 heures ou d'un forfait annuel de 218 jours.

Pour les entreprises pratiquant un horaire inférieur à 35 heures, elles seront à proratiser sur la base de l'horaire effectué.

Pour les entreprises pratiquant un horaire supérieur à 35 heures, elles devront intégrer les heures supplémentaires majorées du taux applicable à la durée de l'horaire effectué.

Pour l'année 2022 en cours, la rémunération annuelle minimale à respecter devra être calculée au prorata des mois de janvier à septembre sur la base des précédents minima prévus par l'avenant du 21 janvier 2022 et des mois d'octobre à décembre sur la base des minima prévus par le présent avenant.

Bénéficiaires

Bénéficiaire de ces garanties annuelles de rémunération, les techniciens, agents de maîtrise et les cadres :

- inscrits aux effectifs à la date du 31 décembre 2022 ;
- et justifiant d'un an de présence continue dans l'entreprise à cette date, à l'exclusion des titulaires d'un contrat de travail régi par des règles spécifiques en matière de rémunération, comme les contrats d'apprentissage ou les contrats de formation en alternance.

Application et vérification

Pour l'application et la vérification de ces garanties :

a) Il sera tenu compte de tous les éléments légaux, conventionnels et usuels des salaires bruts quelles qu'en soient la nature et la périodicité, à l'exception :

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

b) Le montant de la garantie annuelle sera adapté et appliqué « *pro rata temporis* » en cas de survenance, en cours d'année :

- d'un changement de classement ;
- d'une absence pour laquelle il n'est pas prévu conventionnellement le maintien intégral de la rémunération.

c) En fin d'année, l'entreprise vérifiera que le montant total des appointements et primes versés, susceptibles d'être pris en compte, aura bien été au moins égal à la garantie annuelle fixée ci-dessus, ou au montant calculé au *pro rata temporis* correspondant au temps de présence pris en compte. Au cas où cette vérification ferait apparaître que les rémunérations versées à un salarié sont inférieures à la garantie, l'entreprise versera un complément permettant d'atteindre la garantie annuelle.

Article 4 | Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les parties signataires rappellent que les différences de rémunération constatées entre les femmes et les hommes ne se justifient que si elles reposent sur des critères objectifs.

En effet, conformément aux dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail, tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les entreprises doivent s'assurer, notamment à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, du respect du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes dès lors qu'il s'agit d'un même travail effectué dans une situation similaire ou d'un travail de valeur égale, à ancienneté et expériences égales, et dont les résultats sont équivalents.

En outre, conformément à l'article L. 2241-9 du code du travail, la négociation sur les salaires est l'occasion, pour les parties, d'examiner au moins une fois par an au niveau de la branche les données sur :

- l'évolution économique, la situation de l'emploi dans la branche, son évolution et les prévisions annuelles ou pluriannuelles établies, notamment pour ce qui concerne les contrats de travail à durée déterminée et les missions de travail temporaire ;
- les actions éventuelles de prévention envisagées compte tenu de ces prévisions ;
- l'évolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexe, au regard, le cas échéant, des salaires minima hiérarchiques.

Enfin, l'accord conclu par la branche de l'industrie de la chaussure le 21 décembre 2017 porte sur l'égalité professionnelle, la mixité et la parité entre les femmes et les hommes.

Article 5 | Publicité et extension

Le présent accord sera notifié à toutes les parties conformément à l'article L. 2232-2 du code du travail. À l'issue d'un délai de quinze jours, le texte du présent accord sera déposé en application de l'article L. 2231-6 du code du travail et son extension sera demandée conformément aux articles L. 2261-15 et suivants du même code.

Les parties signataires précisent qu'elles souhaitent l'application la plus rapide possible de cette procédure d'extension et, en conséquence, que le dispositif prévu par la circulaire du Premier ministre du 23 mai 2011 relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises ne soit pas appliqué (dérogation prévue par la circulaire elle-même).

Fait à Paris, le 14 octobre 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3078 | Conventions collectives nationales

CABINETS D'AVOCATS

IDCC : 1000 | **PERSONNEL SALARIÉ**

IDCC : 1850 | **AVOCATS SALARIÉS**

Avenant n° 27 du 14 octobre 2022

relatif aux salaires minima des avocats salariés

NOR : ASET2251407M

IDCC : 1850

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

FNUJA ;

UPSA ;

SAF ;

ABF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC, ;

UNSA ;

CFTC CSFV ;

SNPJ CFDT ;

CAT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les partenaires sociaux ont décidé de fixer comme suit les salaires minima annuels des avocats salariés, sur la base d'une augmentation de 4 %.

Article 1^{er} | Minima conventionnels pour l'ensemble des barreaux français hors Paris et Île-de-France

(En euros.)

Avocat salarié	Salaire minimum annuel
1 ^{re} année	27 868
2 ^e année	30 181

Avocat salarié	Salaire minimum annuel
3 ^e année	33 484
Après la 3 ^e année	37 603
Avocat ayant 5 années d'expérience dans la profession ou titulaire d'une mention de spécialisation	46 945

Article 2 | Minima conventionnels pour les barreaux de Paris et d'Île-de-France

(En euros.)

Avocat salarié	Salaire minimum annuel
1 ^{re} année	30 125
2 ^e année	32 989
3 ^e année	37 770
Après la 3 ^e année	42 383
Avocat ayant 5 années d'expérience dans la profession ou titulaire d'une mention de spécialisation	50 613

Article 3 | Date d'application du présent avenant

Pour les personnes morales membres d'une organisation patronale signataire du présent avenant, la date d'application est fixée au 1^{er} janvier 2023.

Pour les personnes morales non-membres d'une organisation patronale signataire du présent avenant, ce dernier sera applicable à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* de la République Française.

Article 4 | Demande d'extension

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

Mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

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

Fait à Paris, le 14 octobre 2022.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 22 du 28 septembre 2022
relatif à la rémunération mensuelle minimum (REMM)
au 1^{er} octobre 2022

NOR : ASET2251398M

IDCC : 1930

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

ANMF ;

SNIA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FGA CFDT,

d'autre part,

Préalablement, il est rappelé ce qui suit :

Après avoir échangé sur la situation des secteurs d'activité lors de leur réunion du 28 septembre 2022, les partenaires sociaux ont discuté de l'évolution de la grille des salaires minima de la branche en prenant en compte l'évolution du Smic entrée en vigueur depuis le 1^{er} août 2022.

Les partenaires sociaux sont parvenus à un accord.

Cet avenant est le 4^e depuis l'automne 2021. Ce cycle répondait à la volonté de la branche de prendre en compte, pour la fixation des minima sociaux, les évolutions successives du Smic sur la période 2021-2022.

La méthode retenue par les partenaires sociaux pour trois des quatre précédents avenants induit une revalorisation inférieure en pourcentage d'évolution pour les salariés ayant le statut cadre.

Aussi, les partenaires sociaux s'engagent, lors de la prochaine négociation portant sur la revalorisation des REMM (réunion fixée en janvier 2023) à en tenir compte et à appliquer pour les salariés ayant le statut cadre, un supplément d'augmentation de 0,5 % qui s'ajoutera au taux global négocié.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Objet de l'avenant et intégration de son contenu dans la convention collective

Le présent avenant a pour objet de revaloriser les minima professionnels applicables aux salariés relevant de la convention collective des métiers de la transformation des grains (IDCC 1930) fixés dans l'annexe II relative aux salaires minima.

Article 2 | Modification du point IV de l'annexe II « Salaires » : rémunération mensuelle minimum (REMM) – niveaux I à IX

À partir du 1^{er} octobre 2022, les montants bruts de la rémunération mensuelle minimum garantie aux salariés en contrepartie d'une durée de travail effectif de 151,67 heures par mois (soit 35 heures hebdomadaires) sont fixés comme suit :

Niveaux	Échelons	Salaires minima à partir du 1 ^{er} octobre 2022
Niveau I		1 710,09 €
Niveau II		1 790,85 €
Niveau III		1 875,35 €
Niveau IV		1 969,98 €
Niveau V		2 215,37 €
Niveau VI	1 ^[1]	2 386,21 €
	2	2 563,26 €
Niveau VII		3 109,97 €
Niveau VIII		3 717,74 €
Niveau IX		4 624,77 €

[1] Le salarié atteint automatiquement l'échelon 2 après 8 mois de présence continue sur le poste.

La rémunération mensuelle perçue par les collaborateurs cadres dirigeants, relevant de l'article L. 3111-2 du code du travail, placés en dehors du champ de la durée légale du travail et par les cadres relevant de l'article L. 3121-58 dudit code, dont le travail est organisé sous la forme d'une convention individuelle de forfait annuelle en jours, doit être supérieure à la REMM correspondant à leur niveau.

Lorsque la durée de travail dont relève le salarié est différente de 151,67 heures par mois (soit 35 heures hebdomadaires), il y a lieu de calculer les minima applicables au prorata de la durée de travail de l'intéressé indépendamment des majorations légales éventuellement dues.

Article 3 | Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

Compte-tenu de l'objet du présent avenant, le texte ne contient pas de disposition spécifique applicable aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4 | Date d'application

Le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} octobre 2022 pour les parties signataires et s'appliquera donc à l'ensemble des entreprises adhérentes aux syndicats signataires et à leurs salariés à compter de cette date.

Le présent accord s'appliquera à l'ensemble des entreprises de la branche et à leurs salariés, le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Les partenaires sociaux demandent que cet avenant soit étendu le plus rapidement possible pour être opposable à tous. À cet effet, ils ont demandé au secrétariat de la branche de procéder à son dépôt dans les plus brefs délais et invitent et remercient les autorités compétentes à instruire cette demande d'extension en urgence.

Article 5 | Publicité et dépôt

Le présent avenant sera déposé auprès des services du ministère chargé du travail et des conventions collectives, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris conformément aux dispositions de l'article L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, l'ANMF étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Article 6 | Extension

Les parties signataires sont convenues de demander, sans délai, l'extension du présent avenant, l'ANMF étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 28 septembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 87 du 27 septembre 2022
relatif aux salaires minima conventionnels au 1^{er} octobre 2022
(article 10.2 de la convention collective)

NOR : ASET2251396M

IDCC : 2021

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

GFGA ;

GEGF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFTC ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre d'un contexte économique inédit de forte inflation due, d'une part, à la relance post crise sanitaire de l'activité et, d'autre part, à une crise internationale induite par le déclenchement d'une guerre en Europe, le Smic a été augmenté au 1^{er} mai puis au 1^{er} août 2022. Pour tenir compte des effets sur le pouvoir d'achat des salariés, les partenaires sociaux se sont accordés de nouveau (suite aux avenants n° 84 et n° 85), lors de la CPPNI du 27 septembre 2022, sur une revalorisation de la grille des salaires minimums conventionnels au 1^{er} octobre 2022.

Les partenaires sociaux s'engagent à se réunir de nouveau fin novembre 2022 afin d'étudier les possibilités d'évolution au regard de la situation économique.

Article 1^{er} | Révision de l'article 10.2.1 « Salaires. Temps complet »

Cet article est supprimé et remplacé comme suit :

« Les rémunérations brutes minimales applicables au 1^{er} octobre 2022, sont déterminées pour chaque groupe dans le tableau ci-après. Il est rappelé que cette grille fixe uniquement des obligations salariales à minima en dessous desquelles aucun salarié

de la branche ne peut être rémunéré. Elle ne présume pas de la politique de rémunération dans chaque entreprise de la branche.

(En euros.)

Groupes	Salaire mensuel (151,67 heures/mois)	Taux horaires
Groupe 1	1 703	11,23
Groupe 2	1 719	11,34
Groupe 3	1 787	11,78
Groupe 4	1 933	12,75
Groupe 5	2 152	14,19
Groupe 6 ^[1]	2 762	18,21
Groupe 7 ^[1]	3 267	21,54

[1] Sous réserve des règles fixées à l'article 5.7.2.3 concernant les cadres autonomes au forfait jours.

De plus les rémunérations minimales globales annuelles des cadres doivent respecter les règles suivantes^[1] :

- pour les salariés du groupe 6 ayant 2 ans d'ancienneté non interrompue dans le groupe de classification et dans l'entreprise ou la ou les "chaînes" de golf regroupant différentes structures, la rémunération brute annuelle globale (tout élément de rémunération soumis à cotisations sociales confondu) ne peut être inférieure à 35 091 euros ;
- pour les salariés du groupe 7 ayant 2 ans d'ancienneté non interrompue dans le groupe de classification et dans l'entreprise ou la ou les "chaînes" de golf regroupant différentes structures, la rémunération brute annuelle globale (tout élément de rémunération soumis à cotisations sociales confondu) ne peut être inférieure au plafond annuel de la sécurité sociale.

Ces taux horaires bruts permettent de fixer les niveaux minima des rémunérations brutes à partir desquels la rémunération individuelle est fixée en tenant compte de la formation professionnelle, de l'expérience acquise, du degré d'autonomie et de responsabilité spécifique au poste de travail considéré.

L'horaire pris en compte pour la détermination des minima est l'horaire de 151,67 heures (moyenne hebdomadaire de 35 heures) ne tenant pas compte des heures supplémentaires.

