



**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** Direction de l'information  
légale et administrative

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**2022-47**  
3 décembre 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° 2022-47 du 3 décembre 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° 2022-47.

# Conventions collectives

## Sommaire du fascicule n° 2022-47 du 3 décembre 2022

### Conventions, avenants et accords

	Pages
<b>IDCC 200   Exploitations frigorifiques</b> : avenant n° 96 du 29 septembre 2022 relatif au régime de prévoyance .....	5
<b>IDCC 828   Métallurgie (Manche)</b> : avenant du 7 octobre 2022 à l'accord n° 41 du 25 mars 2022 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques et aux taux effectifs garantis annuels pour l'année 2022.....	7
<b>IDCC 878   Métallurgie (Rhône)</b> : avenant du 28 septembre 2022 à l'accord du 11 mai 2022 relatif aux rémunérations annuelles garanties et aux rémunérations minimales hiérarchiques pour 2022.....	11
<b>IDCC 887   Métallurgie (Eure)</b> : accord du 22 juillet 2022 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques, aux rémunérations annuelles effectives et à l'indemnité de panier	14
<b>IDCC 914   Métallurgie (Ain)</b> : accord du 10 octobre 2022 relatif aux taux effectifs garantis, aux rémunérations minimales hiérarchiques et à la prime de panier de nuit .....	17
<b>IDCC 965   Métallurgie (Var)</b> : avenant du 26 septembre 2022 relatif aux taux effectifs garantis et aux rémunérations minimales hiérarchiques à compter du 1 <sup>er</sup> octobre 2022..	25
<b>IDCC 1365   Métallurgie (Meurthe-Moselle)</b> : accord du 21 octobre 2022 relatif aux salaires et aux primes .....	30
<b>IDCC 1487   Horlogerie-bijouterie. Commerce-détail</b> : avenant n° 29 du 7 octobre 2022 relatif aux salaires .....	34
<b>IDCC 1525   Métallurgie (région dunkerquoise)</b> : accord du 25 octobre 2022 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques et aux salaires effectifs garantis annuels.....	37
<b>IDCC 1536   Distributeurs conseil-hors domicile</b> : avenant n° 2022/3 du 26 septembre 2022 à l'annexe 1 de la convention (accord du 24 avril 2007) relative aux salaires minima conventionnels.....	51
<b>IDCC 1536   Distributeurs conseil-hors domicile</b> : avenant n° 2022/4 du 26 septembre 2022 à l'accord n° 2021/2 du 14 décembre 2021 relatif à la nouvelle classification et aux salaires minima conventionnels.....	55
<b>IDCC 1564   Métallurgie (Saône-et-Loire)</b> : accord du 20 octobre 2022 relatif aux salaires .....	59
<b>IDCC 1619   Cabinets dentaires</b> : avenant n° 10 du 15 septembre 2022 au protocole d'accord du 5 juin 1987 relatif à la prévoyance.....	62

<b>IDCC 1619   Cabinets dentaires</b> : avenant du 15 septembre 2022 relatif à la révision du titre VI de la convention collective .....	64
<b>IDCC 1760   Jardineries-graineteries</b> : accord du 10 octobre 2022 relatif à la mise à jour de la convention collective .....	71
<b>IDCC 1996   Pharmacie-officine</b> : avenant du 17 octobre 2022 à l'accord du 7 mars 2016 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie .....	104
<b>IDCC 1996   Pharmacie-officine</b> : avenant du 17 octobre 2022 à l'accord du 10 avril 2020 relatif au suivi des régimes de prévoyance et de frais de soins de santé et à l'utilisation des réserves constituées antérieurement au 1 <sup>er</sup> janvier 2018 .....	107
<b>IDCC 2717   Cinéma-doublage</b> : avenant n° 1 du 7 novembre 2022 à l'accord du 5 février 2013 relatif aux salaires minimaux.....	119
<b>IDCC 2847   Pôle emploi</b> : accord du 7 octobre 2022 à l'accord du 22 novembre 2017 relatif à la classification des emplois et à la révision de certains articles de la convention...	135
<b>IDCC 3043   Propreté-entreprises</b> : avenant n° 24 du 26 octobre 2022 à l'accord du 25 juin 2002 relatif aux classifications .....	139
<b>IDCC 3241   Télédiffusion</b> : avenant n° 5 du 4 novembre 2022 portant modification de l'article 11 de la convention collective relatif au paritarisme.....	146

## Accord(s) professionnel(s)

<b>Diocèses</b> : accord du 17 octobre 2022 relatif à la protection sociale des salariés des structures employeurs de la branche .....	150
<b>Diocèses</b> : avenant n° 1 du 17 octobre 2022 à l'accord du 12 décembre 2018 relatif à la durée du travail des artistes et musiciens du culte.....	165
<b>Diocèses</b> : avenant n° 2 du 17 octobre 2022 à l'accord du 26 septembre 2017 relatif à la durée et à l'aménagement du temps de travail .....	168
<b>Carrières-matériaux-construction</b> : accord du 10 février 2021 relatif au financement de la promotion ou reconversion par alternance (Pro-A) .....	170
<b>Industries électriques et gazières</b> : accord du 8 novembre 2022 relatif aux primes et indemnités.....	177
<b>Caisse d'Épargne</b> : accord du 3 octobre 2022 relatif à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires pour 2023.....	180

## Avenant n° 96 du 29 septembre 2022

relatif au régime de prévoyance

NOR : ASET2251420M

IDCC : 200

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

**USNEF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;**

**FGA CFDT ;**

**FGT CFTC ;**

**CFE-CGC Agro,**

d'autre part,

### Préambule

Afin de prévenir un déséquilibre financier du régime de prévoyance conventionnel dans la branche d'activité des exploitations frigorifiques, les partenaires sociaux conviennent d'une révision à la hausse des taux de cotisation des garanties prenant effet le 1<sup>er</sup> janvier 2023.

Il est convenu ce qui suit :

### Article 1<sup>er</sup> | *Modification de l'article 1<sup>er</sup> de l'avenant n° 92 du 27 octobre 2021*

L'article 92 du régime de prévoyance de la convention collective nationale des exploitations frigorifiques, tel que modifié par l'avenant n° 81 du 16 décembre 2013, l'avenant n° 89 du 16 juillet 2019, et l'avenant n° 92 du 27 octobre 2021 est modifié comme suit :

#### « Article 92

Les cotisations sont calculées sur les salaires bruts (tranches A et B) des salariés non-cadres.

Garanties	Taux contractuel des cotisations <sup>[1]</sup>	Part salarié	Part employeur
Décès/IAD – obsèques	0,36 %	0,18 %	0,18 %
Invalidité	0,30 %	0,15 %	0,15 %
Incapacité de travail	0,24 %	0,12 %	0,12 %

Garanties	Taux contractuel des cotisations <sup>[1]</sup>	Part salarié	Part employeur
Rente éducation	0,16 %	0,08 %	0,08 %
Rente handicap	0,03 %	0,015 %	0,015 %
Portabilité	0,01 %	0,005 %	0,005 %
<b>Total</b>	<b>1,10 %</b>	<b>0,55 %</b>	<b>0,55 %</b>
[1] La répartition du total des cotisations est établie sur la base de 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge du salarié.			

## Article 2 | *Date d'effet*

Le présent avenant prend effet au 1<sup>er</sup> janvier 2023.

## Article 3 | *Dépôt. Extension*

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

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

L'Union syndicale nationale des exploitations frigorifiques, 5, rue Kepler, 75116 Paris se charge des formalités nécessaires.

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

*Fait à Paris, le 29 septembre 2022.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

IDCC : **828** | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES, CONNEXES  
ET SIMILAIRES**

**(Manche)**

**(9 janvier 1976)**

(Étendue par arrêté du 27 octobre 1976,

*Journal officiel* du 26 novembre 1976)

**Avenant du 7 octobre 2022**

à l'accord n° 41 du 25 mars 2022  
relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques  
et aux taux effectifs garantis annuels pour l'année 2022

NOR : ASET2251418M

IDCC : 828

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

**UIMM Manche,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**UNSA ;**

**SMNO CFE-CGC ;**

**CFDT métaux Manche,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

À l'issue de la négociation annuelle prévue aux articles L. 2241-1 et suivants du code du travail, ouverte au début de l'année 2022, et en conformité avec les dispositions de l'accord national intervenu le 17 janvier 1991, les parties ont signé un accord en date du 25 mars 2022 portant sur les rémunérations minimales hiérarchiques et les taux effectifs garantis annuels (accord n° 41).

Compte tenu de la revalorisation du Smic intervenue au cours de l'année 2022, la CFDT a, par courrier du 22 juin 2022, demandé la réouverture des négociations en application de l'article L. 2241-10 du code du travail.

Dans ce contexte, au terme de la réunion du 21 septembre 2022, les parties ont signé le présent avenant à l'accord n° 41 :

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

L'annexe III « Rémunérations minimales hiérarchiques. Taux effectifs garantis annuels » à la convention collective susvisée résultant de l'accord n° 41 du 25 mars 2022 est modifiée aux articles 2 et 4 par les dispositions suivantes (pour faciliter la lecture, l'annexe III est reprise intégralement ci-après, intégrant les dispositions modifiées) :

### « Annexe III Rémunérations minimales hiérarchiques. Taux effectifs garantis annuels

#### Article 1<sup>er</sup> | *Rémunérations minimales hiérarchiques*

1.1. La valeur du point unique, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures soit 151,67 heures mensuelles, servant à déterminer les rémunérations minimales hiérarchiques est fixée à :

5,15 euros au 1<sup>er</sup> mai 2022.

1.2. Pour vérifier si le salarié a bénéficié de la prime d'ancienneté, telle qu'elle résulte du barème prévu à l'article 11 de l'avenant "Mensuels" de la présente convention collective, il sera tenu compte, notamment, de la valeur des éventuelles compensations pour réduction d'horaire accordées par l'employeur sur la prime d'ancienneté.

La prise en compte, dans l'assiette de comparaison de la prime d'ancienneté, des éventuelles compensations pour réduction d'horaire portant sur la prime d'ancienneté, pourra s'effectuer même lorsque ces compensations ont été intégrées au salaire de base.

1.3. Le barème des rémunérations minimales hiérarchiques résultant de l'alinéa 1.1 du présent article, de l'article 7 modifié de l'avenant "Mensuels" (alinéa 7.5) et de l'article 8 modifié (alinéa 8.5) de l'avenant relatif à certaines catégories de mensuels, sert exclusivement de base de calcul à la prime d'ancienneté.

#### Article 2 | *Taux effectifs garantis annuels à partir de l'année civile 2022*

2.1. Indépendamment du barème des rémunérations minimales hiérarchiques découlant de l'article 1<sup>er</sup>, un barème de taux effectifs garantis annuels est fixé à partir de 2022 dans les conditions prévues par l'accord national du 17 janvier 1991.

2.2. Ce barème détermine, pour chaque coefficient de la classification selon la filière, la rémunération annuelle en dessous de laquelle un salarié ne peut être rémunéré.

#### Article 3 | *Modalités d'application du barème des taux effectifs garantis annuels*

3.1. Le barème ci-après fixant les garanties annuelles de rémunération effective pour la durée légale du travail, leurs montants devront être adaptés en fonction de l'horaire de travail effectif et, en conséquence, supporter les majorations légales pour heures supplémentaires.

3.2. Pour l'application des garanties de salaires effectifs annuels ainsi adaptées, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire, quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paie et supportant des cotisations en vertu de la législation sur la sécurité sociale, à l'exception de chacun des éléments suivants :

– prime d'ancienneté prévue par la présente convention collective ;



- majorations pour travaux pénibles, dangereux et insalubres, découlant à ce titre des dispositions de la présente convention collective ;
- primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

En application de ce principe, seront exclues de l'assiette de vérification :

- les participations découlant de la législation sur l'intéressement et n'ayant pas le caractère de salaire ;
- les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations sociales en vertu de la législation de sécurité sociale.

**3.3.** De même, le montant de la garantie visée ci-dessus sera adapté *pro rata temporis* en cas de survenance :

- d'embauche en cours d'année ;
- d'un changement de coefficient en cours d'année ;
- d'un départ de l'entreprise en cours d'année ;
- d'une suspension du contrat de travail.

**3.4.** Le barème des taux effectifs garantis annuels subit les abattements prévus pour les rémunérations par les dispositions législatives et conventionnelles, notamment pour les salariés âgés de moins de 18 ans.

**3.5.** S'agissant de taux annuels minima, la vérification interviendra, pour chaque salarié, en fin d'année et au plus tard le 31 janvier de l'année suivante ou, en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, à la fin du contrat de travail.

**3.6.** S'il apparaît que la totalité des éléments de la rémunération à prendre en considération est inférieure au montant du taux effectif garanti annuel applicable, le salarié considéré recevra un complément de rémunération égal à la différence entre les sommes perçues et le montant de la garantie dont il doit bénéficier en vertu du présent texte.

#### **Article 4 | Barème des taux effectifs garantis annuels à partir de l'année 2022**

**4.1.** À partir de 2022 et pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, le barème (base 151,67 heures/mois) des taux effectifs garantis applicable s'établit comme suit en euros, pour les filières ouvriers, administratifs et techniciens :

(En euros.)

Coefficients	TEG
140	20 362
145	20 373
155	20 446
170	20 588
180	20 630
190	20 965
215	21 187
225	21 323
240	22 118
255	23 111
270	24 250

Coefficients	TEG
285	25 338
305	26 927
335	29 687
365	32 196
395	34 328

4.2. À partir de 2022 et pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, le barème (base 151,67 heures/mois) des taux effectifs garantis applicable s'établit comme suit en euros, pour la filière agents de maîtrise d'atelier :

Coefficients	TEG
215	21 323
240	22 630
255	23 497
285	26 164
305	28 056
335	30 606
365	32 896
395	34 558

## Article 2

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée et a pour terme l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie. Le présent avenant entre en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, conformément aux articles L. 2261-1 et D. 2231-3 du code du travail.

## Article 3

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

Le présent avenant, établi conformément aux dispositions de l'article L. 2231-1 du code du travail, a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et pour dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Les organisations signataires s'engagent à demander l'extension de cet avenant selon la procédure d'examen accéléré prévue par l'article L. 2261-26 du code du travail.

*Fait à Cherbourg-en-Cotentin, le 7 octobre 2022.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **878** | **MENSUELS DES INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES DU RHÔNE**  
**(21 mai 1976)**

(Étendue par arrêté du 21 novembre 1986,  
*Journal officiel* du 11 décembre 1986)

### **Avenant du 28 septembre 2022**

à l'accord du 11 mai 2022  
relatif aux rémunérations annuelles garanties  
et aux rémunérations minimales hiérarchiques pour 2022

NOR : ASET2251419M

IDCC : 878

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

**UIMM Lyon-France,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Métallurgie Rhône CFE-CGC ;**

**Métallurgie Rhône FO ;**

**CFDT SYMETAL 69,**

d'autre part,

### **Préambule**

Conformément à l'engagement pris par l'accord du 11 mai 2022 prévoyant une clause de revoyure, les partenaires sociaux de la branche métallurgie du Rhône se sont rencontrés et ont échangé quant aux impacts de la hausse du Smic au 1<sup>er</sup> août 2022 sur la grille conventionnelle des RAG négociée en mai 2022.

Les partenaires sociaux signataires partagent le principe qu'une grille conventionnelle se doit de ne pas avoir de coefficient dont les appointements minimaux se situeraient en dessous du Smic. Soucieux ainsi de démontrer leur volonté de respecter ce principe, ils ont souhaité affirmer, par le dialogue social, leur attachement à ce fondement.

Sur cette base, les signataires sont convenus de ce qui suit.

### **Article 1<sup>er</sup> | Rémunérations annuelles garanties**

Le barème des rémunérations annuelles garanties, tel que fixé par l'accord du 11 mai 2022, est modifié.

Ainsi, l'article 3 de l'accord du 11 mai 2022 est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

Le barème des rémunérations annuelles garanties, tel que fixé par l'accord du 29 avril 2021 puis son avenant du 19 novembre 2021, en vertu de l'article 32 de la convention collective des mensuels des industries métallurgiques du Rhône du 21 mai 1976, est annulé et remplacé par le nouveau barème 35 heures annexé au présent accord.

Ce barème définit les garanties minimales de rémunérations annuelles applicables à l'ensemble des catégories de personnel visées par la convention collective des mensuels des industries métallurgiques du Rhône.

Les rémunérations annuelles garanties déterminent, sauf garantie légale ou conventionnelle de salaire plus favorable, la rémunération annuelle brute au-dessous de laquelle aucun salarié défini comme à l'alinéa précédent ne pourra être rémunéré pour une durée annuelle correspondant à 35 heures de travail hebdomadaire et pour le coefficient considéré.

Les rémunérations annuelles garanties doivent être adaptées proportionnellement à l'horaire de l'entreprise ou à celui du salarié concerné et calculées *pro rata temporis* en cas de :

- départ ou entrée en cours d'année ;
- changement de classification (en cours d'année).

Ce barème s'applique à compter de la signature du présent avenant et concerne l'ensemble des rémunérations telles que définies par l'article 5 de l'accord du 11 mai 2022 et versées entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre 2022.

Le barème modifié des rémunérations annuelles garanties est annexé au présent avenant.

## **Article 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 des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail. En effet, les rémunérations minima sont déterminées en fonction de la classification, sans distinction selon l'effectif des entreprises.

## **Article 3 | Notification et dépôt**

Le présent avenant a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2261-19 du même code.

Les autres dispositions de l'accord du 11 mai 2022 restent inchangées.

*Fait à Lyon, le 28 septembre 2022.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe

### Barème II

Rémunérations annuelles garanties 2022 applicables à compter du 28 septembre 2022.

Base 35 heures.

(Annexe à l'article 1<sup>er</sup> de l'avenant du 28 septembre à l'accord du 11 mai 2022.)

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coef.	Ouvriers		Administratifs techniciens	Agents de maîtrise		Agents de maîtrise d'atelier	
V		395			30 670,51		30 670,51		32 817,06
	3	365			28 306,97	AM7	28 306,97	AM7	30 444,83
	2	335			26 034,00	AM6	26 034,00	AM6	28 140,19
	1	305			23 817,77	AM5	23 817,77	AM5	25 769,35
IV	3	285	TA4	23 020,13	22 239,54	AM4	22 239,54	AM4	24 068,75
	2	270	TA3	21 894,44	21 333,24				
	1	255	TA2	21 091,30	20 664,10	AM3	20 664,10	AM3	22 405,37
III	3	240	TA1	20 433,92	20 365,00	AM2	20 365,00	AM2	21 223,89
	2	225			20 265,00				
	1	215	P3	20 215,00	20 165,00	AM1	20 165,00	AM1	20 250,00
II	3	190	P2	20 158,01	20 065,00				
	2	180			19 965,00				
	1	170	P1	20 077,00	19 865,00				
I	3	155	O3	19 745	19 745				
	2	145	O2	19 745	19 745				
	1	140	O1	19 745	19 745				

Convention collective départementale

IDCC : **887** | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES,  
ÉLECTRIQUES ET CONNEXES**

**(Eure)**

**(1<sup>er</sup> juillet 1976)**

(Étendue par arrêté du 19 mars 1979,

*Journal officiel* du 18 mai 1979)

### **Accord du 22 juillet 2022**

relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques,  
aux rémunérations annuelles effectives et à l'indemnité de panier

NOR : ASET2251429M

IDCC : 887

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

**UIMM Eure,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFE-CGC Haute-Normandie ;**

**USME CGT FO ;**

**CFDT métallurgie 27,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Conformément à l'article L. 2241-10 du code du travail, les organisations syndicales représentatives dans le champ de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, électriques et connexes du département de l'Eure du 1<sup>er</sup> juillet 1976 modifiée et l'union des industries et métiers de la métallurgie de l'Eure se sont réunies en juin et juillet pour négocier sur les salaires. Le présent accord prévoit la revalorisation des rémunérations annuelles effectives et de l'indemnité de panier.

### **Article 1<sup>er</sup> | Rémunérations annuelles effectives**

Le barème des rémunérations minimales annuelles garanties créé par l'accord du 7 mai 1991 (en application de l'accord national du 17 janvier 1991 étendu) et applicable à l'ensemble des catégories de personnels visés par l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, relatif à la classification est établi sur la base de la durée légale du travail.

Le barème, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures est à partir de l'année 2022, le suivant :

Niveau	Échelon	Coefficient hiérarchique	RAE annuelle en euros 2022
I	1	140	19 858
	2	145	19 858
	3	155	19 858
II	1	170	20 137
	2	180	20 720
	3	190	21 469
III	1	215	23 293
	2	225	23 749
	3	240	25 062
IV	1	255	26 198
	2	270	27 434
	3	285	28 540
V	1	305	30 404
	2	335	33 086
	3	365	35 462
		395	38 474

Ce barème constitue la rémunération annuelle en-dessous de laquelle ne pourra être rémunéré aucun salarié adulte ayant travaillé toute l'année sur la base d'un horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif (151,67 heures par mois). (Les articles L. 1132-1, L. 2253-3 et L. 5213-7 du code du travail devront bien évidemment trouver application).

Ce barème sera adapté proportionnellement à l'horaire de travail effectif de chaque mensuel et appliqué au *pro rata temporis* en fonction des dates d'entrée ou de sortie, en cas de changement de classification intervenu en cours d'année ainsi qu'en cas de suspension du contrat de travail. Ces montants supporteront les majorations légales pour heures supplémentaires.

Conformément aux dispositions de l'article 5 de l'accord national du 17 janvier 1991 étendu, il sera tenu compte, pour l'application de ces garanties de rémunérations annuelles effectives, de l'ensemble des éléments bruts de salaires quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paye et supportant des cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception de chacun des éléments suivants :

- prime d'ancienneté prévue à l'article 15 de l'avenant n° 1 de la convention collective territoriale des industries métallurgiques de l'Eure ;
- majoration pour travaux pénibles, dangereux, insalubres ;
- primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

En application de ce principe, seront exclues de l'assiette de vérification : les participations découlant de la législation sur l'intéressement et n'ayant pas le caractère de salaire, ainsi que les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale.

Ces barèmes de rémunérations annuelles effectives sont sans incidence sur les rémunérations minimales hiérarchiques.

## **Article 2 | Indemnité de panier**

L'indemnité de panier prévue à l'article 20 de l'avenant n° 1 de la présente convention collective est portée à : 8,70 euros à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2022.

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

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante 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 déterminée jusqu'au 31 décembre 2023 et entre en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, conformément aux articles L. 2261-1 et D. 2231-3 du code du travail.

## **Article 5 | Notification, dépôt, extension**

Le présent accord sera notifié à chaque organisation syndicale représentative dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail et déposé dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent accord en application des articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

*Fait à Évreux, le 22 juillet 2022.*

(Suivent les signatures.)



Convention collective départementale

IDCC : 914 | **MÉTALLURGIE**

**(Ain)**

**(1<sup>er</sup> décembre 1976)**

(Étendue par arrêté du 5 juin 1981,

*Journal officiel* du 12 juin 1981)

### **Accord du 10 octobre 2022**

relatif aux taux effectifs garantis, aux rémunérations minimales hiérarchiques  
et à la prime de panier de nuit

NOR : ASET2251425M

IDCC : 914

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

**CSIM Ain,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FO ;**

**CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été arrêté et convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Les partenaires sociaux sont attachés à faire vivre le dialogue social et la négociation collective sur le département de l'Ain, notamment en matière de rémunérations minimales de branche au niveau territorial.

Dans ce cadre, le présent accord témoigne de cette volonté de faire progresser les rémunérations minimales annuelles garanties à compter de 2022.

En conséquence, les partenaires sociaux ont signé le présent accord.

Le présent accord se substitue à l'accord du 15 février 2022.

### **Article 1<sup>er</sup> | Taux effectifs garantis annuels à compter de 2022**

Le présent accord institue un barème de TEG applicable à compter de l'année 2022 (articles 21 et 21 *bis* de la convention collective) correspondant à la durée légale du travail (35 heures hebdomadaires). Il sera adapté proportionnellement à l'horaire collectif en vigueur ou à celui du salarié concerné.

Les taux effectifs garantis sont fixés en annexe de l'accord, et exprimés sur une base annuelle.

Il est rappelé conformément aux accords nationaux que les compensations pécuniaires versées au titre des réductions de la durée du travail sont à prendre en compte pour la comparaison avec les taux effectifs garantis annuels.

## **Article 2 | RMH à compter du 1<sup>er</sup> avril 2022**

La valeur du point qui constitue la base de calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 4,73 euros à compter du 1<sup>er</sup> avril 2022 pour un horaire mensuel de 151,67 heures.

Il en résulte un barème de rémunérations minimales hiérarchiques qui tient compte des majorations de salaires minimaux spécifiques aux ouvriers et aux agents de maîtrise d'atelier.

Cette revalorisation de la valeur du point concerne l'ensemble des coefficients de la grille de classification à l'exception des coefficients du niveau I et II qui bénéficient d'une courbe de raccordement et dont les RMH mensuelles sont fixées indépendamment de la valeur du point.

Le barème des rémunérations minimales permettant de calculer la prime d'ancienneté figure également en annexe du présent accord.

## **Article 3 | Prime de panier de nuit à compter du 1<sup>er</sup> avril 2022**

L'indemnité de panier de nuit prévue à l'article 27 de la convention collective est portée à 6,80 euros à compter du 1<sup>er</sup> avril 2022.

## **Article 4 | Absence de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés**

93 % des entreprises de la métallurgie du département de l'Ain ont un effectif inférieur à 50 salariés.

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

## **Article 5 | Durée de l'accord et révision**

Le présent accord est conclu à durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services centraux du ministère du travail.

Il pourra être révisé en tout ou partie par avenant conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

## **Article 6 | Clause de rendez-vous**

Les parties signataires se donnent rendez-vous courant 2023 pour renégocier ces rémunérations minimales de branche.

## **Article 7 | Publicité**

Conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail, le présent accord sera notifié à chacune des organisations syndicales représentatives.

Le présent accord sera déposé conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Extension de l'accord sera demandée par la chambre syndicale de la métallurgie de l'Ain (UIMM de l'Ain).

*Fait à Péronnas, le 10 octobre 2022.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe

### Taux effectifs garantis

(En euros.)

Coefficients	TEG 2022
140	19 745
145	19 745
155	19 745
170	19 845
180	19 945
190	20 045
215	20 145
225	20 365
240	21 570
255	22 785
270	23 635
285	25 095
305	26 395
335	28 785
365	31 321
395	33 885

(Voir page suivante.)

## Barème des primes d'ancienneté

### Ouvriers

Valeur du point : 4,73 euros.

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	RMH	Montants mensuels des primes en fonction de l'ancienneté des salariés												
				3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %
IV	3	285	1 416,45	42,49	56,66	70,82	84,99	99,15	113,32	127,48	141,65	155,81	169,97	184,14	198,30	212,47
	2	270	1 341,90	40,26	53,68	67,10	80,51	93,93	107,35	120,77	134,19	147,61	161,03	174,45	187,87	201,29
	1	255	1 267,35	38,02	50,69	63,37	76,04	88,71	101,39	114,06	126,74	139,41	152,08	164,76	177,43	190,10
III	3	240	1 192,80	35,78	47,71	59,64	71,57	83,50	95,42	107,35	119,28	131,21	143,14	155,06	166,99	178,92
	1	215	1 068,55	32,06	42,74	53,43	64,11	74,80	85,48	96,17	106,86	117,54	128,23	138,91	149,60	160,28
II	3	190	974,70	29,24	38,99	48,74	58,48	68,23	77,98	87,72	97,47	107,22	116,96	126,71	136,46	146,21
	1	170	872,10	26,16	34,88	43,61	52,33	61,05	69,77	78,49	87,21	95,93	104,65	113,37	122,09	130,82
I	3	155	795,15	23,85	31,81	39,76	47,71	55,66	63,61	71,56	79,52	87,47	95,42	103,37	111,32	119,27
	2	145	743,85	22,32	29,75	37,19	44,63	52,07	59,51	66,95	74,39	81,82	89,26	96,70	104,14	111,58
	1	140	718,20	21,55	28,73	35,91	43,09	50,27	57,46	64,64	71,82	79,00	86,18	93,37	100,55	107,73

## Agents de maîtrise d'atelier

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	RMH	Montants mensuels des primes en fonction de l'ancienneté des salariés												
				3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %
V	3	395	1 998,70	59,96	79,95	99,94	119,92	139,91	159,90	179,88	199,87	219,86	239,84	259,83	279,82	299,81
	3	365	1 846,90	55,41	73,88	92,35	110,81	129,28	147,75	166,22	184,69	203,16	221,63	240,10	258,57	277,04
	2	335	1 695,10	50,85	67,80	84,76	101,71	118,66	135,61	152,56	169,51	186,46	203,41	220,36	237,31	254,27
	1	305	1 543,30	46,30	61,73	77,17	92,60	108,03	123,46	138,90	154,33	169,76	185,20	200,63	216,06	231,50
IV	3	285	1 442,10	43,26	57,68	72,11	86,53	100,95	115,37	129,79	144,21	158,63	173,05	187,47	201,89	216,32
	1	255	1 290,30	38,71	51,61	64,52	77,42	90,32	103,22	116,13	129,03	141,93	154,84	167,74	180,64	193,55
III	3	240	1 214,40	36,43	48,58	60,72	72,86	85,01	97,15	109,30	121,44	133,58	145,73	157,87	170,02	182,16
	1	215	1 087,90	32,64	43,52	54,40	65,27	76,15	87,03	97,91	108,79	119,67	130,55	141,43	152,31	163,19

## Administratifs, techniciens et agents de maîtrise hors atelier

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	RMH	Montants mensuels des primes en fonction de l'ancienneté des salariés												
				3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %
V	3	395	1 868,35	56,05	74,73	93,42	112,10	130,78	149,47	168,15	186,84	205,52	224,20	242,89	261,57	280,25
	3	365	1 726,45	51,79	69,06	86,32	103,59	120,85	138,12	155,38	172,65	189,91	207,17	224,44	241,70	258,97
	2	335	1 584,55	47,54	63,38	79,23	95,07	110,92	126,76	142,61	158,46	174,30	190,15	205,99	221,84	237,68
	1	305	1 442,65	43,28	57,71	72,13	86,56	100,99	115,41	129,84	144,27	158,69	173,12	187,54	201,97	216,40

Niveau	Échelon	Coefficient	RMH	Montants mensuels des primes en fonction de l'ancienneté des salariés												
				3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %
IV	3	285	1 348,05	40,44	53,92	67,40	80,88	94,36	107,84	121,32	134,81	148,29	161,77	175,25	188,73	202,21
	2	270	1 277,10	38,31	51,08	63,86	76,63	89,40	102,17	114,94	127,71	140,48	153,25	166,02	178,79	191,57
	1	255	1 206,15	36,18	48,25	60,31	72,37	84,43	96,49	108,55	120,62	132,68	144,74	156,80	168,86	180,92
III	3	240	1 135,20	34,06	45,41	56,76	68,11	79,46	90,82	102,17	113,52	124,87	136,22	147,58	158,93	170,28
	2	225	1 064,25	31,93	42,57	53,21	63,86	74,50	85,14	95,78	106,43	117,07	127,71	138,35	149,00	159,64
	1	215	1 016,95	30,51	40,68	50,85	61,02	71,19	81,36	91,53	101,70	111,86	122,03	132,20	142,37	152,54
II	3	190	931,00	27,93	37,24	46,55	55,86	65,17	74,48	83,79	93,10	102,41	111,72	121,03	130,34	139,65
	3	180	882,00	26,46	35,28	44,10	52,92	61,74	70,56	79,38	88,20	97,02	105,84	114,66	123,48	132,30
	1	170	833,00	24,99	33,32	41,65	49,98	58,31	66,64	74,97	83,30	91,63	99,96	108,29	116,62	124,95
I	3	155	759,50	22,79	30,38	37,98	45,57	53,17	60,76	68,36	75,95	83,55	91,14	98,74	106,33	113,93
	2	145	710,50	21,32	28,42	35,53	42,63	49,74	56,84	63,95	71,05	78,16	85,26	92,37	99,47	106,58
	1	140	686,00	20,58	27,44	34,30	41,16	48,02	54,88	61,74	68,60	75,46	82,32	89,18	96,04	102,90

Barème des rémunérations minimales hiérarchiques base hebdomadaire de 35 heures

Base de calcul primes d'ancienneté.

Valeur du point : 4,73 euros.

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	Ouvriers (+ 5 %)		Agents de maîtrise d'atelier (+ 7 %)	Administratifs, techniciens et agents de maîtrise hors atelier
V	3	395			1 998,70	1 868,35
	3	365			1 846,90	1 726,45
	2	335			1 695,10	1 584,55
	1	305			1 543,30	1 442,65
IV	3	285	TA 4	1 416,45	1 442,10	1 348,05
	2	270	TA 3	1 341,90		1 277,10
	1	255	TA 2	1 267,35	1 290,30	1 206,15
III	3	240	TA 1	1 192,80	1 214,40	1 135,20
	2	225				1 064,25
	1	215	P 3	1 068,55	1 087,90	1 016,95
II	3	190	P 2	974,70		931,00
	2	180				882,00
	1	170	P 1	872,10		833,00
I	3	155	03	795,15		759,50
	2	145	02	743,85		710,50
	1	140	01	718,20		686,00



Convention collective

IDCC : **965** | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES ET CONNEXES**  
**(Var)**

**(17 mars 1978)**

*(Bulletin officiel n° 1987-7 bis)*

*(Étendue par arrêté du 29 janvier 1988,*

*Journal officiel du 10 février 1988)*

### **Avenant du 26 septembre 2022**

relatif aux taux effectifs garantis et aux rémunérations minimales hiérarchiques  
à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2022

NOR : ASET2251417M

IDCC : 965

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

**UIMM Alpes-Méditerranée,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**FO ;**

**CFTC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Parallèlement à la fixation des minima conventionnels et primes d'ancienneté, objet du présent accord, les parties signataires tiennent à affirmer leur attachement au principe d'égalité entre les femmes et les hommes, qu'elles souhaitent promouvoir.

Elles rappellent la signature d'un accord national relatif à l'égalité professionnelle et à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, le 8 avril 2014.

Dans ce cadre, et au-delà des obligations légales sur le sujet, les entreprises de la métallurgie du Var sont encouragées à prendre toute mesure innovante visant à supprimer les écarts de rémunération qui pourraient être constatés, et plus généralement à tout mettre en œuvre pour parvenir à un objectif d'égalité femmes/hommes.

### **Article 1<sup>er</sup> | Taux effectifs garantis annuels**

En application de l'article 16 *b* des dispositions générales de la convention collective des industries métallurgiques et connexes du Var du 17 mars 1978 modifiée, les signataires décident

d'instaurer, à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2022 des taux effectifs garantis annuels (TEG), applicables à l'ensemble des catégories de personnel fixées dans l'accord national du 21 juillet 1975 sur les classifications.

Les taux effectifs garantis annuels sont fixés par un barème figurant en annexe du présent avenant.

Le présent barème est établi sur la base de l'horaire hebdomadaire légal de 35 heures ou 151,67 heures par mois.

Ce barème s'applique conformément à l'article 16 *b* des dispositions générales de la convention collective des industries métallurgiques et connexes du Var du 17 mars 1978 modifiée.

Les règles de vérification annuelle prévues par la convention collective s'appliquent de droit au présent avenant.

## **Article 2 | Rémunérations minimales hiérarchiques**

En application de l'article 16 *a* des dispositions générales de la convention collective des industries métallurgiques et connexes du Var du 17 mars 1978 modifiée, les signataires conviennent de modifier la valeur du point.

Les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) calculées sur la base de la valeur du point serviront de base au calcul de la prime d'ancienneté tel que prévu par l'article 8 de l'avenant mensuels de la convention collective des industries métallurgiques et connexes du Var du 17 mars 1978 modifiée.

À compter du 1<sup>er</sup> octobre 2022, la valeur du point servant à déterminer les RMH, base de calcul de la prime d'ancienneté, et les accessoires s'y rapportant, telles que définies par l'accord national du 21 juillet 1975 et l'article 16 *a* des dispositions générales de la convention collective des industries métallurgiques et connexes du Var, est fixée à 4,79 € pour un horaire hebdomadaire de 35 heures ou 151,67 heures par mois.

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

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante 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 déterminée et a pour terme l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie conclue le 7 février 2022.

Il entre en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, conformément aux articles L. 2261-1 et D. 2231-3 du code du travail.

## **Article 5 | Dépôt et publicité**

Le présent accord a été fait en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du même code.

*Fait à Marseille, le 26 septembre 2022.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe

### Barème des taux effectifs garantis à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2022

(En euros.)

Niveau 1	140	19 843
	145	19 860
	155	19 873
Niveau 2	170	19 883
	180	19 901
	190	19 958
Niveau 3	215	20 385
	225	20 434
	240	20 461
Niveau 4	255	20 954
	270	22 189
	285	23 419
Niveau 5	305	24 686
	335	27 116
	365	29 543
	395	31 973

### Barème des RMH au 1<sup>er</sup> octobre 2022

Valeur du point : 4,79 €.

(En euros.)

		Ouvriers	Administratifs et techniciens	Agents de maîtrise d'atelier
Niveau 1	140	704,13	670,60	
	145	729,28	694,55	
	155	779,57	742,45	
Niveau 2	170	855,02	814,30	
	180		862,20	
	190	955,61	910,10	
Niveau 3	215	1 081,34	1 029,85	1 101,94
	225		1 077,75	
	240	1 207,08	1 149,60	1 230,07

		Ouvriers	Administratifs et techniciens	Agents de maîtrise d'atelier
Niveau 4	255	1 282,52	1 221,45	1 306,95
	270	1 357,97	1 293,30	
	285	1 433,41	1 365,15	1 460,71
Niveau 5	305		1 460,95	1 563,22
	335		1 604,65	1 716,98
	365		1 748,35	1 870,73
	395		1 892,05	2 024,49

## Barème des primes d'ancienneté au 1<sup>er</sup> octobre 2022

### Ouvriers

(En euros.)

Coefficient	3 %	5 %	7 %	9 %	11 %	13 %	15 %
140	21,12	35,21	49,29	63,37	77,45	91,54	105,62
145	21,88	36,46	51,05	65,63	80,22	94,81	109,39
155	23,39	38,98	54,57	70,16	85,75	101,34	116,94
170	25,65	42,75	59,85	76,95	94,05	111,15	128,25
190	28,67	47,78	66,89	86,00	105,12	124,23	143,34
215	32,44	54,07	75,69	97,32	118,95	140,57	162,20
240	36,21	60,35	84,50	108,64	132,78	156,92	181,06
255	38,48	64,13	89,78	115,43	141,08	166,73	192,38
270	40,74	67,90	95,06	122,22	149,38	176,54	203,69
285	43,00	71,67	100,34	129,01	157,67	186,34	215,01

### Administratifs et techniciens

(En euros.)

Coefficient	3 %	5 %	7 %	9 %	11 %	13 %	15 %
140	20,12	33,53	46,94	60,35	73,77	87,18	100,59
145	20,84	34,73	48,62	62,51	76,40	90,29	104,18
155	22,27	37,12	51,97	66,82	81,67	96,52	111,37
170	24,43	40,72	57,00	73,29	89,57	105,86	122,15
180	25,87	43,11	60,35	77,60	94,84	112,09	129,33
190	27,30	45,51	63,71	81,91	100,11	118,31	136,52
215	30,90	51,49	72,09	92,69	113,28	133,88	154,48
225	32,33	53,89	75,44	97,00	118,55	140,11	161,66
240	34,49	57,48	80,47	103,46	126,46	149,45	172,44
255	36,64	61,07	85,50	109,93	134,36	158,79	183,22

Coefficient	3 %	5 %	7 %	9 %	11 %	13 %	15 %
270	38,80	64,67	90,53	116,40	142,26	168,13	194,00
285	40,95	68,26	95,56	122,86	150,17	177,47	204,77
305	43,83	73,05	102,27	131,49	160,70	189,92	219,14
335	48,14	80,23	112,33	144,42	176,51	208,60	240,70
365	52,45	87,42	122,38	157,35	192,32	227,29	262,25
395	56,76	94,60	132,44	170,28	208,13	245,97	283,81

## Agents de maîtrise d'atelier

(En euros.)

Coefficient	3 %	5 %	7 %	9 %	11 %	13 %	15 %
215	33,06	55,10	77,14	99,17	121,21	143,25	165,29
240	36,90	61,50	86,11	110,71	135,31	159,91	184,51
255	39,21	65,35	91,49	117,63	143,76	169,90	196,04
285	43,82	73,04	102,25	131,46	160,68	189,89	219,11
305	46,90	78,16	109,43	140,69	171,95	203,22	234,48
335	51,51	85,85	120,19	154,53	188,87	223,21	257,55
365	56,12	93,54	130,95	168,37	205,78	243,20	280,61
395	60,73	101,22	141,71	182,20	222,69	263,18	303,67

Convention collective départementale

IDCC : 1365 | **INDUSTRIES DE TRANSFORMATION DES MÉTAUX  
(Meurthe-et-Moselle)**  
**(4 février 1976)**

(Étendue par arrêté du 27 novembre 1981,  
*Journal officiel* du 31 décembre 1981)

**Accord du 21 octobre 2022**  
relatif aux salaires et aux primes

NOR : ASET2251421M

IDCC : 1365

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

**UIMM Lorraine,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFE-CGC métallurgie Lorraine ;**

**Métallurgie Meurthe FO ;**

**CFDT métallurgie Grand Est,**

d'autre part,

il a été convenu et arrêté ce qui suit :

**Préambule**

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des négociations prévues aux articles suivants :

- article 13 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective de travail des industries de transformation des métaux de Meurthe-et-Moselle modifiée ;
- article 17 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective de travail des industries de transformation des métaux de Meurthe-et-Moselle modifiée ;
- article 24 des clauses générales de la convention collective précitée.

