



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

**MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

©rcfotostock - stock.adobe.com

Bulletin officiel

Conventions collectives



**PREMIÈRE
MINISTRE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction de l'information
légale et administrative

2022-48

10 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° 2022-48 du 10 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° 2022-48.

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2022-48 du 10 décembre 2022

Conventions, avenants et accords

	Pages
IDCC 184 Imprimerie-de-labeur : accord du 3 novembre 2022 relatif à la collecte et gestion des contributions conventionnelles.....	5
IDCC 843 Boulangerie-pâtisserie-artisanale : avenant n° 129 du 18 octobre 2022 relatif au salaire horaire minimum	7
IDCC 959 Laboratoire-biologie-médicale : avenant du 6 octobre 2022 à l'accord du 27 avril 2022 relatif à la modification de l'annexe XI « Indemnisation des délégués syndicaux ».....	10
IDCC 1077 Produits du sol-engrais : avenant du 24 mai 2022 à l'accord du 11 juillet 2017 relatif au régime de prévoyance des non-cadres.....	11
IDCC 1267 Pâtisserie : avenant n° 99 du 20 octobre 2022 relatif au régime de prévoyance	14
IDCC 1316 Tourisme-social-familial : avenant du 22 septembre 2022 à l'accord du 12 février 2020 relatif à la mise en œuvre des actions de reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)	16
IDCC 1517 Commerces-détail-non-alimentaires : avenant n° 10 du 6 octobre 2022 relatif à la mise à jour de la convention collective (chapitre XIII)	21
IDCC 1517 Commerces-détail-non-alimentaires : avenant n° 11 du 6 octobre 2022 relatif à la mise à jour de la convention collective (chapitre XIV « Clauses diverses »)	24
IDCC 1527 Immobilier : avenant n° 95 du 16 novembre 2022 relatif à la revalorisation de l'indemnité de départ à la retraite (article 34 de la convention collective)	27
IDCC 1801 Assistance-sociétés : avenant n° 47 du 14 octobre 2022 relatif aux rémunérations.....	30
IDCC 1909 Tourisme-organismes : avenant n° 38 du 18 octobre 2022 relatif à la valeur du point	32
IDCC 1982 Médico-techniques. Négoce-prestations-service : accord du 13 octobre 2022 relatif aux salaires minima (annexe II de la convention collective).....	34
IDCC 2002 Blanchisserie-teinturerie : accord du 21 juin 2022 relatif à la refonte de la convention collective.....	37
IDCC 2148 Télécommunications : accord du 21 octobre 2022 relatif au télétravail.....	74

IDCC 2205 Notariat : avenant n° 47 du 20 octobre 2022 à l'accord du 16 décembre 2021 relatif à l'actualisation et la consolidation de la convention collective nationale	83
IDCC 2221 Métallurgie (Isère et Hautes-Alpes) : avenant du 17 octobre 2022 relatif aux taux effectifs garantis annuels, aux rémunérations minimales hiérarchiques et à l'indemnité de panier de nuit pour l'année 2022.....	86
IDCC 2247 Assurances-réassurances. Courtage-entreprises : avenant du 12 mai 2022 relatif à la modification de la convention collective (article 35 « Restauration »).....	96
IDCC 2247 Assurances-réassurances. Courtage-entreprises : avenant du 12 mai 2022 relatif à la révision de l'annexe 8 « Règlement intérieur de la CPNEFP » de la convention collective	98
IDCC 2336 Habitat-logement accompagné : accord n° 23 du 15 septembre 2022 relatif à la négociation salariale et à la rémunération	102
IDCC 2336 Habitat-logement accompagné : accord n° 22 du 20 septembre 2022 relatif au temps partiel	105
IDCC 2596 Coiffure : avenant n° 45 du 26 octobre 2022 relatif aux rémunérations minimales et à la prime d'ancienneté.....	109
IDCC 2941 Aide-soins-services-domicile (BAD) : avenant n° 51-2022 du 23 mars 2022 relatif aux salaires	113
IDCC 2941 Aide-soins-services-domicile (BAD) : avenant n° 52-2022 du 23 mars 2022 relatif aux salaires	115
IDCC 3238 Production-transformation-papiers-cartons : avenant n° 2 du 6 octobre 2022 relatif aux frais de santé	118

Accord du 3 novembre 2022

relatif à la collecte et la gestion des contributions conventionnelles

NOR : ASET2251443M

IDCC : 184

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

GMI ;

UNIIC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FILPAC CGT ;

FC CFTC ;

F3C CFDT ;

CGT-FO livre ;

IP CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le secteur de l'imprimerie et des industries graphiques a mis en place depuis plusieurs années un ensemble de dispositifs paritaires pour accompagner les mutations de ce secteur tant dans le champ de la formation professionnelle continue de l'emploi et des compétences que dans le domaine plus spécifique de l'innovation, de la stratégie et du développement industriel.

Cette construction paritaire s'est notamment traduite par plusieurs accords paritaires (accord du 12 octobre 2004 portant sur la formation tout au long de la vie, du 30 octobre 2015 relatif à la formation et au développement des compétences, modifié par avenant le 18 août 2021 accord du 23 novembre 2015 relatif au dialogue social et à la revitalisation des bassins graphiques, accord du 20 décembre 2021 portant sur les mutations dans le secteur de l'imprimerie).