Le présent avenant s'appliquera à l'ensemble des entreprises figurant dans le champ d'application conventionnel, dès la date de publication de l'arrêté d'extension. »

Article 2

Les partenaires sociaux rappellent que les dispositions du présent avenant ont vocation à s'appliquer de manière égale aux femmes et aux hommes, en application du code du travail et de l'article 4.1 de la convention collective nationale du golf.

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la convention collective nationale du golf. Compte tenu du fait que ces entreprises sont majoritairement des entreprises de moins de 50 salariés et du thème de la négociation, il ne nécessite pas d'adap-

[1] Sous réserve des règles fixées à l'article 5.7.2.3 concernant les cadres autonomes au forfait jours.

tation spécifique ou la mise en place d'un accord type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction des relations du travail.

Fait à Paris, le 27 septembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 165 du 30 juin 2022
relatif au certificat de qualification professionnelle (CQP)
« Moniteur d'arts martiaux »
(annexe 1 de la convention collective)

NOR : ASET2251381M

IDCC : 2511

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

CoSMoS ;

AESL,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FNASS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Dans la liste prévue par l'article 5 de l'annexe 1 de la CCN du sport du 7 juillet 2005, l'avenant n° 92 relatif au CQP « Moniteur d'arts martiaux » est remplacé par les dispositions suivantes :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et limites d'exercice
Moniteur d'arts martiaux mentions Aïkido, Aïkibudo et disciplines associées Arts martiaux chinois externes Arts martiaux chinois internes Arts énergétiques chinois Judo-jujitsu Kendo et disciplines associées ou Taekwondo et disciplines associées.	Le titulaire du CQP est classé au minimum au groupe 3 de la CCNS	Les prérogatives et limites d'exercice attachées à ce CQP figurent à l'annexe II-1 du code du sport

Article 2

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la convention collective nationale du sport. 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 salariés.

Article 3

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée. Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension et prendra effet au premier jour suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 30 juin 2022.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 166 du 30 juin 2022

relatif au certificat de qualification professionnelle (CQP)
« animateur des activités gymniques »
(annexe 1 de la convention collective)

NOR : ASET2251382M

IDCC : 2511

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

CoSMoS ;

AESL,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FNASS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Dans la liste prévue par l'article 5 de l'annexe 1 de la CCN du sport du 7 juillet 2005, l'avenant n° 104 relatif au CQP « animateur des activités gymniques » est remplacé par les dispositions suivantes :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et limites d'exercice
<p>CQP animateur des activités gymniques</p> <p>Options :</p> <p>« Activités gymniques acrobatiques » ;</p> <p>« Activités gymniques d'expression » ;</p> <p>« Activités d'éveil gymnique pour la petite enfance ».</p>	<p>Le titulaire du CQP est classé au minimum au groupe 3 de la CCNS</p>	<p>Les prérogatives et limites d'exercice attachées à ce CQP figurent à l'annexe II-1 du code du sport</p>

Article 2

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la convention collective nationale du sport. 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 salariés.

Article 3

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée. Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension et prendra effet au premier jour suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 30 juin 2022.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 167 du 30 juin 2022

relatif aux certificats de qualification professionnelle (CQP)
« Guide de véhicules terrestres motorisés à guidons »
(annexe 1 de la convention collective)

NOR : ASET2251383M

IDCC : 2511

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

CoSMoS ;

AESL,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FNASS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Dans la liste prévue par l'article 5 de l'annexe 1 de la CCN du sport du 7 juillet 2005, l'avenant n° 68 relatif au CQP « Guide de véhicules terrestres motorisés à guidons » est remplacé par les dispositions suivantes :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et limites d'exercice
CQP guide de véhicules terrestres motorisés à guidons	Le titulaire du CQP est classé au minimum au groupe 3 de la CCNS	Les prérogatives et limites d'exercice attachées à ce CQP figurent à l'annexe II-1 du code du sport

Article 2

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la convention collective nationale du sport. 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 salariés.

Article 3

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée. Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension et prendra effet au premier jour suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 30 juin 2022.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 168 du 30 juin 2022

relatif au certificat de qualification professionnelle (CQP)
« Animateur d'escalade sur structure artificielle »
(annexe 1 de la convention collective)

NOR : ASET2251385M

IDCC : 2511

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

CoSMoS ;

AESL,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FNASS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Dans la liste prévue par l'article 5 de l'annexe 1 de la CCN du sport du 7 juillet 2005, l'avenant n° 96 relatif au CQP « Animateur d'escalade sur structure artificielle » est remplacé par les dispositions suivantes :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et limites d'exercice
CQP animateur d'escalade sur structure artificielle	Le titulaire du CQP est classé au minimum au groupe 3 de la CCNS	Les prérogatives et limites d'exercice attachées à ce CQP figurent à l'annexe II-1 du code du sport

Article 2

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la convention collective nationale du sport. 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 salariés.

Article 3

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée. Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension et prendra effet au premier jour suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 30 juin 2022.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 169 du 30 juin 2022
relatif au certificat de qualification professionnelle (CQP)
« Animateur de loisir sportif »
(annexe 1 de la convention collective)

NOR : ASET2251391M

IDCC : 2511

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

CoSMoS ;

AESL,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FNASS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Dans la liste prévue par l'article 5 de l'annexe 1 de la CCN du sport du 7 juillet 2005, l'avenant n° 4 relatif au CQP « Animateur de loisir sportif » est remplacé par les dispositions suivantes :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et limites d'exercice
CQP animateur de loisir sportif Options : Activités gymniques d'entretien et d'expression ; activités de randonnée de proximité et d'orientation ; jeux sportifs et jeux d'opposition	Le titulaire du CQP est classé au minimum au groupe 3 de la CCNS	Les prérogatives et limites d'exercice attachées à ce CQP figurent à l'annexe II-1 du code du sport

Article 2

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la convention collective nationale du sport. 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 salariés.

Article 3

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée. Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension et prendra effet au premier jour suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 30 juin 2022.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 172 du 29 septembre 2022
relatif au certificat de qualification professionnelle (CQP)
« Éducateur mobilité à vélo »
(annexe 1 de la convention collective)

NOR : ASET2251393M

IDCC : 2511

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

CoSMoS ;

AESL,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FNASS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Dans la liste prévue par l'article 5 de l'annexe 1 de la CCN du sport du 7 juillet 2005, les dispositions relatives au CQP « Éducateur mobilité à vélo » prévues dans le cadre de l'avenant n° 160 à la CCNS du 25 mars 2022 sont remplacées par les dispositions suivantes :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et limites d'exercice
Animateur de mobilité à vélo	Le titulaire du CQP est classé au minimum au groupe n° 3 de la CCNS	Les prérogatives et limites d'exercice attachées à ce CQP figurent à l'annexe II-1 du code du sport

Article 2

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la convention collective nationale du sport. 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 salariés.

Article 3

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée. Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension et prendra effet au premier jour suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 29 septembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3334 | Convention collective départementale

IDCC : 2579 | **MÉTALLURGIE**
(Loir-et-Cher)

Accord du 10 octobre 2022

relatif aux rémunérations annuelles garanties (RAG)
et aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH)

NOR : ASET2251380M

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 1991.

I. La rémunération annuelle garantie (RAG)

Article 1^{er} | 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 Loiret-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 nouveau 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	19 800 €
	2	O2	145	19 900 €
	3	O3	155	20 000 €
II	1	P1	170	20 250 €
	2		180	20 350 €
	3	P2	190	20 950 €

Niveau	Échelon		Coefficient	Montant
III	1	P3/AM1	215	21 250 €
	2		225	21 520 €
	3	TA1/AM2	240	23 350 €
IV	1	TA2/AM3	255	24 050 €
	2	TA3	270	24 780 €
	3	TA4/AM4	285	26 835 €
V	1	AM5	305	28 745 €
	2	AM6	335	31 570 €
	3	AM7	365	34 280 €
	Accord national 25 janvier 1990		395	37 125 €

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^{er} | *La valeur du point est fixée*

À compter du 1^{er} 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^{er} 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^{er} 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 Loir-et-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 10 octobre 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

Accord du 7 octobre 2022
relatif aux salaires pour l'année 2022

NOR : ASET2251353M

IDCC : 3105

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

SERQ,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT FNCB ;

FNAS FO ;

FNPOS CGT ;

Solidaires,

d'autre part

Préambule

Les partenaires sociaux, conscient de l'urgence sociale de revaloriser les salaires pour faire face à la flambée inflationniste, aux augmentations successives du Smic en janvier, mai et août et à l'augmentation des prix, ont décidés lors de la réunion extraordinaire de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) du 7 octobre 2022 de proposer une augmentation de la valeur du point et des modifications sur les premiers coefficients de la grille de rémunération de la convention collective, afin de préserver le pouvoir d'achat des salaires les plus bas.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des personnels des régies de quartier, de territoire, du mouvement des régies, des groupements d'employeurs de régies et des associations et œuvrant dans les mêmes finalités, quelle que soit la nature de leur contrat et l'emploi qu'ils occupent, sur l'ensemble du territoire national français y compris les départements d'Outre-mer, et ce, conformément à l'article 1.1 de la convention collective des régies.

Article 2 | Valeur du point et prise d'effet

La valeur du point est revalorisée au 1^{er} juillet 2022 de 3,2 %, soit une augmentation de 5,2 % à compter du second semestre 2022, portant ainsi la valeur du point à 10,04 €.

Article 3 | Application

Le présent accord s'appliquera à compter du 1^{er} octobre 2022 avec rattrapage sur 4 mois à partir du 1^{er} juillet 2022.

Article 4 | Autres modifications au niveau des minima de branche

Constatant que les coefficients 160 et 170 de la grille de rémunération de la CCN, après la nouvelle revalorisation du Smic au 1^{er} août 2022, sont inférieurs à la valeur horaire et mensuel du Smic, les partenaires sociaux se sont accordés sur une modification des deux premiers coefficients de la grille des rémunérations, à savoir les coefficients 160 et 170.

Le coefficient 160 sera supprimé et l'on stipulera que le salaire d'entrée dans une régie de quartier c'est le Smic (applicable pour les salariés en insertion, donc en CDDI et tous contrats aidés, pour les salariés en CDI ou CDD sans qualifications).

Le coefficient 170 sera supprimé et remplacé par un coefficient 174, soit un salaire de 1 747 €.

Le coefficient 180 reste inchangé. Il correspond à un salaire de 1 807 €.

Les coefficients 190 et suivants seront augmentés de 3,2 % et les salaires correspondants calculés par l'application de la nouvelle valeur du point d'indice à 10,04 €.

Article 5 | Modifications des dispositions conventionnelles

Le présent accord modifie l'annexe 2, section 2, article 1^{er} de la convention collective nationale des régies de quartier et de territoire (IDCC n° 3155) en ce qu'il supprime le coefficient 160 (niveau 1, échelon A) en le substituant au Smic en vigueur et substitue au coefficient 170 (niveau 1, échelon B) le coefficient 174.

Niveaux	Échelons	Coefficients
Niveau 1	A	Le Smic
	B	174
	C	180
	D	190
Niveau 2	A	190
	B	195
	C	200
Niveau 3	A	200
	B	210
	C	220
Niveau 4	A	220
	B	230
	C	240
	D	250

Niveaux	Échelons	Coefficients
Niveau 5	A	280
	B	310
	C	340
	D	370
Niveau 6	A	400
	B	420

Article 6 | Grille des rémunérations modifiée et applicable à compter du 1^{er} juillet 2022

Application au 1 ^{er} juillet 2022		Valeur du point : 10,04	
Niveaux	Échelons	Coefficients	Salaire mensuel brut de base pour 151,67 heures
Niveau 1	A	Le Smic	1 678,95
	B	174	1 747
	C	180	1 807
	D	190	1 908
Niveau 2	A	190	1 908
	B	195	1 958
	C	200	2 008
Niveau 3	A	200	2 008
	B	210	2 108
	C	220	2 209
Niveau 4	A	220	2 209
	B	230	2 309
	C	240	2 410
	D	250	2 510
Niveau 5	A	280	2 811
	B	310	3 112
	C	340	3 414
	D	370	3 715
Niveau 6	A	400	4 016
	B	420	4 217

Article 7 | Clause de revoyure

Les partenaires sociaux s'engagent via l'activation d'une clause de revoyure, à réunir dans les plus brefs délais une CPPNI extraordinaire dès lors qu'une évolution du contexte économique (Smic – Inflation) intervient, susceptible d'avoir un impact direct sur le pouvoir d'achat des salariés.

Article 8 | Modalités de dépôt

Le présent avenant sera déposé, par la partie la plus diligente, en 2 exemplaires auprès de la direction générale du travail.

Fait à Paris, le 7 octobre 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 3233 | **INDUSTRIE DE LA FABRICATION DES CEMENTS**

Avenant du 14 octobre 2022

relatif à la révision des dispositions conventionnelles
relatives aux contrats de professionnalisation

NOR : ASET2251395M

IDCC : 3233

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

SFIC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFE-CGC BTP SICMA,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Préambule

Par avenant du 14 septembre 2021^[1], les partenaires sociaux de la branche de l'industrie cimentière ont actualisé les dispositions relatives à la formation professionnelle de la convention collective nationale de l'industrie de la fabrication des ciments^[2] (ci-après désignée « la CCN »), afin de tenir compte des dernières évolutions législatives (loi du 5 septembre 2018) et conventionnelles (création d'OPCO 2i, accords interbranches du 28 janvier 2020).