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

Le présent accord concerne les entreprises soumises aux dispositions de la convention collective de travail des industries de transformation des métaux de Meurthe-et-Moselle modifiée.

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

## Article 2 | Rémunération minimale hiérarchique (RMH) (art. 13 de l'avenant « Mensuels »)

La valeur du point servant de base au calcul de la prime d'ancienneté demeure inchangée à 5,30 euros pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, sur la base mensualisée de 151,67 heures.

Conformément aux articles 13 et 15 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective des industries de transformation des métaux de Meurthe et Moselle modifiée, la prime d'ancienneté varie avec l'horaire de travail. En conséquence, elle est adaptée à l'horaire de travail effectif.

## Article 3 | Garanties de rémunération effective (GRE) (art. 13 de l'avenant « Mensuels »)

Le barème de garanties de rémunération effective (GRE) pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, sur la base mensualisée de 151,67 heures, est fixé comme suit, à partir de l'année 2022 :

Niveau	Échelon	Coefficient	Barème en euros
V	3	395	34 384
		365	31 570
	2	335	29 300
IV	1	305	26 350
	3	285	24 890
	2	270	23 600
III	1	255	22 790
	3	240	22 346
	2	225	21 363
II	1	215	20 790
	3	190	20 730
	2	180	20 666
I	1	170	20 605
	3	155	20 540
	2	145	20 472
	1	140	20 404

## Article 4 | Prime de vacances (art. 24 des clauses générales)

Le montant de la prime de vacances afférente aux congés payés correspondant à la période de référence courant du 1<sup>er</sup> juin 2021 au 31 mai 2022 reste fixé à 810 euros pour un congé complet de 30 jours ouvrables, soit 27 euros par jour ouvrable de congé principal.

La prime de vacances est calculée selon les modalités de l'article 24 des clauses générales de la convention collective de travail des industries de transformation des métaux de Meurthe-et-Moselle modifiée.

## **Article 5 | Prime de panier de nuit (art. 17 de l'avenant « Mensuels »)**

Le montant de la prime de panier de nuit, calculée selon les modalités fixées par l'article 17 de l'avenant « Mensuels » reste fixé à 7,15 euros.

## **Article 6 | Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

## **Article 7 | Entrée en vigueur**

En application de l'article L. 2261-1 du code du travail, le présent accord entrera en vigueur au lendemain de l'accomplissement des formalités de dépôt.

## **Article 8 | Rendez-vous et suivi de l'application de l'accord**

Les parties conviennent, à l'occasion des négociations prévues par les articles 13 et 17 de l'avenant « Mensuels » et 24 des clauses générales de la convention collective de travail des industries de transformation des métaux de Meurthe-et-Moselle modifiée, de faire un bilan du présent accord et d'envisager son évolution.

## **Article 9 | Révision**

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

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

La procédure de révision est engagée par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge à chaque organisation habilitée à négocier l'avenant de révision. À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apportées au présent accord.

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par l'union des industries et métiers de la métallurgie Lorraine aux organisations syndicales représentatives dans le mois courant à compter de la notification la plus tardive des demandes d'engagement de la procédure de révision.

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

## **Article 10 | Dénonciation**

Sans préjudice du dernier alinéa de l'article L. 2261-10 du code du travail, le présent accord pourra être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires en respectant un délai de préavis de trois mois. La dénonciation se fera dans les conditions prévues par les articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

## **Article 11 | Formalités**

Conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail, le présent texte sera notifié à chacune des organisations représentatives.

Le texte du présent accord sera, en application de l'article D. 2231-2 du même code, déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Nancy.



## Article 12 | *Extension*

Les parties contractantes conviennent de demander l'extension du présent accord selon l'article L. 2261-24 du code du travail.

*Fait à Maxéville, le 21 octobre 2022.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3240 | Convention collective nationale

IDCC : 1487 | **HORLOGERIE-BIJOUTERIE**  
**(Commerce de détail)**

**Avenant n° 29 du 7 octobre 2022**  
relatif aux salaires

NOR : ASET2251412M

IDCC : 1487

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

**UBH,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC CSFV ;**

**FS CFDT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent avenant a pour objet de fixer les garanties minimales de salaire applicables aux salariés des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie du 17 décembre 1987.

Conformément aux dispositions envisagées à l'article L. 2253-1 du code du travail, les dispositions du présent avenant priment de droit sur la convention ou l'accord d'entreprise, sauf garanties au moins équivalentes.

**Article 1<sup>er</sup> | Salaires minima hiérarchiques**

Barème des salaires minima hiérarchiques sur base 35 heures hebdomadaires.

**1. Ouvriers. Employés**

Niveau	Brut mensuel
A	1 712 €
B	1 735 €
C	1 793 €
D	1 864 €

## 2. Agents de maîtrise

Niveau	Brut mensuel
E	1 956 €
F	2 082 €

## 3. Cadres

Niveau	Brut mensuel
G	2 636 €
H	3 675 €
I	3 871 €
J	4 252 €

### Article 2 | *Égalité professionnelle*

Dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires, les partenaires sociaux souhaitent rappeler aux entreprises de la branche leurs obligations en matière d'égalité professionnelle et plus particulièrement s'agissant de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Si, à compétences et ancienneté égales et pour des salariés effectuant les mêmes tâches, des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont objectivement constatés, l'entreprise doit dans un premier temps analyser les causes de ces écarts. Dans l'hypothèse où aucun élément objectif ne justifie cet écart, l'entreprise doit, dans un second temps, corriger ces écarts.

Les partenaires sociaux de la branche s'engagent à étudier dans le cadre des prochaines négociations d'un avenant à l'accord égalité entre les femmes et les hommes du 20 mars 2008 des mesures visant à permettre aux entreprises de supprimer ces écarts et ce afin d'atteindre l'objectif d'égalité professionnelle dont l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

### Article 3 | *Entrée en vigueur et durée*

Conclu pour une durée indéterminée, le présent avenant entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2023.

### Article 4 | *Dépôt et extension*

Les partenaires sociaux n'envisagent pas de modalités spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés dans le cadre du présent avenant. En effet, l'instauration de telles modalités serait susceptible d'entraîner une distorsion de concurrence entre les entreprises de la branche.

Le présent avenant sera adressé, à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, par le secrétariat de la CPPNI au ministère, en deux exemplaires dont un sur support papier et l'autre sur support électronique, ainsi qu'au conseil de prud'hommes de Paris, selon les dispositions de l'article D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent avenant conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail.

## **Article 5 | Révision et dénonciation**

Le présent avenant peut être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues à l'article L. 2261-7 du code du travail et L. 2261-10 et suivants dudit code.

*Fait à Paris, le 7 octobre 2022.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 1525 | **MÉTALLURGIE**  
**(Région dunkerquoise)**  
**(31 août 1988)**

(Étendue par arrêté du 10 juin 1989,  
*Journal officiel* du 22 juin 1989)

### **Accord du 25 octobre 2022**

relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH)  
et aux salaires effectifs garantis annuels (SEGA)

NOR : ASET2251428M

IDCC : 1525

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

**UIMM Flandre maritime,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CGT ;**

**FO ;**

**CFE-CGC ;**

**CFDT SMSL 59-62,**

d'autre part,

il a été exposé et convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Les parties signataires soulignent le caractère spécifique des négociations au niveau de la profession et rappellent que le présent accord, conclu sur les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) et les salaires effectifs garantis annuels (SEGA), ne peut servir de base à la revalorisation des salaires effectifs telle qu'elle est définie dans les entreprises.

### **Article 1<sup>er</sup> | Barème RMH à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2022**

Le barème des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH), figurant en annexe du présent accord, servant exclusivement à la détermination des primes d'ancienneté est revalorisé de 3,50 % à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2022.

La valeur du point RMH, base 35 heures, est fixée à partir de cette date à 4,95 euros.

Les montants mensuels indiqués dans les barèmes des RMH annexés au présent accord correspondent à un horaire de travail de 151,67 heures par mois ou 35 heures par semaine. Ils tiennent compte de toutes les compensations pour réduction du temps de travail. Ils seront adaptés à la durée légale applicable dans les entreprises.

Ces montants mensuels étant fixés pour la durée légale du travail, ils doivent être adaptés à l'horaire de travail effectif et supporter de ce fait les majorations légales pour heures supplémentaires.

## **Article 2 | Barème SEGA à compter de 2022**

Le barème des salaires effectifs garantis annuels (SEGA), valable pour l'ensemble de l'année 2022, fixe, pour chaque niveau et échelon de la classification résultant de l'accord national du 21 juillet 1975, le salaire annuel au-dessous duquel aucun mensuel ne peut être payé pour un horaire mensuel de 151,67 heures ou 35 heures par semaine.

Ces barèmes figurant en annexe du présent accord s'appliqueront à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022.

Ces SEGA tiennent compte de toutes les compensations pour réduction du temps de travail.

Ces barèmes des SEGA doivent être adaptés à l'horaire de travail effectif et supporter de ce fait les majorations légales pour heures supplémentaires.

## **Article 3 | Éléments de comparaison entre le barème SEGA et la rémunération réelle**

Il sera tenu compte, pour la comparaison avec les barèmes des SEGA, de l'ensemble des éléments bruts de salaire à l'exception des éléments suivants :

- primes d'ancienneté prévues à l'article 15 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective précitée ;
- majorations pour travaux pénibles, insalubres prévues à l'article 20 dudit avenant ;
- primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;
- participations découlant de l'intéressement et n'ayant pas un caractère de salaire ;
- sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale.

## **Article 4 | Conditions particulières d'application du barème SEGA**

Les valeurs définies par les barèmes des SEGA seront calculées *pro rata temporis* en cas de survenance au cours de l'année de référence des différents événements suivants :

- changement de classification ou catégorie ;
- départ de l'entreprise ;
- absence du salarié.

En cas d'absence du salarié, il y aura lieu d'exclure des salaires bruts, tels que définis à l'article 3, toutes les sommes versées éventuellement par l'employeur, la sécurité sociale ou tout autre organisme pour indemniser la perte de salaire consécutive à l'absence.

## **Article 5 | Modalités de vérification du barème SEGA**

La vérification du compte du salarié interviendra en fin d'année civile.

Le versement du complément éventuel devra être effectué au plus tard avec la paye de février de l'année suivante.

Ce complément versé au titre de l'année précédente sera exclu de l'assiette de comparaison pour l'année en cours.

## **Article 6 | Incidence du barème SEGA**

Les barèmes des SEGA ne comportent aucune incidence sur les RMH qui servent de base de calcul à la prime d'ancienneté, telle que définie à l'article 15 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective de la métallurgie de la région dunkerquoise, ainsi qu'aux articles prévoyant des majorations fondées sur le salaire effectif garanti mensuel.

## **Article 7 | Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés**

Sur le territoire de la Flandre maritime, tel que défini par l'article 1 § 2 des « Dispositions générales » de la convention collective de la métallurgie de la région dunkerquoise, les entreprises de moins de 50 salariés représentent environ 83 % des entreprises de la métallurgie.

Par conséquent, les parties signataires conviennent qu'il est justifié de ne pas prévoir de dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés dans le cadre de l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

## **Article 8 | Demande d'extension**

Les parties signataires conviennent de l'intérêt d'assurer au présent accord la plus large application et s'engagent en conséquence à en demander l'extension.

## **Article 9 | Application de l'accord**

Le présent accord prend effet à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2022.

En application de l'article L. 2222-4 du code du travail, le présent accord est conclu à durée déterminée.

Il prendra fin, au plus tôt, à compter de l'entrée en vigueur d'un accord relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) et aux salaires effectifs garantis annuels (SEGA) de la métallurgie de la région dunkerquoise conclu au titre de l'année 2023. Il cessera de produire ses effets à compter de cette date.

Il prendra fin, au plus tard, à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 (IDCC 3248). Il cessera de produire ses effets à compter de cette date, exception faite de la valeur du point du RMH défini à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord, laquelle restera en vigueur dans les conditions de l'article 142 alinéa 5 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

## **Article 10 | Formalité de dépôt et de publicité**

Le présent accord établi en vertu de l'article L. 2231-5 et suivants du code du travail sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives à l'issue de la procédure de signature.

En outre, il sera déposé auprès des services centraux du ministère ainsi qu'au secrétariat greffe du conseil de prud'hommes de Dunkerque.

*Fait à Dunkerque, le 25 octobre 2022.*

(Suivent les signatures.)

**Annexe 1 Barème salaires effectifs garantis annuels (SEGA) 2022**

Pour 151,67 heures par mois ou 35 heures par semaine.

Classement			Ouvriers		Administratifs et techniciens	Agents de maîtrise		Agents de maîtrise d'atelier	
Niveau	Échelon	Coefficient							
I	1	140	O1	20 196 €	20 196 €				
	2	145	O2	20 218 €	20 218 €				
	3	155	O3	20 246 €	20 246 €				
II	1	170	P1	20 252 €	20 252 €				
	2	180			20 257 €				
	3	190	P2	20 399 €	20 399 €				
III	1	215	P3	21 458 €	20 864 €	AM1	20 864 €	AMA1	21 717 €
	2	225			21 533 €				
	3	240	TA1	22 928 €	22 033 €	AM2	22 033 €	AMA2	23 537 €
IV	1	255	TA2	23 777 €	23 182 €	AM3	23 182 €	AMA3	24 223 €
	2	270	TA3	25 069 €	24 243 €				
	3	285	TA4	26 461 €	25 848 €	AM4	25 848 €	AMA4	26 961 €
V	1	305			27 401 €	AM5	27 401 €	AMA5	28 043 €
	2	335			29 244 €	AM6	29 244 €	AMA6	29 786 €
	3	365			31 115 €	AM7	31 115 €	AMA7	32 944 €
		395			31 895 €		31 895 €		33 740 €



## **Annexe 2 Barème rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) 2022**

Pour 151,67 heures par mois ou 35 heures par semaine.

Valeur du point à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2022 : 4,95 €.

Classement			Ouvriers				Administratifs et techniques	Agents de maîtrise		Agents de maîtrise d'atelier			
Niveau	Échelon	Coefficient		Base RMH	Majoration 5%	RMH	RMH		RMH		Base RMH	Majoration 7%	RMH
I	1	140	O1	693,00	34,65	727,65	693,00						
	2	145	O2	717,75	35,89	753,64	717,75						
	3	155	O3	767,25	38,36	805,61	767,25						
II	1	170	P1	841,50	42,08	883,58	841,50						
	2	180					891,00						
	3	190	P2	940,50	47,03	987,53	940,50						
III	1	215	P3	1 064,25	53,21	1 117,46	1 064,25	AM1	1 064,25	AMA1	1 064,25	74,50	1 138,75
	2	225					1 113,75						
	3	240	TA1	1 188,00	59,40	1 247,40	1 188,00	AM2	1 188,00	AMA2	1 188,00	83,16	1 271,16
IV	1	255	TA2	1 262,25	63,11	1 325,36	1 262,25	AM3	1 262,25	AMA3	1 262,25	88,36	1 350,61
	2	270	TA3	1 336,50	66,83	1 403,33	1 336,50						
	3	285	TA4	1 410,75	70,54	1 481,29	1 410,75	AM4	1 410,75	AMA4	1 410,75	98,75	1 509,50

Classement				Ouvriers				Administratifs et techniciens	Agents de maîtrise		Agents de maîtrise d'atelier			
Niveau	Échelon	Coefficient			Base RMH	Majoration 5%	RMH	RMH		RMH		Base RMH	Majoration 7%	RMH
V	1	305						1 509,75	AM5	1 509,75	AMA5	1 509,75	105,68	1 615,43
	2	335						1 658,25	AM6	1 658,25	AMA6	1 658,25	116,08	1 774,33
	3	365						1 806,75	AM7	1 806,75	AMA7	1 806,75	126,47	1 933,22
		395						1 955,25		1 955,25		1 955,25	136,87	2 092,12

### Annexe 3 Barème rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) 2022. Ouvriers

Pour 151,67 heures par mois ou 35 heures par semaine.

Valeur du point à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2022 : 4,95 €.

(En euros.)

Classement			Ouvriers			3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
Niv.	Éch.	Coef.	Base RMH	Maj. 5%	RMH	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
I	1	140	693,00	34,65	727,65	21,83	29,11	36,38	43,66	50,94	58,21	65,49	72,77	80,04	87,32	94,59	101,87	109,15
	2	145	717,75	35,89	753,64	22,61	30,15	37,68	45,22	52,75	60,29	67,83	75,36	82,90	90,44	97,97	105,51	113,05
	3	155	767,25	38,36	805,61	24,17	32,22	40,28	48,34	56,39	64,45	72,51	80,56	88,62	96,67	104,73	112,79	120,84
II	1	170	841,50	42,08	883,58	26,51	35,34	44,18	53,01	61,85	70,69	79,52	88,36	97,19	106,03	114,86	123,70	132,54
	2	180																
	3	190	940,50	47,03	987,53	29,63	39,50	49,38	59,25	69,13	79,00	88,88	98,75	108,63	118,50	128,38	138,25	148,13
III	1	215	1 064,25	53,21	1 117,46	33,52	44,70	55,87	67,05	78,22	89,40	100,57	111,75	122,92	134,10	145,27	156,44	167,62
	2	225																
	3	240	1 188,00	59,40	1 247,40	37,42	49,90	62,37	74,84	87,32	99,79	112,27	124,74	137,21	149,69	162,16	174,64	187,11
IV	1	255	1 262,25	63,11	1 325,36	39,76	53,01	66,27	79,52	92,78	106,03	119,28	132,54	145,79	159,04	172,30	185,55	198,80
	2	270	1 336,50	66,83	1 403,33	42,10	56,13	70,17	84,20	98,23	112,27	126,30	140,33	154,37	168,40	182,43	196,47	210,50
	3	285	1 410,75	70,54	1 481,29	44,44	59,25	74,06	88,88	103,69	118,50	133,32	148,13	162,94	177,75	192,57	207,38	222,19

Classement				Ouvriers			3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
Niv.	Éch.	Coef.		Base RMH	Maj. 5%	RMH	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
V	1	305																	
	2	335																	
	3	365																	
		395																	

## **Annexe 4** Barème rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) 2022. Administratifs et techniciens

Pour 151,67 heures par mois ou 35 heures par semaine.

Valeur du point à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2022 : 4,95 €.

(En euros.)

Classement			Administratifs et techniciens		3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
Niveau	Échelon	Coefficient	RMH		3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %
I	1	140	693,00		20,79	27,72	34,65	41,58	48,51	55,44	62,37	69,30	76,23	83,16	90,09	97,02	103,95
	2	145	717,75		21,53	28,71	35,89	43,07	50,24	57,42	64,60	71,78	78,95	86,13	93,31	100,49	107,66
	3	155	767,25		23,02	30,69	38,36	46,04	53,71	61,38	69,05	76,73	84,40	92,07	99,74	107,42	115,09
II	1	170	841,50		25,25	33,66	42,08	50,49	58,91	67,32	75,74	84,15	92,57	100,98	109,40	117,81	126,23
	2	180	891,00		26,73	35,64	44,55	53,46	62,37	71,28	80,19	89,10	98,01	106,92	115,83	124,74	133,65
	3	190	940,50		28,22	37,62	47,03	56,43	65,84	75,24	84,65	94,05	103,46	112,86	122,27	131,67	141,08
III	1	215	1 064,25		31,93	42,57	53,21	63,86	74,50	85,14	95,78	106,43	117,07	127,71	138,35	149,00	159,64
	2	225	1 113,75		33,41	44,55	55,69	66,83	77,96	89,10	100,24	111,38	122,51	133,65	144,79	155,93	167,06
	3	240	1 188,00		35,64	47,52	59,40	71,28	83,16	95,04	106,92	118,80	130,68	142,56	154,44	166,32	178,20
IV	1	255	1 262,25		37,87	50,49	63,11	75,74	88,36	100,98	113,60	126,23	138,85	151,47	164,09	176,72	189,34
	2	270	1 336,50		40,10	53,46	66,83	80,19	93,56	106,92	120,29	133,65	147,02	160,38	173,75	187,11	200,48
	3	285	1 410,75		42,32	56,43	70,54	84,65	98,75	112,86	126,97	141,08	155,18	169,29	183,40	197,51	211,61

Classement			Administratifs et techniciens													
Niveau	Échelon	Coefficient		3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
V	1	305	1 509,75	45,29	60,39	75,49	90,59	105,68	120,78	135,88	150,98	166,07	181,17	196,27	211,37	226,46
	2	335	1 658,25	49,75	66,33	82,91	99,50	116,08	132,66	149,24	165,83	182,41	198,99	215,57	232,16	248,74
	3	365	1 806,75	54,20	72,27	90,34	108,41	126,47	144,54	162,61	180,68	198,74	216,81	234,88	252,95	271,01
		395	1 955,25	58,66	78,21	97,76	117,32	136,87	156,42	175,97	195,53	215,08	234,63	254,18	273,74	293,29

Annexe 5 Barème rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) 2022. Agents de maîtrise

Pour 151,67 heures par mois ou 35 heures par semaine.  
Valeur du point à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2022 : 4,95 €.

(En euros.)

Classement			Agents de maîtrise		3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
Niveau	Échelon	Coefficient		RMH	3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %
I	1	140															
	2	145															
	3	155															
II	1	170															
	2	180															
	3	190															
III	1	215	AM1	1 064,25	31,93	42,57	53,21	63,86	74,50	85,14	95,78	106,43	117,07	127,71	138,35	149,00	159,64
	2	225															
	3	240	AM2	1 188,00	35,64	47,52	59,40	71,28	83,16	95,04	106,92	118,80	130,68	142,56	154,44	166,32	178,20
IV	1	255	AM3	1 262,25	37,87	50,49	63,11	75,74	88,36	100,98	113,60	126,23	138,85	151,47	164,09	176,72	189,34
	2	270															
	3	285	AM4	1 410,75	42,32	56,43	70,54	84,65	98,75	112,86	126,97	141,08	155,18	169,29	183,40	197,51	211,61

Classement				Agents de maîtrise	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
Niveau	Échelon	Coefficient															
V	1	305	AM5	1 509,75	45,29	60,39	75,49	90,59	105,68	120,78	135,88	150,98	166,07	181,17	196,27	211,37	226,46
	2	335	AM6	1 658,25	49,75	66,33	82,91	99,50	116,08	132,66	149,24	165,83	182,41	198,99	215,57	232,16	248,74
	3	365	AM7	1 806,75	54,20	72,27	90,34	108,41	126,47	144,54	162,61	180,68	198,74	216,81	234,88	252,95	271,01
		395		1 955,25	58,66	78,21	97,76	117,32	136,87	156,42	175,97	195,53	215,08	234,63	254,18	273,74	293,29



**Annexe 6** Barème rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) 2022. Agents de maîtrise d'atelier

Pour 151,67 heures par mois ou 35 heures par semaine.  
Valeur du point à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2022 : 4,95 €.

(En euros.)

Classement			Agents de maîtrise d'atelier			3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans	
Niv.	Éch.	Coef.		Base RMH	Maj. 7%	RMH	3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %
I	1	140																	
	2	145																	
	3	155																	
II	1	170																	
	2	180																	
	3	190																	
III	1	215	AMA1	1 064,25	74,50	1 138,75	34,16	45,55	56,94	68,32	79,71	91,10	102,49	113,87	125,26	136,65	148,04	159,42	170,81
	2	225																	
	3	240	AMA2	1 188,00	83,16	1 271,16	38,13	50,85	63,56	76,27	88,98	101,69	114,40	127,12	139,83	152,54	165,25	177,96	190,67
IV	1	255	AMA3	1 262,25	88,36	1 350,61	40,52	54,02	67,53	81,04	94,54	108,05	121,55	135,06	148,57	162,07	175,58	189,09	202,59
	2	270																	
	3	285	AMA4	1 410,75	98,75	1 509,50	45,29	60,38	75,48	90,57	105,67	120,76	135,86	150,95	166,05	181,14	196,24	211,33	226,43

Classement				Agents de maîtrise d'atelier			3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
Niv.	Éch.	Coef.		Base RMH	Maj. 7%	RMH	3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %
V	1	305	AMA5	1 509,75	105,68	1 615,43	48,46	64,62	80,77	96,93	113,08	129,23	145,39	161,54	177,70	193,85	210,01	226,16	242,31
	2	335	AMA6	1 658,25	116,08	1 774,33	53,23	70,97	88,72	106,46	124,20	141,95	159,69	177,43	195,18	212,92	230,66	248,41	266,15
	3	365	AMA7	1 806,75	126,47	1 933,22	58,00	77,33	96,66	115,99	135,33	154,66	173,99	193,32	212,65	231,99	251,32	270,65	289,98
		395		1 955,25	136,87	2 092,12	62,76	83,68	104,61	125,53	146,45	167,37	188,29	209,21	230,13	251,05	271,98	292,90	313,82

Brochure n° 3121 | Convention collective nationale

IDCC : 1536 | **DISTRIBUTEURS CONSEILS HORS DOMICILE**  
**(Bières, eaux minérales et de table, boissons gazeuses ou non gazeuses, boissons aux jus de fruits, sirops, jus de fruits, boissons lactées et gaz carbonique)**

**Avenant n° 2022/3 du 26 septembre 2022**

à l'annexe 1 de la convention (accord du 24 avril 2007)  
relative aux salaires minima conventionnels

NOR : ASET2251410M

IDCC : 1536

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

**FNB,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGA CFTD,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Réunis le 22 septembre 2022 en vue de faire évoluer les salaires minima conventionnels de branche, les parties soussignées sont convenues des dispositions suivantes portant révision de l'accord du 24 avril 2007 dit annexe 1 de la convention collective IDCC 1536.

Aucune stipulation spécifique n'est édictée concernant les entreprises de moins de 50 salariés au regard tant de la structure des entreprises de la branche comprenant majoritairement des entreprises de moins de 50 salariés que du thème visé par cet avenant ne nécessitant pas de stipulations spécifiques.

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

Conformément aux articles L. 2241-8 et L. 2241-10 du code du travail les parties se sont réunies pour négocier les salaires.

Le dernier avenant n° 2022/1 sur les salaires, signé le 22 avril 2022 et étendu par arrêté du 11 août 2022, comportait une grille applicable rétroactivement au 1<sup>er</sup> janvier 2022, qui a été rattrapée par l'augmentation du Smic au 1<sup>er</sup> août 2022 sur les échelons 1, 2 et 3 du niveau I.

Dès lors, une nouvelle grille des salaires minima conventionnels est établie comme suit (cf. page annexée), venant remplacer la précédente grille, étant précisé qu'aucun salaire ne peut être inférieur au Smic.

Le présent avenant emporte révision de la grille des salaires minima conventionnels, résultant en dernier lieu de l'avenant du 22 avril 2022 et prévue à l'annexe 1 de la convention collective. Il révisé ainsi les dispositions de l'accord du 24 avril 2007 fixant la grille des salaires minima conventionnels.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Cet avenant entre en vigueur au 1<sup>er</sup> août 2022.

En application de l'article L. 2253-1 du code du travail, les stipulations de branche en matière de salaires minima hiérarchiques fixés ci-après ont été arrêtées au regard des dispositions de l'article 8-6 de la convention collective relatif au contenu du salaire minima conventionnel et prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

## **Article 2**

La fixation des minima conventionnels prévus par le présent avenant ne fait pas obstacle à l'obligation annuelle de négociation des salaires effectifs dans les entreprises en application de l'article L. 2242-15 du code du travail.

## **Article 3**

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

Pour ce faire, les parties signataires rappellent que la négociation collective d'entreprise (pour les entreprises soumises à cette obligation) en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fait l'objet de plusieurs dispositions légales codifiées aux articles L. 2242-1, L. 2242-6 et L. 2242-8 et suivants du code du travail.

## **Article 4**

À l'issue du délai d'opposition en vigueur et conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent avenant sera déposé, d'une part, auprès des services du ministre chargé du travail en deux exemplaires : un exemplaire original signé des parties et un exemplaire sur support électronique à l'adresse de messagerie [depot.accord@travail.gouv.fr](mailto:depot.accord@travail.gouv.fr), et d'autre part, auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

## **Article 5**

Les parties signataires conviennent de demander sans délai l'extension du présent avenant, la fédération nationale des boissons étant chargée d'accomplir les formalités à cette fin prévues par les articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Les parties s'engagent par ailleurs à rouvrir des négociations au plus tard en février prochain sur ce même thème pour tenir compte de l'évolution de la situation inflationniste et de ses conséquences.

*Fait à Paris, le 26 septembre 2022.*

(Suivent les signatures.)

## **Annexe Salaires minima mensuels au 1<sup>er</sup> août 2022**

Base 35 heures/semaine ou 151,67 heures/mois.

*(En euros.)*

Niveaux	Échelons	Montant
I	1	1 684
	2	1 692
	3	1 710
II	1	1 740
	2	1 762
	3	1 792
III	1	1 829
	CQP	1 839
	2	1 849
	3	1 876
	CQP	1 896
IV	1	1 924
	2	1 974
	3	2 071
	CQP	2 110
V	1	2 312
	2	2 576
	3	2 774
VI	1	3 263
	2	3 494
	3	3 931

Brochure n° 3121 | Convention collective nationale

IDCC : 1536 | **DISTRIBUTEURS CONSEILS HORS DOMICILE**  
**(Bières, eaux minérales et de table, boissons gazeuses ou non gazeuses, boissons aux jus de fruits, sirops, jus de fruits, boissons lactées et gaz carbonique)**

**Avenant n° 2022/4 du 26 septembre 2022**

à l'accord n° 2021/2 du 14 décembre 2021  
relatif à la nouvelle classification et aux salaires minima conventionnels

NOR : ASET2251411M

IDCC : 1536

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

**FNB,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGA CFDT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le 14 décembre 2021 les partenaires sociaux ont signé l'accord n° 2021/2 sur la nouvelle classification et sur les minima conventionnels réécrivant l'annexe 1 de la convention collective, l'accord n° 2021/2 portant révision de l'accord du 24 avril 2007.

Les partenaires sociaux sont convenus, aux termes de l'accord n° 2021/2 du 14 décembre 2021, que la nouvelle classification n'entrerait en vigueur qu'à compter du premier jour du mois civil suivant celui de la date de parution de l'arrêté portant extension de l'accord n° 2021/2 au *Journal officiel*.

L'annexe 1 de la convention collective, intitulée « Annexe 1 Classification et salaires minima conventionnels », dans sa rédaction issue de l'article 2 de l'accord n° 2021/2, intègre notamment la nouvelle grille des minima conventionnels pour 2021, prenant en compte la création d'un échelon 4 au regard de la nouvelle classification.

Cette grille a été rattrapée par l'augmentation du Smic au 1<sup>er</sup> août 2022 sur les échelons 1, 2 et 3 du niveau I.

Conformément aux articles L. 2241-8 et L. 2241-10 du code du travail, les parties se sont réunies pour négocier les salaires.

Le présent avenant a pour objet de modifier en partie l'annexe 1 de la convention collective figurant à l'article 2 de l'accord n° 2021/2 du 14 décembre 2021 afin d'actualiser la nouvelle grille des minima conventionnels pour 2022.

Ainsi, réunis le 22 septembre 2022 en vue de faire évoluer les salaires minima conventionnels de branche à compter du mois d'août 2022, les parties soussignées sont convenues des dispositions suivantes portant donc révision de « Accord n° 2021/2 du 14 décembre 2021 sur la nouvelle classification et sur les minima conventionnels – Annexe 1 de la convention collective – Avenant portant révision de l'accord du 24 avril 2007 ».

Aucune stipulation spécifique n'est édictée concernant les entreprises de moins de 50 salariés au regard tant de la structure des entreprises de la branche comprenant majoritairement des entreprises de moins de 50 salariés que du thème visé par cet avenant ne nécessitant pas de stipulations spécifiques.

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

L'article 2 de l'accord n° 2021/2 du 14 décembre 2021 sur la nouvelle classification et sur les minima conventionnels a réécrit l'« Annexe 1 – Classification et salaires minima conventionnels » de la convention collective qui intègre une annexe intitulée « Annexe : nouvelle grille des salaires minima conventionnels ».

Le présent avenant révisé partiellement les termes de l'article 2 de l'accord n° 2021/2 du 14 décembre 2021, il annule et remplace la grille des minima conventionnels 2021 figurant à l'« Annexe : nouvelle grille des salaires minima conventionnels » de l'« Annexe 1 – Classification et salaires minima conventionnels » de la convention collective, et remplace la grille des salaires minima conventionnels pour 2022 revalorisée par avenant du 22 avril 2022 modifiant l'« Accord n° 2021/2 du 14 décembre 2021 sur la nouvelle classification et sur les minima conventionnels – Annexe 1 de la convention collective – Avenant portant révision de l'accord du 24 avril 2007 », par les dispositions suivantes :

### « Annexe Nouvelle grille des salaires minima conventionnels

Salaires minima mensuels au 1<sup>er</sup> août 2022 (en euros)

Base 35 heures/semaine ou 151,67 heures/mois.

Niveaux	Échelons	Montant
I	1	1 684 €
	2	1 692 €
	3	1 710 €
	4	1 725 €
II	1	1 740 €
	2	1 762 €
	3	1 792 €
	4	1 810 €
III	1	1 829 €
	2	1 849 €
	3	1 876 €
	4	1 899 €



Niveaux	Échelons	Montant
IV	1	1 924 €
	2	1 974 €
	3	2 071 €
	4	2 170 €
V	1	2 312 €
	2	2 576 €
	3	2 774 €
	4	2 975 €
VI	1	3 263 €
	2	3 494 €
	3	3 931 €
	4	4 231 €

## Article 2

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Cet avenant entre en vigueur le jour de l'entrée en vigueur de l'accord n° 2021/2 signé le 14 décembre 2021, c'est-à-dire à compter du premier jour du mois civil suivant celui de la date de parution de l'arrêté portant extension de l'accord n° 2021/2 au *Journal officiel*.

## Article 3

En application de l'article L. 2253-1 du code du travail, les stipulations de branche en matière de salaires minima hiérarchiques fixés ci-après ont été arrêtées au regard des dispositions de l'article 8-6 de la convention collective relatif au contenu du salaire minimum conventionnel et prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

La fixation des minima conventionnels prévus par le présent avenant ne fait pas obstacle à l'obligation annuelle de négociation des salaires effectifs dans les entreprises en application de l'article L. 2242-15 du code du travail.

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

Pour ce faire, les parties signataires rappellent que la négociation collective d'entreprise (pour les entreprises soumises à cette obligation) en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fait l'objet de plusieurs dispositions légales codifiées aux articles L. 2242-1, L. 2242-6 et L. 2242-8 et suivants du code du travail.

## Article 4

A l'issue du délai d'opposition en vigueur et conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent avenant sera déposé, d'une part, auprès des services du ministre chargé du travail en deux exemplaires : un exemplaire original signé des parties et un exemplaire

sur support électronique à l'adresse de messagerie [depot.accord@travail.gouv.fr](mailto:depot.accord@travail.gouv.fr), et d'autre part, auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

## Article 5

Les parties signataires conviennent de demander sans délai l'extension du présent avenant, la fédération nationale des boissons étant chargée d'accomplir les formalités à cette fin prévues par les articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Les parties s'engagent par ailleurs à rouvrir des négociations dès janvier prochain sur ce même thème pour tenir compte de l'évolution de la situation inflationniste et de ses conséquences.

*Fait à Paris, le 26 septembre 2022.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **1564** | **INDUSTRIES DE LA MÉTALLURGIE**  
**(Saône-et-Loire)**  
**(23 octobre 1989)**

(Étendue par arrêté du 30 juillet 1990,  
*Journal officiel* du 4 août 1990)

## **Accord du 20 octobre 2022**

relatif aux salaires

NOR : ASET2251430M

IDCC : 1564

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

**UIMM Saône-et-Loire,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT métallurgie Saône-et-Loire ;**

**CFE-CGC Bourgogne ;**

**FO métallurgie Saône-et-Loire,**

d'autre part,

Un avenant a été signé le 21 mars 2022 dans le cadre de la négociation annuelle pour l'année 2022 portant sur les salaires dans la métallurgie de Saône-et-Loire.

Toutefois, eu égard aux augmentations du salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) qui ont eu lieu depuis cette date, les parties ont engagé de nouvelles négociations.

Les parties ont ainsi convenu ce qui suit :

### **Article 1<sup>er</sup> | Rémunérations annuelles garanties (RAG)**

#### ■ Date d'application :

Les RAG telles que définies ci-dessous, sont applicables à compter de l'année 2022.

#### ■ Définition et modalités d'application :

Les rémunérations annuelles garanties constituent la rémunération annuelle minimale au-dessous de laquelle le salarié ne peut pas être payé.

Ces RAG sont applicables aux salariés visés par l'avenant « Mensuels » pour l'année civile considérée et pour la durée du travail considérée.

Les RAG base 151,67 heures sont établies pour une durée annuelle correspondant à un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures. Elles sont à adapter à l'horaire de l'entreprise ou

à celui du salarié concerné et supporteront donc, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires.

Les valeurs des RAG seront applicables *pro rata temporis* en cas d'embauche ou de départ du salarié en cours d'année, ou en cas de survenance pour le salarié, pendant l'année, d'une suspension du contrat de travail ou d'un changement de classification ou de catégorie.

En aucun cas, ces RAG ne pourront servir de base au calcul des primes d'ancienneté.

■ Assiette de comparaison :

Ces RAG, adaptées à l'horaire de travail, excluent :

- les primes d'ancienneté ;
- les remboursements de frais et sommes ayant ce caractère ;
- les primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;
- les montants perçus au titre de l'intéressement ou de la participation ;
- les majorations pour travaux insalubres, pénibles ou dangereux ;
- le complément éventuel de rémunération relatif à la RAG de l'année civile précédente ;
- la prime de panier de nuit telle qu'elle est stipulée à l'article 22 de la convention collective.

Ces RAG incluent tous les autres éléments de salaire, essentiels ou accessoires, mensuels ou différés, individuels ou collectifs, que le salarié touche au titre de l'année considérée.

## Article 2 | Barème des RAG à compter de l'année 2022

Coefficients	Valeurs en euros
140	20 290 €
145	20 300 €
155	20 310 €
170	20 335 €
180	20 395 €
190	20 610 €
215	21 030 €
225	21 525 €
240	22 390 €
255	23 250 €
270	24 425 €
285	25 595 €
305	27 085 €
335	30 215 €
365	32 600 €
395	34 610 €

La vérification des rémunérations globales perçues par le salarié sera effectuée avant le 1<sup>er</sup> mars de l'année suivante ; le complément éventuel de rémunération sera porté au plus tard sur le bulletin de paie du mois de mars. Ce complément éventuel sera exclu de l'assiette de comparaison des RAG de l'année au cours de laquelle il a été versé.

Dans les établissements qui auront procédé au versement du complément stipulé à l'alinéa précédent, l'employeur informera le comité social et économique, du nombre de salariés

ayant bénéficié de cet apurement de fin d'année. Les mêmes éléments d'informations seront communiqués avant le 1<sup>er</sup> mars au secrétariat de l'UIMM Saône-et-Loire qui en transmettra la synthèse aux délégués des organisations syndicales signataires.

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

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail. En effet, les rémunérations minima et l'assiette de calcul de la prime d'ancienneté sont déterminées en fonction de la classification, sans distinction selon l'effectif des entreprises.

### **Article 4 | Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Les parties conviennent expressément qu'il s'appliquera jusqu'au 31 décembre 2023.

### **Article 5 | Formalités de dépôt**

Le texte de cet accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations syndicales et sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail, et au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Chalon-sur-Saône.

Il fera l'objet d'une demande d'extension formée dans les meilleurs délais par l'union des industries et métiers de la métallurgie Saône-et-Loire.

*Fait à Chalon-sur-Saône, le 20 octobre 2022.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant n° 10 du 15 septembre 2022**

au protocole d'accord du 5 juin 1987  
relatif à la prévoyance

NOR : ASET2251431M

IDCC : 1619

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

**FSDL ;**

**UD ;**

**CDF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FSPSS FO ;**

**CFE-CGC santé social ;**

**UNSA santé sociaux,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Objet**

Le présent avenant a pour objet de modifier les dispositions relatives aux cotisations du régime de prévoyance de la convention collective nationale des cabinets dentaires.

Considérant la volonté des partenaires sociaux de pérenniser le régime de prévoyance de l'ensemble des salariés non cadres et constatant la situation déficitaire dudit régime, confirmé par les pièces comptables présentées et analysées par la commission paritaire, les parties décident de procéder à un ajustement du taux de cotisations applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023 et conviennent des modifications suivantes.

*(Voir page suivante.)*

## Article 1<sup>er</sup> | **Modification des cotisations**

Les dispositions de l'article 12 « Cotisations » de l'accord du 5 juin 1987, modifié en dernier lieu par avenant n° 7 du 27 octobre 2016, sont remplacées par celles ci-après :

« La cotisation du régime conventionnel de prévoyance est fixée à 1,69 % TA<sup>[1]</sup> et TB<sup>[2]</sup> de la rémunération définie à l'article 5.4 de la convention collective nationale des cabinets dentaires répartie à hauteur de 0,56 % TA<sup>[1]</sup> TB<sup>[2]</sup> à la charge du salarié et 1,13 % TA<sup>[1]</sup> TB<sup>[2]</sup> à la charge de l'employeur. »

## Article 2 | **Entreprises de moins de 50 salariés**

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, la branche professionnelle des cabinets dentaires libéraux est très majoritairement composée des très petites entreprises (TPE), donc de moins de 50 salariés.

Dès lors, les partenaires sociaux ont nécessairement pris en compte leurs spécificité pour rédiger le présent texte, c'est pourquoi celui-ci ne comporte pas de règles particulières à leur sujet.

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

Le présent avenant entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2023.