Chacun de ces accords a créé des contributions conventionnelles *ad hoc* (formation professionnelle continue, dialogue social, contribution dite de « services » dont l'objet a été modifié par l'avenant du 18 août 2021).

Le nouvel environnement légal qui modifie à court terme les opérateurs habilités à collecter ces contributions conventionnelles spécifiques conduit la CPPNI de la branche à en tirer les conséquences et à arrêter les dispositions suivantes :

Article 1^{er} | *La collecte et la gestion des contributions conventionnelles autres que la formation professionnelle continue*

La collecte du dialogue social et de la revitalisation des bassins graphiques.

La collecte de la contribution dite de « services » dont l'objet a été modifié par un avenant paritaire du 18 août 2021.

La collecte de la contribution du fonds de développement des bassins procédant de l'accord du 12 octobre 2004.

Sont confiées à un opérateur unique désigné par la CPNEFPIIG.

Article 2 | *La collecte et la gestion des fonds conventionnels dédiés à la formation professionnelle continue*

Les fonds conventionnels destinés à financer la formation professionnelle continuent à être collectés et gérés transitoirement par l'OPCO EP.

Article 3 | *Mandat donné à la CPNEFPIIG*

Compte tenu du rôle confié à la CPNEFPIIG pour choisir l'opérateur, celle-ci informera formellement la section paritaire professionnelle du contenu de cet accord paritaire complété par un relevé de décisions daté du même jour.

Article 4 | *Application*

Le présent accord est applicable aux contributions conventionnelles portant sur les masses salariales 2022 et suivantes sous réserve de tout avenant en modifiant le contenu.

Article 5 | *Entrée en vigueur*

L'entrée en vigueur du présent accord se fera le jour qui suivra son dépôt auprès des services administratifs compétents.

Article 6 | *Révision*

Le présent accord peut être révisé à tout moment pendant sa période d'application. Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Article 7 | *Dispositions particulières*

Les parties signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir des dispositions particulières pour les entreprises comptant moins de cinquante salariés.

Article 8 | *Dépôt*

Le présent accord est déposé conformément aux dispositions prévues notamment à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Fait à Paris, le 3 novembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3117 | Convention collective nationale

IDCC : **843** | **BOULANGERIE-PÂTISSERIE**
(Entreprises artisanales)

Avenant n° 129 du 18 octobre 2022
relatif au salaire horaire minimum

NOR : ASET2251446M

IDCC : 843

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

CNBPF ;

FEB,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

UNSA FCS ;

FGA CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les dispositions suivantes constituent l'avenant n° 129 à la convention collective nationale du 19 mars 1976, ci-après désignée « convention collective ».

Préambule

Conformément aux obligations issues de l'article L. 2241-1 et suivants du code du travail, la confédération nationale de la boulangerie et boulangerie pâtisserie française et les organisations syndicales de salariés se sont réunies et ont décidé de l'augmentation du salaire horaire minimum de la profession en modifiant les valeurs des points et des constantes, comme le prévoit l'article 10 de la convention collective nationale et de la rémunération annuelle brute des personnels d'encadrement en forfait jour, prévue par l'article 3 de l'avenant n° 97 de la convention collective nationale.

Compte tenu de la composition de la branche constituée pour la très grande part d'entreprises de moins de 50 salariés, cet avenant ne comporte pas de disposition particulière pour ces entreprises et s'applique à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale quel que soit leur effectif.

Article 1^{er}

Le salaire horaire minimum professionnel défini par l'article 10 de la convention collective nationale est fixé ainsi qu'il suit :

1. Pour les coefficients 155 au 180 :

- la valeur monétaire du point est fixée à 0,0228 € ;
- la valeur monétaire de la constante est fixée à : 7,846 €.

2. Pour les coefficients 185 au 240 :

- la valeur monétaire du point est fixée à 0,021636 € ;
- la valeur monétaire de la constante est fixée à : 8,187360 €.

(Il est rappelé que : salaire horaire = valeur monétaire du point × coefficient hiérarchique + constante monétaire).

Article 2

Il résulte des dispositions de l'article 1^{er} du présent avenant que le salaire horaire minimum professionnel est :

a) Pour le personnel de fabrication :

- coefficient 155 : 11,38 € ;
- coefficient 160 : 11,49 € ;
- coefficient 170 : 11,72 € ;
- coefficient 175 : 11,84 € ;
- coefficient 185 : 12,19 € ;
- coefficient 190 : 12,30 € ;
- coefficient 195 : 12,41 € ;
- coefficient 240 : 13,38 €.

b) Pour le personnel de vente :

- coefficient 155 : 11,38 € ;
- coefficient 160 : 11,49 € ;
- coefficient 165 : 11,61 € ;
- coefficient 170 : 11,72 € ;
- coefficient 175 : 11,84 € ;
- coefficient 180 : 11,95 € ;
- coefficient 185 : 12,19 € ;
- coefficient 190 : 12,30 €.

c) Pour le personnel de services :

- coefficient 155 : 11,38 € ;
- coefficient 160 : 11,49 € ;
- coefficient 170 : 11,72 €.