Cet avenant a introduit un article I.6.3.2.3 à la CCN qui prévoit une rémunération minimale pour les salariés sous contrat de professionnalisation, sous réserve des adaptations qui pourraient être apportées par les partenaires sociaux de la branche de l'industrie cimentière à l'issue de la concertation interbranches prévue à l'article 6-2-4 de l'accord interbranches du 28 janvier 2020 relatif à la formation professionnelle. En vertu de cet article, il revenait en effet aux branches professionnelles de la SPP MCIV d'OPCO 2i de veiller à une cohérence entre les niveaux de rémunération des alternants en contrat de professionnalisation, en fonction de leur âge et de leur niveau de qualification.

[1] Étendu par arrêté du 23 mai 2022.

[2] IDCC 3233 – Étendue par arrêtés du 30 juillet 2021 et du 17 septembre 2021.

La négociation interbranches qui s'est déroulée les 15 mars 2022 et 18 mai 2022 n'a pas permis de définir un niveau harmonisé de rémunération minimale des contrats de professionnalisation pour toutes les branches du périmètre.

En conséquence, les partenaires sociaux de la branche de l'industrie cimentière, soucieux tout à la fois de valoriser l'alternance et de tendre vers une cohérence de rémunération avec les autres branches de la SPP MCIV d'OPCO 2i, se sont réunis afin de revaloriser par le présent avenant les niveaux de rémunération minimale des salariés sous contrat de professionnalisation au sein des entreprises de la branche. Ces nouveaux montants permettent ainsi à la branche de l'Industrie cimentière de s'aligner sur les branches mieux-disantes de la SPP MCIV d'OPCO 2i.

Les modifications apportées au texte figurent en gras (pour les ajouts) et en barré (pour les suppressions).

Article 1^{er} | *Rémunération minimale des contrats de professionnalisation*

L'article I.6.3.2.3 du titre I^{er} de la CCN est modifié comme suit :

« La rémunération minimale des titulaires d'un contrat de professionnalisation est fixée comme suit :

Niveau de formation	– 21 ans	21 à 25 ans révolus	26 ans et +
Titre ou diplôme non professionnel de niveau bac ou titre ou diplôme professionnel inférieur au niveau bac	Au moins 60 % du Smic	Au moins 75 % du Smic	85 % du salaire minimum conventionnel sans pouvoir être inférieur au Smic
Titre ou diplôme professionnel égal ou supérieur au niveau bac	Au moins 70 % du Smic	Au moins 85 % du Smic	
Majoration lorsque le contrat ou l'action de professionnalisation est supérieure à 12 mois	5 points supplémentaires aux pourcentages ci-dessus à compter du 13 ^e mois		

Article 2 | *Dispositions finales*

Article 2.1 | *Champ d'application*

Le présent avenant s'applique aux entreprises relevant du champ d'application défini à l'article I.1 de la convention collective nationale de la branche de l'industrie de la fabrication des ciments du 2 octobre 2019.

Article 2.2 | *Durée, entrée en vigueur et clause de rendez-vous*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet au premier jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension.

Dans l'objectif de la négociation périodique prévue à l'article L. 2241-1, 5° du code du travail, et conformément à l'article L. 2222-5-1 du même code, un suivi de l'application des dispositions prévues au présent avenant sera effectué tous les quatre ans au sein de la CPPNI de l'Industrie cimentière sur la base notamment des bilans annuels diligentés par la CPNEFP.

Article 2.3 | *Notification, dépôt, extension et publicité*

Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent avenant notifie, par lettre recommandée avec accusé de réception, le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt et de demande d'extension par la partie la plus diligente conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et L. 2261-24 du code du travail.

Par référence à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties conviennent que le présent avenant, de par son objet qui vise à valoriser l'alternance via une meilleure rémunération des contrats de professionnalisation, a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelles que soient leur taille.

Les modalités de publicité du présent avenant sont soumises aux dispositions de l'article L. 2231-5-1 du code du travail.

Article 2.4 | Adhésion

Toute organisation syndicale représentative, toute organisation ou association d'employeurs, ou des employeurs pris individuellement, non signataire du présent avenant, pourront y adhérer par simple déclaration auprès du ministère en charge des relations du travail.

L'adhésion est notifiée aux parties signataires et doit faire l'objet d'un dépôt, conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Article 2.5 | Révision et dénonciation

Le présent avenant pourra être dénoncé dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 du code du travail.

Conformément aux articles L. 2261-7 à L. 2261-8 du code du travail, le présent avenant pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs organisations visées à l'article L. 2261-7 précité. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des organisations syndicales et patronales représentatives afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

Fait à Clichy, le 14 octobre 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 3248 | **MÉTALLURGIE**
(7 février 2022)

Avenant n° 1 du 1^{er} juillet 2022
relatif à la modification de la convention collective

NOR : ASET2251394M

IDCC : 3248

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

UIMM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGMM CFTD ;

FCM FO ;

FCMTM CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre du déploiement de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, les signataires ont identifié des points nécessitant d'être précisés, complétés ou corrigés. Ceux-ci portent sur les articles 91.1.1, 160 et 166 ainsi que sur l'annexe 9 et l'annexe 9.1. Une annexe 9.2 doit également être ajoutée.

Le présent avenant modifie le texte initial en ce sens.

Article 1^{er} | Modification de l'article 91.1.1 « Conditions de l'indemnisation complémentaire »

L'article 91.1.1 « Conditions de l'indemnisation complémentaire » de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

- « En cas d'incapacité de travail résultant de maladie ou d'accident, justifiée sous 48 heures par certificat médical pouvant donner lieu à contre-visite, le salarié ayant au moins une année d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie d'une indemnisation complémentaire à la charge de l'employeur, à condition :
- d'être indemnisé par la sécurité sociale ; l'indemnisation par la sécurité sociale s'entend du versement des indemnités journalières de sécurité sociale ; cette condi-

tion ne fait pas obstacle à l'indemnisation des arrêts de travail dont la durée est inférieure au délai mentionné aux articles L. 323-1 et R. 323-1 du code de la sécurité sociale ;

- d'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres États membres de l'Union européenne ou dans l'un des autres États partie à l'accord sur l'espace économique européen.

Toutefois, en cas d'absence pour accident du travail ou maladie professionnelle survenu ou contractée dans l'entreprise, l'indemnisation complémentaire est versée à tout salarié ayant au moins trois mois d'ancienneté.

L'ancienneté du salarié dans l'entreprise pour l'application des présentes dispositions s'apprécie au premier jour de l'absence conformément aux dispositions de l'article 3 de la présente convention.

Toutefois, si un salarié qui n'a pas l'ancienneté requise pour bénéficier des dispositions du présent article acquiert cette ancienneté pendant qu'il est absent pour maladie ou accident, il lui sera fait application des dispositions du présent article sans déduction de la période n'ouvrant pas droit à indemnisation.

En cas de changement de tranche d'ancienneté en cours d'absence pour maladie ou accident, le salarié bénéficie immédiatement du crédit d'indemnisation afférent. »

Article 2 | *Modification de l'article 160 « Assiette de calcul de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération »*

L'article 160 « Assiette de calcul de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération » de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

« La garantie conventionnelle individuelle de rémunération est assise sur l'assiette des cotisations sociales telle que définie à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Afin de déterminer le montant de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération, sont pris en compte les éléments de rémunération suivants :

- le salaire de base selon la durée contractuelle de travail, sans que soient exclues les heures supplémentaires stipulées au contrat de travail ;
- les contreparties salariales, de toute nature, prévues par les dispositions territoriales ou nationales de branche et le contrat de travail ;
- les contreparties salariales prévues par les dispositions territoriales ou nationales de branche et le contrat de travail ayant pour objet de compenser une sujétion liée à une organisation particulière ou à des conditions particulières du travail ;
- les primes forfaitaires prévues par les dispositions territoriales ou nationales de branche et par le contrat de travail ;
- les avantages en nature, le cas échéant pour la partie soumise à cotisations sociales, prévus par les dispositions territoriales ou nationales de branche et par le contrat de travail, après évaluation de leur valeur monétaire.

Les éléments de rémunération visés ci-dessus sont également inclus lorsqu'ils sont prévus par les dispositions territoriales ou nationales de branche ou par le contrat de travail et que leurs modalités de mise en œuvre sont renvoyées à d'autres sources juridiques.

Sont, en revanche, exclus de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération les éléments suivants :

- la prime d’ancienneté, incluant le complément, prévue au chapitre 2, du titre X de la présente convention, lorsque cette prime fait l’objet du complément prévu à l’article 143 de la présente convention ;
- les rémunérations variables versées par l’employeur au titre de la réalisation d’objectifs, quelle qu’en soit la dénomination ;
- les remboursements de frais professionnels tels que définis à l’article L. 136-1-1 du code de la sécurité sociale ;
- les sommes allouées au titre de l’intéressement prévu à l’article L. 3312-4 du code du travail ;
- les sommes réparties au titre de la réserve spéciale de participation conformément aux dispositions de l’article L. 3324-5 du code du travail ;
- les sommes versées par l’employeur à un plan d’épargne en application de l’article L. 3332-11 du code du travail, et de l’article L. 224-21 du code monétaire et financier ;
- les sommes allouées par l’employeur au bénéfice du salarié pour le financement des prestations de protection sociale complémentaire entrant dans le champ des articles L. 911-1 et L. 911-2 du code de la sécurité sociale ;
- la contribution patronale à l’acquisition de chèques-vacances dans les entreprises de moins de 50 salariés ;
- les avantages mentionnés aux I respectifs des articles 80 *bis* et 80 *quaterdecies* du code général des impôts tels que les options de souscription ou d’achat d’actions consenties aux salariés de l’entreprise. »

Article 3 | *Modification de l’article 166 « Cotisation garantie de branche »*

L’article 166 « Cotisation garantie de branche » de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

« Article 166 | *Catégories objectives et cotisation garantie de branche*

Article 166.1 | Catégories objectives

L’identification des catégories d’emplois pour le bénéfice des dispositions du présent titre est définie à l’article 62.3.

Par dérogation, les catégories d’emplois mentionnées à l’article 62.3 sont, pour l’année 2023, les suivantes :

- pour l’application des dispositions conventionnelles de l’article 2.1 de l’accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, sont visés les salariés relevant de la catégorie des ingénieurs et cadres, telle que définie aux articles 1^{er}, 21 et 22 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 ;
- pour l’application des dispositions conventionnelles de l’article 2.2 de l’accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, sont visés les salariés dont l’emploi est classé au moins au 2^e échelon du niveau V de la classification définie par l’accord national du 21 juillet 1975 sur la classification ;
- pour l’application des dispositions conventionnelles de l’article 36 de l’annexe I à la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, tel qu’il était en vigueur au 31 décembre 2018, catégorie agréée par l’APEC, sont visés les salariés dont l’emploi est classé au moins au 2^e échelon

du niveau III, et, au plus, au 1^{er} échelon du niveau V, de la classification définie par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.

Pour l'application du présent article, les cadres sont définis aux articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres. Les entreprises relevant du champ d'application de l'article 2 de la présente convention ont la faculté de compléter cette catégorie par tout ou partie des emplois relevant des dispositions conventionnelles de l'article 36 de l'annexe I à la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, tel qu'il était en vigueur au 31 décembre 2018, catégorie agréée par l'APEC.

Par dérogation à l'alinéa précédent, les entreprises visées sont, pour l'année 2023, celles relevant, respectivement, selon le cas :

- soit de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 ;
- soit de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification, et, respectivement, des conventions collectives territoriales de la métallurgie, telles qu'en vigueur au 1^{er} janvier 2023.

Article 166.2 | Cotisation garantie de branche

Les employeurs s'engagent à acquitter une cotisation garantie de branche à leur charge exclusive, versée à une institution de prévoyance, à une mutuelle ou à un organisme d'assurance, pour le financement des garanties visées au présent titre XI, y compris l'annexe 9.

Cette cotisation garantie de branche est acquittée pour chacun des salariés visés au présent titre XI.

Le niveau de cette cotisation garantie de branche est fixé à :

- 1,12 % de la rémunération brute soumise à cotisations de sécurité sociale au sens de l'article L. 242-7 du code de la sécurité sociale, pour la part n'excédant pas la tranche 2, s'agissant des cadres, tels que définis à l'article 166.1 ;
- 0,6 % de la rémunération brute soumise à cotisations de sécurité sociale au sens de l'article L. 242-1, du code de la sécurité sociale, pour la part n'excédant pas la tranche 2, s'agissant des salariés non-cadres ne relevant pas de l'article 166.1.

Le pilotage de moyen et long terme des contrats collectifs peut permettre, quand le contrat a constitué des réserves, que les taux mentionnés ci-dessus au titre de la cotisation garantie de branche :

- soient appelés sur la base de taux minorés, ou, à défaut ;
- soient réduits de l'équivalent en taux de cotisations, assis sur la masse cotisable, du montant des réserves mobilisées pour équilibrer les comptes de l'exercice.