## Article 4 | **Formalités administratives**

### 4.1. Dépôt légal

Le présent avenant sera déposé en deux exemplaires (une version sur support papier signé des parties et une version sur support électronique) auprès des services centraux du ministère chargé du travail, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

### 4.2. Extension

La partie la plus diligente s'engage à demander dans les meilleurs délais l'extension dans les conditions prévues par l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

*Fait à Paris, le 15 septembre 2022.*

(Suivent les signatures.)

[1] Tranche A (TA) : partie du salaire brut limitée au plafond annuel de la sécurité sociale.

[2] Tranche B (TB) : partie du salaire brut comprise entre 1 et 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

**Avenant du 15 septembre 2022**  
relatif à la révision du titre VI de la convention collective

NOR : ASET2251432M

IDCC : 1619

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

**FSDL ;**

**UD ;**

**CDF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FSS CFDT ;**

**FNAF CGT ;**

**FSAS CGT ;**

**CFE-CGC santé social ;**

**UNSA santé sociaux,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Objet**

Le présent avenant a pour objet de mettre à jour plusieurs articles du titre VI « Durée du travail et congés » de la convention collective nationale des cabinets dentaires, afin de se mettre en conformité avec les récentes évolutions des textes concernant notamment les diverses formes de congés des personnels des cabinets dentaires (articles 6.4 à 6.15).

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

Les articles 6.4 et suivants du titre VI de la convention collective des cabinets dentaires sont remplacés comme suit :

**« Article 6.4 | Congés pour événements familiaux et personnels**

Tout salarié bénéficie, sur présentation d'un justificatif et à l'occasion de certains événements, d'une autorisation exceptionnelle d'absence :

1. Mariage ou conclusion d'un pacte civil de solidarité (Pacs) :

– moins de 6 mois de présence dans l'entreprise : 4 jours ;

– au-delà : 6 jours.



2. Mariage d'un enfant :
    - moins de 6 mois de présence dans l'entreprise : 1 jour ;
    - au-delà : 2 jours.
  3. Mariage d'un frère ou d'une sœur :
    - au-delà de 6 mois de présence dans l'entreprise : 1 jour.
  4. Décès d'un enfant :
    - 6 jours ;
    - 7 jours si l'enfant avait moins de 25 ans ou était lui-même parent.
  5. Décès d'une personne de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié :  
7 jours.
  6. Décès du conjoint, du partenaire lié par un Pacs ou du concubin :  
6 jours.
  7. Décès du père ou de la mère, du beau-père ou de la belle-mère dans les deux acceptions :  
3 jours.
  8. Décès d'un grand-parent, d'un arrière grand-parent :  
2 jours.
  9. Déménagement  
Après 6 mois de présence dans l'entreprise : 1 jour.  
Pour les événements décrits aux points 1 à 9 et 13, il est accordé :
    - 1 jour supplémentaire si l'événement a lieu à plus de 300 kilomètres du domicile du salarié ;
    - 2 jours si l'éloignement excède 600 kilomètres.
  10. Congé de deuil d'un enfant de moins de 25 ans, ou d'une personne de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié :  
8 jours fractionnables à prendre dans l'année suivant le décès.
  11. Naissance d'un enfant pour le père, le concubin ou la concubine de la mère ou la personne liée à elle par un mariage ou un Pacs :  
3 jours.
  12. Arrivée au foyer d'un enfant placé en vue de son adoption :  
3 jours.
  13. Journée défense et citoyenneté :  
1 jour.
  14. Annonce de la survenue chez un enfant d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer :  
2 jours.
- Ces jours d'absence (correspondants à des jours habituellement travaillés par le salarié) n'entraînent pas de réduction de la rémunération.
- Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour l'acquisition des congés payés.
- À l'exception du congé prévu au point 10 et sauf cas de force majeure, ils sont pris dans les 15 jours qui entourent l'événement.
- L'employeur en est informé au plus vite.

## **Article 6.5 | *Congé de proche aidant***

### **Bénéficiaires**

Le salarié qui doit s'occuper d'une personne handicapée ou faisant l'objet d'une perte d'autonomie bénéficie d'un congé de proche aidant.

Le salarié doit avoir un lien familial ou étroit avec celle-ci selon les dispositions légales en vigueur.

Ce congé peut être pris sans condition d'ancienneté.

### **Durée**

Le congé est d'une durée maximale de 3 mois, renouvelable dans la limite d'un an pour l'ensemble de la carrière.

### **Maintien du salaire**

Pendant toute la durée de ce congé, le salarié n'est pas rémunéré par son employeur pour la période non travaillée.

Néanmoins, il peut percevoir sous conditions des prestations de la caisse d'allocations familiales.

## **Article 6.6 | *Congé de solidarité familiale***

### **Bénéficiaires**

Le salarié qui doit s'absenter pour assister un proche ou une personne partageant le même domicile, souffrant d'une pathologie mettant en jeu son pronostic vital ou en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable bénéficie d'un congé de solidarité familiale, selon les dispositions légales en vigueur.

Ce congé peut être pris sans conditions d'ancienneté.

### **Durée**

La durée maximale du congé est de 3 mois, renouvelable une fois.

### **Maintien du salaire**

Pendant toute la durée de ce congé, le salarié n'est pas rémunéré par son employeur pour la période non travaillée.

Néanmoins, il peut percevoir sous conditions des prestations de la caisse d'allocations familiales.

## **Article 6.7 | *Congé de maternité***

### **Bénéficiaires**

La salariée bénéficie d'un congé maternité durant la période qui se situe autour de la date présumée de son accouchement.

### **Durée**

La durée de ce congé est variable, en fonction du nombre d'enfants à naître ou déjà à charge, selon les dispositions légales en vigueur.

Il comporte une période de congé prénatal et postnatal fixée par ces mêmes dispositions.

### **Maintien du salaire**

Pendant toute la durée de son congé maternité, la salariée a droit sous conditions à des indemnités journalières versées par la sécurité sociale (SS).

La salariée, quel que soit son contrat de travail, comptant une année de service effectifs continus ou non au jour de la naissance, a droit pendant toute la durée de son congé de maternité au maintien de son salaire net, l'employeur devant lui verser le cas échéant des indemnités complémentaires aux indemnités journalières de la sécurité sociale.

#### **Article 6.8 | *Congé de paternité et d'accueil de l'enfant***

##### **Bénéficiaires**

Tout salarié, quel que soit son genre, bénéficie d'un congé de paternité en tant que père ou autre personne vivant en couple avec la mère de l'enfant à l'occasion de la naissance de l'enfant.

##### **Durée**

La durée de ce congé est variable, en fonction du nombre d'enfants à naître ou déjà à charge, selon les dispositions légales en vigueur.

##### **Maintien du salaire**

Pendant toute la durée de son congé, le salarié concerné a droit sous conditions à des indemnités journalières versées par la sécurité sociale (SS).

Le salarié, quel que soit son contrat de travail, comptant une année de services effectifs continus ou non au jour de la naissance, a droit pendant toute la durée de son congé de paternité au maintien de son salaire net, l'employeur devant lui verser le cas échéant des indemnités complémentaires aux indemnités journalières de la sécurité sociale.

#### **Article 6.9 | *Congé d'adoption***

##### **Bénéficiaires**

Tout salarié à qui l'autorité administrative ou tout organisme désigné par voie réglementaire confie un enfant en vue de son adoption, bénéficie d'un congé d'adoption. Il peut être pris par l'un des parents ou être réparti entre les deux parents salariés.

##### **Durée**

La durée du congé d'adoption varie selon le nombre d'enfants déjà à charge, le nombre d'enfants en voie d'adoption simultanée et le partage ou non du congé entre les parents, conformément aux dispositions légales en vigueur.

##### **Maintien de salaire**

Pendant toute la durée de son congé d'adoption, le salarié concerné a droit sous conditions à des indemnités journalières versées par la sécurité sociale.

Le salarié, quel que soit son contrat de travail, comptant une année de services effectifs continus ou non au jour où un enfant lui est confié en vue de son adoption, a droit pendant toute la durée de son congé d'adoption au maintien de son salaire net, l'employeur devant lui verser le cas échéant des indemnités complémentaires aux indemnités journalières de la sécurité sociale.

#### **Article 6.10 | *Congé pour enfant malade***

##### **Bénéficiaires**

Une autorisation d'absence est accordée à tout salarié ayant à charge un enfant de moins de 12 ans qui tombe malade, sur justificatif médical.

La limite d'âge est repoussée à 20 ans pour les enfants reconnus en situation de handicap.

Pour un enfant à charge âgé de 12 à moins de 16 ans, le salarié bénéficie des dispositions légales.

### **Durée**

Cette absence est limitée à trois jours par enfant concerné et par année civile.

À la suite de l'absence rémunérée les salariés peuvent bénéficier sur justificatif médical, d'un congé sans solde.

Les absences rémunérées et les congés sans solde précités peuvent être pris en une ou plusieurs fois.

### **Maintien de salaire**

Les trois jours d'absence précités (correspondant à des jours habituellement travaillés par le salarié) n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour l'acquisition des congés payés.

## **Article 6.11 | *Congé de présence parentale***

### **Bénéficiaires**

Le salarié qui doit s'occuper d'un enfant à charge atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité, rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants, bénéficie d'un congé de présence parentale selon les dispositions légales en vigueur.

Il peut être pris sans condition d'ancienneté.

### **Durée**

Le congé a une durée variable selon l'évolution de la pathologie de l'enfant et est fixée par les dispositions légales en vigueur.

### **Maintien du salaire**

Pendant toute la durée de ce congé, le salarié n'est pas rémunéré par son employeur pour la période non travaillée.

Néanmoins, il peut percevoir sous conditions des prestations de la caisse d'allocations familiales.

## **Article 6.12 | *Congé parental d'éducation***

### **Bénéficiaires**

Les salariés ayant un an d'ancienneté à la date de la naissance de l'enfant ou, s'il est âgé de moins de 16 ans, de son arrivée au foyer en vue de son adoption, peuvent prendre, pour élever leur enfant, un congé parental d'éducation total ou partiel.

Ce droit peut être exercé à la fin du congé de maternité, de paternité ou d'adoption jusqu'au 3<sup>e</sup> anniversaire de l'enfant ou de l'arrivée au foyer.

Le congé parental suspend le contrat de travail.

Sa durée est prise en compte pour moitié pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté (notamment prime d'ancienneté, licenciement).

Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis au début de ce congé.

À l'issue de ce congé, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

### **Durée**

La durée initiale maximale est fixée à une année. Le salarié peut prolonger son congé total ou partiel dans la limite des trois années qui suivent la naissance ou l'arrivée au foyer, selon les dispositions légales.

### **Maintien de salaire**

Pendant la durée de ce congé, le salarié n'est pas rémunéré par son employeur pour la période non travaillée. Néanmoins il peut percevoir sous conditions des prestations de la caisse d'allocations familiales.

## **Article 6.13 | *Congé sans solde pour élever son enfant***

### **Bénéficiaires**

Tout salarié qui désire obtenir un congé sans solde pour élever son enfant doit impérativement en faire la demande par lettre recommandée avec accusé de réception à l'employeur au moins un mois avant la date du départ en congé.

À l'issue du congé, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

### **Durée**

La durée maximale du congé est fixée à une année.

## **Article 6.14 | *Démission sans préavis conventionnel pour élever son enfant***

À la fin du congé de maternité ou d'adoption ou dans les deux mois suivant la naissance de l'enfant ou de son arrivée au foyer, tout salarié peut démissionner pour élever son enfant sans respecter le préavis prévu par la convention collective.

Il doit en informer l'employeur, par lettre recommandée avec accusé de réception, au moins 15 jours à l'avance.

Après cette démission, le salarié bénéficie d'une priorité de réembauche pendant un an sur les emplois correspondant à ses qualifications.

## **Article 6.15 | *Démission avec préavis conventionnel pour élever son enfant***

À l'issue du congé parental d'éducation, le salarié qui démissionne pour élever son enfant – en respectant le préavis prévu par la convention collective – bénéficie d'une priorité de réembauche pendant un an pour les emplois correspondant à ses qualifications. »

## **Article 2 | *Durée et modalités d'entrée en vigueur***

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entrera en vigueur dès sa signature.

## **Article 3 | *Procédure de dépôt et d'extension***

Le présent accord est soumis à la procédure d'extension par la partie la plus diligente en application des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Dans le cadre de cette demande d'extension, et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les négociations ont été menées en prenant particulièrement en compte les spécificités des très petites entreprises (TPE) de professions libérales que sont les cabinets dentaires et que les dispositions résultant du présent texte leur sont particulièrement adaptées.

C'est pourquoi cet accord ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

En application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord a pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

#### **Article 4 | Révision. Dénonciation**

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur.

*Fait à Paris, le 15 septembre 2022.*

(Suivent les signatures.)

**Accord du 10 octobre 2022**  
relatif à la mise à jour de la convention collective

NOR : ASET2251434M

IDCC : 1760

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

**JAF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNECS CFE-CGC ;**

**FGTA FO ;**

**CFTC CSFV ;**

**FS CFDT,**

d'autre part,

Il a été convenu et arrêté la mise au droit constant du texte de base de la convention collective des jardineries et graineteries du 3 décembre 1993, hors annexes et textes attachés, telle que suit :

## **Titre I<sup>er</sup> Dispositions générales**

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

Étant rappelé que les règles du droit du travail sont applicables dans les entreprises soumises à la présente convention collective nationale résultant du code du travail, à l'exception des dispositions propres aux professions agricoles insérées dans le code rural, les parties signataires ont adopté la présente convention collective nationale, conclue en application des articles L. 2222-1 et suivants du code du travail. Elle règle, sur le territoire français, les rapports de travail entre employeurs et salariés dans les jardineries et graineteries. Elle s'applique en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon dans les conditions définies par l'article L. 2222-1 du code du travail.

Par jardinerie et graineterie, il convient d'entendre les entreprises ou établissements spécialisés dont l'activité principale se caractérise par la distribution de végétaux, de fleurs, de produits phytosanitaires, de produits et d'articles de jardinage, et généralement toutes les fournitures pour le jardin et l'environnement, disposant notamment dans leurs points de vente de plusieurs

secteurs ou rayons suivants : pépinière, serre, fleuristeries et marché aux fleurs, produits et accessoires de jardin, semences, bulbes et plantes, animaux d'agrément, animalerie et ses aliments ou ustensiles spécifiques. À titre indicatif, ces entreprises sont généralement recensées sous le code NAF 4576 Z.

N'entrent pas dans le champ d'application de la présente convention collective les entreprises dont les activités de vente de produits de jardin sont accessoires.

La présente convention et chacune de ses annexes s'appliquent à l'ensemble du personnel des entreprises et établissements entrant dans son champ d'application ainsi qu'au personnel travaillant dans leurs entrepôts.

## **Article 2 | Durée. Date d'effet**

La présente convention collective nationale est conclue pour une durée indéterminée.

Sauf application volontaire, dès sa signature, elle entre en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension.

## **Article 3 | Révision**

Les demandes de révision sont notifiées, par leur auteur, aux autres parties signataires de la présente convention collective nationale au moyen d'une lettre recommandée avec demande d'avis de réception énonçant le projet sur les points à réviser. Dans un délai de 3 mois à compter de la demande de révision, des négociations doivent intervenir entre les parties signataires. Pendant celles-ci, la convention collective nationale continue de produire ses effets et cela jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention nationale modifiée. À défaut d'accord dans le délai de 1 an, commençant à courir à l'issue du délai de 3 mois, les négociations sont interrompues et la convention collective nationale reste en vigueur sans autres modifications que celles qui ont été acceptées par les parties sous réserve de l'exercice du droit d'opposition organisé par l'article L. 2231-8 du code du travail.

## **Article 4 | Dénonciation**

La présente convention collective nationale peut être dénoncée par une, plusieurs ou toutes les parties signataires. La dénonciation est notifiée aux autres parties signataires de la présente convention collective nationale au moyen d'une lettre recommandée avec demande d'avis de réception. La dénonciation de la présente convention collective nationale ne peut prendre effet qu'après l'expiration d'un préavis de 3 mois à compter de la date de réception de la lettre recommandée avec demande d'avis de réception. La dénonciation doit donner lieu à un dépôt conformément aux dispositions des articles L. 2261-9 et L. 2231-6 du code du travail.

En cas de dénonciation dans les conditions de l'article L. 2261-10 du code du travail, la convention collective nationale continue de produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention collective nationale qui lui est substituée ou, à défaut, pendant 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis. Dans les 3 mois qui suivent la date de la dénonciation, une négociation doit s'engager entre les signataires. À défaut d'accord dans le délai de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis, les négociations sont interrompues et la convention collective nationale cesse de produire intégralement ses effets.

Dans ce cas, en vertu de l'article L. 2261-3 du code du travail, les salariés des entreprises concernées bénéficient d'une garantie de rémunération dont le montant annuel, pour une durée de travail équivalente à celle prévue par leur contrat de travail, ne peut être inférieur à la rémunération versée, en application de la convention ou de l'accord dénoncé et du contrat de travail, lors des douze derniers mois.



Au vu de l'état d'avancement des négociations de substitution, les parties pourront convenir d'une prolongation de ce délai de vigueur dans la limite de 1 année.

## **Article 5 | Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)**

### **Article 5.1 | Préambule**

Les partenaires sociaux ont convenu de mettre en place la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Cette commission devra se réunir pour examiner les thématiques de négociations entrant dans les missions de la branche telles que prévues à l'article L. 2232-5.1 (1° et 2°) du code du travail et ainsi que tout autre sujet qui serait rendu obligatoire par la loi.

Le rôle de cette commission est d'autant plus essentiel, que la négociation collective dans la branche de la jardinerie et de la graineterie tient une place fondamentale dans l'édiction de normes conventionnelles adaptées aux petites et moyennes entreprises qui la composent. Les partenaires sociaux tiennent à rappeler que la branche reste garante de certains droits des salariés et des entreprises.

### **Article 5.2 | Rôles, missions et organisation des réunions de la CPPNI**

#### **Article 5.2.1 | Rôle de la CPPNI en tant que commission de négociations de la branche**

Conformément à l'article L. 2232-5.1 du code du travail, la branche a pour missions :

- de définir les conditions d'emploi et de travail des salariés, ainsi que les garanties qui leur sont applicables dans les matières énumérées aux articles L. 2253-1 et L. 2253-2 du code du travail ;
- de réguler la concurrence entre les entreprises relevant de son champ d'application.

La CPPNI, en tant que commission de négociation de la branche, exerce les missions périodiques suivantes :

- négociation annuelle sur les salaires minima ;
- négociations triennales relatives :
  - à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
  - aux conditions de travail et à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) ;
  - à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
  - aux priorités, objectifs et moyens de la formation professionnelle des salariés (notamment la VAE et l'apprentissage) ;
- négociations sur les modalités d'exercice du temps partiel dans les conditions définies par la loi du 8 août 2016 et l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 ;
- négociations quinquennales relatives :
  - à l'examen de la nécessité de réviser les classifications, en tenant compte de l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et en précisant les critères d'évaluation retenus dans la définition des différents postes de travail ;
  - à la mise en place de plans d'épargne interentreprises, ou plans collectifs d'épargne pour la retraite interentreprises, lorsqu'il n'existe aucun accord conclu à ce niveau en la matière ;
  - sur d'autres thématiques entrant dans la mission générale de la branche, à la demande de l'une des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche.

Pour pouvoir être étendus, les accords de branche et avenants à la convention collective doivent, sauf justifications, comporter pour les entreprises de moins de 50 salariés, les stipulations spécifiques. Par ailleurs, un accord de branche étendu peut comporter, le cas échéant, sous forme d'accord type, indiquant les différents choix laissés à l'employeur, les stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Par ailleurs, la convention ou l'accord de branche, leurs avenants ou annexe, doivent avoir été négociés et conclus en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

En conséquence, les conventions et accords collectifs de la branche faisant l'objet d'une procédure d'extension, il reviendra à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de négocier et conclure les accords portant sur les thèmes de négociations, relevant des missions générales et collectives dédiées à la branche, à savoir :

a) Domaines ouverts de droit à la négociation de branche, avec prévalence des dispositions des conventions ou accords de branche sur la convention ou l'accord d'entreprise conclu antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord de branche, sauf lorsque la convention ou l'accord d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes :

- les salaires minima ;
- les classifications ;
- la mutualisation des fonds de financement du paritarisme ;
- la mutualisation des fonds recueillis au titre de la formation professionnelle continue ;
- les garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale ;
- les mesures relatives à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement du temps de travail : régimes des équivalences (art. L. 3121-14 du code du travail), période de référence sur 3 ans en cas de la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine (1° de l'article 3121-4 du code du travail), travail de nuit (art. L. 3122-16 du code du travail), durée minimale du temps partiel dérogatoire (art. L. 3123-19, alinéa 1 du code du travail), taux de majoration des heures complémentaires des temps partiels (art. L. 3123-21 du code du travail) et compléments d'heures par avenant (art L. 3123-22 du code du travail) ;
- les mesures relatives aux contrats à durée déterminée et aux contrats de travail temporaire énoncées aux articles L. 1242-8 (durées CDD), L. 1242-13 (délai de transmission du CDD), L. 1244-3 (délai de succession de CDD), L. 1251-12 (durées contrat de mission), L. 1251-35 (renouvellement contrat de mission), et L. 1251-36 (délai de succession des contrats de mission) du code du travail ;
- les mesures relatives aux contrats à durée indéterminée de chantier énoncées à l'article L. 1223-8 du code du travail ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai mentionnée à l'article L. 1221-21 du code du travail ;
- les modalités selon lesquelles la poursuite des contrats de travail est organisée entre 2 entreprises, lorsque les conditions d'application de l'article L. 1224-1 ne sont pas réunies ;
- les cas de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice mentionnés aux 1° et 2° de l'article L. 1251-7 du code du travail ;
- la rémunération minimale du salarié porté ainsi que le montant de l'indemnité d'apport d'affaire mentionnées aux articles L. 1254-2 et L. 1254-9 du code du travail.

b) Domaines ouverts à la négociation de branche, avec prévalence optionnelle des dispositions de la convention ou de l'accord de branche.

Dans les matières ci-dessous énoncées, lorsque la convention ou l'accord de branche le stipule expressément, ses stipulations prévalent sur la convention ou l'accord d'entreprise conclu postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord de branche, sauf lorsque la convention ou l'accord d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes :

- la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 du code du travail ;
- l'insertion professionnelle et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- l'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leur parcours syndical ;
- les primes pour travaux dangereux ou insalubres.

## **Article 5.2.2 | *Autres missions de la CPPNI de la branche***

La CPPNI de la branche remplit également les missions d'intérêt général ci-après :

a) La CPPNI représente la branche notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics. Pour ce faire, les membres de la CPPNI de la branche désigneront, chaque année, un président et un vice-président, appartenant, par roulement, au collège patronal et au collège salarial.

b) Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi, en vue de réguler la concurrence entre les entreprises relevant de son champ d'application.

c) La commission établit un rapport annuel d'activité comprenant un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus, notamment dans les domaines suivants :

- durée du travail, répartition et aménagement du temps de travail ;
- repos et jours fériés ;
- congés payés et autres congés ;
- compte épargne-temps.

Pour ce faire, les entreprises entrant dans le champ d'application géographique et professionnel de la convention collective nationale des jardineries et graineteries sont tenues de communiquer à la commission tous les accords collectifs d'entreprise conclus sur tous les thèmes, comme évoqués ci-dessus, selon les modalités précisées à l'article 5.2.3 ci-après.

Ce rapport annuel doit en particulier faire état de l'impact des accords collectifs d'entreprise sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche. Le cas échéant, il formule des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Ce rapport est ensuite versé dans la base des données nationale qui a vocation à recueillir l'ensemble des conventions et accords collectifs conclus.

d) La commission peut rendre un avis, à la demande d'une juridiction sur l'interprétation de la convention collective ou d'un accord collectif dans les conditions définies l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

À cet effet, les partenaires sociaux appliqueront la méthode ainsi définie :

- lorsque la commission se contente de rendre un avis, ce dernier n'aura qu'une valeur indicative. En pareil cas, le juge se trouvera libre d'interpréter la clause litigieuse comme il l'entendra et pourra imposer son interprétation aux rédacteurs du texte ;
- lorsque la commission décide que l'avis a valeur d'avenant, celui-ci devra expressément le préciser. À défaut, l'avis ne saurait recevoir une telle valeur.

e) Elle peut également exercer les missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective.

### **Article 5.2.3 | Modalités de communication des conventions et accords collectifs d'entreprise à la CPPNI**

Afin de mettre en œuvre la mission définie à l'article 5.2.2 *b* et *c*, il est prévu les modalités suivantes :

Les conventions ou accords collectifs d'entreprise visés à l'article 5.2.2 sont adressés par courriel à l'adresse [federation@jardineries-animaleries.org](mailto:federation@jardineries-animaleries.org) après suppression par la partie la plus diligente des noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation accuse réception des conventions et accords transmis auprès de l'entreprise. Les noms et prénoms des négociateurs et des signataires devront être supprimés des accords collectifs d'entreprise, avant leur envoi à la commission. Toutefois, l'appartenance à l'organisation syndicale signataire, lorsqu'il y en a, devra être mentionnée.

### **Article 5.3 | Composition de la CPPNI**

Conformément aux dispositions légales en vigueur, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche est composée paritairement de représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives dans le champ d'application de la branche des jardineries et graineteries.

Chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche sera composée d'un maximum 2 représentants. La délégation des représentants des organisations patronales représentatives dans la branche ne devra pas être supérieure à la délégation de l'ensemble des organisations syndicales de salariés.

Les employeurs s'engagent à ne pas entraver l'exercice normal des mandats des salariés désignés par les organisations syndicales représentatives à participer aux réunions de négociation. Par ailleurs, ces salariés bénéficient de la protection instituée dans le cadre des articles L. 2411-1 et suivants du code du travail. Les parties rappellent que les représentants des organisations de salariés au sein de la CPPNI bénéficient de la protection prévue par les dispositions légales applicables aux délégués syndicaux en cas de licenciement.

### **Article 5.4 | Organisation des réunions de la CPPNI**

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est réunie, sur convocation, au moins 4 fois par an en vue des négociations précédemment mentionnées.

Elle est réunie, chaque année, autant de fois que nécessaire sur demande conjointe d'une organisation patronale et d'une organisation syndicale de salariés.

Les convocations aux réunions paritaires se feront par courrier électronique.

La convocation contient l'ordre du jour déterminé d'un commun accord par les membres de la commission.

Lorsque des documents sont nécessaires à la préparation et à la tenue des réunions, ces derniers seront transmis par courrier électronique à toutes les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche, au moins 15 jours calendaires avant la réunion.

Les organisations syndicales souhaitant recevoir sur papier les convocations et les documents susvisés devront en faire la demande expresse auprès du secrétariat de la fédération des jardineries et animaleries. Il leur appartiendra de se munir de ces documents à chaque réunion.

Au terme des réunions planifiées et après en avoir débattu, les projets de conventions ou d'accords collectifs de branche, ou avenants sont mis à la signature des partenaires sociaux, confor-

mément aux dispositions du code du travail, puis adressés pour extension, selon les délais et modalités prévus par la loi. Ils feront ensuite l'objet des formalités légales de publicité.

## **Article 5.5 | Moyens des négociateurs de la CPPNI**

Les représentants à la négociation de la présente convention doivent être mandatés par leur organisation syndicale. Ils doivent en justifier lors des diverses réunions de négociation. Les entreprises s'engagent à permettre à ces représentants l'exercice normal de leur mandat en leur permettant de participer aux réunions de négociation.

Les réunions de la commission se tiennent à Paris en tous lieux communiqués à l'avance et choisis par les organisations patronales qui assurent la charge de l'organisation des séances.

Dans la limite de 2 par organisation syndicale représentative, les membres de la délégation des salariés appartenant au personnel d'entreprise entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale voient leurs salaires maintenus par leur entreprise et peuvent bénéficier d'indemnités de frais de déplacement, le tout dans les conditions précisées ci-après :

a) La rémunération du salarié n'est pas affectée par sa participation à la négociation de branche.

Elle correspond à 1 journée entière d'absence par réunion paritaire pour couvrir à la fois le temps de cette réunion, de la préparation et du trajet. Cette absence est portée à 1 ½ jour lorsque les délégations de salariés et d'employeurs s'accordent pour porter à une journée la durée d'une réunion de la commission de négociation.

b) Le remboursement sur justificatif des frais de transport, de repas et d'hébergement, s'il y a lieu, est effectué par les syndicats patronaux en fonction du barème suivant :

- par repas 5 fois la valeur minimum garantie ;
- par journée, repas et hébergement compris, 20 fois la valeur du minimum garanti ;
- pour les déplacements, application du tarif SNCF, 2<sup>e</sup> classe.

c) Pour obtenir le bénéfice du maintien de la rémunération et le remboursement des frais de déplacement, chacun des délégués salariés concernés doit tenir son employeur informé, avec un préavis minimum de 8 jours, sauf circonstances exceptionnelles, de la date de son absence ainsi que de sa durée si elle se prolonge au-delà de 1 journée ; il doit lui fournir en outre, à son retour, une attestation justificative de sa participation à la réunion paritaire.

d) Il est entendu que l'absence pour réunion de la commission de négociation n'est pas imputée sur le crédit d'heures dont le salarié peut éventuellement bénéficier au sein de son entreprise pour l'accomplissement d'autres missions.

Les organisations syndicales veillent à la couverture de leurs délégués par toute assurance de leur choix garantissant les risques encourus dans le cadre de leur présence aux réunions.

## **Article 6 | Commission d'interprétation**

La CPPNI peut également être saisie dans le cadre de sa mission d'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif.

Elle a pour rôle de résoudre les difficultés d'interprétation et d'application de la convention collective et, par ailleurs, de rechercher amiablement la solution aux litiges individuels qui lui sont soumis.

## **Article 6.1 | Principes**

La commission paritaire permanente de la négociation et d'interprétation est chargée de veiller au respect et à l'application de la présente convention et de ses avenants ainsi que d'étudier les difficultés d'interprétation et d'application pouvant résulter de leur mise en œuvre.

En application de l'article L. 2261-22 (13<sup>e</sup>) du code du travail, il est institué une commission paritaire nationale de conciliation chargée de rechercher une solution aux conflits collectifs qui mettent en cause l'application d'une ou de plusieurs dispositions de la présente convention et qui n'ont pu être réglés au niveau de l'entreprise.

## **Article 6.2 | Dispositions communes**

La saisine des commissions est faite par un ou plusieurs représentants des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, ou des organisations patronales représentatives dans la branche ou à la demande d'un salarié ou d'un employeur relevant du champ d'application de la convention collective nationale des jardineries graineteries sous forme de lettre recommandée avec accusé de réception (adressée au secrétariat de la commission en précisant le nom de la commission saisie). Elle est accompagnée de l'objet de la demande, de sa justification, et des pièces nécessaires à son examen. Le secrétariat doit y veiller et ne convoque la commission qu'après réception de la totalité des pièces nécessaires à son examen.

La correspondance doit être adressée à la fédération employeur désignée comme secrétaire.

La présidence des 2 commissions est alternante. Elle appartient aux organisations de salariés les années impaires.

Les procès-verbaux sont signés en séance et sont diffusés à charge du secrétariat sur initiative du président.

### **Dispositions particulières à la mission d'interprétation**

La commission se réunit 30 jours au minimum et 40 jours au maximum après sa saisine complète.

La commission peut alors rendre ces avis dans les conditions suivantes :

- il y a unanimité des organisations syndicales salariales et patronales représentatives dans la branche. Dans cette hypothèse, l'avis vaut avenant et sera alors soumis à la procédure d'extension ;
- l'avis d'interprétation est adopté s'il est signé d'une part par les organisations patronales représentatives dans la branche et d'autre part par les organisations syndicales représentatives dans la branche dans les conditions des articles L. 2231-9 et L. 2232-6 du code du travail.

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

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

## **Article 7 | Commission de conciliation**

Lorsque la commission de conciliation est saisie, elle se réunit dans un délai de 15 jours ouvrés à compter de la présentation de la requête ; elle entend les parties.

Lorsqu'un accord est intervenu devant la commission de conciliation, un procès-verbal est dressé sur le champ ; il est signé des membres de la commission ainsi que des parties ou, le cas échéant, de leurs représentants. Le procès-verbal est notifié sans délai aux parties.

Si les parties ne se mettent pas d'accord sur tout ou partie du litige, un procès-verbal de non-conciliation précisant les points d'accord et ceux sur lesquels le différend persiste est aussitôt dressé ; il est signé des membres présents de la commission ainsi que des parties présentes ou le cas échéant de leurs représentants. Le procès-verbal de non-conciliation est notifié sans délai aux parties.



L'avis de délibération est renvoyé aux règles de conclusions des accords conformément aux articles L. 2231-9 et L. 2232-6 du code du travail.

## **Article 8 | Avantages acquis**

La présente convention collective nationale ne peut être la cause de réduction d'avantages individuels acquis par le personnel en fonction antérieurement à la date de son application.

Les avantages reconnus par la convention collective nationale ne peuvent, en aucun cas, s'interpréter comme s'ajoutant à ceux déjà accordés, ayant le même objet ; sera seule maintenue, la disposition globalement la plus favorable de la convention collective nationale ou des dispositions appliquées antérieurement.

## **Article 9 | Égalité professionnelle et non-discrimination**

Les employeurs s'interdisent toutes discriminations énoncées à l'article L. 1132-1, et s'inscrivent dans le respect des règles relatives à l'égalité professionnelle définies aux articles L. 1142-1 et suivants.

# **Titre II Droit syndical et représentation du personnel**

## **Article 10 | Droit syndical**

### **Article 10.1 | Activité syndicale**

Les employeurs et les salariés respectent les dispositions légales et réglementaires en vigueur concernant l'exercice du droit syndical dans les entreprises.

Les modalités d'exercice dans l'entreprise des droits reconnus aux syndicats ou à leurs section (locaux, circulation...) font l'objet dans celle-ci d'un protocole de mise en place et d'application. Il est rappelé que la négociation d'entreprise sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers des entreprises d'au moins 300 salariés, conformément à l'article L. 2242-20-6° du code du travail, doit notamment concerner le déroulement de carrière et l'exercice de leur fonction des salariés exerçant des responsabilités syndicales.

### **Article 10.2 | Autorisations d'absence**

Des autorisations d'absence rémunérée sont accordées dans la limite de 3 jours par an par organisation aux salariés devant assister aux réunions statutaires nationales des organisations syndicales signataires de la présente convention sur présentation, 1 mois à l'avance, d'un document écrit émanant de celles-ci.

Au cas où un salarié est appelé à siéger dans une commission prévue par la présente convention ou ses avenants, le temps passé est rémunéré comme temps de travail dans le cadre de l'horaire normal de l'entreprise.

Des congés peuvent être accordés, dans les conditions prévues par les articles L. 2145-5 et suivants du code du travail, aux salariés désireux de participer à des stages ou sessions exclusivement consacrés à la formation économique sociale, syndicale et environnementale.

Les absences ci-dessus ne viennent pas en déduction des congés annuels, conformément à l'article L. 2145-10 du code du travail.

## **Article 10.3 | Communication syndicale**

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage et distincts de ceux qui sont affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise. Un exemplaire de ces communications syndicales est transmis au chef d'entreprise, simultanément à l'affichage.

Les panneaux sont mis à la disposition de chaque section syndicale suivant des modalités fixées par accord avec le chef d'entreprise, dans le cadre de la législation en vigueur.

Afin de tenir compte des mutations technologiques, la loi du 8 août 2016 prévoit des dispositions spécifiques concernant l'affichage numérique des informations syndicales.

Ainsi, un accord d'entreprise peut définir les conditions et les modalités de diffusion des informations syndicales au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise. À défaut d'accord, les organisations syndicales présentes dans l'entreprise et satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins deux ans peuvent mettre à disposition des publications et tracts sur un site syndical accessible à partir de l'intranet de l'entreprise, lorsqu'il existe.

## **Article 11 | Liberté syndicale**

L'observation des lois s'imposant à tous les citoyens, les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion et le droit, pour chacun, d'adhérer ou d'appartenir ou non à un syndicat professionnel constitué en vertu des articles L. 1132-1 et L. 2141-4 du code du travail.

En application de l'article L. 2141-5 du code du travail, il est interdit à l'employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière notamment de recrutement, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures de discipline et de rupture du contrat de travail.

Il est interdit à tout employeur de prélever les cotisations syndicales sur les salaires de son personnel et de les payer au lieu et place de celui-ci.

Le chef d'entreprise, ses représentants ou quiconque ne doit employer aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelconque.

Le droit de grève s'exerce dans le cadre des articles L. 2511-1 à L. 2525-2 du code du travail.

## **Article 12 | Délégués syndicaux**

### **Article 12.1 | Désignation des délégués syndicaux**

Chaque syndicat représentatif au sens des articles L. 2121-1 et L. 2122-1 du code du travail qui constitue une section syndicale dans une entreprise d'au moins 50 salariés peut désigner un ou plusieurs délégués syndicaux dans les limites fixées par l'article L. 2143-12 du code du travail pour le représenter auprès du chef d'entreprise. Cette désignation est faite selon les modalités définies par l'article L. 2143-3 du code du travail.

Dans les entreprises visées par l'article L. 2311-1 du code du travail, qui emploient moins de cinquante salariés, les syndicats représentatifs peuvent désigner un membre de la délégation du personnel au comité social et économique pour la durée de son mandat, comme délégué syndical.

Des délégués syndicaux centraux peuvent être désignés dans les conditions de l'article L. 2143-5 du code du travail.



Toutefois, dans les entreprises d'au moins 2 000 salariés, qui comportent au moins deux établissements de 50 salariés chacun ou plus, chaque syndicat représentatif peut désigner un délégué syndical central d'entreprise.

Les noms du ou des délégués syndicaux sont portés à la connaissance du chef d'entreprise en application de l'article L. 2143-7 du code du travail. Ils doivent être affichés sur les panneaux réservés aux communications syndicales.

Chaque syndicat au sens de l'article L. 2142-1 du code du travail qui constitue une section syndicale dans une entreprise d'au moins 50 salariés peut désigner en application de l'article L. 2142-1-1 de ce même code un représentant de section syndicale pour le représenter au sein de l'entreprise ou de l'établissement.

Dans les entreprises qui emploient moins de cinquante salariés, ils peuvent désigner un membre de la délégation du personnel au comité social et économique pour la durée de son mandat, comme représentant de section syndicale.

### **Article 12.2 | *Crédit d'heures des délégués syndicaux***

Un crédit d'heures mensuel est accordé au salarié désigné par son organisation syndicale comme délégué syndical ou représentant de section syndicale pour l'exercice de ses fonctions. Ce crédit d'heures est fixé légalement.

Dans les entreprises ou établissements où sont désignés, pour chaque organisation syndicale représentative, plusieurs délégués, ceux-ci peuvent répartir entre eux le temps dont ils disposent individuellement. Ils en informent l'employeur ou son représentant.

Ces temps de délégation sont de plein droit considérés comme temps de travail et payés à l'échéance normale.

Chaque section syndicale dispose au profit de son ou ses délégués syndicaux et des salariés de l'entreprise appelés à négocier un accord d'entreprise, d'un crédit global et annuel supplémentaire en vue de la préparation de la négociation dans les limites minimales suivantes :

- 12 heures par mois dans les entreprises ou établissements de 50 à 150 salariés ;
- 18 heures par mois dans les entreprises ou établissements de 151 à 499 salariés ;
- 24 heures par mois dans les entreprises ou établissements d'au moins 500 salariés.

Les heures utilisées pour participer à des réunions à l'initiative de l'employeur ou de son représentant ne sont pas imputables sur ces crédits d'heures.

### **Article 12.3 | *Protection légale des délégués syndicaux***

Les délégués syndicaux régulièrement désignés bénéficient des mesures de protection légale établies à l'article L. 2411-3 du code du travail.

### **Article 12.4 | *Attributions des délégués syndicaux***

Les délégués syndicaux représentent leur organisation syndicale auprès de l'entreprise ou de l'établissement au titre desquels ils ont été désignés. À ce titre, ils sont habilités à signer les accords d'entreprise.

Ils ont pour mission la défense des intérêts matériels et moraux, tant individuels que collectifs, des salariés.

Ils bénéficient de toutes les attributions prévues par les dispositions législatives et réglementaires. Ils participent de droit à la négociation annuelle obligatoire, telle que définie par les articles L. 2242-1 et suivants du code du travail sous réserve des dispositions concernant le conseil d'entreprise.

## **Article 12.5 | Attributions des représentants des sections syndicales**

Les représentants de sections syndicales bénéficient des mêmes prérogatives que les délégués syndicaux, à l'exception du pouvoir de négocier des accords collectifs.

En application de l'article L. 2142-1-2, les représentants de sections syndicales bénéficient également des mesures de protection légales.

## **Article 13 | Comité social et économique (CSE)**

Cette instance regroupe et fusionne le comité d'entreprise, les délégués du personnel et le CHSCT.

### **Article 13.1 | Mise en place du CSE**

Le comité social et économique est mis en place dans toutes les entreprises employant au moins 11 salariés, conformément aux dispositions légales.

Lors de la mise en place du comité social et économique sera examiné, le cas échéant, si l'entreprise comporte des établissements distincts pouvant justifier la mise en place du comité social et économique d'établissement, et dans cette hypothèse, s'il existe au moins deux établissements distincts, les conditions de création du comité social et économique central d'entreprise.

Dès que le seuil de 11 salariés est atteint pendant douze mois consécutifs, l'employeur prend l'initiative de la mise en place du CSE. Il en est de même lors du renouvellement.

À cet effet, les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales, y compris l'organisation du vote par correspondance, ou par voie électronique feront l'objet d'une négociation dans le cadre du protocole d'accord préélectoral. Ce protocole d'accord a également pour finalité de définir la répartition du personnel entre les collèges électoraux et la répartition des sièges entre les différentes catégories.