Article 3

Les dispositions de l'article 3 « Rémunération » de l'avenant n° 97 relatives au statut du personnel d'encadrement sont partiellement modifiées.

Ainsi, les salariés cadre 1 bénéficient d'une rémunération annuelle brute de 36 550 € pour un forfait annuel de 218 jours de travail.

Et les salariés cadre 2 bénéficient d'une rémunération annuelle brute de 52 443 € étant rappelé que ces salariés ne sont pas soumis aux dispositions légales relatives à la durée du travail.

Article 4 | Date d'effet

Le présent avenant n° 129 deviendra applicable à compter du 1^{er} novembre 2022.

Article 5 | Dépôt et extension

Les signataires conviennent de déposer et de demander l'extension du présent avenant conformément aux dispositions du code du travail.

Fait à Paris, le 18 octobre 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3114 | Convention collective nationale

IDCC : 959 | **LABORATOIRES DE BIOLOGIE MÉDICALE
EXTRAHOSPITALIERS**

Avenant du 6 octobre 2022

à l'accord du 27 avril 2022
relatif à la modification de l'annexe XI
« Indemnisation des délégués syndicaux »

NOR : ASET2251457M

IDCC : 959

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

**SNMB ;
SLBC ;
SDB ;
LES BIOMED,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNIC CGT ;
FSS CFDT ;
Pharmacie LABM FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les parties signataires n'ont pas prévu de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, dans la mesure où l'indemnisation des délégués syndicaux a vocation à s'appliquer sans aucune condition d'effectifs.

Fait à Paris, le 6 octobre 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3165 | Convention collective nationale

IDCC : **1077** | **ENTREPRISES DU NÉGOCE ET DE L'INDUSTRIE
DES PRODUITS DU SOL, ENGRAIS ET PRODUITS CONNEXES**

Avenant du 24 mai 2022

à l'accord du 11 juillet 2017
relatif au régime de prévoyance des non-cadres

NOR : ASET2251455M

IDCC : 1077

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

FEDEPOM ;

FNA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FGA CFDT ;

SNCEA CFE CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes, soucieux de continuer à développer la protection sociale des salariés, mais également de valoriser l'attractivité de la branche, ont souhaité, par le présent avenant, préciser les conditions du maintien des garanties de protection sociale complémentaire en cas de suspension du contrat de travail.

Le présent avenant modifie l'accord de prévoyance du personnel non-cadre du 11 juillet 2017 et l'avenant du 18 janvier 2022 sur ce thème.

(Voir page suivante.)

Article 1^{er} | Modification de l'article 3.1.9 intitulé « Maintien de garantie en cas de suspension du contrat de travail » et de l'article 5.4 consacré aux « Exonérations de cotisations »

Le présent avenant :

- modifie les dispositions de l'article 3.1.9 qui sont remplacées conformément aux dispositions ci-dessous ;
- supprime le dernier paragraphe de l'article 2 de l'accord du 11 juillet 2017 consacré aux bénéficiaires du régime ainsi que l'article 5.4 consacré aux « Exonérations de cotisations », devenus sans objet du fait de la nouvelle rédaction de l'article 3.1.9.

Article 3.1.9 de l'accord du 11 juillet 2017 (nouvelle rédaction) :

« Le bénéfice des garanties de protection sociale complémentaire est maintenu au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu, pendant les périodes où ils bénéficient :

- d'un maintien de salaire total ou partiel versé par l'employeur, ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers ; ceci sans contrepartie de cotisations à compter du 91^e jour de suspension continue du contrat de travail ;
- uniquement de prestations de la sécurité sociale, au titre d'une maladie ou d'un accident professionnel ou de la vie privée, de la maternité ou de la paternité ; ceci sans contrepartie de cotisations ;
- d'un congé parental d'éducation, de périodes militaires, d'une activité de sapeur-pompier volontaire ou de CPF de transition ainsi qu'en cas de congé de présence parentale ou de congé de solidarité familiale ; ceci sans contrepartie de cotisations ;
- d'un revenu de remplacement versé par l'employeur, qu'ils soient en activité partielle, en activité partielle de longue durée (APLD) ou en congé rémunéré (reclassement, mobilité...) ; ceci en contrepartie de cotisations.

Pour les périodes énoncées ci-dessus qui ne donnent pas lieu à exonération de cotisations, l'employeur doit continuer à verser la même contribution patronale que pour les salariés actifs et le salarié continue également à acquitter sa propre quote-part (selon le cas, sur la base de la rémunération et/ou du revenu de remplacement – par exemple : indemnité d'activité partielle).

Par ailleurs, dans les autres cas de suspension du contrat de travail sans indemnisation qui ne sont pas prévus ci-dessus, les salariés peuvent également continuer à bénéficier des garanties s'ils acquittent la totalité de la cotisation contractuelle (part patronale et salariale), notamment dans les cas suivants :

- congé sabbatique ;
- congé création d'entreprise. »

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

Au regard de l'objet du présent avenant, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les partenaires sociaux conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés.