En cas de recours à l'une des modalités précitées, les entreprises devront le formaliser dans l'acte fondateur du régime instituant les garanties dans l'entreprise, visé à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Le recours à ces modalités ne saurait être durable dans le pilotage du contrat collectif. En particulier, les taux appelés sur la base de taux minorés ne sauraient être durablement inférieurs aux taux mentionnés au titre de la cotisation garantie de branche.

De plus, en cas de recours aux taux appelés sur la base de taux minorés, leur application entre parts patronale et salariale devra être équitable.

Enfin, des réserves durablement croissantes peuvent permettre, sans préjudice des négociations des partenaires sociaux dans la branche, l'amélioration des garanties.

Cette cotisation garantie de branche est affectée au financement de garanties de protection sociale complémentaire, à l'exclusion des frais de soins de santé.

En particulier, cette cotisation sert à financer les prestations afférentes aux garanties de prévoyance prévues par l'annexe 9 à la présente convention collective.

En application de l'article L. 2252-1 du code du travail, l'article 1^{er} de l'accord du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres n'est pas opposable aux entreprises de la branche. »

Article 4 | Dispenses d'affiliation pouvant être formalisées dans l'acte de droit du travail

L'Article 9.3.2.a « Dispenses d'affiliation pouvant être formalisées dans l'acte de droit du travail » de l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

« Les dispenses facultatives pouvant être formalisées dans l'acte de droit du travail (décision unilatérale de l'employeur [DUE], accord collectif, accord référendaire)

Les signataires de la présente convention ont négocié les facultés de dispense au bénéfice des salariés suivants. Ces derniers peuvent, à leur initiative, et quelle que soit leur date d'embauche, refuser d'adhérer au contrat collectif s'ils le souhaitent, à condition que leur employeur l'ait expressément prévu dans l'acte formalisant le régime dans l'entreprise (accord collectif, accord référendaire, DUE) et à condition d'être dans l'une des situations visées ci-après.

a) Les salariés et les apprentis bénéficiaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois, à condition de justifier par écrit, en produisant tous documents, d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs en matière de remboursement de frais médicaux, conformément à l'article R. 242-1-6, 2, a, du code de la sécurité sociale.

b) Les salariés et les apprentis bénéficiaires d'un contrat de travail à durée déterminée d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite, par ailleurs, conformément à l'article R. 242-1-6, 2, b, du code de la sécurité sociale.

c) Les salariés à temps partiel et les apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute, conformément à l'article R. 242-1-6, 2°, c, du code de la sécurité sociale.

Les cas de dispense listés ci-dessus peuvent être invoqués par les salariés, dès lors que leur employeur a prévu l'un des cas de dispense précités dans l'acte formalisant le régime, et qu'ils en remplissent les conditions et en justifient. »

Article 5 | Versement santé

L'article 9.3.3 « Versement santé » de l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

« Les salariés en contrat à durée déterminée ou en contrat de mission, peuvent se dispenser, à leur initiative, d'adhérer au contrat collectif, dans les conditions fixées à l'article L. 911-7, III, du code de la sécurité sociale, s'ils justifient bénéficier d'une couverture respectant les conditions fixées à l'article L. 871-1 du même code.

Sous réserve de respecter les conditions précitées, les salariés susvisés peuvent obtenir, de la part de leur employeur, un financement dit "versement santé", afin de participer à la prise en charge de la couverture santé individuelle responsable qu'ils auront souscrite par ailleurs.

Le versement se substitue ainsi à la participation patronale versée dans le cadre d'un contrat collectif et obligatoire, ainsi qu'à la portabilité. Les modalités de calcul de ce versement sont fixées à l'article D. 911-8 du code de la sécurité sociale.

Ce versement santé n'est pas cumulable avec le bénéfice de la couverture santé solidaire, le bénéfice d'une couverture collective et obligatoire, y compris en tant qu'ayant droit, ou d'une couverture complémentaire donnant lieu à la participation financière d'un employeur du secteur public. »

Article 6 | Cessation des garanties frais de santé et prévoyance lourde

L'article 12 « Cessation des garanties frais de santé » de l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

- « Le salarié cesse de bénéficier des garanties de remboursement de frais de soins de santé prévues par la présente annexe dans les cas suivants :
- en cas de rupture du contrat de travail, à l'exception des périodes de portabilité visées à l'article 13 de la présente annexe ;
 - en cas de suspension du contrat de travail visée à l'article 9.2.b de la présente annexe ;
 - en cas de liquidation de la pension de retraite relevant d'un régime obligatoire de sécurité sociale, à l'exception des cas de cumul de ladite pension de retraite avec une activité salariée, notamment en cas de cumul-emploi retraite ou de retraite progressive ;
 - en cas de non-paiement de la cotisation frais de santé, par l'entreprise, dans les conditions prévues par les dispositions légales applicables en la matière ;
 - en cas de décès du salarié ;
 - et, en tout état de cause, en cas de résiliation du contrat d'assurance. »

L'article 19 « Cessation des garanties prévoyance lourde » de l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

- « Les garanties cessent :
- du fait de la rupture du contrat de travail, à l'exception des périodes de portabilité visées à l'article 20 de la présente annexe ;
 - pendant les périodes de suspension du contrat de travail visées à l'article 1.5.2.b de la présente annexe ;
 - du fait de la liquidation, par le salarié, de sa pension de retraite relevant d'un régime obligatoire de sécurité sociale, sauf en cas de cumul de ladite pension de retraite avec une activité salariée, notamment en cas de cumul emploi-retraite tel que défini par l'article L. 161-22 du code de la sécurité sociale ou en cas de retraite progressive, telle que définie par l'article L. 351-15 du même code ;
 - en cas de non-paiement de la cotisation prévoyance, par l'entreprise, dans les conditions prévues par les dispositions légales applicables en la matière ;
 - en cas de décès du salarié ;
 - en tout état de cause, du fait de la dénonciation de la présente annexe et/ou de la résiliation du contrat d'assurance, selon les conditions et modalités définies par la loi ou ledit contrat, sans préjudice des dispositions des articles 7 et 7-L de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989. »

Article 7 | Modification de l'article 15.1 de l'annexe 9 « Salariés visés »

L'article 15.1 « Salariés visés » de l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

« Article 15.1 | Salariés visés

Bénéficient, à titre obligatoire, des garanties de prévoyance instituées par la présente annexe :

- les salariés cadres, tels que définis à l'article 166.1 ;
 - les salariés non-cadres ne relevant pas de l'article 166.1,
- des entreprises relevant du champ d'application de ce dernier, sans condition d'ancienneté, sous réserve des dispositions spécifiques visées ci-dessous. »

Article 8 | Calcul du montant des indemnités journalières complémentaires de prévoyance à 100 % du salaire de référence du salarié cadre jusqu'à 180 jours

L'article 17.1.c « Montant des indemnités journalières complémentaires de prévoyance (IJC) » de l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

« Le montant des indemnités journalières complémentaires est fixé comme suit :

■ Pour les salariés cadres :

- 100 % du salaire de référence du salarié cadre jusqu'à 180 jours, à compter du premier jour d'arrêt de travail entièrement non travaillé ;
- 75 % du salaire de référence du salarié cadre jusqu'à expiration des droits.

■ Pour les salariés non-cadres :

75 % du salaire de référence du salarié non-cadre jusqu'à expiration des droits.

L'indemnité journalière complémentaire susmentionnée est versée tant que le salarié bénéficie d'indemnités journalières de sécurité sociale. Elle n'est plus due dès lors que l'indemnisation par la sécurité sociale cesse, pour quelque motif que ce soit. »

Article 9 | Décompte de la franchise de 90 jours pour les salariés qui ont moins de 12 mois d'ancienneté

L'article 17.1.d.ii « Garantie "relais" » de l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

« Les salariés visés à l'article 15 de la présente annexe bénéficient d'une garantie incapacité temporaire de travail, intervenant en relais des obligations patronales, notamment conventionnelles, d'indemnisation des absences pour maladie ou accident, c'est-à-dire à l'expiration desdites obligations d'indemnisation.

Les salariés ayant moins de 12 mois d'ancienneté bénéficient de la garantie "relais" susmentionnée, au terme d'un délai de franchise de 90 jours continus, décompté à compter du premier jour de leur arrêt de travail.

En tout état de cause, le cumul de ces indemnités journalières complémentaires (nettes de CSG et de CRDS) avec les indemnités journalières de sécurité sociale (nettes de CSG et de CRDS) ne peut excéder la rémunération nette qu'aurait perçue le salarié s'il avait continué à travailler.

L'ancienneté ouvrant droit aux garanties prévues par la présente annexe est déterminée conformément aux dispositions applicables dans l'entreprise. »

Article 10 | Âge maximal de la perception de la rente éducation

L'article 17.4.c « Montant de la rente » de l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

« Le montant annuel de la rente temporaire d'éducation, en cas de décès d'un salarié cadre, tel que défini à l'article 15.1, est de :

- de 0 ans à 15 ans : 4 % du salaire de référence ;
- de 16 ans à 18 ans : 6 % du salaire de référence ;
- de 19 ans à 25 ans : 8 % du salaire de référence.

Le montant annuel de la rente temporaire d'éducation, en cas de décès d'un salarié non-cadre, tel que défini à l'article 15.1, est de :

- de 0 ans à 15 ans : 4 % du salaire de référence ;
- de 16 ans à 18 ans : 6 % du salaire de référence ;
- de 19 ans à 25 ans : 8 % du salaire de référence.

En toute hypothèse, pour les garanties prévues au présent article, le salaire de référence, tel que défini à l'article 17.4.b, retenu est au moins égal au plafond annuel de la sécurité sociale.

La prestation susvisée est versée en considération de l'âge de l'enfant au moment du décès du salarié et est réajustée, par palier successif, jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge maximal de perception de la rente éducation, soit 25 ans révolus. »

Article 11 | Doublement de la rente éducation en cas de décès des deux parents

Après l'article 17.4.e de l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, est ajouté un article 17.4.f rédigé comme suit :

« Article 17.4.f | *Doublement de la rente éducation en cas de décès des deux parents*

En cas de décès successifs ou simultanés du salarié et de son conjoint, partenaire de Pacs ou concubin, le montant de la rente éducation visé à l'article 17.4.c est doublé.

Sont qualifiés de décès successifs du salarié et de son conjoint ceux qui interviennent dans un intervalle inférieur ou égal à 12 mois.

Sont qualifiés de décès simultanés du salarié ou de son conjoint ceux qui interviennent au cours du même événement. »

Article 12 | Prestation invalidité en cas d'accident du travail/maladie professionnelle

L'article 17.2.c « Montant de la rente invalidité » de l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

« Pour les salariés percevant une pension d'invalidité versée par le régime général

■ Le montant de cette rente d'invalidité complémentaire pour les salariés cadres est de :

- invalidité 1^{re} catégorie au sens de la sécurité sociale : 45 % du salaire de référence défini ci-dessus ;
- invalidité 2^e catégorie au sens de la sécurité sociale : 75 % du salaire de référence défini ci-dessus ;
- invalidité 3^e catégorie au sens de la sécurité sociale : 75 % du salaire de référence défini ci-dessus.

■ Le montant de cette rente d'invalidité complémentaire pour les salariés non-cadres est de :

- invalidité 1^{re} catégorie au sens de la sécurité sociale : 42 % du salaire de référence défini ci-dessus ;
- invalidité 2^e catégorie au sens de la sécurité sociale : 70 % du salaire de référence définie ci-dessus ;
- invalidité 3^e catégorie au sens de la sécurité sociale : 70 % du salaire de référence définie ci-dessus.

Pour les salariés cadres et non-cadres percevant une rente d'incapacité permanente faisant suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle versée par le régime général

Le montant de la rente d'invalidité complémentaire est de :

- si le taux d'incapacité permanente est inférieur à 33 % : il n'y a pas de versement de rente invalidité complémentaire ;
- si le taux d'incapacité permanente est supérieur à 66 % : la prestation est versée sous forme d'une rente d'invalidité équivalente à la prestation prévue pour la 2^e catégorie d'invalidité, comme définie ci-dessus ;
- si le taux d'Incapacité permanente est compris entre 33 % et 66 % : il y a versement d'une rente invalidité proportionnée, selon le taux d'incapacité du salarié, où n représente ledit taux d'incapacité.

La formule de calcul de la rente complémentaire est la suivante :

$$\frac{n}{66^e} \text{ De la rente invalidité 2}^e \text{ catégorie comme définie ci-dessus } »$$

Article 13 | Clause de bénéficiaires capital décès

L'article 17.3.d « Bénéficiaires » de l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

« La ou les personnes bénéficiaires du capital décès précédemment défini doit(vent) faire l'objet d'une désignation écrite et formelle de la part du salarié auprès de l'organisme ayant recueilli son adhésion.

En cas de pluralité de bénéficiaires de même rang et de prédécès de l'un ou de plusieurs d'entre eux, la part du capital leur revenant est répartie entre les autres bénéficiaires au prorata de leurs parts respectives.