Afin de faciliter les élections et pour tous scrutins, sont classés dans le premier collège, les ouvriers et employés jusqu'au coefficient 199 inclus. Sont classés dans le collège techniciens et agents de maîtrise, lorsqu'il existe, les salariés dont le coefficient est fixé entre 200 et 299 inclus. Au-delà de ce dernier, les salariés sont compris dans le collège des cadres.

La durée des mandats est fixée entre deux et quatre ans dans les conditions définies par l'article L. 2314-34 du code du travail.

### **Article 13.2 | Attributions du CSE**

#### **Article 13.2.1 | Attributions dans les entreprises de moins de 50 salariés**

Conformément à l'article L. 2312-5 du code du travail, la délégation du personnel au comité social et économique a pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise.

Elle contribue à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

Les membres de la délégation du personnel du comité peuvent saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

**a) Attributions générales**

**I.** Le comité social et économique a pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production, notamment au regard des conséquences environnementales de ces décisions.

**II.** Le comité est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur :

- 1° Les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ;
- 2° La modification de son organisation économique ou juridique ;
- 3° Les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle ;
- 4° L'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- 5° Les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

**III.** Le comité est informé et consulté sur les conséquences environnementales des mesures mentionnées au II du présent article.

**b) Attributions spécifiques**

Le CSE est également consulté ponctuellement dans les cas suivants :

- 1° Mise en œuvre des moyens de contrôle de l'activité des salariés ;
- 2° Restructuration et compression des effectifs ;
- 3° Licenciement collectif pour motif économique ;
- 3° *bis* Opération de concentration ;
- 4° Offre publique d'acquisition ;
- 5° Procédures de sauvegarde, de redressement et de liquidation judiciaire.

**c) Documents servant à l'information et la consultation du CSE**

Une base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE), rassemble l'ensemble des informations nécessaires aux consultations et informations récurrentes que l'employeur met à disposition du CSE. Ces informations comportent en particulier l'ensemble des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment sur les écarts de rémunération et de répartition entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes, et les informations sur la méthodologie et le contenu de ces indicateurs.

Par ailleurs, depuis la loi Climat du 22 août 2021, un nouveau thème relatif aux conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise a été ajouté à la BDESE.

La liste de ces nouvelles informations à transmettre au CSE est précisée à l'article R. 2312-8 du code du travail.

#### d) Attributions en matière d'activités sociales et culturelles

Le comité social et économique assure, contrôle ou participe à la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise, ou prioritairement au bénéfice des salariés et de leur famille et des stagiaires.

#### e) Consultations récurrentes

Conformément aux dispositions de l'article L. 2312-17 du code du travail, le CSE est consulté sur :

- les orientations stratégiques de l'entreprise ;
- la situation économique et financière de l'entreprise ;
- la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et de l'emploi.

Au cours de ces consultations, le comité est informé des conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise.

#### f) Autres attributions

Les membres du comité social et économique disposent des droits d'alerte en matière de :

- atteinte au droit des personnes ;
- en cas de danger grave et imminent ;
- alerte économique ;
- alerte sociale.

### Article 13.3 | *Fonctionnement du CSE*

#### Article 13.3.1 | *Heures de délégation*

Le nombre d'heures de délégation et les modalités d'utilisation sont fixés par les textes légaux et règlementaires.

Pour l'exercice de leurs fonctions, les représentants du personnel (élus) peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise ; ils peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

Ce temps est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale.

#### Article 13.3.2 | *Formation*

Dans les entreprises, les membres titulaires du CSE élus bénéficient d'un stage de formation économique de 5 jours, dans les conditions de l'article L. 2315-63 du code du travail.

#### Article 13.3.3 | *Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés*

Les membres du comité social et économique sont reçus collectivement par l'employeur au moins une fois par mois, conformément à l'article L. 2315-21 du code du travail. En cas d'urgence, ils sont reçus à leur demande. Ils sont également reçus par l'employeur sur leur demande soit individuelle, soit par catégorie, soit par atelier, service ou spécialité professionnelle selon les questions à traiter.

Les demandes et réponses de l'employeur sont exprimées conformément à l'article L. 2315-22 du code du travail.

### a) Établissement d'un règlement intérieur

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, le CSE détermine, dans un règlement intérieur, les modalités de son fonctionnement et celles de ses rapports avec les salariés de l'entreprise, pour l'exercice des missions qui lui sont conférées par le code du travail.

### b) Les moyens du CSE

L'employeur met à la disposition des membres de la délégation du personnel du comité social et économique le local nécessaire pour leur permettre d'accomplir leur mission et, notamment, de se réunir.

L'employeur met également à la disposition du comité le matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions.

### c) Réunions

Dans les entreprises de moins de trois cents salariés, le CSE réunit au moins une fois tous les deux mois, et sauf accord une fois tous les mois dans les entreprises d'au moins trois cents salariés.

Au moins quatre réunions du CSE portent annuellement en tout ou en partie sur les attributions du CSE en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

### d) Subvention de fonctionnement

Le CSE dispose de deux budgets distincts :

- un budget de fonctionnement, destiné à couvrir les dépenses engagées pour son fonctionnement et pour l'exercice de ses attributions économiques et professionnelles ;
- un budget des activités sociales et culturelles, destiné à financer des activités sociales et culturelles au profit des salariés et de leur famille.

L'employeur verse au comité social et économique une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à :

1° 0,20 % de la masse salariale brute dans les entreprises de cinquante à moins de deux mille salariés ;

2° 0,22 % de la masse salariale brute dans les entreprises d'au moins deux mille salariés.

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

Par ailleurs, la contribution versée chaque année par l'employeur pour financer des institutions sociales du comité social et économique est fixée par accord d'entreprise ou à défaut, dans les conditions de l'article L. 2312-81 du code du travail.

## Titre III Contrat de travail

### Article 14 | Embauche

#### Article 14.1 | Contrat de travail

Tout salarié reçoit, au moment de son engagement, un contrat écrit, précisant :

- son emploi ;
- son coefficient correspondant à celui-ci ;

- sa catégorie ;
- ses appointements mensuels correspondant à la durée légale du travail ;
- son lieu de travail, ou, en cas de mobilité du salarié, siège de l'entreprise ; titre, grade, qualité ou catégorie d'emploi du salarié ;
- de la durée et des conditions de sa période d'essai ;
- les éléments de sa rémunération (montant du salaire et accessoires, et périodicité) ;
- les particularités du rythme de travail dans l'entreprise ;
- la durée de ses congés payés et du préavis ;
- la mention de la convention collective applicable.

En cas de modification d'un des éléments du contrat de travail, un avenant écrit est également fait à l'intéressé au moment de cette modification.

Les dispositions ci-dessus s'appliquent sous réserve de celles spécifiques au CDD, au contrat à temps partiel ou au contrat intermittent.

### **Article 14.2 | Informations à l'embauche**

L'employeur met à la disposition du salarié nouvellement embauché :

- un exemplaire de la convention collective ;
- un exemplaire du règlement intérieur en vigueur lorsqu'il existe ;
- la liste des délégués syndicaux de l'entreprise.

L'employeur est tenu d'informer le salarié précisément sur les précautions à prendre afin d'assurer sa propre sécurité et celle des autres.

L'employeur informe également le salarié lors de son embauche qu'il a droit à un entretien professionnel.

### **Article 14.3 | Priorités d'emploi**

Les dispositions légales définissent les priorités d'embauchage ainsi que leurs modalités d'application.

Les priorités d'embauchage concernent notamment à ce jour :

- les personnes en situation de handicap ;
- les salariés licenciés pour motif économique pendant une période de 1 an à dater de leur licenciement, sous condition d'en demander le bénéfice dans ce même délai ;
- de plus, les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper un emploi à temps partiel dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent ; l'employeur porte à la connaissance de ces employés la liste des emplois disponibles correspondants.

### **Article 15 | Période d'essai**

#### **Article 15.1 | Durée de la période d'essai**

La période d'essai présente un caractère impératif. Sa durée est fixée à :

- 2 mois non renouvelable pour les emplois non qualifiés tels que définis en annexe ;
- 2 mois pour les autres emplois de la catégorie ouvriers-employés ;
- 3 mois pour les emplois de maîtrise ;
- 4 mois pour les ingénieurs et cadres.

Pour ces 2 dernières catégories, l'employeur et le salarié peuvent convenir d'un commun accord écrit de renouveler 1 fois l'essai. Le renouvellement ne peut être conclu qu'à l'issue de la période initiale et doit être motivé. Pendant la période de renouvellement, dont la durée maximale est fixée au tableau ci-après, chacune des parties peut rompre le contrat sous réserve de respecter les délais de prévenance également mentionnés audit tableau.

La rupture de l'essai peut être notifiée jusqu'au dernier jour inclus de son renouvellement éventuel.

**Tableau 1**

Durée de la période d'essai		
	Durée initiale de la période d'essai	Durée du renouvellement de la période d'essai
Employé non qualifié	2 mois	Néant
Ouvrier et employé qualifié	2 mois	Néant
Agent de maîtrise	3 mois	2 mois
Cadre	4 mois	3 mois

## **Article 15.2 | Rupture de la période d'essai**

### **a) Rupture à l'initiative de l'employeur**

Conformément à l'article L. 1221-25 du code du travail, lorsqu'il est mis fin par l'employeur à la période d'essai en cours et jusqu'au terme de celle-ci, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- vingt-quatre heures en deçà de huit jours de présence ;
- quarante-huit heures entre huit jours et un mois de présence ;
- deux semaines après un mois de présence ;
- un mois après trois mois de présence.

Les délais s'appliquent à la rupture pendant toute la période d'essai d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat à durée indéterminée. Toutefois, lorsqu'il s'agit d'un contrat à durée déterminée, aucun délai de prévenance n'est exigé si la durée de la période d'essai est inférieure à une semaine.

### **b) Rupture à l'initiative du salarié**

Conformément à l'article L. 1221-26 du code du travail, lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci doit respecter un délai de prévenance de quarante-huit heures. Ce délai est ramené à vingt-quatre heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à huit jours.

Ces délais s'appliquent à la rupture pendant la période d'essai d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat à durée indéterminée.

## **Article 16 | Travail intermittent**

### **Article 16.1 | Définition du travail intermittent**

Le travail intermittent est destiné à pourvoir des emplois permanents qui, par nature comportent une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées et uniquement ceux-ci.



## Article 16.2 | *Contrat de travail intermittent*

Le contrat de travail des salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent est à durée indéterminée et doit être écrit. Outre les clauses prévues pour les salariés à temps plein, il doit mentionner :

- l'emploi ;
- le coefficient correspondant à celui-ci ;
- la catégorie ;
- le salaire horaire et, le cas échéant, les autres éléments constituant la rémunération ;
- la durée minimale annuelle de travail effectif du salarié ;
- les périodes suffisamment définies pendant lesquelles le salarié sera amené à travailler ;
- la répartition des heures de travail à l'intérieur des périodes susvisées.

L'employeur remet au salarié titulaire d'un contrat intermittent un exemplaire de ce contrat.

## Article 16.3 | *Rémunération*

La rémunération mensuelle des travailleurs intermittents est indépendante de l'horaire réel et se calcule en mensualisant le salaire correspondant à la durée minimale annuelle de travail. Il s'y ajoute le paiement des heures complémentaires ou supplémentaires effectuées dans la période de paye.

Toutefois, il peut être convenu d'une rémunération mensuelle sur la base des heures réellement travaillées dans le mois considéré.

## Article 16.4 | *Garanties individuelles*

**1.** Appréciée à compter du premier jour de l'embauche, la durée annuelle de travail effectif ou assimilé à du travail effectif pour le calcul du droit aux congés payés, du personnel titulaire d'un contrat de travail intermittent est d'au moins 800 heures payées, heures complémentaires non comprises.

**2.** Aucun salarié titulaire d'un contrat de travail intermittent ne peut effectuer au cours d'une même journée, un horaire inférieur à 3 heures consécutives de travail sur 1 ou 2 unités de travail.

Le salarié est normalement affecté pour une même journée sur une seule unité de travail, c'est-à-dire un lieu topographiquement distinct. En cas de changement d'unité à l'intérieur d'une même période de travail continu, le temps de transport est considéré comme temps de travail et rémunéré comme tel.

**3.** La durée annuelle de travail effectif du salarié ne peut dépasser 125 % de la durée prévue au contrat.

**4.** Lorsque le salarié ne peut, du fait de l'employeur, effectuer sur une même unité de travail la durée de travail effectif ou assimilé prévue au paragraphe 1 du présent article pendant la période définie au contrat, l'employeur peut faire effectuer le complément horaire sur une autre unité de travail géographiquement proche ; dans ce cas, le salarié ne peut refuser cette affectation.

**5.** Lorsqu'il est proposé au salarié de travailler en dehors des périodes définies au contrat, l'entreprise doit respecter un délai de prévenance de 7 jours.

Le salarié conserve la faculté de refuser cette période de travail. Dans ce cas, ce refus ne peut entraîner la rupture de son contrat ni être sanctionné.

Les cas de modification du contrat de travail sont soumis aux dispositions légales.



## **Article 16.5 | Garanties collectives**

**1.** Le comité d'entreprise ou d'établissement ou à défaut les délégués du personnel, sont consultés au moins 1 fois par an sur la politique de l'entreprise à l'égard de l'emploi intermittent et ses perspectives d'évolution.

À cet effet, l'entreprise ou l'établissement établit 1 fois par an un bilan de la répartition, par catégorie professionnelle et par sexe, du nombre des heures travaillées par les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent par rapport à celles effectuées par les salariés à temps complet et à temps partiel.

Ce bilan est porté à la connaissance du comité d'entreprise ou d'établissement, à défaut de celle des délégués du personnel ainsi que des délégués syndicaux, préalablement à cette réunion.

Il est également porté par chaque entreprise à la connaissance d'un des syndicats patronaux, signataire de la convention collective et est consolidé dans le rapport annuel sur l'évolution économique, la situation de l'emploi et des salaires dans la branche professionnelle.

**2.** Les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent, bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps complet en ce qui concerne les institutions représentatives du personnel.

## **Article 16.6 | Dispositions conventionnelles**

**1.** Les salariés employés sous contrat de travail intermittent bénéficient des droits et avantages accordés aux autres salariés de l'entreprise ou établissement, au prorata de leur temps de travail, compte tenu d'adaptations éventuelles dans les accords d'entreprise ou d'établissement.

**2.** Pour la détermination de tous les droits liés à l'ancienneté dans l'entreprise et à ceux liés à l'ancienneté continue dans la branche, les périodes d'inactivité prévues au contrat, sont prises en compte en totalité.

**3.** Jours fériés : les salariés employés sous contrat de travail intermittent bénéficient du régime des jours fériés des travailleurs permanents pendant leur période d'activité prévues au contrat.

**4.** Congés payés légaux et conventionnels : les droits aux congés payés des salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent sont déterminés par la législation en vigueur. Les périodes d'inactivité prévues au contrat sont assimilées conventionnellement à des périodes de travail effectif pour le calcul du droit à congé payé.

**5.** Complément de salaire en cas d'accident, maladie : les salariés intermittents bénéficient des mêmes dispositions que les salariés à temps plein pendant leurs périodes théoriques de travail.

**6.** Formation professionnelle : la formation des salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent est en priorité dispensée dans les périodes non travaillées.

## **Article 17 | Conditions d'emploi et de travail des salariés à temps partiel**

### **Article 17.1 | Définition**

Conformément à l'article L. 3123-1 du code du travail, sont considérés comme horaires à temps partiel, les horaires inférieurs à la durée légale du travail.

## **Article 17.2 | Mise en place des contrats à temps partiel**

Le travail à temps partiel peut être pratiqué après avis du CSE. Cet avis est transmis dans un délai de 15 jours à l'inspecteur du travail.

En l'absence de représentation du personnel, les horaires de travail à temps partiel peuvent être pratiqués, sous réserve que l'inspecteur du travail en ait été préalablement informé.

## **Article 17.3 | Le contrat de travail**

Le contrat de travail des salariés à temps partiel est un contrat écrit. IL est établi à l'embauche et mentionne notamment :

1° La qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;

2° Les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification ;

3° Les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié ;

4° Les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat.

## **Article 17.4 | Durée de travail hebdomadaire**

Le contrat à temps partiel doit respecter une durée minimale hebdomadaire de 24 heures ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée (104 heures) ou à l'équivalent annualisé (1 102 heures) de cette durée.

## **Article 17.5 | Modalités de mise en pratique des horaires à temps partiel**

**1.** Sous réserve des dispositions de l'article L. 3123-7 du code du travail, à l'exception des employés de nettoyage, qui bénéficient d'une dérogation spécifique, aucun salarié à temps partiel ne peut effectuer au cours d'une même journée un horaire inférieur à 3 heures de travail effectif sauf accord écrit.

**2.** Lorsque le salarié effectue un horaire inférieur ou égal à quatre heures de travail effectif au cours d'une même journée, ces heures sont obligatoirement consécutives, sauf accord écrit.

**3.** Pour un salarié occupé à temps partiel effectuant un horaire de travail effectif supérieur à 4 heures au cours d'une même journée, chaque séquence de travail ne peut être inférieure à 2 heures et ce travail journalier ne peut donner lieu qu'à une seule coupure, sauf accord écrit du salarié. Cette coupure doit avoir une durée inférieure ou équivalente à la durée de la séquence la plus longue, sauf accord écrit.

## **Article 17.6 | Heures complémentaires**

Les heures complémentaires sont celles qui sont effectuées au-delà de la durée du travail prévue au contrat. Le salarié peut en refuser le principe lors de la négociation de son contrat.

Elles peuvent être effectuées à la demande de l'employeur en application du contrat de travail, dans la limite du 1/3 de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans le contrat.

Le salarié aura exceptionnellement la possibilité de refuser en motivant par écrit sa décision sous 24 heures, tout ou partie des heures complémentaires, sans que cela entraîne une faute ou la rupture de son contrat de travail pour licenciement, pour les raisons suivantes :

- soit s’il est informé moins de 3 jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues ;
- soit si les heures complémentaires sont accomplies au-delà des limites fixées par le contrat de travail.

Sauf remplacement lorsque, sur une période de plus de 16 semaines consécutives, le salarié a régulièrement effectué des heures complémentaires son horaire de base contractuel est revu avec son accord.

### **Article 17.7 | Rémunération**

Compte tenu de la durée de son travail et de son ancienneté dans l’entreprise, la rémunération d’un salarié à temps partiel est proportionnelle à celle du salarié qui, à qualification égale, occupe à temps complet un emploi correspondant dans l’entreprise ou l’établissement.

### **Article 17.8 | Égalité professionnelle**

Les salariés employés à temps partiel bénéficient des droits accordés aux salariés à temps complet par la loi, les conventions et accords collectifs d’entreprise ou d’établissement ou les usages, compte tenu de leurs conditions d’emploi et ce, y compris en matière de promotion, de carrière et de formation.

### **Article 17.9 | Modification de la nature du contrat**

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet et, les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement, ou à défaut, dans la même entreprise, ont priorité pour l’attribution d’un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d’un emploi équivalent. Cette priorité est attribuée, compte tenu des aptitudes du salarié intéressé.

L’employeur porte les emplois disponibles à la connaissance des salariés ayant manifesté par écrit l’intention d’obtenir un emploi à temps partiel ou de reprendre un emploi à temps plein.

Le passage d’un horaire à temps partiel à un horaire à temps plein et réciproquement, nécessite un accord écrit entre les salariés et l’employeur.

Le refus de l’employeur peut être fondé sur la compétence du salarié pour tenir l’emploi considéré.

Le salarié acceptant le statut de salarié à temps plein ne conserve pas les particularités qui étaient liées à son statut de salarié à temps partiel.

### **Article 17.10 | Représentation du personnel**

Les salariés occupant un emploi à temps partiel simultanément dans plusieurs entreprises ne sont éligibles que dans l’une de ces entreprises. Ils choisissent celle où ils font acte de candidature.

Le temps de travail mensuel d’un salarié à temps partiel ne peut être réduit de plus de 1/3 par l’utilisation des crédits d’heures auxquels il peut prétendre pour l’exercice des mandats détenus par lui au sein de l’entreprise. Le solde éventuel de ce crédit d’heures passées peut être utilisé en dehors des heures de travail de l’intéressé.

Le crédit d’heures utilisé en dehors du temps de travail est rémunéré comme tel et n’est pas décompté du contingent d’heures complémentaires.

## Article 17.11 | *Garanties collectives*

1. Sous réserve des dispositions légales, compte tenu de la situation actuelle de l'emploi et, dans la limite des moyens d'information dont elles disposent, les entreprises s'interdisent d'embaucher à temps partiel des salariés employés à temps plein par ailleurs.

2. Le chef d'entreprise a l'obligation d'établir, chaque année, un rapport annuel unique du travail à temps partiel réalisé par l'entreprise, pour présentation au comité d'entreprise ou à défaut, aux délégués syndicaux. Ce bilan doit porter notamment sur le nombre, le sexe, la qualification des salariés concernés.

Lors de la réunion annuelle, au cours de laquelle est présenté ce bilan, le chef d'entreprise doit exposer les raisons qui l'ont amené à refuser à certains salariés le passage du temps complet au temps partiel et vice-versa si le cas s'est produit.

Ce bilan sera également communiqué aux délégués syndicaux.

## Article 18 | *Contrats précaires*

Conformément aux lois et règlements en vigueur, il peut être conclu des contrats à durée déterminée ou des contrats de mise à disposition de personnel avec des entreprises de travail temporaire.

Le recours à ces contrats étant dérogatoire au droit commun, les parties à la présente convention reconnaissent qu'il ne doit pas se substituer aux possibilités de création d'emploi à caractère permanent. Le chef d'entreprise veille à ce que l'information du CSE sur l'emploi prenne en considération le phénomène de la précarité (nombre de contrats et dans la mesure du possible de reconductions et de refus).

Il est ensuite constaté le caractère par nature saisonnier de l'activité des entreprises relevant de la présente convention. À titre indicatif, de façon habituelle, avec décalage possible de 15 jours, la saison d'automne se situe de mi-septembre à mi-décembre et celle de printemps de mi-février à mi-juin.

L'employeur ayant occupé un salarié dans un emploi à caractère saisonnier, dans la même entreprise, pendant tout ou partie de deux saisons identiques consécutives et dont le contrat de travail est arrivé à son terme initial, (exclusion ainsi faite des cas de rupture anticipée ou à l'initiative du salarié), lui propose (sauf motif réel et sérieux) par tout moyen, un emploi de même nature, pour la saison identique suivante.

Ainsi, suite à la proposition de l'employeur, le salarié saisonnier devra faire connaître par écrit au moins 45 jours avant le début de la saison suivante concernée (printemps, ou automne), soit au plus tard le 1<sup>er</sup> août ou le 1<sup>er</sup> janvier, sa volonté de bénéficier d'un nouveau contrat de travail à durée déterminée saisonnier.

Sauf motif réel et sérieux, l'employeur proposera alors au salarié concerné, dans un délai de 30 jours de réception de la demande du salarié, un nouveau contrat de travail à durée déterminée saisonnier.

Ainsi, au cas où l'activité saisonnière ne permet pas la reprise de tous les saisonniers ayant demandé à bénéficier de la reconduction de leur emploi définie ci-dessus ou en cas de demande tardive, l'employeur reste libre du choix du ou des salariés qui sont repris.

Aussi, pour les saisonniers ne disposant pas de clause de reconduction ou lorsque cette clause ne serait pas respectée par l'employeur, les saisonniers bénéficieront d'une indemnité correspondant à 10 % de l'ensemble des salaires perçus pendant la saison.

Dans l'hypothèse du décalage du démarrage de la saison rendant impossible la proposition d'un nouveau contrat de travail dans le respect du délai de 30 jours, l'employeur en informe le salarié par tout moyen écrit.

Ce nouveau contrat de travail ne comporte pas de période d'essai, sauf affectation sur un emploi de nature différente (poste, rayon, etc.) de celui tenu lors de la précédente saison. En cas de besoin d'adaptation du salarié saisonnier, celui-ci bénéficiera d'une formation, à l'initiative de l'employeur.

Le salarié qui a reçu une proposition de contrat de travail et qui n'y a pas répondu favorablement sous quinzaine perd le bénéfice du droit à reconduction.

Pour calculer l'ancienneté du salarié et les droits qui y sont attachés, les durées des contrats de travail à caractère saisonnier dans une même entreprise sont cumulées.

Dans ces conditions et conformément aux dispositions relatives à la classification des emplois et aux grilles de rémunération, la rémunération du salarié ayant plus de 2 ans d'ancienneté dans le même coefficient sera au moins égale à la rémunération minimale correspondant à celui-ci majorée de deux points et au-delà de 5 ans et dans les mêmes conditions majorées de trois points.

En cas de titularisation ultérieure en CDI d'un salarié ayant bénéficié d'un ou plusieurs contrats de travail pour occuper un emploi saisonnier, son ancienneté cumulée, calculée sur la base des contrats successifs effectués, dans l'entreprise sera prise en compte dans l'acquisition de ses droits dans l'entreprise, en particulier pour le calcul de l'indemnité de départ (ex. licenciement, rupture conventionnelle ou retraite).

Tout salarié intérimaire, utilisé pour des missions fréquentes dans la même entreprise, bénéficie de la priorité d'embauche s'il en fait la demande.

## **Titre IV Salaires et classification**

### **Article 19 | Classification**

Le personnel est réparti dans la grille de classification figurant en annexe I. À défaut de correspondance expresse de l'emploi exercé avec l'une des positions de ladite grille, le salarié sera classé par référence aux emplois similaires.

En fonction de l'organisation de l'entreprise et dans le cadre de son activité professionnelle, le personnel peut être amené à effectuer accessoirement divers travaux sans que cela remette en cause le classement individuel correspondant à l'activité principale.

### **Article 20 | Rémunération minimale**

Les coefficients hiérarchiques affectés aux emplois définis en annexe I, déterminent les salaires minima mensuels pour chaque catégorie au-dessous desquels aucun salarié de l'un ou de l'autre sexe, âgé d'au moins 18 ans ou âgé de moins de 18 ans mais ayant plus de 6 mois de pratique professionnelle, ne peut être rémunéré, eu égard à son classement dans la grille de classification.

Ces minima sont obtenus en affectant le coefficient hiérarchique d'une valeur du point. Les valeurs du point font l'objet de discussions périodiques, au minimum une fois par an.

La rémunération minimale appliquée aux salariés travaillant à temps partiel est calculée suivant les salaires minima ci-dessus, réduits en fonction de leur horaire particulier.

### **Article 21 | Rémunération garantie**

Sauf dispositions législatives ou réglementaires, notamment celles relatives à des contrats de type particulier, aucun salarié travaillant à temps complet et âgé de plus de 18 ans ou, s'il est âgé

de moins de 18 ans justifiant d'un moins 6 mois de pratique professionnelle, ne peut percevoir, quel que soit son classement dans la grille des emplois, une rémunération inférieure au Smic.

Par ailleurs et conformément à l'article L. 2241-10 du code du travail, lorsque le salaire minimum national professionnel des salariés sans qualification est inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance, les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels se réunissent pour négocier sur les salaires.

À défaut d'initiative de la partie patronale dans les trois mois, la négociation s'engage dans les quinze jours suivant la demande d'une organisation syndicale de salariés représentative dans le champ de la convention collective.

## **Article 22 | Structure des salaires**

La rémunération est fixée en fonction de l'horaire hebdomadaire réellement effectué.

La comparaison des salaires réels et des rémunérations minimales mensuelles correspondant aux différents coefficients hiérarchiques, s'effectue sur la base du salaire correspondant à 35 heures hebdomadaires.

En conséquence, si le salaire mensuel est établi pour un horaire supérieur ou inférieur, il est préalablement rétabli sur une base de 35 heures hebdomadaires.

## **Article 23 | Jeunes travailleurs**

Sauf dispositions législatives ou réglementaires contraires, les jeunes travailleurs de l'un ou de l'autre sexe âgés de moins de 18 ans sont rémunérés au minimum sur la base du Smic minoré de 20 % avant 17 et de 10 % entre 17 et 18 ans.

Ces abattements ne s'appliquent pas aux apprentis dont la rémunération est réglée par des dispositions particulières.

Conformément aux dispositions légales, pour les jeunes travailleurs justifiant de 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité de leur emploi, l'abattement est supprimé.

## **Article 24 | Personnes en situation de handicap**

Les employeurs doivent respecter les lois et règlements en vigueur concernant l'emploi des travailleurs en situation de handicap et bénéficiaires de l'OETH.

Les entreprises occupant moins de 20 salariés doivent s'efforcer d'améliorer l'insertion des personnes en situation de handicap dans la vie professionnelle dans la mesure où la définition du poste de travail le permet.

Les entreprises occupant 20 salariés et plus privilégient l'emploi direct des personnes en situation de handicap. Un référent chargé d'orienter, informer et accompagner ces personnes est désigné dans les entreprises de 250 salariés et plus.

# **Titre V Temps de travail et de repos**

## **Article 25 | Durée du travail**

La durée et l'organisation du temps de travail sont définies par chaque employeur dans le cadre des lois et règlements en vigueur.

La durée normale hebdomadaire du travail effectif est actuellement de 35 heures. Sauf dérogation légale, cette durée ne peut dépasser 48 heures par semaine et en moyenne 44 heures sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, conformément aux dispositions de l'article L. 3121-22 du code du travail.

Lorsqu'un horaire flexible existe au sein d'une entreprise permettant une compensation des dépassements individuels à l'horaire hebdomadaire, les modalités de cette compensation sont affichées à côté de l'horaire collectif. Le système mis en place ne doit pas avoir pour conséquence de rendre plus difficile l'exercice du droit syndical.

## **Article 26 | Répartition du travail. Modulation sur l'année**

En application du dispositif particulier de modulation construit par les partenaires sociaux, les modalités de la modulation des horaires de travail sont prévues en annexe à la présente convention collective.

## **Article 27 | Répartition hebdomadaire du travail**

Dans les entreprises soumises à la présente convention collective, la semaine civile s'entend du lundi 0 heure au dimanche 24 heures.

Tout salarié bénéficie de 4 jours de repos par quatorzaine dont 2 peuvent être pris par demi-journée. Des dérogations individuelles et exceptionnelles sont possibles à la demande écrite du salarié.

En tout état de cause, aucun salarié ne peut travailler plus de 6 jours par semaine.

## **Article 28 | Durée de la journée de travail. Amplitude**

La durée quotidienne du travail effectif ne peut excéder 10 heures par jour, sauf en cas de surcroît temporaire d'activité, en application du code du travail, notamment en cas de :

- travaux devant être exécutés dans un délai déterminé en raison de leur nature, des charges imposées à l'entreprise ou des engagements contractés par celle-ci (tels que traitement des produits périssables ou commandes urgentes) ;
- travaux saisonniers ;
- travaux impliquant une activité accrue pendant certains jours de la semaine, du mois ou de l'année.

Dans de tels cas, la durée quotidienne du travail effectif peut être portée jusqu'à 12 heures 1 fois par semaine.

En cas de recours au travail continu pour tout ou partie du personnel de l'entreprise ou de l'établissement, le temps de pause pour le déjeuner ne peut être inférieur à 45 minutes.

## **Article 29 | Travail de nuit**

Le recours au travail de nuit est exceptionnel. Il prend en compte les impératifs de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs et est justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique.

Sauf pour les salariés affectés à la surveillance nocturne, les heures effectuées entre 22 heures et 6 heures du matin subissent une majoration de 50 %. En cas de travail de nuit, pour une durée de plus de 4 heures, le salarié a droit à une prime de panier égale à 1 fois et demi le minimum garanti.

Afin d'organiser les garanties spécifiques accordées, le travail de nuit est mis en place dans l'entreprise ou l'établissement par accord collectif.

## **Article 30 | Heures supplémentaires et repos compensateur**

Le régime des heures supplémentaires est celui fixé par les lois et règlements en vigueur, sous réserve des particularités liées à la modulation des horaires.



Le service à la clientèle peut imposer un dépassement individuel non prévu de l'horaire des salariés à plein temps, dans la limite quotidienne d'une heure.

Les 5 premières heures supplémentaires sont soit compensées soit rémunérées avec majoration de 25 %. Les heures suivantes sont obligatoirement compensées par un repos selon les majorations légales.

Pour les heures supplémentaires ouvrant droit au repos compensateur, ce repos compensateur ne peut être pris que lorsque le salarié a capitalisé au moins 8 heures de repos. Il doit être pris avec accord de l'employeur et ne peut, en tout hypothèse, être pris, sauf accord, pendant les périodes de forte activité des saisons d'automne et de printemps.

### **Article 31 | Réglementation des dimanche et repos hebdomadaire**

Le travail du dimanche s'organise conformément aux dispositions prévues aux articles L. 3132-3 et suivants du code du travail.

Le repos hebdomadaire est pris par roulement en vertu des dispositions législatives ou réglementaires en vigueur. Les heures effectuées le dimanche bénéficient d'une majoration de 50 % du taux horaire de base du salarié concerné.

Les modalités pratiques d'application de cette majoration sont définies dans chaque établissement après consultation des institutions représentatives du personnel lorsqu'elles existent. Son paiement sous forme de repos compensateur ne peut se faire sans l'accord du salarié.

Chaque salarié bénéficie du repos du dimanche, au moins 1 dimanche sur 2 en moyenne sur l'année.

### **Article 32 | Congés payés**

Le personnel bénéficie des congés payés conformément à la loi.

L'année de référence pour apprécier les droits à congés est la période comprise entre le 1<sup>er</sup> juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours.

La durée du congé annuel est déterminée à raison de 2 jours et demi ouvrables par mois de travail.

La période légale de congé comprend la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre de chaque année.

Eu égard à la nature de l'activité et sauf accord contraire, les salariés sont présents pendant la saison de printemps.

La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables, sauf dérogation individuelle pour les salariés justifiant de contraintes géographiques particulières (étrangers par exemple). Le fractionnement éventuel des congés s'effectue conformément aux dispositions légales.

### **Article 33 | Congés pour événements familiaux**

Tout salarié bénéficie, sur justification et à l'occasion de certains événements familiaux énumérés dans le tableau ci-après, d'une autorisation exceptionnelle d'absence ne pouvant donner lieu ni à récupération ni à compensation ni à report.

Ces congés sont comptés comme temps de présence pour le calcul des congés payés.



En cas de coïncidence de circonstances, il ne peut y avoir cumul de jours de congés, seul le congé le plus avantageux étant alors accordé.

Congés pour événements familiaux	
Événement	Durée du congé
Mariage ou remariage du salarié Pacs du salarié	4 jours ouvrables
Mariage ou remariage d'un enfant	1 jour ouvrable
Décès du conjoint marié, concubin ou pacsé	3 jours ouvrables
Décès d'un enfant de moins de 25 ans	7 jours ouvrés
Décès d'une personne de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié	7 jours ouvrés
Décès d'un enfant de 25 ans ou plus	7 jours ouvrables
Décès d'un enfant lui-même parent, quel que soit son âge	7 jours ouvrés
Décès du frère ou de la sœur	3 jours ouvrables
Décès du père ou de la mère du salarié	3 jours ouvrables
Décès du père ou de la mère du conjoint du salarié	3 jours ouvrables
Naissance ou adoption (pour un même salarié, cumulables avec le congé de paternité, mais pas avec un congé de maternité ou d'adoption)	3 jours ouvrables
Annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant	2 jours ouvrables
Annonce de la survenue d'un cancer ou d'une pathologie chronique et évolutive chez un enfant	2 jours ouvrables

En cas de décès concernant un parent ci-dessus visé, le salarié peut prétendre à sa demande à juxtaposer des congés payés aux congés pour événements familiaux auxquels il a droit et dans la limite de la durée de ces derniers.

## Article 34 | Jours fériés

Parmi les 11 jours fériés légaux, 7 jours sont payés lorsqu'ils tombent un jour habituellement travaillé par le salarié ; à savoir :

■ Le 1<sup>er</sup> janvier, le lundi de Pâques, le lundi de Pentecôte, le 14 juillet, le 15 août, la Toussaint et Noël.

Le travail de ces jours fériés donne lieu à un repos payé d'une durée égale au nombre d'heures travaillées ce jour-là ou au paiement au taux horaire de base des heures effectuées le jour férié en sus de la rémunération mensuelle.

Lorsque l'un de ces 7 jours fériés coïncide avec le jour de repos hebdomadaire d'un salarié travaillant habituellement le dimanche, l'entreprise octroie un repos d'une durée équivalente.

Les dates de ces repos sont arrêtées par l'entreprise et peuvent être données en basse saison.

Le 1<sup>er</sup> Mai est réglé conformément aux dispositions légales. Il peut être travaillé.

Dans la mesure où ces jours fériés sont chômés, information en est donnée aux salariés 8 jours au moins à l'avance.

Chaque salarié bénéficie de 4 jours fériés chômés sur les 11 prévus par la loi.

## **Titre VI Incidence de la maladie**

### **Article 35 | Incidence de la maladie sur le contrat de travail**

Les absences justifiées par l'incapacité résultant de la maladie ou d'un accident, dûment constatées par un certificat médical envoyé à l'employeur dans les 48 heures ne constituent pas une rupture du contrat de travail.

Dans le cas où l'absence du salarié impose son remplacement immédiat, la direction fait appel dans toute la mesure du possible à un remplaçant provisoire.

Dans le cas où, sur une quelconque période de 12 mois consécutifs, les absences pour maladie ou accident de trajet sont supérieures :

- après 18 mois d'ancienneté, à 3 mois ;
- après cinq ans d'ancienneté, à 6 mois ;
- après 10 ans d'ancienneté à 9 mois, le remplacement effectif des intéressés et donc leur licenciement peut être effectué, sauf en cas d'affection longue durée reconnue comme telle par la sécurité sociale.

Pendant une durée de 6 mois à compter de sa consolidation ou de sa guérison, ce dont il informera l'employeur par l'envoi d'un certificat médical, et, à condition de l'avoir demandé par écrit dans le mois suivant la cessation de la relation de travail, le salarié ainsi licencié a droit, sous réserve de son aptitude médicale et de sa disponibilité, à une priorité d'embauchage dans les emplois permanents de sa catégorie relevant de ses compétences.

### **Article 36 | Complément de salaire pour cause de maladie**

Après une année d'ancienneté, le salarié absent pour cause de maladie, d'accident ou d'accident de trajet reçoit, à partir du 8<sup>e</sup> jour et jusqu'au 90<sup>e</sup> jour, une indemnité complémentaire aux indemnités versées par les assurances sociales portant la rémunération globale à 100 % du salaire net, hors primes, indemnités ou majorations liées à l'activité.

Pour les absences pour cause d'accident de travail, cette indemnité est versée dès le premier jour.

Les avantages ne sont accordés que sur production dans les 48 heures du début de l'arrêt, sauf cas de force majeure, d'un certificat médical, sauf éventuelle contre-visite médicale, le salarié pouvant exercer un droit de refus au premier médecin mandaté par l'employeur.

Ces périodes d'absence indemnisées sont accordées, dans la limite des droits acquis par chaque employé, déduction faite des jours d'absence pour maladie indemnisés dont l'intéressé a déjà pu bénéficier au cours des 12 mois précédant, de date à date, le début de la nouvelle maladie et de toutes autres prestations en espèces pouvant être réglées au cours de la même période par des organismes de sécurité sociale ou par un régime d'assurances.

L'ensemble de ces dispositions doit s'entendre sous réserve des dispositions légales ou réglementaires ayant le même objet.

## **Titre VII Rupture du contrat de travail**

### **Article 37 | Rupture du contrat. Préavis**

La démission fait l'objet d'un écrit remis ou adressé à l'employeur. Elle n'a pas à être motivée.

En cas de démission, les salariés devront respecter les durées de préavis suivantes :

- employés, ouvriers : 15 jours ;
- agents de maîtrise : 1 mois ;
- cadres : 2 mois.

Ces délais sont portés à 1 mois, 2 mois et 3 mois au-delà d'1 an d'ancienneté.

Exception faite des congés payés dont les dates auront été fixées avant la notification de démission, aucun événement même suspendant le contrat de travail n'a pour effet de prolonger la durée du préavis qui constitue un délai préfix, l'employeur et le salarié pouvant, d'un commun accord convenir d'une durée de préavis différente en fonction des nécessités du service et des contraintes du salarié.

En cas de licenciement et sauf faute grave ou lourde, un préavis devra être respecté dont la durée figure dans le tableau ci-après.

Celle des parties qui n'observe pas le préavis devra à l'autre une indemnité égale à la rémunération du préavis restant à courir. Cette indemnité n'est pas due toutefois, en cas de licenciement si le salarié ne respecte pas le préavis pour prendre un nouvel emploi.

Préavis de licenciement		
	Ancienneté inférieure à 2 ans	Ancienneté supérieure ou égale à 2 ans
Employés	1 mois	2 mois
Agents de maîtrise	2 mois	
Cadres	3 mois	

## Article 38 | Absence pour recherche d'emploi

Pendant la période du préavis prévu au tableau ci-dessus et jusqu'au moment où ils auraient trouvé un nouvel emploi, les salariés ayant fait l'objet d'un licenciement ou d'une démission sont autorisés à s'absenter 2 heures par jour pour rechercher celui-ci.

Ces 2 heures peuvent être prises un jour à la convenance de l'employeur et le jour suivant à la convenance du salarié ou suivant d'autres modalités, d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

Ce droit cesse dès que le salarié a trouvé l'emploi recherché. Le salarié qui utiliserait ce temps à autre chose, commettrait une faute pouvant entraîner son renvoi immédiat.

En cas de licenciement, ces heures n'entraînent aucune diminution de salaire.

## Article 39 | Indemnité de licenciement

Sauf en cas de faute grave ou de faute lourde, le licenciement ouvre droit au profit de tout salarié justifiant d'une ancienneté ininterrompue de plus de 8 mois dans l'entreprise à une indemnité de licenciement correspondant à :

- 1/4 de mois de salaire par année de présence jusqu'à 10 ans d'ancienneté ;
- 1/3 pour les années au-delà de 10 ans.