Article 3 | Effet et durée

Le présent avenant prend effet au 1^{er} juillet 2022, pour une durée indéterminée.

D'autre part, les parties constatent que l'avenant du 18 janvier 2022 à l'accord du 11 juillet 2017, ne stipulait pas sa durée, alors que la volonté initiale des parties était de lui conférer une durée indéterminée.

Le présent avenant vient donc réviser ce point : les dispositions de l'avenant du 18 janvier 2022 sont instaurées pour une durée indéterminée.

Article 4 | Formalités et publicité

Cet avenant fera l'objet des formalités de dépôt prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail ainsi que les formalités nécessaires à son extension.

Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions légales. La dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires et faire l'objet d'un dépôt conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail.

Les partenaires sociaux peuvent se réunir dans les 3 mois suivant la réception de la notification afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un accord de substitution. L'accord peut être conclu, y compris avant l'expiration du délai de préavis de 3 mois.

Fait à Paris, le 24 mai 2022.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 99 du 20 octobre 2022

relatif au régime de prévoyance

NOR : ASET2251442M

IDCC : 1267

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

CNAPCCGTF ;

CNGF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

UNSA FCS ;

FGA CFDT ;

FNAF CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche ont décidé, afin d'assurer la pérennité du régime de prévoyance tel qu'il est défini au chapitre III, section 6 « Parentalité. Maladie. Invalidité » de la convention collective nationale de la pâtisserie, de modifier le taux de cotisations du maintien de salaire, les garanties étant inchangées.

Article 1^{er} | Modification de l'article 48.4 « Taux de cotisations »

Les tableaux détaillant les cotisations dues à compter du 1^{er} janvier 2023 sont les suivants. Ils se substituent aux tableaux antérieurs à cette date.

Personnel non-cadre à partir du 1^{er} janvier 2023

Garanties	Taux de cotisation TA – TB	Part employeur	Part salarié
Décès/IAD	0,12 %	0,10 %	0,02 %
Incapacité de travail	0,24 %	0,18 %	0,06 %

Garanties	Taux de cotisation TA – TB	Part employeur	Part salarié
Invalidité	0,40 %	0,35 %	0,05 %
Rente éducation OCIRP	0,05 %	0,04 %	0,01 %
Sous-total	0,81 %	0,67 %	0,14 %
Maintien de salaire	0,78 %	0,78 %	–
Indemnités de départ à la retraite	0,17 %	0,17 %	–
Total	1,76 %	1,62 %	0,14 %

Personnel cadre à partir du 1^{er} janvier 2023

Garanties	Taux de cotisation		Répartition TA		Répartition TB	
	TA	TB	Employeur	Salariés	Employeur	Salariés
Décès/IAD	0,98 %	0,60 %	0,98 %	–	0,55 %	0,05 %
Incapacité de travail	0,24 %	0,39 %	0,24 %	–	0,28 %	0,11 %
Invalidité	0,35 %	0,46 %	0,35 %	–	0,40 %	0,06 %
Rente éducation OCIRP	0,05 %	0,05 %	0,05 %	–	0,04 %	0,01 %
Sous-total	1,62 %	1,50 %	1,62 %	–	1,27 %	0,23 %
Maintien de salaire	0,75 %	0,87 %	0,75 %	–	0,87 %	–
Indemnités de départ à la retraite	0,17 %	0,17 %	0,17 %	–	0,17 %	–
Total	2,54 %	2,54 %	2,54 %	0,00 %	2,31 %	0,23 %

Tous les autres termes de l'article 48.4 sont inchangés.

Article 2 | *Date d'effet*

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

Article 3 | *Dépôt. Extension*

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de cinquante salariés.

Le présent avenant établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans la branche et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

La confédération nationale des artisans pâtisseries chocolatiers, confiseurs glaciers, traiteurs de France, 31, rue Marius-Aufan, 92309 Levallois-Perret Cedex se charge des formalités nécessaires.

Fait à Paris, le 20 octobre 2022.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 22 septembre 2022
à l'accord du 12 février 2020
relatif à la mise en œuvre des actions de reconversion
ou promotion par alternance (Pro-A)

NOR : ASET2251436M

IDCC : 1316

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

HEXOPÉE ;

FFTV,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFDT ;

SNEPAT FO ;

CFE-CGC santé social,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Conformément aux dispositions de l'article L. 6324-3 du code du travail, les partenaires sociaux ont dressé en annexe de l'accord du 12 février 2020 une liste de certifications professionnelles éligibles à la « Pro-A ».

Le présent avenant a pour objet d'intégrer de nouvelles certifications au sein de cette liste et de mettre à jour les intitulés et codes RNCP devenus obsolètes.

Cette nouvelle liste tient compte du critère de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences.

(Voir page suivante.)