En l'absence de désignation expresse ou en cas de prédécès de tous les bénéficiaires, le capital est attribué suivant l'ordre de priorité défini ci-après :

- au conjoint non séparé de corps judiciairement, ou dont la séparation à l'amiable a été retranscrite sur l'acte d'état civil, à la personne liée par le pacte civil de solidarité (Pacs), au concubin ;
- à défaut, et par parts égales entre eux, aux enfants de l'assuré, nés ou à naître, vivants ou représentés ;
- à défaut, aux descendants de l'assuré ;
- à défaut, par parts égales entre eux, aux ascendants directs de l'assuré, et en cas de décès de l'un d'eux, aux survivants (par exemple en cas d'adoption simple) par parts égales entre eux ou à l'unique survivant, pour la totalité ;
- à défaut, aux autres héritiers. »

Article 14 | Âge maximal de l'enfant à charge hors cas d'enfants invalides ou handicapés

L'article, 17.4.d « Bénéficiaires » de l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

« Sont considérés comme enfants à charge les enfants du salarié et ceux de son conjoint, qu'ils soient reconnus, adoptés ou recueillis, dans la mesure où ils répondent aux conditions suivantes.

■ D'une part :

- ils sont âgés de moins de 18 ans ;
- ou sont âgés d'au moins 18 ans et jusqu'à 25 ans révolus et remplissent l'une des conditions suivantes :
 - être sous contrat d'apprentissage ;
 - suivre des études secondaires ou supérieures, ou une formation en alternance ;
 - être inscrits à l'assurance chômage en qualité de primo-demandeur d'emploi ; les enfants ayant suivi une formation en alternance et connaissant une période de chômage à l'issue de leur formation sont considérés comme primo-demandeurs d'emploi ;
 - ou, quel que soit leur âge, s'ils perçoivent une des allocations pour adultes handicapés ;
 - les enfants qui naissent dans les 300 jours suivant le décès du salarié, s'ils naissent vivants et viables.

■ D'autre part :

- ils vivent sous le même toit ;
- ou sont fiscalement à charge du salarié soit au niveau du quotient familial, soit par la perception d'une pension alimentaire versée par le salarié et déduite de ses revenus ;
- ou sont fiscalement à la charge du conjoint du salarié (tel que défini ci-avant).

■ Par ailleurs, sont également considérés comme enfants à charge :

Les enfants recueillis, dont ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint (tel que défini ci-avant), du salarié décédé, sont ceux qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès du salarié et dont leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire. »

Article 15 | Prolongation du versement de la rente éducation des enfants handicapés et invalides

Il est ajouté, après l'article 17.4.e « Extension de la garantie pour les enfants en invalidité 2^e et 3^e catégorie » de l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, un article 17.4.f « Prolongation du versement de la rente éducation des enfants handicapés et invalides » ainsi rédigé :

« Article 17.4.f | Prolongation du versement de la rente des enfants handicapés et invalides

Les enfants handicapés et les enfants reconnus invalides 2^e ou 3^e catégorie bénéficient d'une prolongation du versement de la rente éducation, au-delà de leur 25^e anni-

versaire et sans limitation de durée, équivalente à 8 % du salaire de référence du salarié décédé. »

Article 16 | *Plafonnement des prestations prévoyance*

Il est ajouté, après l'article 17.5 « Socle minimal de garanties obligatoires » de l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, un article 17.6 « Plafonnement des prestations prévoyance » ainsi rédigé :

« Article 17.6 | *Plafonnement des prestations prévoyance*

Pour le calcul de chacune des prestations visées à l'article 17, le salaire de référence servant de base de calcul des prestations ne peut excéder 8 fois le montant du plafond annuel de la sécurité sociale. »

Article 17 | *Modalités de financement des prestations à caractère non directement contributif présentant un degré élevé de solidarité.*

L'article 22 « Objet » du chapitre IV de l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

« Conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, la présente annexe institue des prestations à caractère non directement contributif présentant un degré élevé de solidarité, pouvant notamment prendre la forme d'une prise en charge partielle ou totale de la cotisation pour certains salariés, ou d'une politique de prévention, ou encore de prestations d'action sociale.

Les signataires affirment leur attachement à la mise en œuvre d'une politique d'action sociale correspondant à la situation spécifique de la branche, et venant en supplément des actions pouvant déjà être développées par ailleurs.

Les entreprises visées à l'article 2 sont tenues d'affecter, au financement des actions et prestations du degré élevé de solidarité (DES) au moins 2 % de la cotisation HT sur les primes d'assurance des contrats collectifs frais de santé et prévoyance lourde au titre des garanties socles et des garanties additionnelles obligatoires ou un budget équivalent. Ces actions et prestations sont financées dans la limite des fonds disponibles.

Les éléments relevant du degré élevé de solidarité seront mentionnés dans la notice d'information remise au salarié par l'employeur et établie par l'organismes assureurs. Au moins une fois par an, les entreprises établissent, selon le périmètre de consolidation qu'elles retiennent (groupe, entreprise ou établissement), un document par lequel elles retracent les éléments de financement consacrés aux prestations à caractère non directement contributif détaillant le degré élevé de solidarité, ainsi que la liste des actions et des prestations déployées ou proposées durant l'exercice écoulé. Il est fortement recommandé aux entreprises de prévoir, dans les contrats collectifs qui les lient à leurs organismes assureurs, que ces derniers transmettront les informations afférentes dans un document que l'employeur retransmettra, aux instances représentatives du personnel ou, à défaut, aux salariés.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) définit les garanties et prestations à caractère non directement contributif qui devront être mises en place par les entreprises visées à l'article 2. Ces garanties sont listées à l'annexe 9.2 de la présente annexe. »

Article 18 | Dispositions finales

Article 18.1 | Entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 18.2 | Formalités de publicité et de dépôt

Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives de salariés, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du même code.

Article 18.3 | Extension et entrée en vigueur

Le présent avenant entre en vigueur dans les conditions fixées à l'article 182 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Toutefois, les dispositions des articles 3 à 17 du présent avenant entrent en vigueur selon les modalités fixées à l'article 7 de l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Les parties conviennent de demander l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 1^{er} juillet 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexes

Annexe 9.1 Grille des garanties minimales frais de santé

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

	Base conventionnelle uniquement (si choisi)
HOSPITALISATION médicale et chirurgicale (y compris maternité)	
Frais de séjour	100 % BR
Honoraires	
Honoraires signataire Optam/Optam CO	150 % BR
Honoraires non-signataire Optam/Optam CO	130 % BR
Chambre particulière (y compris en ambulatoire) – forfait maximum / jour / bénéficiaire	1,5 % PMSS
Forfait hospitalier	100 % DE
Lit d'accompagnant (enfant moins de 17 ans)	1,00 % PMSS
Cas de la maternité (a) : Complément aux prestations en nature de l'assurance maternité	Oui
Forfait patient urgence (b)	Sans reste à payer
Transport sanitaire	100 % BR
DENTAIRE auprès d'un professionnel	
Soins dentaires	125 % BR
Implant dentaire – forfait / implant (maxi deux par an)	-
Orthodontie	
Orthodontie remboursée SS	225 % BR
Orthodontie non remboursée SS	-
Parodontologie	
Parodontologie remboursée SS	125 % BR
Parodontologie non remboursée SS – forfait maximum / an / bénéficiaire	-
Soins et prothèses dentaires 100 % Santé (1) après intervention de la Sécurité sociale, sans que le remboursement total de l'organisme assureur et de la Sécurité sociale ne puisse excéder les HLF	
Inlay core	100 % des frais restant à charge
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	100 % des frais restant à charge
Panier maîtrisé (2) sans que le remboursement total de l'organisme assureur et de la Sécurité sociale ne puisse excéder les HLF	
Inlay, onlay	225 % BR
Inlay core	225 % BR
Prothèses dentaires	225 % BR

	Base conventionnelle uniquement (si choisi)
DENTAIRE auprès d'un professionnel (suite)	
Panier libre (3)	
Inlay, onlay	225 % BR
Prothèses dentaires	225 % BR
Inlay core	225 % BR
Prothèses dentaires non remboursées par la Sécurité sociale (11)	-
OPTIQUE (c)	
Équipement optique de classe A (100 % Santé) après intervention de la Sécurité sociale, sans que le remboursement total de l'organisme assureur et de la Sécurité sociale ne puisse excéder le PLV	
Équipement optique (1 monture + 2 verres) 100 % Santé (4) : monture et/ou verres de classe A pour adulte et/ou enfant	100 % des frais restant à charge
Prestation d'appairage pour des verres de classe A d'indices de réfraction différents (tous niveaux)	100 % des frais restant à charge
Supplément pour verres avec filtres (verres de classe A)	100 % des frais restant à charge
Équipement optique de classe B au tarif libre (5) (maxi 100€ pour la monture)	
Monture + deux verres simples	250 €
Monture + deux verres complexes	350 €
Monture + deux verres très complexes	450 €
Monture + un verre simple et un verre complexe	300 €
Monture + un verre simple et un verre très complexe	350 €
Monture + un verre complexe et un verre très complexe	400 €
Prestation d'appairage pour des verres de classe B d'indices de réfraction différents (tous niveaux) sans que le remboursement total de l'organisme assureur et de la Sécurité sociale ne puisse excéder 100 % des PLV	100 % BR
Supplément pour verres avec filtres (verres de classe B) sans que le remboursement total de l'organisme assureur et de la Sécurité sociale ne puisse excéder 100% des PLV	100 % BR
Dans tous les cas (verres de classe A ou B) sans que le remboursement total de l'organisme assureur et de la Sécurité sociale ne puisse excéder 100 % des PLV	
Prestation d'adaptation de la prescription médicale de verres correcteurs après réalisation d'un examen de la réfraction, en cas de renouvellement d'une ordonnance	100 % BR
Autres suppléments (prisme/ système antiptosis / verres iséiconiques)	100 % BR
Lentilles	
Lentilles prises en charge SS – forfait maximum / an / bénéficiaire	200 € (minimum TM)
Lentilles non prises en charge SS – forfait maximum / an / bénéficiaire	200 €
Chirurgie optique réfractive – forfait / œil	-

	Base conventionnelle uniquement (si choisi)
PROTHESES AUDITIVES (6)	
Équipement 100 % Santé (7)	
Aides auditives après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des PLV	100 % des frais restant à charge
Équipement libre (8)	
Plafond par aide auditive (hors accessoires) y compris le remboursement de la Sécurité sociale sur une période de quatre ans	1 700 € TTC
Aides auditives pour les personnes au-delà de leur 20e anniversaire (par période de quatre ans)	200 % BR pour un ou deux appareils
Aides auditives pour les personnes jusqu'au 20e anniversaire ou les personnes atteintes de cécité (entendue comme une acuité visuelle inférieure à 1/20e après correction) par période de quatre ans	200 % BR pour un ou deux appareils
Piles remboursées SS (9)	100 % BR
SOINS COURANTS (y compris maternité)	
Honoraires médicaux	
Consultation, consultation en ligne, visite de généraliste Optam	100 % BR
Consultation, consultation en ligne, visite de généraliste non Optam	100 % BR
Consultation, consultation en ligne, visite de spécialiste signataire Optam/Optam CO	150 % BR
Consultation, consultation en ligne, visite de spécialiste non-signataire Optam/Optam CO	130 % BR
Actes de spécialité, acte de petite chirurgie signataire Optam/Optam CO	150 % BR
Actes de spécialité, acte de petite chirurgie non-signataire Optam/Optam CO	130 % BR
Radiologie, ostéodensitométrie signataire Optam/Optam CO	150 % BR
Radiologie, ostéodensitométrie non-signataire Optam/Optam CO	130 % BR
Soins d'auxiliaires médicaux, frais de déplacement	100 % BR
Frais d'analyses et de laboratoire	100 % BR
Cas de la maternité (a) : Complément aux prestations en nature de l'assurance maternité	Oui
Orthopédie, petit et grand appareillage, prothèses autres que dentaire, auditive et optique	200 % BR
Forfait actes lourds	100 % FR
Frais pharmaceutique (y compris médicaments remboursés à 15 % SS)	100 % BR