Le salaire pris en compte, appelé salaire de référence, est déterminé en prenant en compte, selon la formule la plus avantageuse :

- soit la moyenne mensuelle des 12 derniers mois précédant le licenciement ;
- soit la moyenne mensuelle des 3 derniers mois. Dans ce cas, les primes et gratifications exceptionnelles ou annuelles sont prises en compte en proportion du temps de travail effec-

tué. Si une prime annuelle a été perçue, il faut ajouter 1/12 du montant de la prime à chacun des 3 derniers mois de référence.

#### **Article 40 | *Départ et mise à la retraite***

La rupture du contrat de travail, à l'initiative de l'employeur dans les conditions ci-dessous, est qualifiée de mise à la retraite.

Le départ à l'initiative du salarié pour bénéficier d'une pension de retraite est qualifié de départ en retraite.

#### **Article 40.1 | *Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur***

L'employeur peut proposer une mise à la retraite du salarié si celui-ci remplit simultanément les 2 conditions suivantes et à partir du moment où il les remplit :

- pouvoir bénéficier d'une retraite à taux plein ;
- avoir au moins l'âge légal de départ en retraite.

Lorsque ces conditions ne sont pas réunies, la rupture du contrat de travail constitue un licenciement.

Avant la date à laquelle le salarié atteint l'âge fixé au 1<sup>o</sup> de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale et dans un délai fixé par décret, l'employeur interroge par écrit le salarié sur son intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse.

L'accord du salarié est nécessaire lorsque pour la mise à la retraite des salariés de moins de 70 ans. Au-delà, l'accord du salarié n'est pas nécessaire.

L'employeur qui procède à la mise à la retraite est tenu d'observer un préavis de 3 mois. Le salarié mis à la retraite a droit à une indemnité de départ en retraite qui ne peut être inférieure à l'indemnité de licenciement et dont l'assiette est celle définie à l'article 39 ci-avant.

#### **Article 40.2 | *Départ à la retraite à l'initiative du salarié***

Tout salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de retraite est tenu d'observer un préavis de 2 mois et a droit à une indemnité de départ en retraite calculée à raison de 1/10 de mois de salaire par année de présence. L'assiette de la présente indemnité est celle définie à l'article 39 ci-dessus.

### **Titre IX Commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle**

#### **Article 41 | *Principes***

Il est créé une commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle qui sanctionne en conformité avec les dispositions du titre I<sup>er</sup> de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi.

#### **Article 42 | *Négociation***

Les parties au présent accord conviennent de se rencontrer dans les 6 mois de la signature de la présente convention afin de lancer les bases d'une négociation sur les objectifs de la formation.

## **Titre X Dispositions finales**

### **Article 43 | Entrée en vigueur**

La présente convention collective est conclue pour une durée indéterminée. Elle entre en vigueur le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension, date à laquelle elle se substituera à l'intégralité des dispositions conventionnelles antérieures allant du titre I<sup>er</sup> « Dispositions générales » au titre IX « Commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle ».

### **Article 44 | Dépôt et extension de la convention collective**

La présente convention collective est déposée auprès des services compétents, dans les conditions de l'article D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires s'engagent à demander l'extension de la présente convention.

*Fait à Paris, le 10 octobre 2022.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe

### ■ Textes attachés :

Annexe I à la convention collective nationale du 3 décembre 1993.

Annexe III – Accord de modulation des horaires.

Annexe IV – Avenant cadres.

Accord du 27 décembre 1994 relatif à la formation professionnelle.

Accord du 23 novembre 1995 relatif à la formation professionnelle.

Avenant du 12 décembre 1995 relatif au règlement intérieur des commissions nationales de conciliation et d'interprétation.

Accord du 18 juillet 1997 relatif aux certificats de qualification professionnelle.

Accord du 2 juin 1999 relatif à la réduction du temps de travail.

Adhésion par lettre du 6 décembre 2004 de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale des jardineries et graineteries.

Avenant du 29 mars 2005 relatif à la formation professionnelle.

Avenant du 12 juin 2008 portant modification des chapitres VIII et IX de l'avenant du 29 mars 2005 relatif à la formation professionnelle.

Accord du 11 juin 2009 relatif au régime de prévoyance.

Accord du 27 janvier 2010 relatif à l'épargne salariale.

Accord du 19 mai 2010 relatif au choix de l'organisme collecteur des cotisations finançant la formation professionnelle.

Avenant du 22 septembre 2010 relatif à l'utilisation des contributions mutualisées formations professionnelles continues des entreprises.

Accord du 30 mars 2011 relatif à la formation professionnelle.

Avenant du 16 juin 2011 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Avenant n° 1 du 16 juin 2011 relatif à la classification.

Accord du 18 novembre 2011 relatif à la formation professionnelle.

Accord du 13 décembre 2011 relatif au contrat à durée déterminée à objet défini.

Dénonciation par lettre du 4 novembre 2011 de la FNMJ à l'avenant du 22 septembre 2010 relatif à la formation professionnelle.

Avenant n° 1 du 18 septembre 2012 à l'accord du 27 janvier 2010 relatif à l'épargne salariale.

Avenant n° 2 du 18 janvier 2013 à l'accord du 11 juin 2009 relatif à la prévoyance.

Avenant du 29 mars 2013 portant modification de l'article 1<sup>er</sup> de l'avenant du 30 mars 2011 relatif à la professionnalisation.

Avenant du 29 mars 2013 à l'accord du 18 novembre 2011 relatif aux missions de l'OPCA.

Accord du 27 septembre 2013 relatif au contrat de génération.

Adhésion par lettre du 3 février 2014 du SYNAPSES à la convention.

Avenant n° 3 du 26 septembre 2014 à l'accord du 11 juin 2009 relatif au régime de prévoyance.

Dénonciation par lettre du 6 février 2015 de la FNMJ des accords et des avenants relatifs à la formation professionnelle.

Accord du 25 septembre 2015 relatif à la formation professionnelle.

Avenant n° 4 du 25 septembre 2015 à l'accord du 11 juin 2009 relatif au régime de prévoyance.

Accord du 8 juin 2016 relatif aux forfaits annuels en jours pour les cadres.

Avenant n° 5 du 24 janvier 2017 à l'accord du 11 juin 2009 relatif au régime de prévoyance.

Accord du 27 juin 2017 relatif aux modalités de reconduction des contrats saisonniers et à la prise en compte de l'ancienneté des salariés saisonniers.

Avenant n° 6 du 15 décembre 2017 à l'accord du 11 juin 2009 relatif au régime de prévoyance.

Avenant du 14 juin 2018 relatif à la mise en place de la CPPNI.

Avenant du 14 décembre 2018 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences.

Accord temporaire du 5 mai 2020 relatif à l'aménagement du temps de travail.

Accord du 4 juin 2021 relatif aux salaires pour l'année 2021 (mise en conformité de l'accord du 20 janvier 2021).

■ Textes salaires :

Annexe II à la convention collective nationale du 3 décembre 1993 « Salaires ».

Accord du 10 juillet 2008 relatif aux salaires au 1<sup>er</sup> septembre 2008.

Accord du 23 juin 2009 relatif aux salaires au 1<sup>er</sup> juillet 2009.

Accord du 19 mai 2010 relatif aux salaires au 1<sup>er</sup> juillet 2010.

Accord « Salaires » du 31 mars 2011.

Accord du 6 juillet 2012 relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> juillet 2012.

Accord du 18 janvier 2013 relatif aux salaires minima au 1<sup>er</sup> janvier 2013.

Accord du 17 avril 2015 relatif aux salaires minima au 1<sup>er</sup> mai 2015.

Accord du 3 février 2016 relatif aux salaires minima au 1<sup>er</sup> mars 2016.

Accord du 27 juin 2017 relatif aux salaires minima au 1<sup>er</sup> juillet 2017.

Accord du 11 janvier 2019 relatif aux salaires minima au 1<sup>er</sup> janvier 2019.

Accord du 20 janvier 2021 relatif aux salaires au 1<sup>er</sup> janvier 2021.

**Avenant du 17 octobre 2022**

à l'accord du 7 mars 2016  
relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie

NOR : ASET2251413M

IDCC : 1996

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

**FSPF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FSS CFDT ;**

**FNSCIC CFE-CGC ;**

**UFIC UNSA ;**

**Pharmacie LABM FO,**

d'autre part,

Vu le code du travail, notamment son article L. 6325-14 ;

Vu l'accord-cadre multiprofessionnel étendu du 25 juin 2015 destiné à assurer le développement de la formation et la sécurisation des parcours professionnels des salariés des entreprises libérales ;

Vu la convention collective nationale étendue de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997 ;

Vu l'accord collectif national du 7 mars 2016 relatif à l'accès des salariés à la formation professionnelle tout au long de la vie dans la branche professionnelle de la pharmacie d'officine, notamment son article 21 ;

Vu l'accord collectif national étendu du 19 septembre 2007 modifié relatif aux certificats de qualification professionnelle dans la branche professionnelle de la pharmacie d'officine ;

Les parties signataires sont convenues, dans le cadre du présent accord, des dispositions suivantes :

**Préambule**

Considérant d'une part, que l'article 21 « Formations éligibles en priorité au contrat de professionnalisation » de l'accord collectif national étendu du 7 mars 2016 susvisé fait de la préparation du diplôme de préparateur en pharmacie et des certificats de qualification professionnelle établis par la CPNEFP de la pharmacie d'officine, des formations éligibles en priorité au contrat de professionnalisation ;



Considérant d'autre part, que l'article L. 6325-14 du code du travail permet, par accord de branche, de porter au-delà de 25 % de la durée totale du contrat la durée des actions de professionnalisation pour certaines catégories de bénéficiaires, notamment pour ceux mentionnés à l'article L. 6325-1-1 ou pour ceux qui visent des formations diplômantes ;

Les parties signataires sont convenues de ce qui suit.

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

À l'article 21 « Formations éligibles en priorité au contrat de professionnalisation » de l'accord collectif national étendu du 7 mars 2016 susvisé, est ajouté, après le premier alinéa, un alinéa ainsi rédigé :

« À ce titre, pour les publics visant les formations diplômantes que sont le brevet professionnel de préparateur en pharmacie et le diplôme d'études universitaires scientifiques et techniques de préparateur/technicien en pharmacie, la durée des actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques mis en œuvre par l'organisme de formation peut être portée au-delà de 25 % de la durée totale du contrat de professionnalisation, sans pouvoir toutefois excéder 35 % de cette même durée. »

## Article 2

I. À l'article 16.1 « Maître d'apprentissage » de l'accord collectif national étendu du 7 mars 2016 susvisé, le quatrième alinéa est remplacé par les dispositions suivantes :

« Le maître d'apprentissage peut être le pharmacien titulaire ou être choisi, sur la base du volontariat, parmi les salariés de l'officine, sous réserve du respect des conditions de compétences professionnelles fixées par l'article R. 6223-22 du code du travail. S'agissant de la préparation du brevet professionnel de préparateur en pharmacie ou du diplôme d'études universitaires scientifiques et techniques de préparateur/technicien en pharmacie, les personnes titulaires de ce brevet ou de ce diplôme, ou du diplôme de pharmacien, et justifiant d'au moins une année d'exercice, peuvent se porter candidates au rôle de maître d'apprentissage. »

II. Au premier alinéa de l'article 17 « Effectifs salariés en formation en alternance » de l'accord collectif national étendu du 7 mars 2016 susvisé, les termes « un nombre N de salariés préparant le brevet professionnel de préparateur en pharmacie » sont remplacés par les termes « un nombre N de salariés préparant le brevet professionnel de préparateur en pharmacie ou le diplôme d'études universitaires scientifiques et techniques de préparateur/technicien en pharmacie ».

III. L'article 18 « Préparation du brevet professionnel de préparateur en pharmacie » de l'accord collectif national étendu du 7 mars 2016 susvisé est modifié comme suit :

- l'intitulé est complété par les termes « ou du diplôme d'études universitaires scientifiques et techniques de préparateur/technicien en pharmacie » ;
- au premier alinéa, les termes « conduisant au brevet professionnel de préparateur en pharmacie. » sont remplacés par les termes « conduisant au brevet professionnel de préparateur en pharmacie ou au diplôme d'études universitaires scientifiques et techniques de préparateur/technicien en pharmacie. » et les termes « Ce diplôme peut également se préparer » sont remplacés par les termes « Ces diplômes peuvent également se préparer » ;
- au deuxième alinéa, les termes « la préparation du brevet professionnel de préparateur en pharmacie » sont remplacés par les termes « la préparation du brevet professionnel de préparateur en pharmacie ou du diplôme d'études universitaires scientifiques et techniques de préparateur/technicien en pharmacie » ;

- au septième alinéa, les termes « préparant au brevet professionnel de préparateur en pharmacie » sont remplacés par les termes « préparant au brevet professionnel de pharmacie ou au diplôme d'études universitaires scientifiques et techniques de préparateur/technicien en pharmacie » ;
- le neuvième alinéa est remplacé par un alinéa ainsi rédigé : « La durée de la formation dispensée en centre et la durée de l'activité professionnelle requises pour se présenter à l'examen sont fixées par voie réglementaire. » ;
- à l'avant-dernier alinéa, les termes « préparant le brevet professionnel de préparateur en pharmacie » sont remplacés par les termes « préparant le brevet professionnel de préparateur en pharmacie ou le diplôme d'études universitaires scientifiques et techniques de préparateur/technicien en pharmacie ».

**IV.** Au premier alinéa de l'article 21 « Formations éligibles en priorité au contrat de professionnalisation » de l'accord collectif national étendu du 7 mars 2016 susvisé, les termes « ayant pour objet la préparation du brevet professionnel de préparateur en pharmacie » sont remplacés par les termes « ayant pour objet la préparation du brevet professionnel de préparateur en pharmacie ou du diplôme d'études universitaires scientifiques et techniques de préparateur/technicien en pharmacie ».

### Article 3

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, prendra effet à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2022.

Il sera déposé et fera l'objet d'une demande d'extension à l'initiative de la partie la plus diligente dans les conditions prévues par le code du travail.

Le présent avenant peut être révisé selon les modalités prévues aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail. Il peut être dénoncé selon les modalités prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

La branche professionnelle de la pharmacie d'officine étant composée à 99,90 % d'officines de pharmacie de moins de cinquante salariés, les dispositions du présent avenant ont été rédigées en considération des spécificités de ces entreprises (source DARES, fiche statistique de branche 2020). Par voie de conséquence, l'adoption des stipulations mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail ne se justifie pas.

Conformément à la faculté qui leur est offerte par la circulaire ministérielle du 23 mai 2011 relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises, les parties signataires s'accordent pour demander l'application la plus rapide possible de l'arrêté d'extension du présent avenant.

*Fait à Paris, le 17 octobre 2022.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant du 17 octobre 2022**

à l'accord du 10 avril 2020

relatif au suivi des régimes de prévoyance et de frais de soins de santé  
et à l'utilisation des réserves constituées antérieurement au 1<sup>er</sup> janvier 2018

NOR : ASET2251414M

IDCC : 1996

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

**FSPF ;**

**USPO,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNIC CGT ;**

**FSS CFDT ;**

**FNSCIC CFE-CGC ;**

**UFIC UNSA ;**

**Pharmacie LABM FO,**

d'autre part,

Vu le code de la sécurité sociale ;

Vu la convention collective nationale étendue de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997 et ses annexes, notamment son annexe IV « Régimes décès, incapacité de travail, invalidité, maternité-paternité et régimes frais de soins de santé des salariés de la pharmacie d'officine » ;

Vu l'accord collectif national du 2 octobre 2017 étendu portant recommandation de l'APGIS pour l'assurance des régimes décès, incapacité de travail, invalidité, maternité-paternité et des régimes frais de soins de santé des salariés de la pharmacie d'officine et instituant des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité, modifié en dernier lieu par avenant du 5 juin 2020 ;

Vu l'accord collectif national du 10 avril 2020 relatif au suivi des régimes de prévoyance et de frais de soins de santé de la pharmacie d'officine et à l'utilisation des réserves constituées antérieurement au 1<sup>er</sup> janvier 2018, modifié en dernier lieu par avenant du 6 juillet 2020 ;

Vu la convention du 10 avril 2020 de suivi des régimes de prévoyance et de santé et d'utilisation des réserves conclue entre les organisations syndicales représentatives dans la branche professionnelle de la pharmacie d'officine, KLESIA prévoyance et l'APGIS, notamment ses avenants n° 1 et n° 2 du 4 juillet 2022.

## Préambule

Afin d'annexer à l'accord collectif national du 10 avril 2020 susvisé les avenants n° 1 et n° 2 en date du 4 juillet 2022 à la convention du 10 avril 2020 de suivi des régimes de prévoyance et de santé et d'utilisation des réserves conclue entre les organisations syndicales représentatives dans la branche professionnelle de la pharmacie d'officine, KLESIA prévoyance et l'APGIS, les parties signataires sont convenues de ce qui suit.

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

Les avenants n° 1 et n° 2 en date du 4 juillet 2022 à la convention du 10 avril 2020 de suivi des régimes de prévoyance et de santé et d'utilisation des réserves conclue entre les organisations syndicales représentatives dans la branche professionnelle de la pharmacie d'officine, KLESIA Prévoyance et l'APGIS, sont annexés à l'accord collectif national du 10 avril 2020 susvisé.

## Article 2

L'article 5 « Dispositions finales » de l'accord collectif national du 10 avril 2020 susvisé est renuméroté en article 4.

Le dernier alinéa de ce même article est remplacé par les dispositions suivantes :

« Annexes :

- convention de suivi des régimes de prévoyance et de santé et d'utilisation des réserves conclue entre les organisations syndicales représentatives dans la branche professionnelle de la pharmacie d'officine, KLESIA prévoyance et l'APGIS, en date du 10 avril 2020 ;
- avenant n° 1 du 4 juillet 2022 ;
- avenant n° 2 du 4 juillet 2022 ; »

## Article 3

Le présent avenant prend effet à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2022 et pour une durée égale à celle de l'accord collectif national du 10 avril 2020 qu'il révisé.

Il sera déposé à l'initiative de la partie la plus diligente.

Il pourra être révisé selon les modalités prévues aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

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

La branche professionnelle de la pharmacie d'officine étant composée à 99,90 % d'officines de pharmacie de moins de cinquante salariés, les dispositions du présent avenant ont été rédigées en considération des spécificités de ces entreprises (source DARES, fiche statistique de branche 2020). Par voie de conséquence, l'adoption des stipulations mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail ne se justifie pas.

*Fait à Paris, le 17 octobre 2022.*

(Suivent les signatures.)

### **Avenant n° 1 du 4 juillet 2022 relatif à la convention de suivi des régimes de prévoyance et de santé et d'utilisation des réserves**

#### **Préambule**

Afin de mettre en place, quel que soit l'assureur, un suivi technique harmonisé des régimes de prévoyance et de santé institués au titre des dispositions des annexes IV.1, IV.2 et IV.3 de la CCN de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997, les parties ont signé, le 10 avril 2020, une convention visant à permettre aux partenaires sociaux :

- d'avoir une vision globale de l'évolution de la sinistralité prévoyance et santé pour chaque catégorie de personnel (non cadre d'une part, cadre et assimilé d'autre part) pour faire évoluer les régimes dans le temps ; et ;
- de gérer l'utilisation des réserves issues de l'ex-désignation.

Depuis l'entrée en vigueur de la convention, chaque partie a exécuté la convention conformément à ses obligations.

Par la suite, du fait de la pandémie de Covid et de l'évolution de l'environnement, les parties ont été amenées à modifier certaines pratiques pour mieux répondre aux besoins des adhérents et des participants.

Afin de formaliser les évolutions intervenues, elles sont donc convenues de modifier certains points de la convention conformément à l'article 3.3.2 de la convention.

C'est dans ce cadre que le présent avenant est signé.

Il a principalement pour objet :

- de préciser les modalités de recours au tiers de confiance et dans ce cadre, de laisser aux organismes assureurs la possibilité de choisir entre deux dispositifs destinés à assurer l'audit indépendant des données/états nécessaires à la bonne application de la convention de suivi des régimes de prévoyance et de santé et d'utilisation des réserves ;
- de laisser l'opportunité, à chaque organisme assureur, de valider s'il le souhaite, ou non, d'avoir recours au mécanisme de « lissage » prévu au B du 3.3.2 de la convention ;
- d'accorder aux assureurs un délai supplémentaire pour mettre en conformité leurs prestations avec les annexes IV.1, IV.2 et IV.3 de la CCN de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997 ;
- de modifier l'annexe 3 de la convention.

Il est expressément convenu que cet avenant n'a pas vocation à remettre en cause les engagements pris par ailleurs entre les parties au terme du protocole transactionnel du 10 avril 2020.

À l'exception de celles qui sont modifiées, remplacées ou complétées expressément par le présent avenant n° 1, toutes les stipulations de la convention de suivi des régimes de prévoyance et de santé et d'utilisation des réserves demeurent inchangées et conservent leur plein effet.

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

Le présent avenant vise à :

- adapter les modalités de recours au tiers de confiance et dans ce cadre, à acter que l'audit indépendant des données/états nécessaires à la bonne application de la convention de suivi

des régimes de prévoyance et de santé et d'utilisation des réserves peut être assuré, au choix des organismes assureurs, selon l'un des deux dispositifs suivants :

- recours à un tiers de confiance chargé de valider les données/états prévus à l'annexe 1 ; ou
- transmission, à l'actuaire conseil de la commission de suivi technique paritaire (CSTP), des éléments détaillés lui permettant de procéder à la validation des données/états prévus à l'annexe 1.

À ce titre, l'article 2.2 et l'annexe 2 sont modifiés ;

- prendre en compte qu'à la suite de la réunion de la CSTP au titre des exercices 2018 et 2019, les partenaires sociaux ont accepté que chaque organisme assureur puisse, s'il le souhaite, avoir recours ou non au mécanisme de « lissage ».

À ce titre, le B de l'article 3.3.2 est modifié ;

- modifier, pour le premier exercice, le délai de six mois prévu pour la mise en conformité par chaque organisme assureur avec les dispositions conventionnelles.

À ce titre, le D de l'article 3.3.2 est modifié ;

- modifier les comptes de suivi.

À ce titre, l'annexe 3 est modifiée.

## **Article 2 | Modification de l'article 2.2 et de l'annexe 2**

### **A. Modification de l'article 2.2**

Le premier alinéa de l'article 2.2 « Engagements des assureurs » est modifié et remplacé comme suit :

« Chaque assureur s'engage :

- à présenter à la commission de suivi technique paritaire avant le 30 juin de chaque année, et pour la première fois dans les 3 mois qui suivent la signature de la convention, selon les règles et le format précisés à l'annexe 1 de la présente convention :
  - les comptes de résultats par survenance des opérations (à adhésion obligatoire et facultative), relatives aux garanties de prévoyance et de frais de soins de santé qu'elles assurent en exécution des dispositions conventionnelles ;
  - une analyse technique par régime et par exercice de survenance ;
- en complément de la transmission des éléments de comptes ci-dessus, et afin de permettre aux partenaires sociaux de disposer d'un avis indépendant sur la bonne application, par les assureurs, des dispositions de la présente convention, ces derniers s'engagent également :
  - soit à remettre chaque année à la commission de suivi technique paritaire, au moins 15 jours avant la présentation des comptes, les états de synthèse agrégés nécessaires à l'analyse des comptes selon les modalités précisées en annexe 2 ainsi que le rapport du tiers de confiance visé à l'annexe 2 ;
  - soit à remettre à l'actuaire conseil de la CSTP, les éléments détaillés nécessaires à l'audit des comptes et états de synthèses agrégés prévus à l'annexe 2. »

### **B. Modification de l'annexe 2**

Le premier alinéa de l'introduction de l'annexe 2 est précédé de la stipulation suivante :

« Chaque assureur s'engage à communiquer à la CSTP les données détaillées ci-après décrites aux points I et III. À cet effet, il peut recourir à l'intervention d'un tiers de confiance. »

### Article 3 | **Modification de l'article 3.3.2 B**

L'article 3.3.2 B est modifié et remplacé comme suit :

« B. En outre, afin de compenser le déficit comptable constaté en 2018 et 2019 sur l'arrêt de travail non cadre du fait de l'impact des provisions, un système de lissage est mis en place.

Ce système permet, s'il le souhaite, à chaque assureur signataire ou adhérent à la présente convention de bénéficier d'un prélèvement spécifique sur les réserves du personnel non cadre égal au déficit comptable, constaté dans les comptes au 31 décembre 2018, du régime conventionnel du personnel non cadre, au titre des risques prévoyance, pour la survenance 2018, dans la limite de 20 % des cotisations prévoyance 2018 du régime conventionnel du personnel non cadre.

Un prélèvement similaire pourra être mise en œuvre au titre de la survenance 2019 en fonction du déficit comptable constaté dans les comptes au 31 décembre 2019 des régimes conventionnels du personnel non cadre dans la limite de 10 % des cotisations prévoyance 2019 du régime conventionnel du personnel non cadre.

En contrepartie, à compter de 2020, le prélèvement annuel sur les réserves sera minoré, pendant 5 ans, à hauteur de 20 % de ces prélèvements exceptionnels majoré de produits financiers calculés en appliquant le taux défini au 3.5.3 ci-après pour chaque année avec capitalisation des intérêts "2".

Dans l'hypothèse où un assureur n'assurera plus de pharmacies d'officine dans les 5 ans, ou si le prélèvement d'une année est inférieur à 20 % des prélèvements exceptionnels, l'assureur remboursera la part du prélèvement exceptionnel qui ne peut pas être compensé par le prélèvement de l'année.

Un assureur signataire ou adhérent à la convention qui a choisi de ne pas avoir recours à ce mécanisme de financement, ne pourra plus demander à en bénéficier par la suite.

Cette décision doit être formalisée dans un relevé de décision de la CSTP. »

Note de bas de page « 2 » :

« 2. Le prélèvement 2020 est minoré de 20 % des prélèvements exceptionnels x (1 + taux 2019).

Le prélèvement 2021 est minoré de 20 % des prélèvements exceptionnel x (1 + taux 2019) x (1 + taux 2020) etc.

Avec taux 2019 = x % du taux l'actif général KLESIA prévoyance 2019 (x % = 70 % si taux de l'actif général KLESIA prévoyance 2019 est > 2 % ; 85 % sinon).

Et taux 2020 = y % du taux l'actif général KLESIA prévoyance 2020 (y % = 70 % si taux de l'actif général KLESIA prévoyance 2020 est > 2 % ; 85 % sinon). »

### Article 4 | **Modification de l'article 3.3.2 D**

L'article 3.3.2 D est modifié et remplacé comme suit :

D. Les montants à prélever chaque année sur les réserves au titre du financement des aménagements de garanties (cf. point A ci-dessus) et les montants visés au B et C ci-dessus sont définis sur la base des comptes réalisés par chaque assureur en application de l'article 2 de la présente convention et présentés à la CSTP.

Les prélèvements mentionnés aux A1 et A2 pourront être ajustés en 2021 en fonction des évolutions de garantie et du 100 % santé et pourront être ensuite ajustés chaque année par voie d'avenant à la présente convention sur proposition de la CSTP



en fonction des évolutions de couvertures et cotisations décidées par la CPPNI et de l'évolution de la sinistralité.

Il est précisé que les prestations à prendre en compte sont les prestations relatives aux régimes conventionnels définis par accord collectif par les partenaires sociaux (annexes IV.1, IV.2 et IV.3 de la CCN) à compter de leur date entrée en vigueur, étant précisé qu'un délai minimum de 6 mois devra en toute hypothèse être prévu entre la date de signature de l'accord actant les modifications et la date d'entrée en vigueur pour permettre aux assureurs d'adapter les prestations. Par dérogation ce délai n'est pas applicable pour les modifications liées à des mises en conformité réglementaires ou à la prise en charge des arrêts Covid-19.

En contrepartie, la CPPNI s'engage à communiquer les accords ou avenants révisant les garanties conventionnelles aux assureurs signataires ou adhérents dans les 15 jours suivants la date de leur ouverture à la signature. À défaut, le délai de 6 mois prévu pour permettre aux assureurs d'adapter les prestations sera prorogé du nombre de jours de retard. Pour le premier exercice, le délai de 6 mois s'applique à compter de la date de signature de la présente convention 3.

Par exception à ce qui précède, pour le premier exercice, il est accordé aux assureurs un délai jusqu'au 31 décembre 2020 pour mettre en conformité leurs prestations avec celles définies par les partenaires sociaux dans les annexes IV.1, IV.2 et IV.3 de la CCN.

Les assureurs sont libres de proposer des prestations supérieures aux prestations conventionnelles, ces prestations ne peuvent toutefois pas donner lieu à financement par les réserves. de même, le fait pour un assureur de ne pas appliquer les prestations conventionnelles avant la date d'extension par arrêté ministériel n'exclut par l'assureur du bénéfice de la présente convention, en revanche, l'assureur ne pourra pas bénéficier d'un financement par les réserves des prestations qui ont été réduites par avenant conventionnel. Dans tous les cas les prestations prises en compte sont limitées aux prestations réellement payées (un assureur qui applique avec retard une amélioration de garanties ne peut bénéficier d'une prise en charge par les réserves des prestations reconstituées sur la base des garanties améliorées). »

## **Article 5 | Modification de l'annexe 3**

Les comptes de suivi prévus par l'annexe 3 sont modifiés et remplacés comme suit :

« Au crédit :

- provisions techniques constituées au 31/12/N-1 (avec détail par type de provisions selon le compte : PM rente éducation, PM exonération décès, PM exonération santé, PM maintien gratuit, PM IT, PM maternité/paternité, PM invalidé en attente, PM invalidité) ;
- PSAP au 31/12/N-1 ;
- intérêts techniques tel que définis à l'article 5 ;
- prélèvement sur réserves pour financer les changements réglementaires éventuelles à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020 comme indiqué à l'article 3.3 ;
- provisions pour frais de gestion constituées au 31/12/N-1.

Au débit :

- provisions techniques à constituer au 31/12/N (avec détail par type de provisions selon le compte : PM rente éducation, PM exonération décès, PM exonération santé, PM maintien gratuit, PM IT, PM maternité/paternité, PM invalidité en attente, PM invalidité) ;
- PSAP au 31/12/N ;



- prestations versées dans l'exercice au titre des engagements passés ;
- prestations remboursées par KLESIA prévoyance à un autre assureur en application du C de l'article 3.3.2 ;
- provisions pour frais de gestion constituées au 31/12/N. »

#### **Article 6 | Date d'entrée en vigueur**

Le présent avenant n° 1 prend effet au 1<sup>er</sup> janvier 2018.

#### **Article 7 | Portée de l'avenant**

Le présent avenant n° 1 fait partie intégrante de la convention de suivi des régimes de prévoyance et de santé et d'utilisation des réserves, à laquelle il fait référence. Il peut être modifié dans les conditions prévues par ladite convention.

Comme indiqué en préambule, il est expressément convenu que cet avenant n'a pas vocation à remettre en cause les engagements pris par ailleurs entre les parties au terme du protocole transactionnel du 10 avril 2020.

À l'exception de celles qui sont modifiées, remplacées ou complétées expressément par le présent avenant n° 1, toutes les stipulations de la convention de suivi des régimes de prévoyance et de santé et d'utilisation des réserves demeurent inchangées et conservent leur plein effet.

*Fait à Paris, le 4 juillet 2022.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe

### **Avenant n° 2 du 4 juillet 2022 relatif à la convention de suivi des régimes de prévoyance et de santé et d'utilisation des réserves**

#### **Préambule**

Afin de mettre en place, quel que soit l'assureur, un suivi technique harmonisé des régimes de prévoyance et de santé institués au titre des dispositions des annexes IV.1, IV.2 et IV.3 de la CCN de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997, les parties ont signé, le 10 avril 2020, une convention visant à permettre aux partenaires sociaux :

- d'avoir une vision globale de l'évolution de la sinistralité prévoyance et santé pour chaque catégorie de personnel (non cadre d'une part, cadre et assimilé d'autre part) pour faire évoluer les régimes dans le temps ; et
- de gérer l'utilisation des réserves issues de l'ex-désignation.

Depuis l'entrée en vigueur de la convention, chaque partie a exécuté la convention conformément à ses obligations.

Lors de la signature de la convention, il a été convenu que les dispositions portant sur l'utilisation des réserves seraient ajustées périodiquement par voie d'avenant pour définir la liste des postes et le pourcentage de la charge de prestations financées par les réserves des régimes de prévoyance :

- du personnel non cadre ; et
- du personnel des cadres et assimilés.

Dans le contexte actuel de crise sanitaire, les partenaires sociaux ont entendu rappeler l'importance de la solidarité et du soutien à apporter aux salariés de la branche au moyen de la signature de plusieurs accords collectifs portant mesures d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19 (prise en charge des arrêts de travail exceptionnels liés au Covid-19).

Le présent avenant vise à inclure dans la liste des postes à prélever :

- les mesures exceptionnelles de prise en charge des arrêts de travail liés à la pandémie du Covid-19 ;
- certaines prestations au titre de la garantie frais de santé ;
- les prestations versées au titre de la garantie maternité-paternité ;
- les frais de gestion des assureurs.

C'est dans ce cadre que le présent avenant est signé.

Il est expressément convenu que cet avenant n'a pas vocation à remettre en cause les engagements pris par ailleurs entre les parties au terme du protocole transactionnel du 10 avril 2020.

À l'exception de celles qui sont modifiées, remplacées ou complétées expressément par le présent avenant n° 2, toutes les stipulations de la convention de suivi des régimes de prévoyance et de santé et d'utilisation des réserves et de son avenant n° 1 demeurent inchangées et conservent leur plein effet.

#### **Article 1<sup>er</sup> | Objet de l'avenant n° 2**

Le présent avenant vise à prendre en compte les nouveaux postes à prélever sur les réserves.

À ce titre :

- sont modifiés :
  - l'article 3.3.2 A ;
  - l'article 3.3.4 ;
- il est créé une annexe 5 dénommée « Montants à prélever sur les réserves du personnel non cadre et du personnel cadre et assimilé ».

## **Article 2 | Modification de l'article 3.3.2 A**

L'article 3.3.2 A est modifié et remplacé comme suit :

« A. À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018, il est convenu que les réserves continuent notamment d'être utilisées pour financer les aménagements de garanties décidées par la CPPNI. Les montants à prélever sur les réserves cadre et non cadre, dans la limite de leurs montants respectifs, sont définis comme suit :

**A1.** Montant à prélever sur les réserves du personnel non cadre :

- 15 % de la charge des prestations santé du personnel non cadres (prestations payées dans l'année et variation des provisions pour prestations à payer) au titre des régimes conventionnels frais de soins du personnel non cadres pour les survenances 2018 et 2019 nette des prestations visées au C ci-dessous ;
- pour l'avenir, les partenaires sociaux ont choisi de retenir une liste spécifique de postes de la garantie frais de santé pouvant faire l'objet d'un financement, total ou partiel, par les réserves des régimes. Cette liste est définie de façon à représenter 15 % de la charge des prestations du régime conventionnel frais de santé du personnel non cadre défini aux annexes IV.1 et IV.3 de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine ;
- pour la survenance 2020, les postes de la garantie frais de santé pouvant faire l'objet d'un financement par les réserves sont listés en annexe 5 "Montants à prélever sur les réserves du personnel non cadre et du personnel cadre et assimilé"
- pour les survenances 2021 et postérieures, la liste des postes retenus pour la garantie frais de santé pourra être modifiée par avenant à l'annexe 5. À défaut, la dernière liste applicable est retenue.

**A2.** Montant à prélever sur les réserves du personnel cadre et assimilé :

- 14 % de la charge des prestations santé du personnel cadre et assimilé cadre (prestations payées dans l'année et variation des provisions pour prestations à payer) au titre des régimes conventionnels frais de santé du personnel cadre et assimilé pour les survenances 2018 et 2019 ;
- pour l'avenir, les partenaires sociaux ont choisi de retenir une liste spécifique de postes de la garantie frais de santé pouvant faire l'objet d'un financement, total ou partiel, par les réserves des régimes. Cette liste est définie de façon à représenter 10 % de la charge des prestations du régime conventionnel frais de santé du personnel cadre et assimilés défini aux annexes IV.2 et IV.3 de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine ;
- pour la survenance 2020, les postes de la garantie frais de santé pouvant faire l'objet d'un financement par les réserves sont listés en annexe 5 "Montants à prélever sur les réserves du personnel non cadre et du personnel cadre et assimilé" ;
- pour les survenances 2021 et postérieurs, la liste des postes retenus pour la garantie frais de santé pourra être modifiée par avenant à l'annexe 5. À défaut, la dernière liste applicable est retenue ;

- au titre de la garantie maternité-paternité du régime de base conventionnel du personnel cadre et assimilé (RPO) : 100 % des prestations payées dans l'année, dans la limite des prestations maternité-paternité du régime conventionnel prévoyance du personnel cadre et assimilés défini à l'annexe IV.2 de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine ; étant précisé que la limitation par rapport aux prestations conventionnelles définies à l'annexe IV.2 en vigueur ne s'applique qu'à compter du 10 avril 2020 ; »

### **Article 3 | Modification de l'article 3.3.4**

L'article 3.3.4 est modifié et remplacé comme suit :

#### **« 3.3.4. Financement des arrêts de travail liés au Covid-19**

Sont financées par les réserves de la catégorie de personnel concernée :

- les indemnités complémentaires prévues par l'article 2 de l'accord collectif portant mesures d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19 en matière de prévoyance et santé dans la branche professionnelle de la pharmacie d'officine du 10 avril 2020 ;
- les indemnités complémentaires prévues par les articles 2.1 des accords collectifs portant mesures d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19 en matière de prévoyance et santé dans la branche professionnelle de la pharmacie d'officine :
  - du 6 juillet 2020 et ses 2 avenants (avenant n° 1 du 15 décembre 2020 et avenant n° 2 du 13 janvier 2021) ;
  - du 16 novembre 2021 ;
- en cas de prolongation des mesures exceptionnelles liés au Covid-19, les indemnités complémentaires qui pourraient être décidées par avenant à l'accord collectif national du 16 novembre 2021 portant mesures d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19.

En outre, un prélèvement exceptionnel est effectué pour neutraliser la surcharge de prestation incapacité constatée sur les arrêts de travail survenus au mois de mars 2020 uniquement (écart de charges survenance mars 2020 – survenance mars 2019 vu au 31/03/N + 1) ; cette charge n'étant pas déjà financée par ailleurs par les réserves.

Pour ce faire, les assureurs signataires ou adhérents à la convention devront produire le fichier des prestations payés par catégorie de personnel (non cadre d'une part et cadres et assimilés d'autre part) pour les arrêts de travail concernés avec la date de survenance de l'arrêt, la date de début d'indemnisation et de fin d'indemnisation et le montant payé, en complément des données visées à l'annexe 2. »

### **Article 4 | Création de l'annexe 5**

Il est créé une annexe 5 dénommée « Montants à prélever sur les réserves du personnel non cadre et du personnel cadre et assimilé » afin de lister les postes frais de santé pouvant faire l'objet d'un financement par les réserves :

- dans un premier temps, à compter de la survenance 2020 ;
- le cas échéant, pour les survenances postérieures en cas d'évolution(s) de la liste des postes.

Cette nouvelle annexe est annexée au présent avenant n° 2.

### **Article 5 | Date d'entrée en vigueur**

Le présent avenant n° 2 prend effet au 1<sup>er</sup> janvier 2020.

## Article 6 | *Portée de l'avenant*

Le présent avenant n° 2 fait partie intégrante de la convention de suivi des régimes de prévoyance et de santé et d'utilisation des réserves, à laquelle il fait référence. Il ne peut être modifié que dans les conditions prévues par ladite convention.

Comme indiqué en préambule, il est expressément convenu que cet avenant n'a pas vocation à remettre en cause les engagements pris par ailleurs entre les parties au terme du protocole transactionnel du 10 avril 2020.

À l'exception de celles qui sont modifiées, remplacées ou complétées expressément par le présent avenant n° 2, toutes les stipulations de la convention de suivi des régimes de prévoyance et de santé et d'utilisation des réserves et de son avenant n° 1 demeurent inchangées et conservent leur plein effet.

Fait à Paris, le 4 juillet 2022.

(Suivent les signatures.)

## Annexe

L'annexe ci-après précise les règles et modalités de mise en œuvre de la présente convention et des engagements pris par les parties. Elle fait partie intégrante de la présente convention.

### Annexe 5 | Montants à prélever sur les réserves du personnel non cadre et du personnel cadre et assimilé

En application de l'article 3.3.2 A, les postes ci-dessous pourront faire l'objet d'un financement par les réserves à compter de la survenance 2020 :

**1.** Montant à prélever sur les réserves du personnel non cadre :

- forfait vaccins et médicaments non remboursés ou non remboursables dans la limite de 50 € par an et par assuré : il s'agit d'un forfait de 50 € par famille quel que soit le nombre d'ayants droit ; les médicaments concernés sont les médicaments dont le taux de TVA est fixé à 2,10 % ou à 10 % ;
- forfait naissance/adoption dans la limite de 250 € par enfant ;
- orthodontie remboursée et non remboursée par le régime obligatoire dans la limite de 326 % de la base de remboursement moins le remboursement du régime obligatoire d'assurance maladie ;
- lentilles non remboursées par le régime obligatoire dans la limite de 130 € par an et par bénéficiaire ;
- montures pour les enfants – de 16 ans dans la limite de 70 € par monture moins le remboursement régime obligatoire d'assurance maladie.

**2.** Montant à prélever sur les réserves du personnel cadre et assimilé :

- forfait vaccins et médicaments non remboursés ou non remboursables dans la limite de 50 € par an et par assuré : il s'agit d'un forfait de 50 € par famille quel que soit le nombre d'ayants droit ; les médicaments concernés sont les médicaments dont le taux de TVA est fixé à 2,10 % ou à 10 % ;
- forfait naissance/adoption dans la limite de 250 € par enfant ;
- orthodontie remboursée et non remboursée par le régime obligatoire dans la limite de 326 % de la base de remboursement moins le remboursement du régime obligatoire d'assurance maladie.