Article 1^{er}

À l'annexe prévue en dernière page de l'accord du 12 février 2020 sont ajoutées les formations suivantes :

Intitulé de la formation	Code RNCP
TP : assistant ressources humaines	35030
CAP : production et service en restauration (rapide, collective, cafétéria)	35317
BTS : négociation et digitalisation de la relation client	34030
CAP : accompagnant éducatif petite enfance	28048
CAP : cuisine	26650
Assistant de gestion et d'administration d'entreprise	36390
TP : conseiller commercial	31005
TP : concepteur développeur d'applications	31678
TP : assistant commercial	35031
TP : assistant direction	34143
TP : formateur professionnel d'adultes	247
TP : gestionnaire comptable et fiscal	31677
TP : conseiller relation client à distance	35304
Chargé de développement marketing et commercial	36374
BTS : négociation et digitalisation de la relation client	34030
BUT : gestion administrative et commerciale des organisations : management commercial et marketing omnicanal	35388
BUT : informatique : déploiement d'applications communicantes et sécurisées	35476
BUT : techniques de commercialisation : marketing digital, e-business et entrepreneuriat	35354
BUT : gestion des entreprises et des administrations : gestion et pilotage des ressources humaines	35376
BUT : techniques de commercialisation : business développement et management de la relation client	35357
Chef de projet et stratégie digitale	34455
BUT : gestion des entreprises et des administrations : contrôle de gestion et pilotage de la performance	35378
Licence professionnelle : management des activités commerciales (fiche nationale)	30095
Master : gestion des ressources humaines	35912
Master : marketing vente	35907
Master : management stratégique	22741
DCG : diplôme de comptabilité et gestion	35526
DSCG : diplôme supérieur de comptabilité et gestion	35044
Manager en ressources humaines	36666
Manager du développement commercial	34994
Manager de la communication et du marketing digital	34577
Manager en ressources humaines	34242

Intitulé de la formation	Code RNCP
Manager du marketing et de la stratégie commerciale	34806
Master : européen ressources humaines	31913
Master : européen management digital	35280

Article 2

Le tableau prévu à l'annexe est donc supprimé et remplacé par :

Intitulé de la certification	Code RNCP
Métiers de la maintenance	
TP : technicien de maintenance CVC	34159
TP : agent de maintenance des bâtiments	35510
CQP : ouvrier qualifié de maintenance en hôtellerie de plein air	35413
BP : responsable d'entreprise agricole	29257
TP : ouvrier du paysage	399
Métiers de la restauration et de la cuisine	
CQP : cuisinier	31371
TP : serveur en restauration	34422
TP : responsable de salle en hôtellerie/restauration	34716
CQP : barman du monde de la nuit	31330
TP : responsable d'unité de restauration collective	35193
TP : cuisinier	34095
TP : chef de cuisine en restauration collective	32349
BTS : management en hôtellerie-restauration : – option A : management d'unité de restauration – option B : management d'unité de production culinaire – option C : management d'unité d'hébergement	35338
CQP : cuisinier en restauration collective	31381
TP : agent de restauration	35650
CAP : production et service en restauration (rapide, collective, cafétéria)	35317
CAP : cuisine	26650
Métiers de l'accueil et de l'hébergement	
TP : gouvernant en hôtellerie	34421
TP : réceptionniste en hôtellerie	34157
TP : chargé d'accueil touristique et de loisirs	31047
BTS : management en hôtellerie-restauration : – option A : management d'unité de restauration – option B : management d'unité de production culinaire – option C : management d'unité d'hébergement	35338

Intitulé de la certification	Code RNCP
Métiers de l'animation	
CQP : animateur de loisir sportif	36661
BP : brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport spécialité éducateur sportif (34 mentions)	28573
DE : diplôme d'État de la jeunesse de l'éducation populaire et du sport	4900
TP : animateur loisir tourisme	32350
CP : certificat professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport – CPJEPS – Mention animateur d'activités et de vie quotidienne	32369
CAP : accompagnant éducatif petite enfance	28048
Métiers de direction et de management	
Responsable d'établissement et de structure d'accueil touristique	15265
TP : responsable d'établissement touristique	35527
Responsable d'un centre de profit tourisme/hôtellerie/restauration	23940
Manager de proximité	35221
Assistant manager loisirs hébergement restauration	34928
Manager en ressources humaines	36666
Manager du développement commercial	34994
Manager de la communication et du marketing digital	34577
Manager en ressources humaines	34242
Manager du marketing et de la stratégie commerciale	34806
Master européen ressources humaines	31913
Master européen management digital	35280
Master gestion des ressources humaines	35912
Master marketing vente	35907
BUT : gestion des entreprises et des administrations : gestion et pilotage des ressources humaines	35376
BUT : techniques de commercialisation : business développement et management de la relation client	35357
BUT : gestion des entreprises et des administrations : contrôle de gestion et pilotage de la performance	35378
Licence professionnelle : management des activités commerciales (fiche nationale)	30095
Master : management stratégique	22741
BTS : management commercial opérationnel	34031
Fonctions support	
BTS : gestion de la PME	32360
TP : gestionnaire de paie	35633
BTS : tourisme	35331
BTS : comptabilité et gestion	35521
DCG : diplôme de comptabilité et gestion	35526
DSCG : diplôme supérieur de comptabilité et gestion	35044