	Base conventionnelle uniquement (si choisi)
AUTRES POSTES	
Médecine douce et sevrage tabagique (10) (maxi : 4 séances ou intervention par an pour l'ensemble des postes ci-dessous)	
Ostéopathie, Chiropraxie, Acupuncture forfait / séance ou intervention / bénéficiaire	25 € maximum
Psychomotricité, Étiopathie, Sevrage tabagique forfait / séance ou intervention / bénéficiaire	25 € maximum
Forfait maternité ou adoption – forfait / enfant	150 €
Cures thermales	
Traitement	-
Voyage et hébergement – forfait maximum / an / bénéficiaire	-
Consultation d'un psychologue remboursé SS	100 % BR
Assistance	Oui
Actes de prévention selon contrat responsable Arrêté du 8 juin 2006 pris pour l'application de l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale et fixant la liste des prestations de prévention prévues à l'article R. 871-2 du même code	
1. Scellement prophylactique des puits, sillons et fissures (SC8), sous réserve que l'acte soit effectué sur les premières et deuxième molaires permanentes, qu'il n'intervienne qu'une fois par dent et qu'il soit réalisé en cas de risques carieux et avant le quatorzième anniversaire.	100 % BR
2. Un détartrage annuel complet sus- et sous-gingival, effectué en deux séances maximum (SC12).	100 % BR
3. Bilan du langage oral et/ou bilan d'aptitudes à l'acquisition du langage écrit (AMO24), à condition qu'il s'agisse d'un premier bilan réalisé chez un enfant de moins de quatorze ans.	100 % BR
4. Dépistage de l'hépatite B (codes NABM 4713, 4714, 0323, 0351).	100 % BR
5. Dépistage une fois tous les cinq ans des troubles de l'audition chez les personnes âgées de plus de 50 ans pour un des actes suivants : a) Audiométrie tonale ou vocale (CDQP010) ; b) Audiométrie tonale avec tympanométrie (CDQP015) ; c) Audiométrie vocale dans le bruit (CDQP011) ; d) Audiométrie tonale et vocale (CDQP012) ; e) Audiométrie tonale et vocale avec tympanométrie (CDQP002).	100 % BR
6. L'acte d'ostéodensitométrie remboursable par l'assurance maladie obligatoire ; sans préjudice des conditions d'inscription de l'acte sur la liste mentionnée à l'article L. 162-1-7, la prise en charge au titre du présent arrêté est limitée aux femmes de plus de cinquante ans, une fois tous les six ans.	100 % BR
7. Les vaccinations suivantes, seules ou combinées : a) Diphtérie, tétanos et poliomyélite : tous âges ; b) Coqueluche : avant 14 ans ; c) Hépatite B : avant 14 ans ; d) BCG : avant 6 ans ; e) Rubéole pour les adolescentes qui n'ont pas été vaccinées et pour les femmes non immunisées désirant un enfant ; f) Haemophilus influenzae B ; g) Vaccination contre les infections invasives à pneumocoques pour les enfants de moins de dix-huit mois.	100 % BR
	Base conventionnelle uniquement (si choisi)
AUTRES POSTES (suite)	
Actes non remboursés par la Sécurité Sociale	
Vaccins contre la grippe et autres vaccins prescrits (sur présentation de facture)	-

SS = Sécurité sociale, RSS = Remboursement Sécurité sociale, BRSS = Base de Remboursement de la Sécurité sociale, BRR = Base de Remboursement Reconstituée, BRSS - SS = Base de remboursement retenue par la Sécurité sociale moins le remboursement de la Sécurité sociale, DE = Dépense Effective : montant total des dépenses engagées déduction faite du remboursement de la Sécurité sociale, TM = Ticket Modérateur : différence entre la base de remboursement et le montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire (avant application sur celui-ci de la participation forfaitaire d'un euro ou d'une franchise), RO = Régime obligatoire (Sécurité sociale), RC = Régime complémentaire, PMSS = Plafond mensuel de la Sécurité sociale, HLF = Honoraires Limite de Facturation, PLV = Prix Limite de Vente

(a) Dans la limite des garanties énoncées des postes Hospitalisation et Soins courants

(b) Facturation forfaitaire des actes médicaux et soins réalisés lors du passage aux urgences n'entraînant pas d'hospitalisation

(c) Le remboursement est limité :

- à un équipement optique tous les deux ans par bénéficiaire.
- à un équipement optique par an et par bénéficiaire pour les enfants de moins de 16 ans ou, quel que soit l'âge, en cas de renouvellement de l'équipement justifié par une évolution de la vue.

Le régime respecte les plafonds des contrats responsables en classe B, qui s'entendent y compris le remboursement de la Sécurité Sociale

(1) Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier 100% Santé, tels que définis réglementairement. **(2)** Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier maîtrisé, tels que définis réglementairement. **(3)** Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier libre, tels que définis réglementairement. **(4)** Équipements de classe A et prestations supplémentaires portant sur l'équipement de classe A et B prises en charge dans le cadre du « 100 % santé », tels que définis réglementairement. Panachage des verres et monture : un équipement peut être composé de deux verres d'une part, et d'une monture d'autre part, appartenant à des classes (A ou B) différentes. Le respect du plafond par équipement mentionné par le décret n° 2019 - 21 du 11.01.2019 tient compte en cas de panachage des éventuelles dépenses liées aux prestations d'appairage et au supplément des verres avec filtre, pour les verres de classe A, au titre du panier 100 % santé. **(5)** Équipements de classe B, tels que définis réglementairement. Panachage des verres et monture : un équipement peut être composé de deux verres d'une part, et d'une monture d'autre part, appartenant à des classes (A ou B) différentes. Le respect du plafond par équipement mentionné par le décret n° 2019 - 21 du 11.01.2019 tient compte en cas de panachage des éventuelles dépenses liées aux prestations d'appairage et au supplément des verres avec filtre, pour les verres de classe A, au titre du panier 100 % santé. **(6)** La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'une aide auditive par oreille, par période de 4 ans. **(7)** Equipements de Classe I, tels que définis réglementairement. **(8)** Équipements de Classe II, tels que définis réglementairement. S'agissant des aides auditives comprises dans l'équipement libre (classe II), la garantie couvre dans tous les cas, le montant minimal de prise en charge fixé par la réglementation en vigueur à la date des soins, relative au « contrat responsable ». La prise en charge dans le cadre du présent régime s'effectue par ailleurs dans la limite du plafond de remboursement prévu par cette même réglementation. **(9)** La garantie s'applique dans la limite du nombre annuel de paquets de 6 piles, fixé par l'arrêté du 14.11.2018. **(10)** Acupuncture, l'ostéopathie et la chiropraxie : seules les séances effectuées et facturées par des médecins ou par des professionnels autorisés peuvent faire l'objet d'une prise en charge, sous réserve que la facture comporte le n° FINESS et/ou le n° ADELI et/ou le n° RPPS du professionnel concerné. Etiopathie : il doit s'agir d'étiopathes diplômés et admis au registre national des étiopathes. **(11)** Prestations proratées sur la base d'une couronne remboursée par la Sécurité sociale (BRR 2022 = 120 €).

En outre, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, le régime prend en charge le ticket modérateur pour toutes les consultations de psychologues remboursées par la Sécurité Sociale

Annexe 9.2. Degré élevé de solidarité

Les partenaires sociaux de la branche de la métallurgie ont choisi de doter le régime de protection sociale complémentaire qu'ils ont instauré, d'un dispositif de prestation à caractère non directement contributif présentant un degré élevé de solidarité (DES). Il s'agit, comme le précise l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale de « prévoir l'institution de garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité et comprenant à ce titre des prestations à caractère non directement contributif, pouvant notamment prendre la forme d'une prise en charge partielle ou totale de la cotisation pour certains salariés ou anciens salariés, d'une politique de prévention ou de prestations d'action sociale ». Ces garanties ont vocation à être mises en œuvre dans l'ensemble des entreprises de la branche qu'elles que soient les modalités de couverture assurantielles retenues par l'entreprise pour couvrir ses salariés en protection sociale complémentaire.

À ce titre, les organisations signataires entendent fixer un cadre qui, d'une part, s'inscrive dans les objectifs assignés au nouveau dispositif conventionnel de renforcer l'attractivité et la compétitivité de la branche et, d'autre part, définisse des axes déclinables dans les entreprises voire précise certaines actions qui pourront être organisées par les entreprises dans le cadre du DES.

1. Degré élevé de solidarité et attractivité et compétitivité de la branche

L'attractivité et la compétitivité de la branche peuvent s'approcher de plusieurs façons, qu'il s'agisse de populations cibles spécifiques ou d'approches davantage liées aux politiques de santé et aux métiers exercés.

À ce titre, s'agissant des populations qui pourraient être plus spécifiquement ciblées par la mise en place de garanties non directement contributives, on peut citer :

- les alternants : l'alternance constitue en effet un modèle de recrutement pour la branche. Renforcer les outils à dispositions des entreprises pour rendre l'alternance plus performante dans un objectif de formation et de recrutement contribuera à l'attractivité de la branche ;
- les femmes : la féminisation de la branche (22,7 % en 2019) reste encore faible. Des mesures rendant la branche plus attractive pourraient être recherchées notamment au travers du DES ;
- les aidants : l'augmentation du nombre des aidants auprès de leurs aînés induit par l'augmentation de l'espérance de vie de ces derniers concerne davantage de salariés dans les entreprises. Le recul probable de l'âge légal de départ en retraite dans les années à venir devrait encore accroître le nombre de salariés concernés, qui devront articuler différemment leur vie privée et leur activité professionnelle. Offrir des services aux salariés aidants entre également dans les outils d'une stratégie d'emploi des seniors et contribue à l'attractivité de la branche ;
- les salariés en risque de désinsertion professionnelle : dont on sait que les outils médico-administratifs mis à disposition ne sont pas encore complètement performants.

S'agissant du second axe identifié et relatif aux politiques de santé et aux métiers exercés, les organisations signataires souhaitent s'inspirer en premier lieu de la définition de la santé retenue par l'Organisation mondiale de la santé (OMS) dans sa déclaration fondatrice d'Alma Ata en 1978 : « La conférence réaffirme avec force que la santé, qui est un état de complet bien-être physique, mental et social et ne consiste pas seulement en l'absence de maladie ou d'infirmité, est un droit fondamental de l'être humain, et que l'accession au niveau de santé le plus élevé possible est un objectif social extrêmement important qui intéresse le monde entier et suppose

la participation de nombreux secteurs socioéconomiques autres que celui de la santé. ». En effet, les entreprises contribuent à cet « état complet de bien-être », en particulier selon les axes des branches de la sécurité sociale avec la prévention des risques professionnels pour la branche ATMP ou la complémentaire santé pour le risque maladie.

Les prestations à caractère non-directement contributif présentant un degré élevé de solidarité ont également leur rôle à jouer, en particulier dans le cadre d'actions de prévention, pour contribuer à cet « état complet de bien-être » : des prestations retenues dans ce cadre participeraient également des actions permettant d'améliorer l'attractivité et la compétitivité de la branche.

2. Cadrage des actions à retenir dans le cadre du degré élevé de solidarité de la branche

Pour la mise en œuvre des orientations précisées précédemment, dans le respect du 1^{er} alinéa de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les actions à retenir par les entreprises dans le cadre du degré élevé de solidarité et qui seront financées par les sommes précomptées à ce titre sur les primes d'assurance des contrats collectifs frais de santé et prévoyance lourde ou par un budget équivalent financé par l'entreprise, doivent s'inscrire sur un ou plusieurs des axes suivants :

- financement de tout ou partie de la part salariale de la prime d'assurance relative aux frais de santé ou à la prévoyance de certaines catégories de salariés, en particulier des alternants ;
- prévention en santé, au titre :
 - de la prévention primaire : en particulier pour le dépistage des pathologies relevant du domaine cardiovasculaire, de la santé mentale, de pathologies spécifiques comme l'endométriose...
 - de la prévention secondaire : notamment au travers d'action d'éducation thérapeutique du patient (ETP) sur certaines pathologies comme le diabète...
 - de la prévention professionnelle : au travers d'actions de prévention des risques psychosociaux (RPS), de prévention des troubles musculo-squelettique (TMS), de programme d'échauffement musculaire, d'actions à mener sur l'ergonomie du poste de travail...

Ces actions de prévention n'ont pas vocation à se substituer aux dispositifs de prévention du régime général de sécurité sociale, mais à intervenir en articulation avec ceux-ci. Les actions de prévention qui peuvent ainsi compléter les dispositifs du régime général concernent :

- aussi bien, en amont de ces dispositifs, le dépistage de risques et l'orientation des salariés vers les actions de prévention proposées :
 - par l'assurance maladie ou par des opérateurs financés par l'assurance maladie ou l'État, dans le cadre de la branche maladie ;
 - dans le cadre de la branche ATMP et relevant en particulier du comité technique national de la métallurgie ;
- enfin, des actions spécifiques non dispensées par le régime général.

Sont également prévues des prestations sociales concernant :

- les prestations d'assistance sociale, par exemple dans l'accompagnement des familles en cas de décès ;
- l'aide aux aidants à la fois au travers d'accompagnement du salarié à assumer son statut d'aidant en particulier s'agissant de l'évolution de sa relation avec l'aidé (par exemple par prestation d'assistance sociale) ; que par des prestations d'aide à l'orientation du couple aidant/aidé, relative au parcours médico-administratif de l'aidé ;
- la prévention de la désinsertion professionnelle au travers d'actions d'aide au retour à l'emploi ou d'aide à l'orientation dans l'offre existante, de financement de prestations d'aide à l'autonomie ;

- l'aide aux salariés ayant été reconnus en situation d'inaptitude par la sécurité sociale : ces aides pourront prendre la forme de prestations en espèces pour ceux ne bénéficiant pas de l'indemnité temporaire d'inaptitude et de son complément prévu à l'article 17.1.f de l'annexe 9, et de prestations en nature pour l'ensemble des salariés concernés.

Convention collective nationale

IDCC : **3248** | **MÉTALLURGIE**
(7 février 2022)

Avenant du 30 septembre 2022
relatif à la modification de la convention collective

NOR : ASET2251402M

IDCC : 3248

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

UIMM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGMM CFDT ;

FCM FO ;

FCMTM CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre du déploiement de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, les signataires ont identifié des points nécessitant d'être précisés, complétés ou corrigés.

Le présent avenant modifie le texte initial en ce sens.

Article 1^{er} | Modification du préambule (« Préambule »)

Le préambule de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

« Dès le début du XX^e siècle, les partenaires sociaux de la branche ont cherché, par la négociation collective – alors peu structurée juridiquement –, à faire converger les intérêts respectifs des salariés et des entreprises, avec la conviction partagée que seule une industrie forte et compétitive est créatrice d'emplois.