Brochure n° 3355 | Convention collective nationale

IDCC : 2717 | **ENTREPRISES TECHNIQUES**  
**AU SERVICE DE LA CRÉATION ET DE L'ÉVÉNEMENT**

**Avenant n° 1 du 7 novembre 2022**

à l'accord du 5 février 2013  
relatif aux salaires minimaux

NOR : ASET2251416M

IDCC : 2717

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

**SYNPASE ;**

**FICAM,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**SNAPAC CFTD ;**

**SFA CGT ;**

**SNLA FO ;**

**SNAJ CFTC,**

d'autre part,

**Préambule**

À la suite de plusieurs sessions de négociation entre les organisations représentatives des artistes-interprètes, des directrices et directeurs artistiques d'une part, et les entreprises de doublage françaises représentées par la fédération des industries techniques du cinéma, de l'audiovisuel et du multimédia (FICAM) d'autre part. Il a été convenu entre les partenaires sociaux de mettre à jour l'accord national professionnel de salaires du doublage du 5 février 2013.

Il est rappelé que les conditions de négociation du présent avenant s'inscrivent dans la continuité du cadre plus large des négociations des accords du doublage signés le 24 octobre 2011, expressément l'accord de prorogation de la convention DAD-R, le protocole relatif aux accords collectifs du doublage et l'accord sur les flux financiers dans le secteur du doublage.

Le présent avenant fait ainsi partie d'un corpus juridique couvrant le champ d'activité du doublage. Son importance, outre la détermination des salaires minimaux conventionnels, réside dans le fait que ces salaires constituent l'assiette de calcul des droits voisins des artistes-interprètes et la base de contrôle dans le cadre du mécanisme de dépôt des œuvres doublées décrit dans le protocole relatif aux accords collectifs du doublage.

L'esprit ayant concouru à la négociation et la signature de ces textes fut la sécurisation juridique d'un secteur d'activité afin d'en améliorer la professionnalisation des pratiques. Cet esprit

est complémentaire d'une démarche volontaire et commune de défense d'un volume d'activité sur le territoire national propre à sauvegarder la compétitivité et l'attractivité dudit secteur.

Toutes les parties prenantes à ces accords affirment l'impérative nécessité de l'extension de chacun de ces textes par le ministère concerné.

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

Le présent avenant a pour objet la modification et la mise à jour de l'accord national professionnel de salaires du doublage du 5 février 2013 qui fixe les salaires minimaux des artistes-interprètes pour leur prestation de doublage et des directrices et directeurs artistiques de doublage.

Le présent avenant constitue une annexe de la convention collective étendue des entreprises techniques au service de la création et de l'événement (IDCC 2717) du 21 février 2008.

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

Le présent avenant est applicable aux doublages fixés sur le territoire français (y compris DOM) et/ou par une entreprise française et/ou soumis au droit français. Pour rappel, par doublage, on entend le travail consistant pour un artiste à interpréter vocalement, dans une œuvre audiovisuelle (y compris cinématographique) le caractère, le comportement, les sentiments, les intentions, l'esprit et le jeu d'un rôle qu'il n'a pas lui-même interprété à l'image afin de rendre au personnage son intégrité et sa vérité dans la langue usuelle du spectateur.

Entre dans le champ d'application le doublage du dessin animé dans le cas où il existe une version originale exploitable.

Le présent accord collectif ne couvre pas la post-synchronisation.

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

Considérant que le champ de la convention collective des entreprises techniques au service de la création et de l'événement couvre en très grande majorité des TPE et PME, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant prend pleinement en compte les spécificités des entreprises de doublage de moins de 50 salariés visées aux articles L. 2232-10-1 et L. 2261-23-1 du code du travail.

Le présent avenant s'applique donc sans distinction aux entreprises de moins de 50 salariés.

## **Article 4 | *Entrée en vigueur et durée***

Le présent avenant entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2023 pour une durée indéterminée.

## **Article 5 | *Dépôt et demande d'extension***

Le présent avenant sera déposé en deux exemplaires – une version papier signée des parties et une version sur support électronique – auprès des services centraux du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Une demande d'extension prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail sera effectuée au moment du dépôt.

## **Article 6 | *Augmentation générale***

Une revalorisation générale de 14 % des salaires prévus par l'accord national professionnel de salaires du doublage du 5 février 2013 est convenue entre les partenaires sociaux.



Les grilles de salaires mises à jour concernant la rémunération des artistes interprètes, des chanteurs pour leurs prestations de doublage ainsi que celle pour l'audiodescription sont annexées au présent avenant. La grille de salaire des directeurs et directrices artistiques est mise à jour à l'article 7.

## Article 7 | Mise à jour du titre III « Conditions de rémunération des directeurs artistiques »

Le titre III « Conditions de rémunération des directeurs artistiques » de l'accord national professionnel de salaires du doublage du 5 février 2013 est supprimé et remplacé de la façon suivante :

### « Titre III Conditions de rémunération des directrices et directeurs artistiques

Directrice ou directeur artistique : cadre engagé pour assurer la direction artistique du doublage d'une œuvre audiovisuelle et tout ou partie des tâches ci-dessous répertoriées.

Le directeur ou la directrice artistique est par définition en charge de la distribution du doublage de l'œuvre audiovisuelle dont il ou elle assure l'enregistrement. En conséquence, il ou elle ne devra pas être distribué pour le doublage de ladite œuvre.

Il est rappelé que la catégorie de rémunération applicable à la direction d'un film-annonce (ou FA) dépend de la catégorie de l'œuvre que le dit FA présente.

## Cinéma

Essai	Salaires minimaux en vigueur au 1 <sup>er</sup> janvier 2014	Salaires minimaux en vigueur au 1 <sup>er</sup> janvier 2023
Préparation, par série d'essai		177,46 €
Direction, 1/4 de journée	145,02 €	187,39 €
Direction, 1/2 journée	233,50 €	374,78 €
Direction, journée	373,61 €	749,55 €
<b>Préparation</b>		
Distribution + projection/visionnage (1 jour)	561,64 €	640,27 €
Plan + convocations, incluant jusqu'à 7 jours d'enregistrement (2 jours)	411,71 €	532,39 €
Plan + convocations, par jour d'enregistrement, au-delà du 7 <sup>e</sup> jour d'enregistrement		113,13 €
Vérification 2 x 1/2 journées	464,55 €	529,59 €
Vérification 3 x 1/2 journées	618,17 €	704,71 €
Vérification 4 x 1/2 journées	655,04 €	746,75 €
Vérification 5 x 1/2 journées	795,15 €	906,47 €
Vérification 6 x 1/2 journées	843,08 €	961,11 €
1/2 journée supplémentaire	149,93 €	170,92 €
<b>Film-annonce (FA)</b>		
FA d'un film, indépendant des journées d'enregistrement du film :		
Préparation, par FA (1 jour)		177,46 €

Essai	Salaires minimaux en vigueur au 1 <sup>er</sup> janvier 2014	Salaires minimaux en vigueur au 1 <sup>er</sup> janvier 2023
Direction, par FA et pour la 1 <sup>re</sup> séance	233,50 €	374,78 €
Direction, séance supplémentaire, si la séance supplémentaire n'est pas le même jour que la séance initiale.		247,35 €
FA d'un film, inclus dans la plage horaire de l'enregistrement dudit film		0,00 €
<b>Enregistrement</b>		
Jusqu'à 3 jours, par jour	749,67 €	854,62 €
Au-delà de 3 jours, par jour dès le premier jour	657,50 €	749,55 €
<b>Ré enregistrement (retakes)</b>		
Préparation, par série de réenregistrement		177,46 €
Direction, 1/4 de journée	145,02 €	187,39 €
Direction, 1/2 journée	233,50 €	374,78 €
Direction, journée	373,61 €	749,55 €
<b>Interlock, conformation, mixage</b>		
Interlock (visionnage et écoute du film avant mixage)		105,00 €
Écoute client, en dehors des heures d'enregistrement, par heure		93,69 €
Préparation, par série de conformation		266,20 €
Direction de conformation, 1/2 journée		374,78 €
Direction de conformation, journée		749,55 €
Mixage	280,21 €	319,44 €

## TV films, vidéo et internet

Essai	Salaires minimaux en vigueur au 1 <sup>er</sup> janvier 2014	Salaires minimaux en vigueur au 1 <sup>er</sup> janvier 2023
Préparation, par série d'essai		105,07 €
Direction, 1/4 de journée	105,08 €	133,45 €
Direction, 1/2 journée	171,63 €	266,90 €
Direction, journée	281,37 €	533,80 €
<b>Préparation</b>		
Forfait «distribution + plan de travail + convocation» (1 jour)	337,41 €	404,89 €
Forfait "distribution" (1/2 journée)	177,46 €	212,95 €
Forfait "plan de travail" (1/2 journée)	240,51 €	288,61 €
Forfait "convocation" (1/2 journée)	44,37 €	53,24 €
Vérification 1 journée	231,17 €	373,66 €
Vérification, 1/2 journée supplémentaire	115,58 €	186,83 €

Essai	Salaires minimaux en vigueur au 1 <sup>er</sup> janvier 2014	Salaires minimaux en vigueur au 1 <sup>er</sup> janvier 2023
<b>Film-annonce (FA)</b>		
<b>FA d'un TV Film, indépendant des journées d'enregistrement du TV Film</b>		
Préparation, par FA (1 jour)		105,07 €
Direction, par FA et pour la 1 <sup>re</sup> séance	105,08 €	210,16 €
Direction, séance supplémentaire, si la séance supplémentaire n'est pas le même jour que la séance initiale		138,71 €
<b>FA d'un TV Film, inclus dans la plage horaire de l'enregistrement dudit TV Film</b>		
Direction, par FA		0,00 €
<b>Enregistrement</b>		
Journée	444,83 €	533,80 €
<b>Ré enregistrement (retakes)/tracks</b>		
Préparation, par série de Réenregistrement		105,07 €
Direction, 1/4 de journée	105,08 €	133,45 €
Direction, 1/2 journée		266,90 €
Direction, journée		533,80 €
<b>Interlock, conformation, mixage</b>		
Interlock (visionnage et écoute du TV Film avant mixage)		105,00 €
Préparation, par jour de conformation		105,07 €
Direction de conformation, 1/2 journée		266,90 €
Direction de conformation, journée		533,80 €
Mixage	281,37 €	320,76 €

## TV séries

Essai	Salaires minimaux en vigueur au 1 <sup>er</sup> janvier 2014	Salaires minimaux en vigueur au 1 <sup>er</sup> janvier 2023
<b>Préparation, par série d'essai</b>		105,07 €
Direction, 1/4 de journée	105,08 €	133,45 €
Direction, 1/2 journée	171,63 €	266,90 €
Direction, journée	281,37 €	533,80 €
<b>Préparation</b>		
Plan de travail + convocations, par jour d'enregistrement		105,07 €
Vérification, 1 journée		373,66 €
Vérification, 1/2 journée supplémentaire		186,83 €

Essai	Salaires minimaux en vigueur au 1 <sup>er</sup> janvier 2014	Salaires minimaux en vigueur au 1 <sup>er</sup> janvier 2023
<b>Enregistrement, incluant la distribution</b>		
Journée	444,83 €	533,80 €
Pour une série dont la saison est constituée de plus de 52 épisodes, si au moins 52 jours sur une période de 12 mois consécutifs sont confiés au même directeur artistique		
Journée	357,26 €	428,71 €
<b>Ré enregistrement (retakes)/tracks</b>		
Préparation, par série de Réenregistrement		105,07 €
Direction, 1/4 de journée	105,08 €	133,45 €
Direction, 1/2 journée		266,90 €
Direction, journée		533,80 €
<b>Conformation</b>		
Préparation, par jour de conformation		105,07 €
Direction de conformation, 1/2 journée		266,90 €
Direction de conformation, journée		533,80 €

### Bonus (tous supports existants)

Préparation	Salaires minimaux en vigueur au 1 <sup>er</sup> janvier 2014	Salaires minimaux en vigueur au 1 <sup>er</sup> janvier 2023
Plan de travail + convocations, par jour d'enregistrement		105,07 €
<b>Enregistrement, incluant la distribution</b>		
Journée	444,83 €	533,80 €

### Documentaires, reportages, institutionnels

Essai	Salaires minimaux en vigueur au 1 <sup>er</sup> janvier 2014	Salaires minimaux en vigueur au 1 <sup>er</sup> janvier 2023
Direction, 1/2 journée		253,55 €
Direction, 1 journée		507,11 €
<b>Préparation</b>		
Jusqu'à 3 artistes interprètes distribués pour le doublage de l'œuvre : préparation, par journée d'enregistrement		0,00 €
Si plus de 3 artistes interprètes distribués pour le doublage de l'œuvre : préparation, par journée d'enregistrement		78,80 €

Essai	Salaires minimaux en vigueur au 1 <sup>er</sup> janvier 2014	Salaires minimaux en vigueur au 1 <sup>er</sup> janvier 2023
<b>Enregistrement</b>		
Journée	444,83 €	507,11 €
1/2 journée	221,83 €	253,55 €
<b>Ré enregistrement (retakes)/tracks/conformation</b>		
Direction, ¼ de journée		126,78 €
Direction, 1/2 journée		253,55 €
Direction, journée		507,11 €

## Article 8 | *Respect des temps d'enregistrement prévus*

Les signataires du présent avenant ont constaté des pratiques de certains artistes-interprètes qui n'accorderaient pas aux studios le temps prévu par la convention collective lors de leurs prestations.

Pour rappel, l'accord national professionnel de salaires du doublage du 5 février 2013 prévoit en fonction du nombre de lignes, des cachets pour ½ journée ou journée et non à l'heure. Il convient aussi de rappeler que les enregistrements se déroulent en fonction des impératifs du plan de travail et, normalement à plusieurs artistes-interprètes. C'est pourquoi la possibilité d'enregistrer seul doit rester une exception et être motivée par des obligations justifiées.

**A.** En cas de non-respect des temps d'enregistrement prévus par l'employeur, une disposition mettant en place une dégressivité existe déjà dans l'accord national professionnel de salaires du doublage du 5 février 2013, qu'il convient de rappeler. En effet, l'article 2 du titre II stipule que : « La dégressivité *b* sera appliquée en cas de non-présence de l'artiste le jour de l'enregistrement prévu par l'employeur, et ce dès la première ligne quel que soit le nombre de lignes. »

**B.** La disposition de l'article 2 du titre II : « Le lignage peut être groupé sur plusieurs épisodes au cours d'une même journée sans que les épisodes ne puissent avoir une durée cumulée de plus de 3 heures. » est complétée de la façon suivante : « Dans l'hypothèse où des aménagements de temps seraient consentis à un artiste-interprète l'amenant, à sa demande, à enregistrer son ou ses rôles seul et/ou en dehors des horaires prévus initialement et qui ont fait l'objet d'un accord préalable entre l'entreprise de doublage et l'artiste-interprète, le plafond prévu ci-dessus ne s'appliquera plus, donnant la possibilité de regrouper le lignage sur une même journée au-delà de 3 heures d'épisodes cumulées dans la limite de la durée maximale d'un cachet. »

## Article 9 | *Films de plateforme*

Il est ajouté à la fin de l'article 2 du titre II de l'accord national professionnel de salaires du doublage du 5 février 2013 la disposition suivante :

« À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2023, l'enregistrement et la direction du doublage des films dits « de plateforme » seront rémunérés selon les salaires minimaux de la catégorie cinéma – aussi bien pour les artistes-interprètes que pour les directrices et directeurs artistiques – dès lors que le film sort dans une salle de cinéma quelque part dans le monde.

Il convient toutefois de préciser que cela ne remet en aucun cas en cause la nature de l'œuvre qui reste donc en l'occurrence une œuvre audiovisuelle destinée à une première exploitation télévisuelle (linéaire ou non-linéaire), internet ou sur des supports vidéo, au sens du droit français et des accords DAD-R. »

## **Article 10** | ***Autres dispositions de l'accord***

Les autres dispositions de l'accord national professionnel de salaires du doublage du 5 février 2013 restent inchangées.

*Fait à Paris, le 7 novembre 2022.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe 1 Grille de rémunération des artistes-interprètes à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2023

### Œuvres audiovisuelles destinées à une première exploitation cinématographique

Catégorie	Salaires minimaux en vigueur au 1 <sup>er</sup> janvier 2014	Salaires minimaux en vigueur au 1 <sup>er</sup> janvier 2023
Total des lignes par œuvre		
<b>1<sup>re</sup> catégorie</b>		
a) De 1 à 6 lignes : 1/2 journée 1 rôle	112,40 €	128,14 €
b) De 7 à 14 lignes : 1/2 journée maximum 3 rôles + ambiance	177,96 €	202,87 €
c) De 1 à 14 lignes, 1 journée maximum 3 rôles + ambiance	243,53 €	277,62 €
<b>2<sup>e</sup> catégorie</b>		
a) De 15 à 29 lignes : 1/2 journée maximum 2 rôles + ambiance	215,43 €	245,59 €
b) De 15 à 29 lignes : 1 journée maximum 2 rôles + ambiance	243,53 €	277,62 €
<b>3<sup>e</sup> catégorie</b>		
a) De 30 à 44 lignes : 1/2 journée 1 rôle + ambiance	258,52 €	294,71 €
b) De 30 à 44 lignes : 1 journée 1 rôle + ambiance	281,00 €	320,34 €
Pour la même œuvre et par journée de travail À partir de 45 lignes le prix à la ligne depuis la première	6,37 €	7,26 €

Catégorie	Salaires minimaux en vigueur au 1 <sup>er</sup> janvier 2014	Salaires minimaux en vigueur au 1 <sup>er</sup> janvier 2023
<b>Réenregistrement (retake)</b>		
Si l'artiste est spécialement convoqué : 1/2 journée	112,40 €	128,14 €
<b>Ambiance</b>		
Ambiance comprise dans les catégories 1 <sup>re</sup> b, 2 <sup>e</sup> et 3 <sup>e</sup> Mais si l'artiste est spécialement convoqué pour des ambiances uniquement :		
– ambiance 1/2 journée	177,96 €	202,87 €
– ambiance 1 journée	243,53 €	277,62 €
– ambiance spécifique 1/2 journée	281,00 €	320,34 €
– ambiance spécifique 1 journée	561,99 €	640,67 €

Catégorie	Salaires minimaux en vigueur au 1 <sup>er</sup> janvier 2014	Salaires minimaux en vigueur au 1 <sup>er</sup> janvier 2023
<b>Narration de bandes-annonces</b>		
Par exception à ce qui précède, les narrations de bandes-annonces seront payées sur la base des forfaits minimaux suivants	187,32 €	213,54 €

### Œuvres audiovisuelles destinées à une première exploitation télévisuelle linéaire, non linéaire, Internet ou sur des supports vidéo

Catégorie	Salaires minimaux en vigueur au 1 <sup>er</sup> janvier 2014	Salaires minimaux en vigueur au 1 <sup>er</sup> janvier 2023
<b>Total des lignes par œuvre</b>		
<b>1<sup>re</sup> catégorie</b>		
a) De 1 à 6 lignes : 1/2 journée maximum 3 rôles	106,78 €	121,73 €
b) De 7 à 14 lignes : 1/2 journée maximum 3 rôles + ambiance	169,06 €	192,73 €
c) De 1 à 14 lignes : 1 journée maximum 3 rôles + ambiance	231,35 €	263,74 €
<b>2<sup>e</sup> catégorie</b>		
a) De 15 à 29 lignes : 1/2 journée maximum 2 rôles + ambiance	204,66 €	233,31 €
b) De 15 à 29 lignes : 1 journée maximum 2 rôles + ambiance	231,35 €	263,74 €
<b>3<sup>e</sup> catégorie</b>		
a) De 30 à 50 lignes : 1/2 journée 1 rôle + ambiance	245,59 €	279,97 €
b) De 30 à 50 lignes : 1 journée 1 rôle + ambiance	266,95 €	304,32 €
<b>Pour la même œuvre et par journée de travail</b>		
De 51 à 110 lignes prix à la ligne depuis la 1 <sup>re</sup>	5,26 €	6,00 €
<b>Dégressivité</b>		
a) À partir de 111 lignes, le prix à la ligne depuis la 1 <sup>re</sup> est donné par la formule suivante (où N est le nombre de lignes)	$5,57 - N/323$	$6,35 - N/283$
b) Pour les séries télévisuelles d'au moins 52 épisodes (sur une période de 12 mois consécutifs)		
À partir de 120 lignes, le prix à la ligne depuis la 1 <sup>re</sup> ligne est donné par la formule suivante (où N est le nombre de lignes)	$5,57 - N/162$	$6,35 - N/142$
Le prix de la ligne ne pourra cependant en aucun cas, par l'application des formules de dégressivité a ou b, être inférieur à :	3,56 €	4,06 €



Catégorie	Salaires minimaux en vigueur au 1 <sup>er</sup> janvier 2014	Salaires minimaux en vigueur au 1 <sup>er</sup> janvier 2023
<p>Pour les longues séries à enregistrement hebdomadaire, une feuille de convocation de la semaine suivante sera présentée à la signature des artistes sous le contrôle du directeur artistique. La dégressivité <i>b</i> sera appliquée en cas de non-présence de l'artiste le jour de l'enregistrement prévu par l'employeur, et ce dès la première ligne quel que soit le nombre de lignes</p> <p>Si un artiste convoqué est décommandé moins de 5 jours ouvrables précédant la date d'enregistrement, il recevra un cachet catégorie 1 <i>b</i> ou sera engagé pour un autre cachet le même jour hors catégorie 1 <i>a</i></p>		

Catégorie	Salaires minimaux en vigueur au 1 <sup>er</sup> janvier 2014	Salaires minimaux en vigueur au 1 <sup>er</sup> janvier 2023
<b>Ambiance</b>		
<p>Ambiance comprise dans les catégories 1<sup>re</sup> <i>b</i> et <i>c</i>, 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup></p> <p>Mais si l'artiste est spécialement convoqué pour des ambiances uniquement :</p> <p>– ambiance seule 1/2 journée</p> <p>– ambiance seule 1 journée</p>	<p>169,06 €</p> <p>231,35 €</p>	<p>192,73 €</p> <p>263,74 €</p>
<b>Réenregistrement (retake)</b>		
Si l'artiste est spécialement convoqué 1/2 journée	106,80 €	121,75 €
<b>Narration de bandes-annonces</b>		
Par exception à ce qui précède, les narrations de bandes-annonces seront payées sur la base des forfaits minimaux suivants	177,95 €	202,86 €

**Œuvres audiovisuelles documentaires, institutionnelles et reportages destinés à une première exploitation télévisuelle sur toute chaîne dont la part d'audience nationale (référence médiamétrie nationale de l'année précédente sur la population « 4 ans et plus ») est égale ou supérieure à 2,5 % ou sur des supports vidéo**

Catégorie	Salaires minimaux en vigueur au 1 <sup>er</sup> janvier 2014	Salaires minimaux en vigueur au 1 <sup>er</sup> janvier 2023
<b>A. Narrateur</b>		
1 <sup>re</sup> catégorie A (de 1 à 50 lignes)	204,66 €	233,31 €
2 <sup>e</sup> catégorie A (de 1 à 100 lignes)	245,59 €	279,97 €

Catégorie	Salaires minimaux en vigueur au 1 <sup>er</sup> janvier 2014	Salaires minimaux en vigueur au 1 <sup>er</sup> janvier 2023
Pour la même œuvre et par journée de travail		
Dégressivité		
a) À partir de 101 lignes, le cachet depuis la 1 <sup>re</sup> est donné par la formule suivante (où N est le nombre de lignes)	$(N \text{ puissance } 0,57) \times 17,84$	$(N \text{ puissance } 0,57) \times 20,34$
b) À partir de 701 lignes, s'applique le montant fixe de	1,07 €	1,22
<b>B. Voix superposée</b>		
1 <sup>re</sup> catégorie B (de 1 à 50 lignes)	169,06 €	192,73 €
2 <sup>e</sup> catégorie B (de 1 à 100 lignes)	204,66 €	233,31 €
Pour la même œuvre et par journée de travail		
Dégressivité		
a) À partir de 101 lignes, le cachet depuis la 1 <sup>re</sup> est donné par la formule suivante (où N est le nombre de lignes)	$(N \text{ puissance } 0,55) \times 16,28$	$(N \text{ puissance } 0,55) \times 18,56$
b) À partir de 701 lignes, s'applique le montant fixe de	0,86 €	0,98 €

Pour les œuvres audiovisuelles documentaires, institutionnelles et reportages destinées à une première exploitation télévisuelle autre que celles prévues dans l'article 3.a, ainsi que pour une première exploitation internet, à condition que soit incluse dans le contrat de l'artiste la phrase suivante « Si cette œuvre est acquise pour diffusion dans les 2 années suivant l'enregistrement par un diffuseur normalement sujet à l'article 3.a de l'accord du ..... » ou s'il est utilisé dans les 2 ans suivant l'enregistrement sur un support vidéo physique, le salaire de l'artiste sera réajusté au salaire de l'article 3.a, majoré de 10 %. Sans cette mention dans le contrat de l'artiste, c'est le salaire prévu dans l'article 3.a qui est dû.

Catégorie	Salaires minimaux en vigueur au 1 <sup>er</sup> janvier 2014	Salaires minimaux en vigueur au 1 <sup>er</sup> janvier 2023
<b>A. Narrateur</b>		
1 <sup>re</sup> catégorie A (de 1 à 50 lignes)	130,25 €	148,49 €
2 <sup>e</sup> catégorie A (de 1 à 100 lignes)	204,66 €	233,31 €
Pour la même œuvre et par journée de travail		
Dégressivité		
a) À partir de 101 lignes, le cachet depuis la 1 <sup>re</sup> est donné par la formule suivante (où N est le nombre de lignes)	$(N \text{ puissance } 0,36) \times 39,09$	$(N \text{ puissance } 0,36) \times 44,56$
b) À partir de 701 lignes, s'applique le montant fixe de	0,58 €	0,66 €
<b>B. Voix superposée</b>		
1 <sup>re</sup> catégorie B (de 1 à 50 lignes)	106,78 €	121,73 €
2 <sup>e</sup> catégorie B (de 1 à 100 lignes)	169,06 €	192,73 €

Catégorie	Salaires minimaux en vigueur au 1 <sup>er</sup> janvier 2014	Salaires minimaux en vigueur au 1 <sup>er</sup> janvier 2023
Pour la même œuvre et par journée de travail		
Dégressivité		
a) À partir de 101 lignes, le cachet depuis la 1 <sup>re</sup> est donné par la formule suivante (où N est le nombre de lignes)	$(N \text{ puissance } 0,36) \times 32,26$	$(N \text{ puissance } 0,36) \times 36,78$
b) À partir de 701 lignes, s'applique le montant fixe de	0,49 €	0,56 €

## **Annexe 2 Rémunération des chanteurs du doublage à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2023**

Est considéré comme chanteur tout artiste interprétant un rôle (ou une séquence de rôle) chanté dans un doublage.

L'ensemble des cachets définis dans l'accord est indiqué pour une séance de doublage. La séance est d'une durée indivisible de 3 heures, pause de 20 minutes incluse. À l'intérieur d'une séance, le chanteur peut réaliser une chanson de générique et/ou plusieurs chansons issues d'un même programme, quelles que soient leurs durées, à la condition que l'enregistrement ne dépasse pas la durée maximale de la séance.

L'ensemble des cachets s'entend hors paiement des droits voisins.

Les cachets indiqués sont des minima conventionnels. Ceux-ci peuvent faire l'objet de négociation à la hausse entre employeurs et artistes dans les cas, notamment, d'une interprétation particulièrement difficile ou délicate.

### **A. Œuvre en exploitation cinématographique**

Par œuvre en exploitation cinématographique, on entend toute œuvre destinée à être exploitée en salle de cinéma sur le marché français. Cette exploitation doit être le mode premier et principal de diffusion de l'œuvre.

#### **1. Cas général**

Le cachet pour une séance est de 665,40 € brut hors droit.

#### **2. Cas particulier**

En dérogation au 1, les parties à l'accord conviennent des cas particuliers suivants.

Dans le cas d'une chanson unique dont la durée est comprise entre 20 et 60 secondes, le cachet par séance est porté à 545,63 € brut hors droits.

Dans le cas d'une chanson courte unique dont la durée est inférieure ou égale à 20 secondes et si la chanson n'est pas interprétée par le comédien interprétant par ailleurs un rôle de doublage dans l'œuvre, le cachet par séance est de 465,76 € brut hors droits.

Dans le cas d'une chanson courte unique dont la durée est inférieure ou égale à 20 secondes et si la chanson est interprétée par le comédien interprétant par ailleurs un rôle de doublage dans l'œuvre, le cachet par séance est de 332,70 € brut hors droits.

### **B. Doublage synchrone non cinématographique**

Cette catégorie regroupe les salaires applicables pour tout doublage synchrone d'un programme non cinématographique. Est particulièrement visé par cette définition le doublage de programme de fiction, unitaire ou série, de télévision. Cette exploitation doit être le mode premier et principal de diffusion du programme.

#### **1. Cas général**

Le cachet pour une séance est de 415,87 € brut hors droits.

#### **2. Cas particulier**

En dérogation au 1, les parties à l'accord conviennent des cas particuliers suivants.

Dans le cas d'une chanson unique dont la durée est comprise entre 20 et 60 secondes, le cachet par séance est porté à 341,09 € brut hors droits.

Dans le cas d'une chanson courte unique dont la durée est inférieure ou égale à 20 secondes et si la chanson n'est pas interprétée par le comédien interprétant par ailleurs un rôle de doublage dans le programme, le cachet par séance est de 291,84 € brut hors droits.

Dans le cas d'une chanson courte unique dont la durée est inférieure ou égale à 20 secondes et si la chanson est interprétée par le comédien interprétant par ailleurs un rôle de doublage dans le programme, le cachet par séance est de 207,94 € brut hors droits.

## **C. Programme en exploitation vidéo**

L'exploitation vidéo s'entend comme le mode de diffusion d'un programme par le biais de l'édition de DVD ou de tout autre support matérialisé devant s'y substituer. Cette exploitation doit être le mode premier et principal de diffusion du programme.

### **1. Cas général**

Le cachet pour une séance est de 592,62 € brut hors droits.

### **2. Cas particulier**

En dérogation au 1, les parties à l'accord conviennent des cas particuliers suivants.

Dans le cas d'une chanson unique dont la durée est comprise entre 20 et 60 secondes, le cachet par séance est porté à 485,95 € brut hors droits.

Dans le cas d'une chanson courte unique dont la durée est inférieure ou égale à 20 secondes et si la chanson n'est pas interprétée par le comédien interprétant par ailleurs un rôle de doublage dans le programme, le cachet par séance est de 414,82 € brut hors droits.

Dans le cas d'une chanson courte unique dont la durée est inférieure ou égale à 20 secondes et si la chanson est interprétée par le comédien interprétant par ailleurs un rôle de doublage dans le programme, le cachet par séance est de 296,31 € brut hors droits.

## **D. Réalisation de plusieurs séances dans une même journée**

En cas de réalisation dans une même journée de plusieurs séances consécutives, abattement de 15 % sur l'ensemble des cachets.

La réalisation de plusieurs séances dans une même journée ne peut entraîner un dépassement des durées maximales quotidiennes de travail.

## **Annexe 3** Grille de rémunération de l'audiodescription à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2023

### **Audiodescription pour toute œuvre de fiction**

Salaires minimaux couvrant la prestation et la fixation sonore des artistes-interprètes par œuvre.

Catégorie	À compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2014	À compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2023
1 <sup>re</sup> catégorie (de 1 à 50 lignes)	106,78 €	121,73 €
2 <sup>e</sup> catégorie (de 1 à 100 lignes)	169,06 €	192,73 €
Pour la même œuvre et par journée de travail		
Dégressivité		
a) À partir de 101 lignes, le cachet depuis la 1 <sup>re</sup> est donné par la formule suivante (où N est le nombre de lignes)	$(N \text{ puissance } 0,36) \times 32,26$	$(N \text{ puissance } 0,36) \times 36,78$
b) À partir de 701 lignes, s'applique le montant fixe de	0,49 €	0,56 €

**Accord du 7 octobre 2022**  
à l'accord du 22 novembre 2017  
relatif à la classification des emplois  
et à la révision de certains articles de la convention

NOR : ASET2251426M

IDCC : 2847

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

**Pôle emploi,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFE-CGC ;**

**SNAP ;**

**FSU SNU,**

d'autre part,

**Préambule**

Le 22 novembre 2017 a été conclu entre la direction générale de pôle emploi et les organisations syndicales représentatives dans la branche, telles que déterminées par l'arrêté du 20 juillet 2017 du ministère du travail, de l'emploi, de la formation et du dialogue social, un accord de classification des emplois pris sur le fondement des dispositions des articles 3.2 et 53 de la convention collective nationale.

Selon les dispositions de l'article 14 de cet accord classification du 22 novembre 2017, « les agents exerçant une responsabilité syndicale ou de représentation du personnel (au titre d'un mandat/ou d'élu) à 100 % de leur temps de travail, sont positionnés à titre temporaire, sur un emploi de la grille de classification, selon les règles du présent accord. »

Par le présent accord portant sur le processus de positionnement, les parties ont engagé des négociations conformément aux dispositions de l'article 14 de l'accord classification précité.

En ce qui concerne la prise en compte des activités et missions réalisées dans le cadre d'un mandat syndical ou de représentation du personnel, les parties sont convenues de la traiter non pas dans le cadre du présent accord mais dans le cadre de la négociation à venir sur la valorisation des parcours syndicaux (VPS).

Les parties entendent à cet égard souligner que les échanges entre les agents concernés et la direction régionale et/ou la direction générale consécutivement à la conclusion du présent

accord seront sans incidence sur leur évolution de carrière qui pourrait être valorisée à l'issue de la négociation VPS.

Les parties sont donc convenues des dispositions du présent accord :

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

Le présent accord a pour objet de fixer le processus de positionnement des agents, visés à l'article 14 de l'accord classification, à savoir ceux ayant exercé une activité syndicale (quelle qu'en soit la nature) ou de représentation du personnel, au titre d'un mandat/ou d'élu, à 100 % de leur temps de travail sur un emploi de la grille de classification.

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

Le présent accord bénéficie aux agents de droit privé qui exerçaient un mandat syndical ou de représentation du personnel, à hauteur de 100 % de leur temps de travail contractuel à la date d'effet de l'accord classification du 22 novembre 2017, soit le 1<sup>er</sup> juillet 2018, avec ou sans notification individuelle de positionnement.

## **Article 3 | Identification des agents concernés**

Les parties ayant participé aux négociations du présent accord conviennent qu'il revient par principe aux agents visés par le champ d'application de se manifester auprès de leur direction des ressources humaines selon les modalités visées à l'article 4.

Pour autant, les organisations syndicales de Pôle emploi pourront également porter à la connaissance de la direction régionale l'identité d'agents entrant dans le champ d'application du présent accord.

Pour sa part la direction des ressources humaines envoie un courriel d'information à chaque agent de son établissement visé par le champ d'application du présent accord, ayant reçu une notification de positionnement à titre temporaire. Ce courriel l'informe de la procédure préalable au positionnement exposée à l'article 4.

## **Article 4 | Procédure préalable au positionnement**

Pour l'agent de droit privé qui exerçait un mandat syndical ou de représentation du personnel, à hauteur de 100 % de son temps de travail contractuel à la date d'effet de l'accord classification du 22 novembre 2017, soit le 1<sup>er</sup> juillet 2018, avec ou sans notification individuelle de positionnement, la procédure préalable au positionnement est composée des différentes étapes suivantes :

- se signaler individuellement ou via une organisation syndicale auprès de sa direction des ressources humaines au plus tôt à la date d'entrée en vigueur et au plus tard au 30 novembre 2022. À défaut, le deuxième paragraphe de l'article 5 du présent accord s'applique à ces situations ;
- à la réception du signalement et au plus tard le 9 décembre 2022, la direction envoie un courriel individuel d'information, proposant la date de l'entretien en vue du positionnement. L'agent est reçu par la direction des ressources humaines de son établissement.

Un délai minimum de 5 jours ouvrés doit être respecté entre l'envoi du courriel et la tenue de l'entretien.

En cas d'indisponibilité, l'agent doit demander un report. La date de l'entretien est alors fixée d'un commun accord, et au plus tard le 31 janvier 2023.

Par dérogation, les agents bénéficiaires du présent accord et disposant d'un mandat national interne à Pôle emploi à la date de signature du présent accord peuvent choisir d'être reçus par



un membre de la direction des relations sociales et de la qualité de vie au travail (DRSQVT) de la direction générale, dès lors qu'ils ont exprimé ce souhait par écrit auprès de leur direction des ressources humaines. L'entretien avec la DRSQVT se déroule au plus tard le 31 janvier 2023.

## **Article 5 | Date d'effet du positionnement**

L'agent qui s'est manifesté conformément au processus de l'article 4 du présent accord reçoit une notification individuelle de positionnement qui lui est adressée au plus tard dans les 15 jours calendaires suivant l'entretien, par LRAR.

Au 1<sup>er</sup> mars 2023, tout agent entrant dans le champ d'application de l'accord fait l'objet d'un positionnement dans la classification.

Ce positionnement peut faire l'objet du recours prévu à l'article 6 ci-après.

## **Article 6 | Voie de recours**

Dans les 30 jours calendaires qui suivent la réception de la notification individuelle de positionnement (ou le jour de la première présentation du courrier RAR), l'agent peut saisir la CPNC (commission paritaire nationale de conciliation) conformément à l'article 39 de la CCN.

L'examen de ces recours donne lieu à une ou des réunions extraordinaires de la CPNC.

## **Article 7 | Dispositions générales**

### **Article 7.1 | Bilan**

La direction s'engage à adresser, aux organisations syndicales représentatives de branche un bilan chiffré du présent accord. Ce bilan peut faire l'objet de questionnements que les organisations syndicales adressent par courriel à la direction générale. Cette dernière s'engage à leur répondre dans un délai d'un mois.

Ce bilan est envoyé au cours du second trimestre 2023, et au plus tard à l'issue de l'examen des recours par la CPNC.

### **Article 7.2 | Durée de l'accord**

Ce présent accord est conclu pour une durée déterminée correspondant à la réalisation de son objet et cessera de plein droit au 31 décembre 2023.

Cet accord entre en vigueur le lendemain de l'accomplissement des formalités de dépôt.

### **Article 7.3 | Révision de l'accord**

Le présent accord peut éventuellement faire l'objet d'une révision dans les conditions fixées par le code du travail.

Toute demande de révision, accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle, est notifiée par LRAR à chacune des autres parties. Les parties se rencontrent en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision, le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai de deux semaines à compter de la réception de la demande de révision.

### **Article 7.4 | Dépôt de l'accord**

Le présent accord est notifié aux organisations syndicales représentatives. Il peut faire l'objet d'une opposition dans un délai de 15 jours, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Cet accord de branche est déposé à la direction générale du travail ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, en application des dispositions du code du travail.

## **Article 7.5 | Communication de l'accord**

Afin d'assurer une communication la plus large possible du présent accord, celui-ci sera présenté pour information aux CSE des établissements de Pôle emploi.

L'accord est également porté à la connaissance des agents par la publication d'un article sur l'intranet national.

*Fait à Paris, le 7 octobre 2022.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant n° 24 du 26 octobre 2022**

à l'accord du 25 juin 2002  
relatif aux classifications

NOR : ASET2251386M

IDCC : 3043

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

**FEP ;**

**SNPRO,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC CSFV ;**

**FS CFDT ;**

**FNPD CGT ;**

**FEETS FO,**

d'autre part,

**Préambule**

Considérant la volonté des parties signataires de revaloriser la grille des salaires minima conventionnels dans les entreprises de propreté, les parties conviennent des dispositions ci-dessous :

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

Le présent avenant s'applique sur l'ensemble du territoire français.

**Article 2 | Mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes en application des dispositions légales**

Les partenaires sociaux rappellent le principe selon lequel, dans chaque entreprise, tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Ils rappellent que la définition des différents niveaux de classification, telle qu'elle figure aux chapitres 2 et 3 du présent accord, est conforme à ce principe et ne peut en aucun cas induire des discriminations entre les femmes et les hommes, et ce conformément à l'article L. 2241-15 du code du travail.

Par ailleurs, conformément à la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, il est rappelé que les entreprises soumises à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs doivent négocier chaque année pour analyser la situation en procédant à une comparaison des rémunérations entre les femmes et les hommes exerçant les mêmes fonctions dans des conditions équivalentes, et le cas échéant, définir et programmer les mesures de rattrapage et de rééquilibrage permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

De même, conformément à la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent calculer et publier un index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes permettant de mesurer les écarts de rémunération entre les sexes et de mettre en évidence, le cas échéant, des points de progression. Lorsque des disparités salariales sont constatées, les entreprises doivent mettre en place des mesures adéquates et pertinentes de correction dans le cadre de la négociation portant sur l'égalité professionnelle ou à défaut par décision unilatérale, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les partenaires sociaux ont également rappelé ces obligations dans l'accord de branche sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes signé le 18 février 2021 qui fixe des objectifs de progression en faveur de la mixité et de l'égalité professionnelle femmes/hommes et des actions pour y parvenir, notamment sur l'égalité salariale.

### **Article 3 | Grille applicable**

En application de l'accord sur les classifications, annexe A1.1 de la convention collective nationale des entreprises de propreté du 26 juillet 2011, les partenaires sociaux signataires conviennent, sous réserve de l'article 5 ci-dessous, d'une augmentation des rémunérations minimales hiérarchiques, selon la grille « 1 » ou « 2 », puis « 3 » jointes.