Intitulé de la certification	Code RNCP
BTS : négociation et digitalisation de la relation client	34030
BUT : gestion administrative et commerciale des organisations : management commercial et marketing omnicanal	35388
BUT : informatique déploiement d'applications communicantes et sécurisées	35476
BUT : techniques de commercialisation : marketing digital, e-business et entrepreneuriat	35354
Assistant de gestion et d'administration d'entreprise	36390
TP : conseiller commercial	31005
TP : concepteur développeur d'applications	31678
TP : assistant commercial	35031
TP : assistant Direction	34143
TP : formateur professionnel d'adultes	247
TP : gestionnaire comptable et fiscal	31677
TP : conseiller relation client à distance	35304
Chargé de développement marketing et commercial	36374
TP : assistant ressources humaines	27095
BTS : négociation et digitalisation de la relation client	34030

Article 3

En raison de sa nature, le présent avenant ne prévoit pas de dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité et d'extension dans les conditions prévues par les articles L. 2231-5 et suivants et L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Il est soumis aux mêmes règles de validité, de révision et de publicité que l'accord qu'il modifie.

Il entrera en application au lendemain de la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 22 septembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3251 | Convention collective nationale

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

Avenant n° 10 du 6 octobre 2022
relatif à la mise à jour de la convention collective
(chapitre XIII)

NOR : ASET2251451M

IDCC : 1517

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

CDNA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

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

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

Le présent avenant est relatif au chapitre XIII de la convention collective nationale.

Dispositions préliminaires

I. Le chapitre XIII de la convention collective nationale est désormais intitulé de la manière suivante : « Salaires minima. Prime d'ancienneté ».

II. Le plan suivant est ajouté en tête du chapitre XIII :

- article 1^{er} « Salaires minima » ;
- article 2 « Prime d’ancienneté ».

Article 1^{er}

L’article 1^{er}, intitulé « Salaires minima », est ainsi modifié :

À la suite du troisième alinéa, il est ajouté un quatrième alinéa ainsi rédigé :

« Le niveau I est principalement un niveau de “débutant” qui ne peut être appliqué au-delà d’une durée de 6 mois d’ancienneté dans l’entreprise, sauf pour les employés de nettoyage. »

Article 2

L’article 2, intitulé « Prime d’ancienneté », est ainsi modifié :

I. Au premier alinéa, les mots : « de présence continue » sont remplacés par les mots : « d’ancienneté ».

II. Au deuxième alinéa, à la suite des mots : « ne sont pas exclues », il est ajouté les mots suivants : « de l’acquisition de l’ancienneté ».

III. Au même alinéa, à la suite des mots : « congé parental », il est ajouté les mots suivants : « d’éducation »

IV. Au même alinéa, les mots : « par moitié » sont remplacés par les mots : « pour moitié ».

V. Au quatrième alinéa, à la suite des mots : « à temps partiel », il est ajouté les mots suivants : « , ainsi qu’en cas d’absence pour laquelle le maintien du salaire n’est pas assuré et ceci pour l’ensemble des salariés concernés ».

VI. Le sixième alinéa, commençant par les mots : « Le premier barème », est supprimé.

Article 3

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

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

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

Article 4

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

Fait à Paris, le 6 octobre 2022.

(Suivent les signatures.)

Chapitre XIII Salaires minima. Prime d'ancienneté

■ Article 1^{er} « Salaires minima ».

■ Article 2 « Prime d'ancienneté ».

Article 1^{er} | Salaires minima

Le classement détermine le montant de la rémunération minimale mensuelle de base garantie au salarié en dehors de toute partie variable en vigueur dans l'entreprise.

Les montants de salaires minima sont fixés par avenant à la présente convention collective nationale.

Sauf à justifier toute disparité de salaire, les employeurs doivent assurer une égalité de rémunération entre les salariés effectuant un même travail ou un travail de valeur égale.

Le niveau I est principalement un niveau de « débutant » qui ne peut être appliqué au-delà d'une durée de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise, sauf pour les employés de nettoyage.

Les organisations liées par les dispositions de la présente convention collective nationale se réuniront au moins une fois par an pour négocier sur les salaires et examiner entre autres les données économiques et sociales des secteurs couverts par la branche. Les négociations prendront en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 2 | Prime d'ancienneté

Une prime d'ancienneté calculée sur le salaire minimum mensuel du niveau I sera versée au salarié, niveaux I à VI, à raison de 3 %, 6 %, 9 %, 12 % et 15 % après 3, 6, 9, 12 et 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise, quelles que puissent être les modifications survenues dans la nature juridique de celle-ci.

Les périodes pendant lesquelles le contrat de travail a été seulement suspendu ne sont pas exclues de l'acquisition de l'ancienneté ; toutefois, la durée du congé parental d'éducation n'est prise en compte que pour moitié.

La prime d'ancienneté s'ajoute au salaire réel de l'intéressé et doit figurer à part sur le bulletin de paie.

Elle est calculée *pro rata temporis* en ce qui concerne les salariés travaillant à temps partiel, ainsi qu'en cas d'absence pour laquelle le maintien du salaire n'est pas assuré et ceci pour l'ensemble des salariés concernés.

Les montants de salaires minima sont fixés par avenants à la convention collective nationale.