La branche professionnelle de la métallurgie, qui regroupe un nombre important de salariés et d'entreprises exerçant des activités industrielles très diverses, a contribué au modèle social français. De nombreuses avancées sociales mises en place dans la

métallurgie sont devenues des acquis fondamentaux pour tous les secteurs d'activité de l'économie.

Après l'entrée en vigueur de la loi du 11 février 1950, les négociations collectives de branche se sont multipliées. En raison, notamment, de l'implantation historique des sites industriels, ces négociations de branche étaient exclusivement territoriales, afin de tenir compte des importantes différences industrielles et économiques qui existaient alors entre les départements français, voire au sein de certains d'entre eux.

À partir des années 1970, ces différences territoriales ont commencé à s'estomper. Le besoin de règles uniformes, simples et fiables, a alors prévalu. C'est ainsi que la branche a entrepris, dans certains domaines, la négociation d'accords nationaux qui venaient compléter les conventions collectives territoriales. Tel a été le cas, en particulier, de l'accord national du 10 juillet 1970 sur la mensualisation, qui a unifié les statuts respectifs des ouvriers et des ETAM. Tel a également été le cas de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972, qui a été substituée aux avenants "ingénieurs et cadres" qui figuraient, à l'époque, dans les conventions collectives territoriales.

Depuis les années 2000, les profondes mutations de l'environnement industriel, qu'elles soient technologiques, organisationnelles, ou liées à la globalisation de l'économie ou au respect de l'environnement, ont renforcé encore le besoin de règles conventionnelles uniformes.

Dans l'industrie comme ailleurs, l'environnement de travail a considérablement évolué : les organisations traditionnelles des entreprises sont repensées à l'aune des nouvelles technologies et des défis environnementaux. La globalisation de l'économie, générant une concurrence mondiale toujours plus forte, implique que chaque acteur s'adapte en permanence à l'évolution rapide des métiers et des compétences. Les entreprises et les salariés se sont nécessairement adaptés. Les dispositions conventionnelles doivent donc, à leur tour, s'adapter à ces transformations.

Enfin, les évolutions législatives récentes ont ouvert aux partenaires sociaux – de branche et d'entreprise – des possibilités nouvelles d'organisation du travail et de dialogue social.

Partant du constat que le système conventionnel de la branche n'est plus adapté à la réalité des métiers et des environnements de travail, ni aux attentes des entreprises et des salariés en matière de qualité de vie et des conditions de travail, les signataires ont pris, en 2016, leurs responsabilités, pour répondre à ces nouveaux défis.

Ils ont ainsi engagé une négociation nationale, destinée à moderniser le dispositif conventionnel de la branche, en substituant, à l'ensemble des conventions collectives territoriales et sectorielle, et à l'ensemble des accords nationaux, une seule convention collective nationale, incluant un système de protection sociale et une grille de classification unique totalement inédite, applicable à tous les salariés.

La négociation collective de branche remplit une double fonction régulatrice : celle des normes sociales et celle de la concurrence entre les différents secteurs industriels qui composent la branche. Ni la loi, ni la négociation d'entreprise ne peuvent réaliser à la fois ces deux fonctions essentielles. Par la présente convention collective nationale, les signataires entendent ainsi revitaliser la négociation de branche. Cette convention, qui repose sur un large consensus, facilitera et enrichira en outre le dialogue social, dans la branche à son niveau territorial comme dans les entreprises, avec les femmes et les hommes qui font le succès des entreprises.

Au-delà de dispositions qui s'appliquent directement à tout salarié de la branche, la convention collective définit des orientations, des outils ou des méthodes, dont les

entreprises sont invitées à se saisir, pour développer le dialogue social et permettre aux salariés de construire de véritables projets d'évolution professionnelle dans un environnement de travail de qualité.

La présente convention collective nationale est l'illustration de la volonté des signataires de construire un cadre conventionnel plus simple, plus accessible, plus juste, socialement et économiquement plus performant, au service du développement et de l'excellence de l'industrie. »

Article 2 | *Modification de l'article 11 « Les principes de l'architecture »*

L'article 11 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

« L'architecture du dispositif conventionnel de la métallurgie est organisée selon les principes suivants :

- 1° Elle assure la cohérence des dispositions de branche conclues aux différents niveaux, territorial, national ou sectoriel ;
- 2° Elle permet, dans les conditions définies par les accords nationaux de branche, d'appliquer, d'adapter ou de compléter, au niveau territorial, au niveau sectoriel et au niveau de l'entreprise, les dispositions conventionnelles nationales ;
- 3° Elle favorise l'innovation et permet l'expérimentation conventionnelle. »

Article 3 | *Modification de l'article 13 « Les accords collectifs autonomes »*

L'article 13 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

« Les accords collectifs autonomes portent sur un ou plusieurs thèmes entrant dans l'objet de la négociation collective.

Les accords autonomes peuvent être conclus pour une durée déterminée ou indéterminée. Chacun d'entre eux peut, s'il a été conclu pour une durée indéterminée, être dénoncé indépendamment des autres accords autonomes et de la convention collective nationale.

Les accords autonomes peuvent être conclus au niveau national, territorial ou sectoriel. »

Article 4 | *Modification de l'article 15 « L'articulation des normes au sein de la branche »*

L'article 15 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

« Afin de garantir une meilleure sécurité juridique aux entreprises et aux salariés, les négociations nationales et les négociations territoriales veillent à la cohérence et à la lisibilité des différentes normes de branche.

Pour cela, ces négociations ne doivent pas aboutir à susciter des concours de normes. Il s'agit d'éviter aux entreprises et aux salariés les difficultés liées à la détermination de la norme applicable, lorsque plusieurs dispositions conventionnelles, établies dans la branche à des niveaux différents, ont le même objet.

À cette fin, les négociateurs territoriaux et sectoriels concluent des accords autonomes respectueux des dispositions conventionnelles dont le champ d'application est national. »

Article 5 | Modification de l'article 48 « Information sur le droit conventionnel applicable »

L'article 48 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

« Les signataires de la présente convention conviennent de communiquer aux acteurs de la branche des informations sur le droit conventionnel applicable. À ce titre, l'UIMM met à la disposition des entreprises de la branche, au profit de leurs instances représentatives du personnel, de leurs représentants syndicaux, et de leurs salariés, un espace sur son site internet, dédié exclusivement aux conventions et accords collectifs, interprofessionnels ou professionnels – nationaux et territoriaux –, applicables dans les entreprises et établissements qui entrent dans le champ d'application de la présente convention collective.

Le site visé au présent article est en libre accès. Il donne accès à l'ensemble des conventions et accords collectifs considérés, ainsi qu'à leurs mises à jour et avenants éventuels. Son adresse est communiquée aux entreprises adhérentes des chambres syndicales territoriales de la métallurgie et à celles adhérentes du syndicat professionnel patronal de la sidérurgie, ainsi qu'aux organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche de la métallurgie.

L'employeur informe les salariés par tout moyen sur cette possibilité d'accès et sur l'adresse du site et de la rubrique.

Les entreprises communiquent, en outre, aux salariés et aux représentants du personnel, dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires du code du travail, les conventions et accords collectifs d'entreprise, d'établissement ou de groupe, ainsi que leurs modifications éventuelles, qui, le cas échéant, leur sont applicables. »

Article 6 | Modification de l'article 89.4.2 « Situations visées »

L'article 89.4.2 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

« Si le salarié bénéficie, à la date d'entrée en vigueur des présentes dispositions conventionnelles, en application, soit de l'article 1^{er} de l'accord national du 23 février 1982 sur la durée du travail, soit de dispositions particulières prévues par les conventions collectives territoriales ou sectorielle, soit de l'article 14 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972, d'un nombre de jours de congés payés supplémentaires supérieur à celui résultant de l'article 89.1 et article 89.2 de la présente convention, il conserve le bénéfice de ce nombre de jours de congés tel qu'il est atteint à cette même date dans les conditions prévues à l'article 89.4.3.

Si le salarié bénéficie, à la date d'entrée en vigueur des présentes dispositions conventionnelles, en application, soit de l'article 1^{er} de l'accord national du 23 février 1982 sur la durée du travail, soit de dispositions particulières prévues par les conventions collectives territoriales ou sectorielle, soit de l'article 14 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972, d'un nombre de jours de congés payés supplémentaires inférieur ou égal à celui résultant de l'article 89.1 et article 89.2 de la présente convention, il bénéficie des droits issus de l'article 89.1 et de l'article 89.2.

À l'issue d'une période de 5 ans à compter de l'entrée en vigueur des présentes dispositions conventionnelles, la situation des salariés visés à l'article 89.4.1 de la présente

convention fait l'objet d'un réexamen. Si le salarié avait bénéficié, à l'issue de cette période de 5 ans, en application, selon le cas, soit de l'article 1^{er} de l'accord national du 23 février 1982 sur la durée du travail, soit de dispositions particulières prévues par les conventions collectives territoriales ou sectorielle, soit de l'article 14 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972, d'un nombre de jours de congés payés supplémentaires supérieur à celui résultant de l'application de l'article 89.1 et de l'article 89.2 de la présente convention, ou du maintien de ses droits tel que prévu au premier alinéa de l'article 89.4.2, il conserve, à l'issue de cette période, le bénéfice de ce nombre de jours de congés tel qu'il est atteint à l'issue de ladite période de 5 ans dans les conditions prévues à l'article 89.4.3. Dans le cadre de la comparaison, la condition tenant au classement du salarié pour l'attribution du congé de responsabilité prévu par l'article 48 de la convention collective nationale de la sidérurgie est, par exception, appréciée à la date du 31 décembre 2023 et ne fait l'objet d'aucune réévaluation ultérieure. »

Article 7 | *Modification de l'article 141 « Période transitoire »*

L'article 141 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

« L'instauration, au niveau national, d'un barème unique de salaires minima hiérarchiques applicable à compter du 1^{er} janvier 2024 conduit à faire converger les différents salaires minima hiérarchiques fixés jusqu'en 2023 par 76 accords territoriaux et par la convention collective de la sidérurgie pour les mensuels, et par les accords nationaux annuels déterminant le barème des ingénieurs et cadres en application de la convention collective nationale du 13 mars 1972.

Du fait des disparités constatées entre les différents salaires minima hiérarchiques territoriaux et sectoriels d'une part, et ceux applicables aux ingénieurs et cadres d'autre part, la convergence de ces différents minima hiérarchiques dans une grille unique pourra aboutir, pour certaines entreprises, à une hausse exceptionnelle de leur masse salariale, susceptible d'entraîner des difficultés économiques.

Soucieux de maîtriser cet impact, les signataires de la présente convention conviennent d'instituer une période transitoire pour ces entreprises comprenant 150 salariés ou moins.

Pour les entreprises dans lesquelles l'application du barème unique de salaires minima hiérarchiques au 1^{er} janvier 2024 entraînerait une hausse de leur masse salariale annuelle supérieure à 5 % concernant au minimum 25 % de leur effectif, l'obligation d'application du barème unique national est reportée au plus tard au 1^{er} janvier 2030.

Pour apprécier le niveau de la hausse de la masse salariale consécutive à l'entrée en vigueur du barème unique des salaires minima hiérarchiques applicable à compter du 1^{er} janvier 2024, les entreprises déterminent leur masse salariale au titre de l'année 2023, appréciée en tenant compte du salaire minimum hiérarchique applicable à compter du 1^{er} janvier 2023.

Elles fixent ensuite, en fonction d'un effectif identique à celui ayant donné lieu à l'appréciation de la masse salariale de 2023, la masse salariale prévisionnelle de 2024, en tenant compte du salaire minimum hiérarchique applicable à compter du 1^{er} janvier 2024.

Elles comparent enfin le niveau des deux masses salariales afin d'obtenir un pourcentage d'augmentation.

Cette comparaison a lieu au plus tôt dès la connaissance de la masse salariale 2023 et au plus tard avant le 31 mars 2024. Elle est effectuée au regard de la classification prévue par le présent dispositif conventionnel.

Pour ces mêmes entreprises, les salaires minima hiérarchiques applicables à compter du 1^{er} janvier 2024 correspondent aux valeurs du barème unique national diminuées du pourcentage que représenterait leur hausse de la masse salariale annuelle si elles avaient appliqué le barème unique 2024 en annexe 6 de la présente convention. Pour les salariés en poste au 31 décembre 2023, les salaires minima hiérarchiques applicables dans ces entreprises, au titre de l'année 2024, ne doivent pas être inférieurs à ceux applicables en 2023. Pour les salariés embauchés à compter du 1^{er} janvier 2024, les salaires minima applicables sont identiques à ceux des salariés occupant un poste relevant de la même classe d'emplois.

À compter du 1^{er} janvier 2025, les salaires minima hiérarchiques applicables dans ces entreprises sont au minimum augmentés, pour chaque classe d'emplois, à hauteur du pourcentage de revalorisation négocié chaque année pour chaque classe d'emplois du barème unique de salaires minima hiérarchiques. Ce pourcentage de revalorisation est majoré de 1,5 points dans la limite du barème unique applicable pour l'année civile donnée.