Il est rappelé que la rémunération minimale hiérarchique est calculée pour chaque coefficient d'une filière donnée pour 151,67 heures en effectuant le calcul suivant :

#### **Taux horaire × 151,67**

Il est également rappelé les dispositions de l'article 4 chapitre 1<sup>er</sup> de l'accord sur les classifications : « Dans le cas où l'indice général national des prix à la consommation (hors tabac) publié par l'INSEE, ferait apparaître, par rapport au dernier indice connu lors de la dernière négociation, une hausse en pourcentage supérieure au pourcentage d'augmentation de la rémunération minimale hiérarchique de l'ASP (ex-AS1) résultant du dernier accord sur les rémunérations minimales hiérarchiques, les parties conviennent de se réunir dans un délai maximum de 3 semaines. »

Au cas où la valeur du Smic au 1<sup>er</sup> janvier 2023 venait rattraper la valeur de l'ASP (ex-AS1) colonne A, applicable à la même date, les parties signataires conviennent de se réunir dans les 15 jours suivant la date de publication du Smic au *Journal officiel*.

*(Voir page suivante.)*

Grille de salaires « 1 » applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2023 (si la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* intervient avant le 1<sup>er</sup> janvier 2023)

(En euros.)

Filière exploitation			
Niveau	Échelon	Taux horaire	
Maîtrise – MP	MP5 <sup>[1]</sup>	20,07	
	MP4 <sup>[1]</sup>	18,56	
	MP3	16,66	
	MP2	15,02	
	MP1	14,21	
Chef d'équipe – CE	3	14,16	
	2	13,99	
	1	13,23	
Niveau	Échelon	A	B
ATQS	3	13,71	13,99
	2	12,75	12,98
	1	12,07	12,28
AQS	3	11,84	12,06
	2	11,74	11,96
	1	11,64	11,83
AS	ASCS <sup>[2]</sup>	11,58	11,78
	ASC <sup>[2]</sup>	11,51	11,72
	ASP <sup>[2]</sup>	11,47	11,65

[1] Assimilé cadre.  
 [2] Nouvelles appellations résultant de l'avenant n° 20 du 11 mai 2021, entrant en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2023 (arrêté d'extension NOR : MTRT2126848A du 17 septembre 2021, *Journal officiel* du 30 septembre 2021), précisant les règles de conversion suivantes : AS1 devient ASP ; AS2 devient ASC, et AS3 devient ASCS.  
 A : propreté ou prestations associées.  
 B : propreté et prestations associées (sous réserve d'exercice continu pendant 3 mois hors cas de remplacement).

(En euros.)

Filière administrative		
Niveau	Échelon	Taux horaire
Maîtrise – MA	MA3 <sup>[1]</sup>	19,87
	MA2	18,84
	MA1	16,78
Employés – EA	EA4	14,93
	EA3	13,64
	EA2	12,40
	EA1	11,57

[1] Assimilé cadre.

(En euros.)

Filière cadre minima conventionnels		
Niveau	Échelon	Rémunération mensuelle
Cadres – CA	CA6	5 311,60
	CA5	4 861,44
	CA4	4 580,61
	CA3	3 962,53
	CA2	3 545,73
	CA1	3 005,76

Grille de salaires « 2 » applicable au 1<sup>er</sup> février 2023 au plus tôt (si la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* intervient à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023)

(En euros.)

Filière exploitation			
Niveau	Échelon	Taux horaire	
Maîtrise – MP	MP5 <sup>[1]</sup>	20,09	
	MP4 <sup>[1]</sup>	18,58	
	MP3	16,68	
	MP2	15,04	
	MP1	14,22	
Chef d'équipe – CE	3	14,17	
	2	14,01	
	1	13,25	
Niveau	Échelon	A	B
ATQS	3	13,72	14,01
	2	12,76	12,99
	1	12,08	12,29
AQS	3	11,86	12,07
	2	11,75	11,97
	1	11,65	11,85
AS	ASCS <sup>[2]</sup>	11,59	11,79
	ASC <sup>[2]</sup>	11,53	11,73
	ASP <sup>[2]</sup>	11,48	11,66
<p>[1] Assimilé cadre.</p> <p>[2] Nouvelles appellations résultant de l'avenant n° 20 du 11 mai 2021, entrant en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2023 (arrêté d'extension NOR : TRT2126848A du 17 septembre 2021, <i>Journal officiel</i> du 30 septembre 2021), précisant les règles de conversion suivantes : AS1 devient ASP ; AS2 devient ASC, et AS3 devient ASCS.</p> <p>A : propreté ou prestations associées.</p> <p>B : propreté et prestations associées (sous réserve d'exercice continu pendant 3 mois hors cas de remplacement).</p>			

(En euros.)

Filière administrative		
Niveau	Échelon	Taux horaire
Maîtrise – MA	MA3 <sup>[1]</sup>	19,89
	MA2	18,86
	MA1	16,80
Employés – EA	EA4	14,95
	EA3	13,66
	EA2	12,41
	EA1	11,58
[1] Assimilé cadre.		

(En euros.)

Filière cadre minima conventionnels		
Niveau	Échelon	Rémunération mensuelle
Cadres – CA	CA6	5 316,76
	CA5	4 866,16
	CA4	4 585,07
	CA3	3 966,39
	CA2	3 549,17
	CA1	3 008,68

### Grille de salaires « 3 » applicable au 1<sup>er</sup> juillet 2023

(En euros.)

Filière exploitation			
Niveau	Échelon	Taux horaire	
Maîtrise – MP	MP5 <sup>[1]</sup>	20,55	
	MP4 <sup>[1]</sup>	19,01	
	MP3	17,06	
	MP2	15,39	
	MP1	14,56	
Chef d'équipe – CE	3	14,50	
	2	14,33	
	1	13,55	

Filière exploitation			
Niveau	Échelon	A	B
ATQS	3	14,04	14,33
	2	13,06	13,29
	1	12,36	12,57
AQS	3	12,13	12,35
	2	12,03	12,25
	1	11,92	12,12
AS	ASCS <sup>[2]</sup>	11,86	12,07
	ASC <sup>[2]</sup>	11,79	12,01
	ASP <sup>[2]</sup>	11,75	11,93

[1] Assimilé cadre.  
[2] Nouvelles appellations résultant de l'avenant n° 20 du 11 mai 2021, entrant en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2023 (arrêté d'extension NOR : MTRT2126848A du 17 septembre 2021, *Journal officiel* du 30 septembre 2021), précisant les règles de conversion suivantes : AS1 devient ASP ; AS2 devient ASC, et AS3 devient ASCS.  
A : propreté ou prestations associées.  
B : propreté et prestations associées (sous réserve d'exercice continu pendant 3 mois hors cas de remplacement).

(En euros.)

Filière administrative		
Niveau	Échelon	Taux horaire
Maitrise – MA	MA3 <sup>[1]</sup>	20,35
	MA2	19,30
	MA1	17,19
Employés – EA	EA4	15,29
	EA3	13,98
	EA2	12,70
	EA1	11,85

[1] Assimilé cadre.

(En euros.)

Filière cadre minima conventionnels		
Niveau	Échelon	Rémunération mensuelle
Cadres – CA	CA6	5 440,64
	CA5	4 979,55
	CA4	4 691,90
	CA3	4 058,81
	CA2	3 631,87
	CA1	3 078,79



#### **Article 4 | Motivation liée à l'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés**

L'objet du présent avenant relatif aux salaires minima conventionnels justifie qu'il s'applique de manière identique à toutes les entreprises entrant dans le champ de l'accord sur les classifications, que leur effectif soit inférieur, égal ou supérieur à 50 salariés. En outre, l'existence du dispositif de transfert conventionnel (art. 7 de la CCN) qui assure le maintien des contrats de travail en cas de perte de marché nécessite une homogénéité des règles conventionnelles de la branche, sans différenciation en fonction de la taille de l'entreprise.

#### **Article 5 | Entrée en vigueur**

Les dispositions du présent accord n'entreront en vigueur qu'après publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension dans les conditions définies ci-dessous.

■ Date d'application de la grille 1 ou 2, selon le cas :

Si la publication de l'arrêté d'extension du présent avenant intervient :

- avant le 1<sup>er</sup> janvier 2023 : la grille 1 est applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2023 ; ou
- à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023 : la grille 2 est applicable au premier jour du mois suivant celui au cours duquel est publié l'arrêté d'extension du présent avenant au *Journal officiel* et au 1<sup>er</sup> février 2023 au plus tôt.

■ Date d'application de la grille 3 : au 1<sup>er</sup> juillet 2023, sous réserve de la publication de l'arrêté d'extension du présent avenant au *Journal officiel* avant cette date.

*Fait à Villejuif, le 26 octobre 2022.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **3241** | **TÉLÉDIFFUSION**  
**(2 juillet 2021)**

**Avenant n° 5 du 4 novembre 2022**

portant modification de l'article 11 de la convention collective  
relatif au paritarisme

NOR : ASET2251405M

IDCC : 3241

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

**ACCeS ;**

**STP ;**

**Locales TV ;**

**SMSP,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**SNRT CGT ;**

**UNSA spectacle ;**

**SNPCA-CGC ;**

**F3C CFDT ;**

**FO médias,**

d'autre part,

Sont convenus ensemble de ce qui suit :

**Préambule**

Le financement du paritarisme, défini à l'article 11 de la convention collective nationale de la télédiffusion (IDCC 3214) du 2 juillet 2021, nécessite la négociation d'une convention entre un organisme chargé de collecter les sommes et l'association de gestion du paritarisme.

En effet, l'article 11.1 prévoit que « les parties signataires de la présente convention collective conviennent d'instituer une contribution des entreprises de 0,03 % de la masse salariale brute totale déclarée en retraite complémentaire pour l'ensemble des salariés couverts par la présente convention, annexes comprises », sans autre précision.

Or, à l'occasion d'une réunion de commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), les partenaires sociaux ont suggéré de retenir un seuil minimal de collecte par société concernée à hauteur de 50 €.

Ainsi, les parties sont convenues de signer un avenant à la convention collective pour ajouter ce seuil.

## **Article 1<sup>er</sup> | Seuil minimal de collecte du paritarisme**

Le 3<sup>e</sup> alinéa de l'article 11.1 est complété de la phrase suivante soulignée :

« Au regard des besoins ci-dessus envisagés et des estimations portant sur la masse salariale de la branche, les parties signataires de la présente convention collective conviennent d'instituer une contribution des entreprises de 0.03 % de leur masse salariale brute totale déclarée en retraite complémentaire pour l'ensemble des salariés couverts par la présente convention collective, annexes comprises (précédant l'année de la collecte). Toutefois, pour des raisons tenant à la solidarité, les entreprises dont la contribution, en application de ce taux, serait inférieure à 50 € s'acquitteront, en tout état de cause, de cette somme minimum, indépendamment de leur contribution théorique. »

## **Article 2 | Très petites entreprises**

Les parties précisent que conformément aux articles L. 2232-10-1 et L. 2261-23-1 du code du travail, les dispositions de cet avenant sont adaptées aux caractéristiques des entreprises de moins de cinquante salariés, il ne prévoit donc pas de dispositions spécifiques à des entreprises de cette taille.

## **Article 3 | Dispositions finales**

### **3.1. Révision**

En application de l'article L. 2261-7 du code du travail, la révision du présent avenant pourra être demandée dans les conditions suivantes :

- jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel la convention est conclue :
  - par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la présente convention et signataires ou adhérentes ;
  - par une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs représentatives signataires ou adhérentes ;
- à l'issue de ce cycle :
  - par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la présente convention ;
  - par une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs représentatives au sein de la branche.

La demande de révision, pour être prise en compte, devra obligatoirement être adressée par lettre recommandée avec avis de réception à l'ensemble des autres signataires, adhérents ou organisations syndicales représentatives et accompagnée d'un projet de rédaction nouvelle du ou des articles soumis à révision.

À compter de cette notification, court un délai de 3 mois pendant lequel les parties s'engagent à ouvrir une négociation.

De façon à répondre le plus efficacement possible à la demande de révision formulée, les parties s'engagent à faire leurs meilleurs efforts pour statuer sur ladite demande dans un délai de 6 mois. Il est précisé que les parties resteront libres de poursuivre les discussions au-delà de ce délai si elles l'estiment utiles.

Une même demande de révision, ou une demande portant sur le même article ou tendant au même objet, ne pourra pas être présentée au cours des 12 mois suivant la date de l'accord de révision ou du constat de désaccord sur la révision.

### 3.2. Dénonciation

Conformément à l'article L. 2261-9 et suivants du code du travail, le présent avenant pourra être dénoncé :

- soit de la part de l'ensemble des organisations patronales signataires ;
- soit de la part de l'ensemble des organisations syndicales de salariés signataires. Il est précisé que lorsque l'une des organisations syndicales de salariés signataires de la convention perd la qualité d'organisation représentative dans le champ d'application de la convention collective, la dénonciation du texte n'emporte d'effets que si elle émane d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans son champ d'application ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés dans les conditions prévues au chapitre II du titre III, ceci conformément à l'article L. 2261-10, alinéa 4 du code du travail.

La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des autres parties signataires de syndicats représentatifs et d'employeurs et déposée par la partie auteur de la dénonciation auprès des services compétents du ministère du travail.

La dénonciation entraînera pour les organisations syndicales représentatives et d'employeurs, l'obligation de se réunir.

Il est convenu que la première réunion de négociation de ce projet devra obligatoirement s'ouvrir dans un délai de 3 mois à partir de la date de notification de la dénonciation en vue de déterminer le calendrier des négociations. Les organisations auteurs de la dénonciation communiquent une proposition de rédaction nouvelle en vue de la renégociation. La négociation peut donner lieu à un accord y compris avant l'expiration du délai de préavis.

Durant les négociations, l'avenant dénoncé, restera applicable jusqu'à l'entrée en vigueur des dispositions nouvelles ou, à défaut de conclusion d'un nouvel avenant à l'échéance du délai de 3 mois, pendant une durée de 12 mois, étant précisé qu'un nouvel avenant peut être conclu pendant cette période.

À l'issue de ces négociations, sera établi soit un nouvel avenant, soit un procès-verbal de clôture constatant le désaccord. Le document signé, selon les cas, par les parties en présence fera l'objet des formalités de dépôt prévues par la législation en vigueur.

Les dispositions du nouvel avenant se substitueront intégralement à celles de l'avenant dénoncé, avec pour prise d'effet, soit la date qui aura été expressément convenue, soit le lendemain de son dépôt auprès du service compétent et à l'expiration du délai de 15 jours qui suivra sa notification auprès des organisations syndicales représentatives.

En cas de procès-verbal de clôture constatant le défaut d'accord, l'avenant ainsi dénoncé, restera applicable sans changement pendant une période d'une année (12 mois) qui débutera à l'expiration du délai de préavis fixé par l'article L. 2261-9 du code du travail. Passé ce délai d'un an, le texte de l'avenant cessera de produire ses effets.

La dénonciation de l'avenant emporte toutes conséquences de droit à l'égard des entreprises couvertes par la présente convention collective de branche.

### 3.3. Date d'effet

Le présent avenant s'applique obligatoirement à toutes les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective de la télédiffusion à compter du 1<sup>er</sup> jour du trimestre civil suivant l'arrêté d'extension du présent avenant.

Il est précisé que le dépôt du présent avenant et la demande de son extension interviendront au plus tard le 31 décembre 2023, de façon à laisser un temps utile aux parties pour conclure un contrat-cadre auprès d'un organisme assureur relatif à la mise en place de garanties supplémentaires mutualisées.

### **3.4. Demande d'extension**

Les signataires conviennent de demander au ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement que les dispositions du présent avenant soient rendues obligatoires pour tous les salariés et les employeurs compris dans le champ d'application tel que défini à l'article 1<sup>er</sup> de la convention collective de la télédiffusion.

*Fait à Boulogne-Billancourt, le 4 novembre 2022.*

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

**DIOCÈSES DE L'ÉGLISE CATHOLIQUE DE FRANCE**  
**(8 février 2016)**

**Accord du 17 octobre 2022**  
relatif à la protection sociale des salariés  
des structures employeurs de la branche

NOR : ASET2251422M

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

**UADF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFE-CGC ;**

**CFTC CSFV ;**

**FS CFTD,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

En conformité avec l'agenda social retenu dans l'accord de méthode ayant constitué la branche professionnelle pour les diocèses de l'église catholique en France (8 février 2016), l'union des associations diocésaines de France (UADF) et les organisations syndicales représentatives ont engagé des négociations au début de l'année 2021 et durant 2022 en vue d'établir un accord sur la protection sociale des salariés de la branche professionnelle diocèse de l'église catholique en France.

À cette fin plusieurs séances de négociation relative à la protection sociale des salariés se sont tenues depuis janvier 2021 entre l'UADF et les organisations syndicales dans un esprit de loyauté et de confiance mutuelle.

Lors de ces séances les partenaires sociaux ont abordé les différents thèmes de la protection sociale que sont les questions relatives à la santé, aux mutuelles complémentaires, à la prévoyance et aux dispositifs de retraite et d'épargne salariale. Ils ont pris en compte que les structures employeurs dépendantes de la branche ne sont généralement pas, par nature, éligibles au dispositif de participation des salariés aux résultats.

Leur décision s'inscrit dans la démarche initiée d'amélioration de la protection sociale des salariés des structures employeur relevant du champ d'application de la branche.

Partant du constat que le nombre de cadres est relativement réduit comparativement aux employés, au personnel administratif et aux laïcs en mission ecclésiale non-cadres, et que les prestations versées par la sécurité sociale et les organismes complémentaires n'assurent pas une couverture suffisante contre des risques « lourds », les partenaires sociaux ont donc souhaité que le présent accord puisse tendre vers une protection sociale en matière de prévoyance étendue à l'ensemble des salariés des structures de l'église catholique en France.

Partant également du constat que la branche des diocèses de l'église catholique en France est marquée par une proportion importante de salariés à temps partiel et de la particularité des emplois de laïcs en mission ecclésiale, des emplois paroissiaux, et d'une manière générale de nombreuses carrières courtes ainsi que des salaires souvent peu élevés, les partenaires sociaux ont souhaité rendre possible l'adhésion à un plan d'épargne retraite d'entreprise.

Les signataires ont souhaité que le présent accord ait des vertus pédagogiques et incitatives en rappelant l'ensemble des dispositifs législatifs mis à la disposition des employeurs en matière de protection sociale et ainsi permettre un dialogue social constructif au niveau de chaque structure employeur.

Les partenaires sociaux sont conscientes de l'importance des changements à opérer pour tenir dans l'ensemble des diocèses de l'église catholique les objectifs ambitieux qu'elles viennent d'énoncer.

Enfin constatant que la plupart des structures employeurs ont un effectif inférieur à 50 salariés, les partenaires sociaux conviennent, en référence à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, que l'ensemble des dispositions du présent accord s'applique à toutes les structures employeurs, sans qu'il y ait lieu de prévoir de dispositions spécifiques concernant les structures de moins de 50 salariés.

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

Le présent accord de branche s'inscrit dans le champ d'application défini à l'article 2 de l'accord de méthode relatif à la constitution de la branche pour les diocèses de l'église catholique en France conclu en date du 8 février 2016 qui a fait l'objet d'un arrêté d'extension en date du 15 novembre 2016 publié au *Journal officiel* du 23 novembre 2016.

## **Article 2 | Objet**

Le présent accord a pour objet de préciser les différents dispositifs de protection sociale au profit de l'ensemble des salariés du champ d'application de la branche des diocèses de l'église catholique en France.

Le présent accord ne saurait en tant que tel remettre en cause de plein droit les dispositions au moins équivalentes, l'équivalence s'appréciant par ensemble de garanties se rapportant à la même matière, résultant soit d'un accord collectif, soit de la ratification à la majorité des intéressés d'un projet d'accord proposé par l'employeur, soit par une décision unilatérale de l'employeur.

## **Partie 1 Régime de garantie complémentaires de frais de santé**

Le régime frais de santé, financé en partie par l'employeur, a pour objet d'offrir aux salariés des prestations complémentaires à celles servies par le régime de base de la sécurité sociale, leur octroyant ainsi une meilleure couverture sociale.

Le présent régime et le contrat d'assurance y afférent sont mis en œuvre conformément :

- aux prescriptions visant les contrats responsables, notamment les articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale modifiés par le décret n° 2019-21 du 11 janvier 2019 complété par la circulaire de la direction de la sécurité sociale (DSS) du 29 mai 2019 ;

- aux obligations relatives à la généralisation de la complémentaire santé régies par les articles L. 911-7 et D. 911-1 et suivants du code de la sécurité sociale, complété par le décret n° 2014-1025 du 8 septembre 2014, par l'article 34 de la LFSS pour 2016 et son décret d'application n° 2015-1883 du 30 décembre 2015 ;
- aux articles L. 862-4 et L. 242-1 et suivants du code de la sécurité sociale ;
- ainsi que l'article 83, 1° *quater* du code général des impôts.

### **Article 3 | Caractéristiques de la couverture collective minimale conventionnelle**

Les structures employeurs entrant dans le champ d'application du présent accord sont tenues de souscrire un contrat collectif « complémentaire frais de santé » pour tous leurs salariés. Les salariés bénéficient à ce titre d'une couverture collective et obligatoire en matière de remboursements complémentaires de frais de santé occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident.

Les structures employeurs relevant du champ d'application du présent accord sont libres de choisir l'organisme de leur choix. Il leur appartient également de formaliser la mise en place de leur régime frais de santé au moyen de l'un des actes juridiques prévus à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale à savoir : soit par voie de conventions ou d'accords collectifs, soit à la suite de la ratification à la majorité des intéressés d'un projet d'accord proposé par le chef d'entreprise, soit par une décision unilatérale du chef d'entreprise.

Le contrat d'assurance frais de santé mis en place dans les structures employeurs devra être un contrat dit « responsable » pour tendre à responsabiliser les assurés et les professionnels de santé en matière de dépenses de santé.

Le contrat d'assurance couvrant la structure employeur doit garantir une couverture santé collective de tous les salariés, ainsi que celle des anciens salariés au titre de la portabilité visée à l'article 11.

Le contrat d'assurance doit permettre au salarié de bénéficier du mécanisme de tiers payant sur les prestations faisant l'objet de garanties destinées au remboursement ou l'indemnisation des frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident, au moins à hauteur des tarifs de responsabilité de la sécurité sociale.

Il doit prévoir un niveau minimal de garanties au moins égal au niveau dit « panier de soins », tel qu'issu des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les garanties minimales peuvent être améliorées selon les modalités prévues à l'article 5 du présent accord.

### **Article 4 | Financement des garanties santé : cotisations**

Le financement des garanties collectives est assuré par une cotisation appelée par l'organisme assureur.

Les cotisations servant au financement des garanties de base conventionnelles sont prises en charge par l'employeur et le salarié.

La prise en charge par l'employeur ne pourra être inférieure à 50 % du montant de la cotisation.

La contribution employeur doit être fixée à un taux ou à un montant uniforme pour l'ensemble des salariés ou pour tous ceux d'une même catégorie objective.

Toutefois, par exception, le caractère collectif n'est pas remis en cause :

- en cas de modulation en fonction de la composition de la famille ;



- en cas de prise en charge par l'employeur de l'intégralité des contributions des salariés à temps partiel ou apprentis dès lors que l'absence d'une telle prise en charge conduirait ces salariés à s'acquitter d'une contribution au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;
- pour les salariés qui travaillent régulièrement et simultanément pour le compte de plusieurs employeurs, la contribution patronale due pour une garantie donnée peut faire l'objet d'un partage par quotes-parts entre eux, selon des conditions qu'ils déterminent conjointement, sans que le caractère collectif des garanties ne soit remis en cause ;
- si certains salariés bénéficient de garanties plus favorables en fonction des conditions d'exercice de leur activité.

Dans ce cas, il appartient à l'employeur de justifier du lien entre le caractère particulier de l'activité des salariés auxquels ces garanties sont réservées et la nature des garanties en cause.

## **Article 5 | Possibilités d'aménager la couverture minimale conventionnelle**

Un niveau de garantie supérieur au niveau minimal dit « panier de soin » prévu à l'article 3 du présent accord peut être mis en place :

- soit collectivement par l'employeur (complémentaire collective à adhésion obligatoire) ;
- soit individuellement par chaque salarié (complémentaire individuelle à adhésion facultative).

### **Article 5.1 | À l'initiative de l'employeur**

La nature et le niveau minimal des garanties mentionnées à l'article 3 du présent accord peuvent être complétés par des garanties optionnelles souscrites dans les conditions prévues par l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, qui couvrent tous les salariés ou bien des catégories objectives de salariés selon les dispositions légales en vigueur.

Le financement de la part des prestations supérieure au minimum conventionnel est alors fixé selon l'une ou l'autre des modalités prévues par l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

### **Article 5.2 | À l'initiative du salarié**

Dans l'hypothèse où le contrat mis en place prévoit des garanties optionnelles à adhésion facultative, les salariés concernés prennent alors en charge l'intégralité du montant de la cotisation supplémentaire afférente à cette extension de couverture, sans participation de l'entreprise. Cette cotisation supplémentaire s'ajoute aux cotisations déjà préalablement acquittées par les salariés dans le cadre de la couverture obligatoire.

## **Article 6 | Adhésion obligatoire des salariés**

Cet accord concerne l'ensemble des salariés, employés en contrat à durée indéterminée ou en contrat à durée déterminée, cadres et non cadres tels que définis à l'article 3 appartenant aux structures employeurs entrant dans le champ d'application ci-dessus défini.

L'adhésion de ces derniers au présent régime est par principe obligatoire, sauf cas de dispense expressément prévus à l'article 7 du présent accord. Tous les salariés de l'entreprise bénéficient obligatoirement d'une couverture de frais de santé au moins égale à celle définie à l'article 3.

## **Article 7 | Adhésion des ayants droit**

Les ayants droit des salariés de l'entreprise ne bénéficient pas, de droit, de la couverture obligatoire de frais de santé.

Le contrat collectif frais de santé mis en place peut prévoir la couverture des ayants droit :

- soit par une adhésion obligatoire en fonction de la situation de famille. La prise en charge de la cotisation est répartie entre l'employeur et le salarié. Dans ce cas, les personnes couvertes en qualité d'ayants droit bénéficient du même niveau de garanties que le salarié ;
- soit par la souscription, à l'initiative du salarié assuré, d'une extension de garanties familiales proposées par l'organisme assureur. Dans ce cas, les personnes couvertes en qualité d'ayants droit bénéficient du même niveau de garanties que le salarié. La cotisation finançant l'extension de la garantie frais de santé définie ci-dessus est à la charge exclusive du salarié.

## **Article 8 | Dispenses d'affiliation**

Les partenaires sociaux du présent accord entendent permettre aux structures employeurs entrant dans le champ d'application de la branche de mettre en œuvre tout ou partie des dispenses d'affiliation admises par la direction de la sécurité sociale.

Conformément à ce que prévoit l'article R. 241-1-6 du code de la sécurité sociale, peuvent être dispensés d'affiliation au contrat collectif de l'entreprise, sur leur demande écrite, les salariés dans les conditions suivantes :

**1°** Lorsque les garanties ont été mises en place par une décision unilatérale et que le dispositif prévoit que les salariés embauchés avant la mise en place des garanties peuvent en être dispensés ;

**2°** Lorsque les garanties ont été mises en place dans les conditions fixées à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale et que l'acte qui met en place ces garanties prévoit, quelle que soit leur date d'embauche, les cas de dispense :

a) Des salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée 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 pour le même type de garanties ;

b) Des salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;

c) Des salariés à temps partiel et 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 ;

d) Des salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé en application de l'article L. 863-1. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;

e) Des salariés couverts par une assurance individuelle de frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de lors de l'embauche si elle est postérieure à la mise en place des garanties. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel ;

f) Des salariés qui bénéficient par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective obligatoire relevant d'un dispositif de complémentaire frais de santé conforme à un de ceux fixés par arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale, à condition de le justifier chaque année.

Les cas de dispense d'affiliation précisés ci-dessus peuvent être amenés à évoluer en fonction des évolutions législatives.

## **Article 9 | Modalités de recueil du souhait d'adhésion**

### **Article 9.1 | Obligation d'information des salariés**

Conformément aux dispositions de l'article L. 932-6 du code de la sécurité sociale, l'employeur est tenu d'informer les salariés de l'existence et de la nature de la couverture collective des frais de santé en vigueur dans l'entreprise et de la possibilité de bénéficier s'il le souhaite d'une dispense d'affiliation.

L'employeur doit remettre à chaque salarié ainsi qu'à chaque nouvel embauché une notice d'informations détaillée, établie par l'organisme assureur. Cette notice résume les garanties souscrites par l'employeur et leurs modalités d'application.

### **Article 9.2 | Recueil du souhait de dispenses d'adhésion**

Le salarié souhaitant se prévaloir d'un cas de dispense d'adhésion doit faire part de cette décision par écrit à son employeur et fournir les justificatifs permettant la dispense, il devra le cas échéant renouveler son choix lors de chaque échéance annuelle, sur demande de l'employeur.

Les salariés dispensés d'affiliation ne bénéficient pas de la portabilité des droits, visée à l'article 11 du présent accord.

Les salariés dispensés d'affiliation pourront revenir sur leur décision et solliciter auprès de l'employeur, par écrit, leur adhésion au régime. Dans ce cas, leur affiliation prend effet le premier jour du mois suivant celui au cours duquel la demande a été faite.

Dans tous les cas, l'employeur doit être en mesure de produire la demande de dispense des salariés concernés.

## **Article 10 | Suspension du contrat de travail**

### **Article 10.1 | Cas de maintien des garanties**

L'adhésion des salariés au régime est maintenue en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors que ces derniers bénéficient, pendant cette période :

- soit d'un maintien de salaire, total ou partiel ;
- soit d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers.

Dans ce cas, le financement du maintien de couverture s'opère dans les mêmes conditions que celles prévues pour les salariés en activité.

L'adhésion des salariés au régime de couverture frais de santé est maintenue en cas de mise en activité partielle du salarié.

### **Article 10.2 | Autres cas de suspension du contrat de travail**

Les garanties de frais de santé des salariés sont, par principe, suspendues pendant toute période de suspension du contrat de travail non indemnisée par un maintien de salaire, total ou partiel, ou par la perception d'indemnités journalières complémentaires financées en tout ou partie par l'employeur.

L'employeur peut prévoir dans son contrat d'adhésion avec l'organisme assureur les conditions d'un maintien des garanties au contrat collectif avec ou sans participation de l'employeur pour les suspensions de contrat pour congé parental : durée, avec demande écrite du salarié, conditions de prise en charge...

## **Article 11 | Portabilité de la complémentaire frais de santé collective**

Par application des dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les salariés peuvent bénéficier, dans les mêmes conditions que les salariés en activité, d'un maintien des garanties collectives frais de santé dont ils bénéficiaient au sein de l'entreprise, en cas de rupture ou de fin de leur contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Le droit à portabilité est mis en œuvre dans les conditions fixées par les dispositions légales.

## **Article 12 | Cessation des garanties**

Les garanties cessent pour chaque salarié, sous réserve de l'exercice par le salarié de la portabilité de ses garanties frais de santé telle que définie à l'article 11 du présent accord, en cas de :

- rupture ou fin du contrat de travail du salarié avec l'entreprise ;
- décès du salarié ;
- dénonciation de l'accord collectif dans les conditions énoncées aux dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail, dans le respect des délais qui y sont prescrits.

## **Partie 2 Régime de garantie prévoyance invalidité décès**

Soucieux de fournir à l'ensemble des salariés la protection sociale la plus complète possible, les partenaires sociaux de la branche ont souhaité rendre la souscription d'un contrat de prévoyance obligatoire pour tous les employeurs de celle-ci.

Le présent accord prévoit donc la généralisation de la prévoyance à tous les salariés.

Dans le cadre de cette réflexion, il est apparu important aux partenaires sociaux de la branche de :

- renforcer la protection sociale de l'ensemble de ses salariés en instituant au niveau de la branche des garanties minimales communes ;
- rendre la branche attractive en matière de protection sociale complémentaire, à l'égard des actuels et futurs collaborateurs ;
- ne pas remettre en cause les régimes préexistants dans les structures employeurs, qui pourront continuer à maîtriser la gestion et le pilotage de leur régime, dès lors qu'il présentera des garanties d'un niveau équivalent ou supérieur à celles définies dans le présent accord.

La branche professionnelle rappelle que la couverture au titre de la prévoyance des salariés relève de la responsabilité de chaque employeur, sans recommandation d'un organisme.

## **Article 13 | Objet**

Le présent accord instaure la mise en place d'une couverture en matière de prévoyance au profit de l'ensemble des salariés de la branche entrant dans le champ d'application du présent accord et ce quel que soit leur statut.

La mise en œuvre du présent dispositif n'a pas pour objet la remise en cause d'un régime déjà existant comprenant des garanties d'un niveau équivalent ou supérieur à celles définies dans le présent accord.

En conséquence, les structures employeur disposant au jour de l'arrêté d'extension du présent accord d'un régime de prévoyance comprenant des garanties d'un niveau équivalent ou supérieur à celles définies dans le présent accord peuvent conserver leur régime.

## Article 14 | Salariés concernés et caractère obligatoire du régime de prévoyance

Le présent accord institue un régime de prévoyance obligatoire pour tous les salariés entrant dans son champ d'application.

Le régime prévoyance bénéficie à l'ensemble des salariés titulaires d'un contrat de travail : CDI, CDI d'opération et CDD, cadre et non cadre ou d'un contrat d'apprentissage, sans condition d'ancienneté.

Toutefois, pourront choisir de renoncer au bénéfice du régime de prévoyance sans remise en cause du caractère collectif :

- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée 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 pour le même type de garanties ;
- les salariés ou apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;
- les salariés à temps partiel et 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.

Dans tous les cas, l'employeur doit être en mesure de produire la demande de dispense des salariés concernés. Cette demande comporte la mention selon laquelle le salarié a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix.

## Article 15 | Garanties

Le régime de prévoyance mis en place dans chaque structure employeur doit prévoir *a minima* les garanties suivantes :

- couverture décès ;
- couverture incapacité temporaire de travail ;
- couverture invalidité non-professionnelle et AT/MP

Nature des garanties	Prestation à prévoir
Décès	Capital et/ou rente éducation
Incapacité temporaire de travail	Franchise Indemnisation Durée du versement des prestations
Invalidité	1 <sup>re</sup> , 2 <sup>e</sup> et 3 <sup>e</sup> catégorie Origine non professionnelle et accident de travail et maladie professionnelle (AT/MP)

## Article 16 | Répartition de la cotisation

La cotisation afférente au dispositif de garantie de prévoyance définie à l'article 15 est prise en charge par l'employeur et le salarié selon une répartition déterminée lors de la mise en place et conformément à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Conformément à l'article R. 242-1-4 du code de la sécurité sociale, la contribution de l'employeur doit être fixée à un taux ou un montant uniforme pour l'ensemble des salariés ou pour une même catégorie de salariés sauf dans les cas suivants notamment :

- la prise en charge par l'employeur de l'intégralité des contributions des salariés à temps partiel ou apprentis dès lors que l'absence d'une telle prise en charge conduirait ces salariés à s'acquitter d'une contribution au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;

- la modulation par l'employeur des contributions relatives à la couverture des garanties de prévoyance complémentaire en fonction de la composition du foyer du salarié.

## **Article 17 | Vie du contrat**

Chaque salarié est responsable de la mise à jour de sa situation personnelle auprès de l'organisme assureur et en particulier concernant la mise à jour de la désignation de bénéficiaire. L'employeur veillera à un rappel régulier de la nécessité de cette mise à jour.

## **Article 18 | Suspension du contrat de travail**

Le bénéfice des garanties est maintenu durant les périodes de suspension du contrat de travail dès lors que le salarié bénéficie d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou du versement d'indemnités journalières par la sécurité sociale ou du versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers, notamment en cas de maladie, maternité, accident ou mise en activité partielle. Pour le calcul des prestations, les salariés concernés verront leur salaire reconstitué comme s'ils avaient travaillé selon leur horaire contractuel de leur établissement.

En dehors de ces situations, les garanties prévues au présent accord sont suspendues de plein droit dans les cas où le contrat de travail est suspendu, quelle qu'en soit la cause.

## **Article 19 | Portabilité de la prévoyance**

Les salariés bénéficiaires du présent régime, qui remplissent les conditions posées par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, bénéficieront, selon les modalités prévues par ce texte, de la portabilité de leur régime de prévoyance en cas de cessation de leur contrat de travail ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Il est rappelé que les employeurs ont l'obligation de mentionner, lors de la mise en œuvre de la portabilité, le bénéfice de celle-ci dans le certificat de travail.

## **Article 20 | Cessation des garanties**

Les garanties cessent pour chaque salarié, sous réserve de l'exercice par le salarié de la portabilité de ses garanties prévoyance telle que définie à l'article 19 du présent accord, en cas de :

- rupture ou fin du contrat de travail du salarié avec l'entreprise ;
- décès du salarié ;
- dénonciation de l'accord collectif dans les conditions énoncées aux dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail, dans le respect des délais qui y sont prescrits.

## **Partie 3 Plan épargne retraite**

Les partenaires sociaux expriment leur attachement à l'existence d'un régime de retraite supplémentaire à cotisations définies applicables aux salariés de la branche. En effet, les partenaires sociaux constatent que les niveaux de rémunérations ne sont souvent pas très élevés et que les carrières sont souvent incomplètes, notamment pour les personnels pastoraux laïcs en mission ecclésiale, certaines catégories de personnels administratifs, artistes musiciens du culte. Ils affirment leur volonté de proposer aux structures employeur de la branche qui le souhaitent d'adhérer à un dispositif professionnel de protection sociale PERO, qui constitue un élément fondamental du socle social dont peuvent bénéficier les salariés de leurs structures.



## **Article 21 | Objet de l'accord**

L'objet du présent accord est de prévoir la possibilité pour chacune des structures employeur de souscrire entité par entité un plan d'épargne retraite obligatoire (ci-après dénommé « PERO »), en application des articles L. 224-23 du code monétaire et financier et L. 911-1 du code de la sécurité sociale tels qu'issus des dispositions de la loi du 22 mai 2019 ainsi que de l'ordonnance du 24 juillet 2019 portant réforme de l'épargne retraite.

Ce dispositif permet au personnel bénéficiaire des structures employeur volontairement adhérentes de constituer une épargne destinée à lui procurer un complément de pension servi sous forme de rente viagère et/ou de capital, selon l'origine des versements effectués, au moment de la liquidation de sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse ou de l'âge légal d'ouverture du droit à une pension de retraite. Ce complément de pension est notamment destiné à contribuer au financement de la couverture complémentaire santé des bénéficiaires une fois à la retraite.

## **Article 22 | Personnel bénéficiaire et caractère obligatoire**

Conformément à l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale, le régime de retraite supplémentaire à cotisations définies bénéficie à l'ensemble des salariés des structures employeur adhérentes concernés par l'accord, justifiant d'une ancienneté de douze mois dans la structure employeur. L'adhésion au régime est obligatoire. Les salariés concernés ne peuvent s'opposer au précompte de leur quote-part de cotisations.

Pour l'appréciation de cette condition d'ancienneté, sont pris en compte :

- tous les contrats de travail exécutés ;
- les périodes visées à l'article L. 1225-17 et L. 1225-38 du code du travail (congé de maternité ou d'adoption) ;
- les périodes définies à l'article L. 1226-7 du code du travail (suspension du contrat de travail en raison d'un accident de travail, hors accident de trajet ou d'une maladie professionnelle) ;
- les périodes de maladie indemnisées par la sécurité sociale (y compris les périodes dites de « mi-temps thérapeutique » visées à l'article L. 323-2 du code de la sécurité sociale ainsi que les périodes d'invalidité visées à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale) ;
- les congés payés, les congés pour événements familiaux, l'exercice de mandats de représentation du personnel.

## **Article 23 | Alimentation du PERO**

Conformément aux dispositions de l'article L. 224-25 du code monétaire et financier, le plan d'épargne retraite obligatoire est alimenté par les cotisations obligatoires, par les versements volontaires des salariés et par des transferts en provenance d'autres plans d'épargne retraite.

Le PERO est doté de trois compartiments permettant d'accueillir :

- compartiment 1 – les versements volontaires du salarié adhérent ;
- compartiment 2 – l'épargne salariale ;
- compartiment 3 – les cotisations obligatoires du salarié et de l'employeur.

En souscrivant un contrat de PERO, la structure employeur adhérente s'engage à effectuer des versements, pour le compte de tous ses salariés, tous les mois ou tous les trimestres (compartiment 3). Le taux de cotisation (qui correspond souvent à un pourcentage du salaire, ou partie du salaire) est défini lors de la souscription plan épargne retraite obligatoire par la structure employeur selon les directives de l'article 23.1.

À la demande du salarié peuvent également être versés pour chaque affilié :

- les droits qui figurent sur le compte épargne temps (CET) du salarié si l'employeur le prévoit ;

- la contrepartie des jours de repos non pris, dans la limite des plafonds réglementaires (10 jours par an) si l'employeur le prévoit ;
- l'intéressement en cas d'accord d'intéressement au sein de la structure employeur, dans la mesure où il est mis en place un PER obligatoire pour l'ensemble de ses salariés.

Tous ces versements effectués sur le compartiment 2 (intéressement, monétisation des jours de congés non pris ou du CET) profitent d'une fiscalité allégée. Les sommes épargnées ne sont pas soumises à l'impôt sur le revenu.

### **Article 23.1 | Alimentation par les cotisations obligatoires**

L'UADF, représentant les employeurs, et les organisations syndicales décident que la structure employeur adhérente et les salariés financent le plan d'épargne retraite conjointement et obligatoirement pendant toute la durée du contrat de travail, y compris pendant la suspension du contrat de travail pour quelque cause que ce soit, dès lors que cette suspension donne lieu au versement, par la structure employeur ou par un tiers s'y substituant, d'une rémunération ou d'une indemnisation.

Le versement des cotisations cesse avec le terme du contrat de travail.