Brochure n° 3251 | Convention collective nationale

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

Avenant n° 11 du 6 octobre 2022
relatif à la mise à jour de la convention collective
(chapitre XIV « Clauses diverses »)

NOR : ASET2251452M

IDCC : 1517

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

CDNA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

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

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

Le présent avenant est relatif au chapitre XIV de la convention collective nationale, intitulé « Clauses diverses ».

Dispositions préliminaires

Le plan suivant est ajouté en tête du chapitre XIV :

- article 1^{er} « Notification » ;
- article 2 « Dépôt » ;
- article 3 « Extension » ;

- article 4 « Durée » ;
- article 5 « Révision » ;
- article 6 « Dénonciation ».

Article 1^{er}

Les partenaires sociaux conviennent de supprimer les articles 1^{er} (« Durée et aménagement du temps de travail »), 2 (« Modalités d'accès à un régime de prévoyance maladie »), 3 (« Modalités de mise en œuvre des dispositifs d'intéressement, de participation et d'épargne salariale ») et 4 (« Personnel temporaire »).

Ils conviennent également de reprendre au sein du chapitre XIV, en les mettant à jour, les dispositions relatives à la révision, à la dénonciation, à la notification, au dépôt et à l'extension de la convention collective nationale. Ces dispositions figuraient aux articles 4, 5 et 11 du chapitre I^{er} dans sa version révisée par l'avenant du 9 mai 2012, et ont été supprimées par l'avenant n° 1 du 13 janvier 2022 relatif à la mise à jour de la convention collective, étendu par arrêté du 23 septembre 2022 publié au *Journal officiel* de la République française du 19 octobre 2022.

Ils conviennent enfin d'insérer un nouvel article 4, intitulé « Durée ».

Article 2

Le chapitre XIV de la convention collective nationale est désormais ainsi rédigé :

« Chapitre XIV Clauses diverses

- article 1^{er} "Notification" ;
- article 2 "Dépôt" ;
- article 3 "Extension" ;
- article 4 "Durée" ;
- article 5 "Révision" ;
- article 6 "Dénonciation".

Article 1^{er} | *Notification*

À l'issue de la procédure de signature, le texte de la convention collective nationale sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Article 2 | *Dépôt*

Le texte du présent accord sera déposé en autant d'exemplaires que nécessaire dont une version sur support électronique auprès des services du ministre chargé du travail et au greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2, D. 2231-3, D. 2231-7 du code du travail.

Article 3 | *Extension*

Les parties signataires s'engagent à demander l'extension de la présente convention auprès des services centraux du ministère chargé du travail.

Article 4 | *Durée*

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Article 5 | *Révision*

Sans dénoncer totalement la convention, la révision d'une ou plusieurs clauses de celle-ci est possible à l'initiative de l'une ou l'autre des organisations représentatives par accord entre les parties.

Toute organisation introduisant une demande de révision doit obligatoirement l'accompagner d'un projet sur les points à réviser.

Cette demande devra être portée à la connaissance de l'ensemble des organisations représentatives par lettre recommandée avec accusé de réception. Les discussions devront commencer dans les 2 mois qui suivent la demande.

En tout état de cause les dispositions de la convention concernée resteront en vigueur jusqu'à la mise en application de celles qui leur seront substituées.

Article 6 | *Dénonciation*

La présente convention peut être dénoncée par l'une des organisations signataires et représentatives à chaque échéance annuelle de la prise d'effet avec un préavis de 2 mois.

La partie dénonciatrice doit motiver cette dénonciation auprès de toutes les parties signataires et la déposer conformément aux articles L. 2222-6 à 9 et suivants du code du travail.

Pendant 24 mois à dater de la dénonciation, la présente convention restera en vigueur, sauf si une nouvelle convention intervient avant l'expiration de ce délai. »

Article 3

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

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

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

Fait à Paris, le 6 octobre 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3090 | Convention collective nationale

IDCC : 1527 | **IMMOBILIER**

(Administrateurs de biens, sociétés immobilières, agents immobiliers, etc.)

Avenant n° 95 du 16 novembre 2022

relatif à la revalorisation de l'indemnité de départ à la retraite
(article 34 de la convention collective)

NOR : ASET2251453M

IDCC : 1527

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

FNAIM ;

SNPI ;

UNIS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFTD ;

SNUHAB CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux entendent mieux prendre en compte l'allongement des carrières notamment en valorisant les années de présence des salariés dans la même entreprise.

Dans cet objectif, ils conviennent de modifier le calcul de l'indemnité de départ à la retraite à l'initiative du salarié comme suit :

- le palier d'ancienneté est fixé dorénavant à deux ans (contre cinq ans auparavant) ;
- le montant de l'indemnité de départ à la retraite correspondant à ces paliers est revalorisé.

(Voir page suivante.)