Les modalités suivantes s'appliquent pour les entreprises éligibles à cette mesure et souhaitant bénéficier des présentes dispositions :

- dès la comparaison susmentionnée effectuée par l'employeur, l'expert-comptable ou le commissaire aux comptes de l'entreprise atteste cet impact potentiel sur la masse salariale 2023 de l'application du barème unique de salaires minima hiérarchiques applicable en 2024 et des difficultés économiques que cela pourrait entraîner ;
- les salaires minima hiérarchiques applicables aux salariés de l'entreprise sont communiqués chaque année au comité social et économique lorsqu'il existe ou, à défaut, directement à l'ensemble des salariés ;
- le comité social et économique, s'il existe, peut demander, à l'expert-comptable ou au commissaire aux comptes, de lui présenter les éléments qui le conduisent à attester la hausse de la masse salariale et les difficultés économiques que celle-ci est susceptible d'entraîner. »

Article 8 | Modification de l'article 142 « Modalités de calcul »

L'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

« Le salarié dont l'emploi est compris dans les groupes d'emplois A à E bénéficie d'une prime d'ancienneté s'ajoutant à sa rémunération mensuelle après trois ans d'ancienneté dans l'entreprise.

La prime d'ancienneté est calculée en appliquant, à la base de calcul spécifique du salarié multipliée par cent, le nombre d'années d'ancienneté de celui-ci dans l'entreprise, dans la limite de quinze ans.

La base de calcul spécifique est déterminée en multipliant la valeur du point par un taux, figurant en annexe 7 de la présente convention, pour chaque classe d'emplois.

La valeur du point fait l'objet d'au moins une négociation annuelle territoriale ou sectorielle. Cette valeur est fixée par un accord territorial ou sectoriel.

À compter du 1^{er} janvier 2024, en l'absence d'accord territorial ou sectoriel prévoyant la valeur du point, les signataires de la présente convention conviennent que la valeur du point applicable est la dernière négociée sur le territoire ou le secteur concerné.

Le montant de la prime d'ancienneté varie avec l'horaire de travail. Il supporte donc, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires ou au titre des conventions de forfait en jours sur l'année, soit la majoration de 30 % dans les conditions de l'article 139 de la présente convention.

La prime d'ancienneté doit figurer sur une ligne distincte du bulletin de paie. »

Article 9 | Modification de l'article 157 « Principes »

L'article 157 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

« Conformément au préambule de l'accord national de branche du 29 septembre 2021 portant dispositions en faveur de négociations territoriales et sectorielle en vue de la mise en place d'un nouveau dispositif conventionnel dans la métallurgie, les signataires de la présente convention conviennent, à compter de l'entrée en vigueur de la présente convention collective, de l'instauration d'une garantie conventionnelle individuelle de rémunération dans les conditions prévues au présent chapitre.

Cette garantie permet aux salariés en poste de conserver leur rémunération si l'application des dispositions de la présente convention collective entraîne une baisse de cette rémunération. La rémunération est préservée à travers le maintien d'un niveau global et non lié à sa structure. La garantie conventionnelle individuelle de rémunération permet aux entreprises et aux salariés la mise en œuvre de la nouvelle couverture conventionnelle. Les signataires ont souhaité construire un dispositif conventionnel en retenant des solutions équitables tant pour les entreprises que pour les salariés.

Le présent chapitre a donc pour objectif de préciser les conditions dans lesquelles une garantie conventionnelle individuelle de rémunération est assurée lors de l'entrée en vigueur de la présente convention collective. Ce chapitre permet ainsi aux salariés et aux employeurs concernés de mieux appréhender leurs droits et leurs obligations.

Il sécurise les salariés et les employeurs grâce à une définition précise et stable, identique pour toutes les entreprises.

Cette garantie conventionnelle individuelle de rémunération ne peut se cumuler avec la garantie légale de rémunération applicable en cas de dénonciation, sans accord de substitution, de la convention collective et des accords collectifs territoriaux ou sectoriels.

Pour l'application du présent chapitre, les termes "accord d'entreprise" désignent, sauf exception, toute convention ou accord conclu soit au niveau du groupe, soit au niveau de l'entreprise ou de l'unité économique et sociale, soit au niveau interentreprises, soit au niveau de l'établissement. »

Article 10 | Modification de l'article 158 « Champ d'application »

L'article 158 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

« La garantie conventionnelle individuelle de rémunération s'applique aux salariés présents dans l'entreprise au 31 décembre 2023, sauf lorsque la convention et les accords collectifs territoriaux ou sectoriels ont été dénoncés sans qu'ait été conclu un accord de substitution. »

Article 11 | Modification de l'article 159 « Montant de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération »

L'article 159 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

- « Le montant de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération ne peut être inférieur à la rémunération que le salarié a perçue au titre de l'année civile 2023, en application de :
- la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 et des accords collectifs nationaux abrogés ;
 - la convention collective nationale de la sidérurgie du 20 novembre 2001 et des accords collectifs de la sidérurgie révisés ou dénoncés ;
 - la convention collective territoriale et des accords collectifs territoriaux révisés ou dénoncés ;
 - son contrat de travail. »

Article 12 | Modification de l'article 160 « Assiette de calcul de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération »

L'article 160 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

« La garantie conventionnelle individuelle de rémunération est assise sur l'assiette des cotisations sociales telle que définie à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Afin de déterminer le montant de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération, sont pris en compte les éléments de rémunération suivants :

- le salaire de base selon la durée contractuelle de travail, sans que soient exclues les heures supplémentaires stipulées au contrat de travail ;
- les contreparties salariales, de toute nature, prévues par les dispositions territoriales, nationales ou sectorielles de branche et le contrat de travail ;
- les contreparties salariales prévues par les dispositions territoriales, nationales ou sectorielles de branche et le contrat de travail ayant pour objet de compenser une sujétion liée à une organisation particulière ou à des conditions particulières du travail ;
- les primes forfaitaires prévues par les dispositions territoriales, nationales ou sectorielles de branche et par le contrat de travail ;
- les avantages en nature, le cas échéant pour la partie soumise à cotisations sociales, prévus par les dispositions territoriales, nationales ou sectorielles de branche et par le contrat de travail, après évaluation de leur valeur monétaire.

Les éléments de rémunération visés ci-dessus sont également inclus lorsqu'ils sont prévus par les dispositions territoriales ou nationales de branche ou par le contrat de travail et que leurs modalités de mise en œuvre sont renvoyées à d'autres sources juridiques.

Sont, en revanche, exclus de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération les éléments suivants :

- la prime d'ancienneté, incluant le complément, prévue au chapitre 2, du titre X de la présente convention, lorsque cette prime fait l'objet du complément prévu à l'article 143 de la présente convention ;

- les rémunérations variables versées par l'employeur au titre de la réalisation d'objectifs, quelle qu'en soit la dénomination ;
- les remboursements de frais professionnels tels que définis à l'article L. 136-1-1 du code de la sécurité sociale ;
- les sommes allouées au titre de l'intéressement prévu à l'article L. 3312-4 du code du travail ;
- les sommes réparties au titre de la réserve spéciale de participation conformément aux dispositions de l'article L. 3324-5 du code du travail ;
- les sommes versées par l'employeur à un plan d'épargne en application de l'article L. 3332-11 du code du travail, et de l'article L. 224-21 du code monétaire et financier ;
- les sommes allouées par l'employeur au bénéfice du salarié pour le financement des prestations de protection sociale complémentaire entrant dans le champ des articles L. 911-1 et L. 911-2 du code de la sécurité sociale ;
- la contribution patronale à l'acquisition de chèques-vacances dans les entreprises de moins de 50 salariés ;
- les avantages mentionnés aux I respectifs des articles 80 *bis* et 80 *quaterdecies* du code général des impôts, tels que les options de souscription ou d'achat d'actions consenties aux salariés de l'entreprise. »

Article 13 | *Modification de l'article 162 « Assiette de comparaison de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération »*

L'article 162 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

« Afin de déterminer si l'employeur doit verser un complément de rémunération au titre de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération, le montant de la rémunération perçue par le salarié lors de chaque période de 12 mois suivant l'entrée en vigueur de la présente convention doit être comparé au montant de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération.

En cas d'absence du salarié au cours de l'année civile de comparaison, quel qu'en soit le motif, le montant de la rémunération à comparer au montant de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération sera reconstituée sur la base de la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler, selon la durée du travail prévue à son contrat de travail.

En outre, en cas d'arrivée du salarié au cours de l'année civile 2023, le montant de la rémunération à comparer au montant de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération est celui perçu par le salarié au cours de l'année civile de comparaison, proportionnellement au nombre de mois travaillés, auquel s'ajoutent les éventuelles périodes de suspension, au titre de l'année civile 2023.

À ce titre, seuls doivent être pris en compte dans l'assiette de comparaison, c'est-à-dire dans la rémunération annuelle du salarié, les rémunérations, applicables à compter de l'entrée en vigueur de la présente convention collective, incluses dans l'assiette de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération visées à l'article 160 du présent chapitre, issues :

- du contrat de travail ;
- des nouvelles dispositions conventionnelles de branche y compris les éléments de rémunération prévus par la présente convention collective ;

- des accords d’entreprise, qui seraient conclus ou révisés postérieurement à la date de signature de la présente convention. En cas de révision d’un accord d’entreprise, postérieurement à la date de signature de la présente convention, seuls les nouveaux éléments de rémunération, ou les augmentations d’éléments de rémunération déjà existants doivent être pris en compte dans la détermination de la rémunération annuelle du salarié, et doivent être intégrés dans l’assiette de comparaison de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération ;
- d’usages ou d’engagements unilatéraux instaurés postérieurement à la date de signature de la présente convention.

En cas de dénonciation de la convention et des accords collectifs territoriaux ou sectoriels, suivie de la conclusion d’un accord de substitution, les éventuels éléments de rémunération prévus par cet accord intégreront l’assiette de comparaison de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération, et seront pris en compte pour apprécier le respect de cette dernière. »

Article 14 | *Modification de l’article 182 « Entrée en vigueur et extension »*

L’article 182 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

« Les signataires de la présente convention conviennent d’en demander l’extension auprès des instances compétentes, selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Sauf clause contraire qui prévoit une date d’entrée en vigueur spécifique pour certaines stipulations, la présente convention collective entre en vigueur le 1^{er} janvier 2024.

Dans le cas où une convention collective territoriale ou sectorielle et, le cas échéant, les accords territoriaux ou sectoriels pris dans son champ d’application, continuent à produire effet au-delà du 31 décembre 2023 à la suite de leur dénonciation, la présente convention collective nationale entre en vigueur, à l’égard des entreprises comprises dans le champ d’application de cette convention territoriale ou sectorielle, le jour où cessent de produire effet les dispositions conventionnelles territoriales ou sectorielles dénoncées. »

Article 15 | *Dispositions finales*

Article 15.1 | *Extension et entrée en vigueur*

Le présent avenant entre en vigueur dans les conditions fixées à l’article 182 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Les parties conviennent de demander l’extension du présent avenant.

Article 15.2 | *Entreprises de moins de 50 salariés*

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

Article 15.3 | *Formalités de publicité et de dépôt*

Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d’exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives de salariés, dans les conditions prévues à l’article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt auprès des services centraux du ministre chargé

du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du même code.

Fait à Paris, le 30 septembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

OPÉRATEUR DE COMPÉTENCE (SANTÉ)

Adhésion par lettre du 28 octobre 2022

de la CFDT santé sociaux à l'accord constitutif
de l'opérateur de compétence santé du 26 février 2019

NOR : ASET2251404M

Paris, le 28 octobre 2022.

La CFDT santé sociaux, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75950 Paris Cedex 19, à la direction générale du travail, 39, quai André-Citroën, 75015 Paris.

Mesdames, Messieurs,

L'article L. 2261-3 du code du travail permet l'adhésion unilatérale à une convention ou un accord collectif.

Peuvent adhérer à une convention ou à un accord collectif de travail toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement (code du travail, art. L. 2261-3, al. 1^{er}).

Aussi, nous vous saurions gré de bien vouloir recevoir notre adhésion pleine et entière à l'accord constitutif de l'opérateur de compétence santé du 26 février 2019 pour l'ensemble des branches suivantes :

- branche de l'hospitalisation privé (IDCC 2264) ;
- branche des centres de luttres contre le cancer (IDCC 2046) ;
- branche des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs (IDCC 0029) ;
- branche des établissements pour personnes inadaptées et handicapées (IDCC 0413) ainsi que pour la branche des centres d'hébergement et de réadaptation sociale fusionnée – anciennement IDCC 0783 ;
- branche des services de santé au travail inter-entreprises (IDCC 0897) ;
- branche des établissements médico-sociaux de l'UNISSS (IDCC 0405).

En cas d'adhésion d'une organisation représentative à la totalité des clauses de l'accord constitutif, celle-ci a, en application de l'article L. 2261-4 du code du travail, les mêmes droits et obligations que les parties signataires, notamment en ce qui concerne la possibilité de siéger dans les organismes paritaires et de participer à la gestion des institutions créées par l'accord constitutif.

Veuillez agréer, Mesdames, Messieurs, nos salutations distinguées.

Secrétaire national.

Directeur de la publication : Pierre Romain

165220460-001122

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