La part salariale de cette cotisation est précomptée mensuellement sur la paie de chaque salarié, dans un maximum de 12 mois par année civile. Le précompte s'effectue à partir du mois civil de la date anniversaire de l'embauche du salarié ou de l'acquisition de l'ancienneté dans les conditions fixées à l'article 22.

### **Article 23.2 | Versement de la cotisation à l'organisme assureur (ou organisme habilité)**

Les cotisations obligatoires patronales et salariales sont versées à l'organisme assureur (ou organisme habilité) selon les conditions définies dans le contrat souscrit.

Les précomptes des prélèvements sociaux et fiscaux sur les cotisations sont opérés conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur à la date de leurs versements à l'organisme assureur.

Les frais de gestion sont également précomptés conformément aux dispositions du contrat d'assurance conclu avec l'assureur avant affectation de la cotisation nette sur le compte individuel de l'assuré (ou participant) géré par l'assureur.

Pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu, quelle qu'en soit la durée, et tels que cités dans l'article 23.1 ci-dessus, la part salariale est versée à l'organisme assureur avec la part patronale de la structure employeur. Elle est appelée par la structure employeur auprès de l'assuré.

### **Article 23.3 | Versements volontaires**

Conformément à l'article 163 *quater* du code général des impôts, les salariés bénéficiant du régime peuvent effectuer des versements volontaires.

Les structures employeur adhérentes peuvent également mettre en place un abondement volontaire par accord d'entreprise ou décision unilatérale de l'employeur.

### **Article 23.4 | Transferts individuels des comptes de retraite en provenance d'un autre plan d'épargne retraite**

Conformément aux articles L. 224-6, L. 224-25 et L. 224-40 du code monétaire et financier, les salariés titulaires d'un compte ouvert au titre du présent PERO peuvent demander le transfert



des droits en cours de constitution dans un autre plan d'épargne retraite, sur leur compte individuel du présent PERO.

Conformément aux dispositions de l'article L. 224-40 du code monétaire et financier, les sommes issues des transferts individuels depuis le précédent PERO sont investies sur les compartiments du PERO correspondant à la nature de leur versement d'origine : versements obligatoires ou versements volontaires.

## **Article 24 | Prestations**

Les prestations versées sont celles résultant du contrat d'assurance souscrit par l'employeur.

Elles sont versées par l'organisme assureur dans les conditions et selon les modalités prévues au contrat d'assurance. Elles sont notamment fonction du montant du capital constitué à partir des cotisations versées sur le compte de chaque salarié et de la durée de cotisation.

Sauf cas de déblocage anticipé visés à l'article 8, le bénéficiaire peut obtenir la liquidation de ses droits à compter de la date de liquidation de sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse ou à compter de l'âge mentionné à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale. La liquidation est réalisée dans les conditions suivantes :

- les droits constitués issus de versements obligatoires sont versés au salarié uniquement sous la forme d'une rente viagère. Le montant de la rente viagère servie est déterminé en conformité avec le code des assurances, notamment sur la base de la table de mortalité femmes avec constitution d'un fonds de revalorisation ;
- conformément aux conditions légales et réglementaires en vigueur, lorsque le montant de la rente serait inférieur au seuil défini par la réglementation (soit 960 € par an à la date de signature du présent accord), le bénéficiaire peut demander à recevoir un versement unique en capital ;
- à la demande du salarié, les droits constitués issus des versements volontaires peuvent être versés sous forme de capital.

Les modalités de liquidation des droits sont indiquées dans la notice d'information du plan d'épargne retraite obligatoire. Le versement des droits constitués est soumis à la fourniture de pièces justificatives par le salarié à l'assureur. Les prestations sont soumises aux précomptes sociaux et fiscaux en vigueur à la date de leur versement.

Dans tous les cas, les droits des salariés, résultant des versements réalisés à titre obligatoires et volontaires, leur sont définitivement acquis, même s'ils ne terminent pas leur carrière au sein de la structure employeur ayant souscrit un PERO.

## **Article 25 | Option lors de la liquidation de la prestation**

Lors de la liquidation de ses droits sous forme de rente, le bénéficiaire aura le choix entre :

- une rente non réversible (rente viagère individuelle) ;
- une rente réversible au taux de réversion retenu par le salarié, parmi les choix proposés par l'assureur (50 %, 60 %, 80 % ou 100 %), au profit de son conjoint survivant ;
- une rente par annuités garanties (bénéfice d'une garantie de versement d'un nombre déterminé d'échéances) ;
- une rente minorée/majorée.

En cas de réversion, le montant de la rente principale sera réduit en fonction du taux de réversibilité choisi et de l'âge du bénéficiaire désigné, et le cas échéant, de (des) ex-conjoint(s) survivant(s) non remarié(s).

En application de l'article L. 912-4 du code de la sécurité sociale, le(s) ex-conjoint(s) séparé(s) de corps ou divorcé(s) non remarié(s), quelle que soit la cause de la séparation de corps ou du divorce, bénéficie(nt), obligatoirement, d'une fraction de la pension de réversion.

En cas d'attribution d'une pension au conjoint survivant et au(x) conjoint(s) séparé(s) de corps ou divorcé(s), les droits de chacun d'entre eux seront répartis au prorata de la durée respective de chaque mariage, par rapport à la durée totale des mariages. En cas de mariage ou de remariage du conjoint ou de l'ex-conjoint bénéficiaire postérieur à la liquidation, la rente de réversion cessera d'être versée.

## **Article 26 | Disponibilité de l'épargne retraite avant le départ en retraite du salarié**

Conformément à l'article L. 224-4 du code monétaire et financier, le salarié peut, avant son départ à la retraite, demander le versement de ses droits uniquement dans les cas suivants :

- expiration des droits du salarié à l'assurance chômage, ou le fait pour un salarié qui a exercé des fonctions d'administrateur, de membre du directoire ou de membre de conseil de surveillance et n'a pas liquidé sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse, de ne pas être titulaire d'un contrat de travail ou d'un mandat social depuis deux ans au moins à compter du non-renouvellement de son mandat social ou de sa révocation ;
- cessation d'activité non salariée du salarié à la suite d'un jugement de liquidation judiciaire en application des dispositions du titre IV du livre VI du code de commerce ou toute situation justifiant ce rachat selon le président du tribunal de commerce auprès duquel est instituée une procédure de conciliation telle que visée à l'article L. 611-4 du code de commerce, qui en effectue la demande avec l'accord du salarié ;
- invalidité du salarié, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité (Pacs). Cette invalidité correspond à un classement dans les deuxièmes ou troisièmes catégories prévues à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ;
- décès du conjoint du salarié ou du partenaire auquel il est lié par un pacte civil de solidarité (Pacs) ;
- situation de surendettement définie à l'article L. 711-1 du code de la consommation ;
- acquisition de la résidence principale : dans cette situation, seule l'épargne retraite constituée issue des versements volontaires peut être rachetée.

## **Article 27 | Départ du salarié de l'entreprise avant la liquidation de ses droits**

Si le salarié quitte l'entreprise avant son départ à la retraite, il peut :

- soit conserver son compte individuel et continuer d'opérer des versements volontaires, notamment s'il ne bénéficie pas d'un PERO dans sa nouvelle entreprise. En tout état de cause, ces versements ne peuvent bénéficier de l'abondement ; Dans ce cas les frais afférents à la gestion du compte sont à la charge exclusive de l'ancien salarié ;
- soit demander le transfert de la valeur de ses droits individuels vers un autre plan d'épargne retraite d'entreprise auquel il aura préalablement été affilié, ou tout autre plan d'épargne retraite souscrit à titre individuel.

## **Article 28 | Organisme assureur ou tout autre organisme habilité**

La gestion du plan d'épargne retraite obligatoire est confiée à un organisme assureur ou tout autre organisme habilité auprès duquel la structure employeur souscrit le contrat.

Avant l'issue d'une période de cinq ans à compter de la date d'effet du présent accord, le choix de cet organisme fera l'objet d'un réexamen, conformément aux dispositions de l'article L. 912-2 du code de la sécurité sociale. À cet effet, les parties signataire se réuniront six mois avant l'échéance à l'initiative de la partie la plus diligente.

Ces dispositions ne font pas obstacle à la révision ou à la dénonciation du système de garanties collectives, avant la date fixée pour le réexamen du choix de l'organisme assureur.

## **Article 29 | Transfert**

Le transfert individuel des comptes des salariés ayant quitté l'entreprise et n'ayant pas procédé à la liquidation de leur retraite est possible au bénéfice d'un autre plan d'épargne retraite à la demande expresse du bénéficiaire dans les conditions prévues par la réglementation.

## **Article 30 | Information des salariés**

Une notice d'information résumant les principales dispositions du contrat d'assurance sera transmise à chaque salarié bénéficiaire du PERO ainsi qu'aux nouveaux salariés.

Il en ira de même en cas de modification des garanties d'assurance.

Ces informations seront mises à disposition des salariés sur les supports de communication des structures employeurs adhérentes.

Les salariés seront informés de l'acquisition de leurs droits conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur ainsi qu'en application des dispositions contractuelles d'assurance.

Chaque année, chaque bénéficiaire aura notamment accès à un relevé de situation individuelle selon les modalités prévues au contrat d'assurance et conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

## **Dispositions diverses**

## **Article 31 | Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

## **Article 32 | Commission de suivi et d'interprétation**

Conformément aux dispositions de l'article L. 2222-5-1 du code du travail, les parties conviennent de se rencontrer au moins une fois par an afin d'examiner les conditions d'application du présent accord.

Cette commission sera composée d'un nombre égal de représentants de l'union des associations diocésaines de France et des organisations syndicales représentatives et au minimum d'un représentant par organisations représentatives.

## **Article 33 | Révision. Dénonciation**

Les parties conviennent de se réunir tous les trois ans dans le semestre précédant cette échéance afin d'examiner l'opportunité d'une révision du présent accord.

La révision et la dénonciation du présent accord interviendra dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

## **Article 34 | Dépôt, extension et entrée en vigueur**

Le présent accord donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-5 à R. 2231-9 de la section 3 du chapitre 1<sup>er</sup> titre III livre II du code du travail, à savoir dépôt en deux exemplaires dont une version sur support papier signée des parties, et une version sur support électronique accompagnée des pièces précisées à l'article D. 2231-7 du code du travail auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Un exemplaire de ce texte sera également remis au greffe du conseil de prud'hommes.

Le présent accord fera l'objet de la procédure relative à la demande d'extension conformément aux dispositions légales en vigueur.

Le présent accord entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2023.

*Fait à Paris, le 17 octobre 2022.*

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

**DIOCÈSES DE L'ÉGLISE CATHOLIQUE DE FRANCE**  
**(8 février 2016)**

**Avenant n° 1 du 17 octobre 2022**  
à l'accord du 12 décembre 2018  
relatif à la durée du travail des artistes et musiciens du culte

NOR : ASET2251423M

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

**UADF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFE-CGC ;**

**CFTC CSFV ;**

**FS CFDT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

La CPPNI, la commission de suivi de l'accord ainsi que les groupes de travail composés des organisations syndicales des salariés et de l'organisation patronale représentative se sont réunis à plusieurs reprises afin d'examiner les conditions d'application de l'accord.

Lors de la commission de suivi du 27 juin 2022, les parties ont décidé, par le présent avenant, de modifier l'accord sur la durée du travail des artistes et musiciens du culte.

Il est en outre rappelé que dans la mesure où la plupart des structures employeurs ont un effectif inférieur à 50 salariés, les parties signataires conviennent, en référence à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, que l'ensemble des dispositions du présent accord s'applique à toutes les structures employeurs, sans qu'il y ait lieu de prévoir de dispositions spécifiques concernant les structures de moins de 50 salariés.

Les articles ci-après annulent et remplacent les articles de même numérotation de l'accord de branche sur la durée du travail des artistes et musiciens du culte signé le 12 décembre 2018. Les autres articles restent inchangés.

L'article 4 de l'accord sur la durée du travail des artistes et musiciens du culte signé le 12 décembre 2018 est remplacé par :

#### « Article 4 | La durée forfaitaire des offices et forfait de mise au point

Conformément à l'accord de méthode constitutif de la branche des diocèses de l'église catholique en France signé le 8 février 2016, la branche constitue un socle commun de dispositions que les diocèses et paroisses auront à appliquer, laissant la possibilité aux instances diocésaines et paroissiales de pouvoir préciser, adapter, voire compléter les dispositions sociales de la branche.

##### Article 4.1 | Durée forfaitaire des offices

Les durées forfaitaires indiquées ci-dessous s'entendent plus ou moins 15 minutes étant entendu que tout dépassement au-delà de ces quinze minutes forfaitaires déclenchera des compensations complémentaires proportionnelles par quart-d'heure (ex début du déclenchement de compensation complémentaires à partir de 1 h 30 pour les obsèques (1 h 15 + 15 min).

Le décompte de la durée forfaitaire commence à l'heure indiquée sur la convocation à savoir l'heure annoncée de début de célébration.

La durée d'un office liturgique (hors mariage et obsèques), sans célébration eucharistique, est fixée forfaitairement à quarante-cinq minutes (45 minutes).

La durée normale d'un office dominical est fixée forfaitairement à une heure quinze minutes (1 h 15) et celle d'une fête de précepte à une heure trente minutes (1 h 30).

La durée des offices ayant trait à des événements au caractère exceptionnel, à savoir, consécration épiscopale, ordination sacerdotale, ordination diaconale est fixée forfaitairement à deux heures quarante-cinq minutes (2 h 45).

La durée de l'office de la vigile pascale est fixée forfaitairement à trois heures (3 heures) et celui de l'office de la nuit de Noël est fixée forfaitairement à deux heures trente minutes (2 h 30).

La durée d'un office d'obsèques est fixée forfaitairement à une heure quinze minutes (1 h 15).

La durée d'un office de mariage est fixée forfaitairement à une heure-trente (1 h 30).

Lorsqu'un office débute à partir de 20h00, sa rémunération est majorée. Le taux de majoration sera négocié dans chaque structure employeur sans pouvoir être inférieur à 10 % minimum.

##### Article 4.2 | Forfait de mise au point

La durée forfaitaire de chaque office liturgique, telle que définie ci-dessus, est éventuellement majorée forfaitairement de quinze minutes maximum pour tenir compte de la mise au point nécessitant la présence des artistes et musiciens du culte immédiatement avant la célébration pour une bonne coordination avec le responsable liturgique. »

L'article 5 de l'accord sur la durée du travail des artistes et musiciens du culte signé le 12 décembre 2018 est remplacé par :

#### « Article 5 | La durée annuelle du travail

Par nature, la durée du travail d'un artiste musicien du culte est très inférieure à la durée du travail légale.

Un artiste musicien du culte sous contrat à durée indéterminée et à temps partiel est généralement recruté pour accompagner des offices dominicaux.

Ainsi, chaque année, un artiste musicien du culte est conduit à accompagner la liturgie lors de 52 dimanches auxquels s'ajoutent quatre fêtes de précepte.

La durée contractuelle du travail des artistes musiciens du culte, compte tenu du nombre d'offices dominicaux et de l'imprévisibilité des offices occasionnels en semaine, est appréciée sur une base annuelle.

Ainsi la durée annuelle d'un office dominical (52 dimanches + de 4 fêtes de précepte = 56 offices) est fixée forfaitairement forfait de mise au point inclus à quatre-vingt-cinq heures : 85 heures (52 dimanches × 1 h 15 + 15 min auxquels s'ajoutent 4 fêtes de précepte × 1 h 30 + 15 min).

L'accompagnement des célébrations autres que celles liées au contrat à durée indéterminée est rémunéré en sus des 56 offices mentionnés ci-dessus.

La durée minimale du travail évoquée ci-dessus ne concerne ni les artistes musiciens du culte titulaires-adjoints ni les remplaçants recrutés sous contrat à durée déterminée dont la mission est liée à celle d'un titulaire. »

L'article 13 de l'accord sur la durée du travail des artistes et musiciens du culte signé le 12 décembre 2018 est remplacé par :

### « Article 13 | Dépôt

Le présent avenant donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-5 à R. 2231-9 de la section 3 du chapitre 1<sup>er</sup> titre III livre II du code du travail, à savoir dépôt en deux exemplaires dont une version sur support papier signée des parties, et une version sur support électronique accompagnée des pièces précisées à l'article D. 2231-7 du code du travail auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Un exemplaire de ce texte sera également remis au greffe du conseil de prud'hommes.

Le présent accord fera l'objet de la procédure relative à la demande d'extension conformément aux dispositions légales en vigueur. »

Le présent avenant prendra effet au lendemain de son dépôt auprès de l'administration du travail.

*Fait à Paris, le 17 octobre 2022.*

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

**DIOCÈSES DE L'ÉGLISE CATHOLIQUE DE FRANCE**  
**(8 février 2016)**

**Avenant n° 2 du 17 octobre 2022**  
à l'accord du 26 septembre 2017  
relatif à la durée et à l'aménagement du temps de travail

NOR : ASET2251424M

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

**UADE,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFE-CGC ;**

**CFTC CSFV ;**

**FS CFTD,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

L'accord de branche sur la durée et l'aménagement du temps de travail conclu pour la branche des diocèses de l'Église catholique de France le 26 septembre 2017 pour une durée déterminée de 5 ans arrive à échéance.

La CPPNI, la commission de suivi de l'accord ainsi que les groupes de travail composés des organisations syndicales des salariés et de l'organisation patronale représentative se sont réunis à plusieurs reprises afin d'examiner les conditions d'application de l'accord.

Conformément à l'article VIII-3 de l'accord de branche, les parties se sont réunies pour décider de la révision ou du renouvellement de l'accord.

Sans constater de difficultés majeures dans l'application ou l'interprétation des dispositions de l'accord, les parties ont décidé, par le présent avenant, de modifier l'article unique du chapitre II concernant la période de référence et l'article VIII-3 de l'accord concernant la durée de l'accord de branche et son avenant.

Il est en outre rappelé que dans la mesure où la plupart des structures employeurs ont un effectif inférieur à 50 salariés, les parties signataires conviennent, en référence à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, que l'ensemble des dispositions du présent accord s'applique à toutes les structures employeurs, sans qu'il y ait lieu de prévoir de dispositions spécifiques concernant les structures de moins de 50 salariés.



Les articles ci-après annulent et remplacent les articles de même numérotation de l'accord de branche du 26 septembre 2017 (modifié par avenant du 8 juin 2018). Les autres articles restent inchangés.

## « Chapitre II Période de référence et congés payés

### Article unique | *Période de référence*

Dans un souci de simplification et d'harmonisation, il pourra être défini une seule et même période de référence s'appliquant à l'ensemble des droits liés à l'organisation du temps de travail, y compris à l'acquisition des congés payés.

Cette période de référence pourra être du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre, du 1<sup>er</sup> septembre au 31 août ou du 1<sup>er</sup> juin ou 31 mai.

Toutefois, conformément à l'article L. 3141-13 du code du travail, quelle que soit la période de référence définie, la prise de congé principal doit s'effectuer entre le 1<sup>er</sup> mai et le 31 octobre.

La structure employeur définira la ou les périodes de référence retenues et en informera les salariés par tous moyens.

## Chapitre VIII Dispositions diverses

### Article VIII.3 | *Durée et révision*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord peut être révisé, modifié, précisé, complété, particulièrement en cas de modification législative, sur proposition écrite de l'une ou l'autre des organisations représentatives visées à l'article L. 2261-7 du code du travail communiquée à l'ensemble des organisations syndicales invitées à participer aux négociations paritaires de branche. La demande de révision doit comporter l'indication des articles concernés et une proposition de rédaction. Elle fait l'objet d'un examen en réunion paritaire dans les trois mois suivants. La demande de révision qui n'aura pas abouti dans un délai de six mois à compter de la première réunion paritaire consacrée à son examen sera caduque.

### Article VIII.4 | *Dépôt et entrée en vigueur*

Le présent avenant donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-5 à R. 2231-9 de la section 3 du chapitre 1<sup>er</sup> titre III livre II du code du travail, à savoir dépôt en deux exemplaires dont une version sur support papier signée des parties, et une version sur support électronique accompagnée des pièces précitées à l'article D. 2231-7 du code du travail auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Un exemplaire de ce texte sera également remis au greffe du conseil de prud'hommes.

Le présent accord fera l'objet de la procédure relative à la demande d'extension conformément aux dispositions légales en vigueur.

Le présent avenant prendra effet au lendemain de son dépôt auprès de l'administration du travail. »

*Fait à Paris, le 17 octobre 2022.*

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

**CARRIÈRES ET INDUSTRIES DE MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION**

**Accord du 10 février 2021**  
relatif au financement de la promotion  
ou reconversion par alternance (Pro-A)

NOR : ASET2251433M

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

**UNICEM ;**

**FIB ;**

**UPC,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CGT FNSCBA ;**

**FG FO construction ;**

**CFE-CGC BTP SICMA ;**

**BATIMAT TP CFTC,**

d'autre part,

ont convenu les dispositions suivantes :

**Préambule**

L'UNICEM, la FIB et l'UP chaux ont conclu le 28 janvier 2020 avec les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche un accord interbranche sur la reconversion et la promotion par l'alternance (dispositif Pro-A) et ont demandé l'extension de cet accord, condition de son entrée en vigueur.

Cet accord a été étendu le 4 janvier 2021, l'arrêté ayant été publié au *Journal officiel* du 17 janvier 2021.

Comme convenu à l'article 6 de l'accord interbranche du 28 janvier 2021, chaque branche doit, sur proposition de la CPNEFP, conclure un accord sur le niveau de prise en charge des formations Pro-A.

Par ailleurs, l'arrêté d'extension a exclu pour notre branche certaines formations prévues dans la liste des formations éligibles au dispositif Pro-A annexée à l'accord interbranche du 28 janvier 2020, rendant nécessaire une actualisation des formations éligibles.

La CPNEFP carrières et matériaux et chaux a adopté lors de sa réunion du 11 février 2021, une délibération proposant que les formations Pro-A puissent être financées par OPCO 2i au mon-

tant maximum permettant l'accès à la péréquation par France compétences, soit 3000 € pour les coûts pédagogiques uniquement.

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

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des entreprises et des salariés entrant dans le champ d'application des conventions collectives, au regard des activités économiques fixées à l'annexe 1 du présent accord.

Au vu de son objet, les règles édictées par le présent accord s'appliquent à l'ensemble des entreprises visées au paragraphe précédent, les partenaires sociaux n'ayant pas souhaité insérer des dispositions particulières liées à l'effectif des entreprises. Le présent accord a donc vocation à s'appliquer à toutes les entreprises, quel que soit leur effectif.

### **Article 2 | Objet de l'accord**

Le présent accord détermine le niveau de prise en charge des frais pédagogiques pouvant être financés par OPCO 2i dans le cadre du dispositif Pro-A et actualise la liste des formations éligibles pour notre branche, suite aux modifications apportées par l'arrêté d'extension.

### **Article 3 | Mise en œuvre de l'accord**

Cet accord s'applique dans le respect des dispositions légales et réglementaires propres au dispositif Pro-A, et des décisions prises par OPCO 2i.

### **Article 4 | Financement de la reconversion ou promotion par l'alternance**

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les partenaires sociaux décident que, sur proposition de la CPNEFP, la prise en charge par OPCO 2i des frais pédagogiques relatifs aux formations éligibles au dispositif Pro-A sera effectuée dans la limite de 3 000 € maximum par formation.

### **Article 5 | Liste des formations éligibles au dispositif de reconversion ou promotion par l'alternance**

Les partenaires sociaux prennent acte de l'exclusion dans l'arrêté d'extension de certaines formations prévues à l'accord interbranche du 28 janvier 2021. Elles regrettent l'exclusion de certaines formations métiers certifiantes, certaines étant en cours de renouvellement au CNCP.

La liste des formations éligibles compte tenu de l'arrêté d'extension figure en annexe 2 du présent accord.

### **Article 6 | Date d'application et durée**

Le présent accord conclu pour une durée indéterminée entrera en vigueur dès sa signature. Il fera l'objet de la procédure d'extension selon les dispositions du code du travail.

### **Article 7 | Adhésion**

Suivant les règles de droit commun en vigueur, pourront adhérer au présent accord toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement.

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

## **Article 8 | *Rendez-vous et suivi de l'application de l'accord***

Conformément à l'article 14 de l'accord interbranche du 28 janvier 2020, le suivi de l'accord est de la compétence de la CPNEFP de la branche. Les partenaires sociaux se réuniront début 2022 afin d'étudier les éventuelles modifications à y apporter, et si nécessaire, actualiser la liste des formations éligibles.

## **Article 9 | *Révision***

En cas d'évolution législative ou conventionnelle susceptible de remettre en cause tout ou partie des dispositions du présent accord, les parties signataires conviennent de se réunir dans un délai d'un mois après la prise d'effet de ces textes, afin d'adapter au besoin lesdites dispositions.

Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires.

La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des organisations syndicales représentatives afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

## **Article 10 | *Dépôt***

En application de l'article L. 2231-7 du code du travail, le dépôt de l'accord auprès des services centraux du ministère chargé du travail, en vue de son extension, conformément à l'article D. 2231-3 du code du travail, ne peut être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de la notification, par lettre recommandée avec AR, de l'accord signé aux organisations syndicales.

Un exemplaire sera également déposé auprès du conseil des prud'hommes.

*Fait à Paris, le 10 février 2021.*

(Suivent les signatures.)

## **Annexe 1** Liste des activités économiques relevant du champ d'application des conventions collectives des industries de carrières et de matériaux de construction

---

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

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

Le groupe 14.02 : matériaux de carrières pour l'industrie, y compris la silice pour l'industrie.

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

Le groupe 15.01 : sables et graviers d'alluvions.

Le groupe 15.02 : matériaux concassés de roches et de laitier.

Le groupe 15.03 : pierres de construction.

Le groupe 15.05 : plâtres et produits en plâtre.

Le groupe 15.07 : béton prêt à l'emploi.

Le groupe 15.08 : produits en béton.

Le groupe 15.09 : matériaux de construction divers.

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

Le groupe 87.05 pour partie, services funéraires (marbrerie funéraire).

Sont visées les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective des industries de producteurs de chaux tel que défini ci-après par référence à la nomenclature d'activités françaises (décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992) :

Le code 23.52 Z. fabrication de chaux (à l'exclusion de la fabrication de plâtre).

## Annexe 2 Liste des formations éligibles au dispositif PRO-A dans la Branche carrières et matériaux

Libellé des métiers industries de carrière et matériaux de construction	Certification éligible	Inscription	ID
Agent technico-commercial Commercial	BTS management commercial opérationnel	RNCP	34031
	BTS négociation et digitalisation de la relation client	RNCP	34030
	BTS technico-commercial	RNCP	4617
Agent technique de maintenance	CQP pilote d'installations de traitement de granulats	RNCP	15810
	Technicien de production des matériaux pour la construction et l'industrie	RNCP	4669
	Bac professionnel maintenance des matériels, option travaux publics et manutention	RNCP	857
	BTS maintenance des matériels de construction et de manutention	RNCP	31290
Pilote d'installations et opérateur ou agent technique de centrale	Titre de technicien de production des matériaux pour la construction et l'industrie	RNCP	4669
	CQP agent technique de centrale	RNCP	9876
Animateur sécurité/environnement	BTS hygiène propreté environnement	RNCP	1065
	BTS aménagements paysagers	RNCP	17218
Pilote d'installations automatisées : conducteur de machines semi automatisées	Titre de technicien de production des matériaux pour la construction et l'industrie	RNCP	4669
	CQP pilote d'installations de traitement de granulats	RNCP	15810
Automaticien	Titre de technicien de production des matériaux pour la construction et l'industrie	RNCP	4669
Responsable chef de carrières	CQP certificat de qualification professionnelle : chef de carrière	RNCP	15277
Technicien bureau d'études	BAC pro technicien du bâtiment : études et économie	RNCP	4424
	BTS études et économie de la construction	RNCP	1053
	Projeteur d'études bâtiment et travaux publics	RNCP	15162
	DUT génie civil – construction durable	RNCP	20701
Commerciaux	BTS management des unités commerciales	RNCP	462
	DUT techniques de commercialisation	RNCP	2927
	Licence pro métiers du BTP : génie civil et construction	RNCP	30142

Libellé des métiers industries de carrière et matériaux de construction	Certification éligible	Inscription	ID
Automaticien maintenance des systèmes	TP électricien d'installation et de maintenance des systèmes automatisés	RNCP	32297
	BTS maintenance des systèmes option A systèmes de production	RNCP	20684
	BTS conception et réalisation des systèmes automatiques	RNCP	12808
	Licence professionnelle maintenance des systèmes industriels, de production et d'énergie	RNCP	30088
Technicien de maintenance	CQP technicien de maintenance de l'IB	RNCP/CCN	
	TP technicien de maintenance industrielle	RNCP	211
	TP technicien(ne) supérieur(e) de maintenance industrielle	RNCP	2469
	BTS maintenance des matériels de construction et de manutention	RNCP	31290
	BTS maintenance des systèmes option A systèmes de production	RNCP	20684
	BTS maintenance des systèmes option B : systèmes énergétiques et fluiditiques	RNCP	20684
	TP électromécanicien de maintenance industrielle	RNCP	5919
	Licence maintenance Industrielle et sûreté des process	RNCP	30088
Opérateur de production/fabrication	CQP agent de préfabrication en démoulage différé	RNCP /CCN	28343
	CQP agent de précontrainte	RNCP/CCN	28344
	CQP pilote d'installations automatisées de l'industrie du béton	RNCP/CCN	19230
	CQP chef d'équipe de l'Industrie du béton	RNCP/CCN	28342
	BAC pro pilote de ligne de production	RNCP	14689
	TP – conducteur d'installations et de machines automatisées	RNCP	184
	TPMCI. – carrières et matériaux de construction	RNCP/CCN	4669
Chef d'équipe	CQP chef d'équipe de l'industrie du béton	RNCP/CCN	28342
Contremaître	TP technicien supérieur en production industrielle	RNCP	13948
	Licence pro métiers de l'industrie : gestion de la production industrielle	RNCP	30128
	Manager de l'amélioration continue	RNCP	17265
Technicien de laboratoire	CQP technicien de laboratoire	RNCP/CCN	32008
	BAC pro laboratoire contrôle qualité	RNCP	13874
	TP technicien de laboratoire de matériaux de construction et d'Industrie	RNCP	32168

Libellé des métiers industries de carrière et matériaux de construction	Certification éligible	Inscription	ID
Technicien/ Gestionnaire Supply Chain – Logistique	BTS – transport et prestations logistiques	RNCP	12798
	TP – technicien supérieur /technicienne supérieure en méthodes et exploitation logistique	RNCP	1901
	TP – technicien(ne) supérieur(e) en méthodes et exploitation logistique	RNCP	17989
	DUT logistique et transport	RNCP	2462
	DUT spécialité gestion logistique et transport	RNCP	7616
	DUT Qualité, logistique industrielle et organisation	RNCP	20643
	Licence pro logistique et pilotage des flux	RNCP	29988
	Licence pro métiers de l'industrie : logistique industrielle	RNCP	32203
	Manager de la chaîne logistique – Supply chain manager (RNCP)	RNCP	18023



Accord professionnel

**IEG : INDUSTRIES ÉLECTRIQUES ET GAZIÈRES**

**Accord du 8 novembre 2022**  
relatif aux primes et indemnités

NOR : ASET2251415M

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

**UFE ;**

**UNEMIG,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFE-CGC ;**

**FCE CFDT ;**

**FNME CGT ;**

**FNEM FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Le présent accord, conclu en application de l'article L. 161-1 du code de l'énergie concerne la revalorisation des montants des primes, indemnités et remboursements de frais en vigueur.

Conformément à l'article 7 de « l'accord du 6 octobre 2022 portant sur les mesures salariales 2023 dans la branche professionnelle des industries électriques et gazières », l'application des revalorisations des indices primes et indemnités prévus dans le présent accord, est anticipée au 1<sup>er</sup> novembre 2022 et au plus tard au 1<sup>er</sup> décembre 2022<sup>[1]</sup>.

**Article 1<sup>er</sup> | Primes et indemnités assises sur le salaire national de base**

Les primes et indemnités dont la base de calcul est le salaire national de base (SNB) évoluent en même temps que celui-ci et dans les mêmes proportions.

Il conviendra donc de se référer :

- à la valeur du SNB au 1<sup>er</sup> juillet 2022 et à son évolution par rapport à celle du 1<sup>er</sup> janvier 2022 ;
- puis ;
- à la valeur du SNB au 1<sup>er</sup> janvier 2023 et à son évolution par rapport à celle du 1<sup>er</sup> juillet 2022.

[1] En fonction de la capacité des SIRH des différentes entreprises.

## Article 2 | Autres primes et indemnités

Le montant de certaines primes et indemnités évolue au 1<sup>er</sup> novembre 2022 (et au plus tard au 1<sup>er</sup> décembre 2022) en fonction de la variation d'indices INSEE constatée au mois de septembre 2022.

### Frais de restauration

S'agissant des « frais de restauration », les signataires conviennent, pour le présent accord, d'appliquer une évolution en fonction de la variation de l'indice INSEE entre l'année 2021 et l'année 2022, soit une augmentation de + 4,96 % du montant 2022.

### Prime de panier

Conformément à l'accord « relatif aux primes et indemnités au 1<sup>er</sup> janvier 2010 », sa valeur se voit appliquer la même évolution que celle des « frais de restauration », soit + 4,96 %.

### Frais d'hôtellerie<sup>[1]</sup>

S'agissant des « frais d'hôtellerie », les signataires conviennent, pour le présent accord, d'appliquer une évolution de + 12,36 %.

## Article 3 | Dispositions finales

### 3.1. Champ d'application

Le présent accord s'applique, en France métropolitaine, dans les départements et régions d'outre-mer, ainsi qu'à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, aux entreprises dont le personnel relève du statut national du personnel des industries électriques et gazières.

Eu égard à la nature du dispositif relatif à la revalorisation des primes et indemnités dans la branche et à son caractère général, le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises de la branche des IEG, y compris les entreprises de moins de 50 salariés.

### 3.2. Mise en œuvre de l'accord

À l'issue de la procédure de signature et conformément aux dispositions du code du travail, le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans la branche professionnelle des industries électriques et gazières.

Il entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt.

### 3.3. Extension

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord aux ministres chargés de la transition écologique et solidaire et du travail, dans les conditions prévues par l'article L. 161-2 du code de l'énergie.

[1] Les variations d'indices INSEE suivantes sont constatées :

	Septembre 2021	Septembre 2022	Pourcentage revalorisation	Valeur (en euros)
Hôtellerie	112,52	126,43	+ 12,36 %	/
Restauration	109,50	114,93	+ 4,96 %	/
Panier	109,50	114,93	+ 4,96 %	8,37
Pour l'hôtellerie : indice INSEE 001764239. Pour la restauration et la prime panier : indice INSEE 001764232.				

### **3.4. Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et cessera de produire ses effets au 31 décembre 2023.

### **3.5. Dépôt et publicité**

À l'expiration d'un délai de quinze jours suivant la notification, le présent accord fera l'objet, à la diligence des groupements d'employeurs signataires, des formalités de dépôt et de publicité, dans les conditions prévues par le code du travail.

*Fait à Paris, le 8 novembre 2022.*

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

**CAISSE D'ÉPARGNE**

**Accord du 3 octobre 2022**

relatif à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires pour 2023

NOR : ASET2251427M

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

**BPCE,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**SNE CFE-CGC,**

d'autre part,

**Préambule**

Les parties signataires se sont réunies dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires prévue au niveau des branches professionnelles par les articles L. 2241-1 et suivants du code du travail. Un deuxième niveau de négociation annuelle obligatoire aura lieu en local au sein de chaque entreprise de la branche. Lorsque la situation économique le permet au plan local, le second niveau de négociation pourrait améliorer la NAO nationale.

Dans ce cadre, les informations nécessaires à cette négociation ont été fournies :

- perspectives macro-économiques pour 2023 ;
- éléments de contexte (évolution de l'inflation et des mesures salariales, point sur l'emploi, focus sur l'évolution des salaires effectifs par emploi, indicateurs clés sur les mesures passées) ;
- égalité professionnelle H/F (taux de féminisation des effectifs, différentiel de rémunération, recrutements, évolution de effectifs) ;
- bilan social 2021.

Les échanges à l'appui de ces éléments ont permis de faire ressortir les points de partage et d'attention suivants :

- l'intérêt commun d'un accord de branche qui prenne en compte, la diversité des populations, notamment les salaires les moins élevés et des catégories intermédiaires mobilisées dans la transformation des métiers de la banque ;
- une vision globale des politiques salariales soucieuse de fédérer et sécuriser au moyen de mesures collectives et pérennes, de reconnaître les compétences et les résultats des salariés par des mesures individuelles ;

- la réalité des situations des entreprises de la branche qui doit prendre appui sur un accord équilibré, conciliant au mieux les exigences économiques et les enjeux sociaux.

À la suite de quatre réunions tenues les 7 juillet, 2 septembre, 15 septembre et 27 septembre 2022, les parties signataires ont convenu que cet accord témoigne, dans un contexte économique exceptionnel marqué par l'inflation, d'une volonté de maintenir un dialogue social de qualité dans la branche Caisse d'Épargne. Ainsi, les mesures qui suivent ont été adoptées :

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

Le présent accord est applicable aux entreprises du réseau Caisse d'Épargne mentionné à l'article L. 512-86 du code monétaire et financier ainsi qu'à leurs organismes communs.

## **Article 2 | Base de référence**

On entend par base de référence au sens du présent accord, un montant purement théorique établi en application de la formule suivante :

(Salaire brut de base mensuel du mois de janvier 2023 + éventuels avantages acquis du mois de janvier 2023) × 13.

## **Article 3 | Mesure salariale**

À effet du 1<sup>er</sup> janvier 2023, les parties signataires au présent accord ont arrêté la mesure suivante :

Octroi, par intégration au salaire mensuel de base, d'une mesure d'augmentation générale pérenne de :

■ 2,8 % pour les salariés des niveaux de classification de A à K des entreprises visées à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord, avec un plancher fixé à 1 000 euros bruts annuels.

La mise en œuvre de cette mesure interviendra sur le bulletin de paie du mois de janvier 2023.

## **Article 4 | Octroi d'une prime de partage de la valeur par les dirigeants de la branche Caisse d'Épargne**

La prime de partage de la valeur est mise en œuvre par l'article 1<sup>er</sup> de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat. Dans ce cadre, les parties signataires prennent acte de la décision de l'ensemble des dirigeants de la branche Caisse d'Épargne d'octroyer au mois d'octobre 2022 une prime de partage de la valeur de :

■ 1 000 euros bruts à l'ensemble des salariés des entreprises visées à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord.

Les conditions d'octroi de cette prime seront déterminées dans chaque entité, soit par accord, soit par décision unilatérale selon des modalités qui lui sont propres.

Les parties prennent également acte de ce que le versement de cette prime s'inscrira, pour chaque entité, dans le cadre légal et réglementaire précisant les conditions d'exonération des charges sociales et d'impôt sur le revenu une fois qu'il aura été adopté.

Ainsi, seuls les salariés remplissant les conditions posées par le cadre légal et réglementaire visé ci-dessus bénéficieront des conditions d'exonération des charges sociales et d'impôt sur le revenu.

#### **Article 5 | Enveloppe d'augmentations individuelles pour 2023**

Les parties signataires au présent accord s'accordent sur le fait que, dans un contexte fortement concurrentiel, les mesures d'augmentations individuelles font partie des outils permettant aux entreprises de répondre aux enjeux de fidélisation auxquels elles sont confrontées.

En conséquence, elles arrêtent la mesure suivante :

Pour l'année 2023, chaque entité de la branche Caisse d'Épargne affecte aux augmentations individuelles une enveloppe globale minimale de 1,5 % calculée sur le montant :

- du salaire annuel de base apprécié au 31 décembre 2022 et versé à l'ensemble de ses salariés en contrat à durée indéterminée sur l'intégralité de l'exercice 2022 ;
- et des éléments figurant sous l'intitulé AIA (avantages individuels acquis) des bulletins de salaires des salariés concernés, versés sur l'année 2022.

#### **Article 6 | Revalorisation des salaires annuels minimaux de branche**

Les parties signataires à l'accord décident de revaloriser de 6 % les niveaux A et B de la grille des salaires annuels minimaux de branche.

Ainsi, l'article 2 de l'accord collectif national NAO du 6 décembre 2007, déjà modifiées par l'avenant n° 1 à l'accord collectif national NAO 2007 du 6 décembre 2007 du 26 septembre 2016, est modifié comme suit :

##### **« Article 2 | Salaires annuels minimaux de branche**

À chaque niveau de classification, correspond le montant de salaire annuel minimal de branche suivant, exprimé en euros.

(En euros.)

Niveaux	Salaire annuel minimal de branche
A	20 211
B	21 453
C	21 987
D	23 735
E	24 822
F	25 909
G	28 151
H	32 470
I	37 147
J	41 656
K	51 004

#### **Article 7 | Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d'un an courant du 1<sup>er</sup> janvier 2023 au 31 décembre 2023.

## **Article 8 | Clause de suivi de l'accord**

Les parties signataires conviennent de se revoir en cas de modifications légales, réglementaires ou interprofessionnelles, des règles impactant significativement les termes du présent accord.

En outre, les parties signataires pourront se réunir pour examiner et résoudre les éventuelles difficultés concernant les modalités d'application de l'accord et si la situation économique le nécessite à la demande de l'une ou l'autres des parties.

## **Article 9 | Demande de révision**

La révision du présent accord intervient dans les conditions prévues à l'article L. 2261-7 du code du travail.

Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou par courrier électronique aux parties habilitées à participer aux négociations de l'avenant de révision. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision. Les négociations concernant cette demande devront s'ouvrir au plus tard, dans un délai de deux mois, à compter de la réception de la demande de révision.

## **Article 10 | Dépôt et publicité**

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

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

*Fait à Paris, le 3 octobre 2022.*

(Suivent les signatures.)

---

Directeur de la publication : Pierre Romain

165220470-001222

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X

---