L'article 34 de la convention collective de l'immobilier (IDCC 1527) issu de l'avenant n° 83 du 2 décembre 2019 est modifié dans les termes suivants :

« Article 34 | Départ et mise à la retraite

Le départ en retraite du personnel peut intervenir :

- à l'initiative du salarié lorsqu'il est en droit de bénéficier d'une pension de vieillesse ;
- à l'initiative de l'employeur à partir de 65 ans selon la date de naissance du salarié, conformément aux dispositions légales (articles L. 1237-5 du code du travail, L. 351-8 et L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale), et sous réserve de respecter le formalisme prévu ci-dessous.

34.1. Départ à la retraite à l'initiative du salarié

Le salarié doit communiquer à l'employeur qui le lui demande les éléments d'information relatifs à sa situation au regard de son droit à pension.

En cas de départ à son initiative, le salarié doit respecter le préavis prévu à l'article 32 en cas de démission, et il perçoit une indemnité de départ en retraite fixée comme suit sur la base du salaire global brut mensuel contractuel défini à l'article 37.3.1, acquis à la date de cessation du contrat de travail :

Ancienneté	Indemnité à verser
De 5 ans à moins de 7 ans	0,60 mois
De 7 à moins de 9 ans	0,80 mois
De 9 à moins de 11 ans	1 mois
De 11 à moins de 13 ans	1,20 mois
De 13 à moins de 15 ans	1,40 mois
De 15 à moins de 17 ans	1,60 mois
De 17 à moins de 19 ans	1,80 mois
De 19 à moins de 21 ans	2,10 mois
De 21 à moins de 23 ans	2,40 mois
De 23 à moins de 25 ans	2,70 mois
De 25 à moins de 27 ans	3 mois
De 27 à moins de 29 ans	3,30 mois
De 29 à moins de 31 ans	3,60 mois
De 31 à moins de 33 ans	3,90 mois
De 33 à moins de 35 ans	4,20 mois
Au-delà de 35 ans	4,50 mois

34.2. Mise à la retraite

L'employeur souhaitant mettre à la retraite un salarié ayant atteint l'âge d'ouverture automatique du droit à pension à taux plein (65 à 67 ans selon la date de naissance du salarié conformément aux dispositions précitées) devra l'interroger par écrit, dans un délai de 3 mois avant son anniversaire sur son intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension vieillesse. Si le salarié manifeste son accord par écrit, il peut être mis à la retraite.

En cas d'absence de réponse ou de réponse négative du salarié dans un délai d'un mois, ou à défaut d'avoir respecté les formalités requises, l'employeur ne peut mettre ce salarié à la retraite pendant l'année qui suit la date de son anniversaire.

Il pourra toutefois réitérer sa demande dans les mêmes conditions l'année suivante et cela chaque année jusqu'aux 69 ans inclus du salarié. Lorsqu'il a atteint l'âge de 70 ans, le salarié perd la faculté de s'opposer à sa mise en retraite par l'employeur.

L'employeur est tenu de respecter le préavis prévu à l'article 32 en cas de licenciement. Le salarié perçoit une indemnité de départ en retraite fixée sur la base du salaire global brut mensuel contractuel équivalente à l'indemnité légale de licenciement telle que prévue à l'article R. 1234-2 du code du travail. »

Article 2 | Modalités de publicité et de dépôt

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

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

Conformément aux articles D. 2231-2, D. 2231-4 et L. 2231-5-1 du code du travail, le présent accord est déposé sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail et au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 3 | Extension, entrée en vigueur

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant dans les meilleurs délais.

Cet avenant entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2023 pour les indemnités versées à compter de cette date.

De plus, conformément à l'article L. 261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux précisent que cet avenant s'applique de la même manière aux entreprises de moins de 50 salariés et aux entreprises de 50 salariés et plus.

Fait à Paris, le 16 novembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 47 du 14 octobre 2022
relatif aux rémunérations

NOR : ASET2251450M

IDCC : 1801

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

SNSA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FBA CFTD,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Rémunération annuelle garantie

La rémunération annuelle garantie de la profession, prévue à l'article 51 du texte de base de la convention collective des sociétés d'assistance, correspond à 22 666 euros bruts à compter du 1^{er} août 2022.

Article 2 | Barème des rémunérations minimales annuelles garanties

Le barème des rémunérations minimales garanties, figurant à l'article 49 du texte de base de la convention collective des sociétés d'assistance, est modifié comme suit :

(En euros.)

Niveau	Montant
A	22 666
B	22 860
C	23 224
D	24 385
E	26 700
F	29 500
G	34 250
H	39 800
I	52 067

Les montants définis aux articles 1^{er} et 2 de cet avenant correspondent à des rémunérations annuelles brutes, au sens de l'article 50 de la convention collective, pour une activité à temps plein équivalente à 35 heures par semaine.

Article 3 | Frais de restauration et d'hébergement

Les plafonds de remboursements des frais de restauration et d'hébergement destinés aux salariés participant aux réunions paritaires ou préparatoires (art. 1.4 « CPPNI » de l'avenant n° 44 du 4 novembre 2019 relatif à l'exercice du droit syndical) sont revalorisés comme suit :

- frais de restauration : remboursement dans la limite des frais réels plafonnés à 30 € par repas ;
- frais d'hébergement : remboursement de la nuitée et du petit déjeuner dans la limite des frais réels plafonnés à 130 € par jour.

Article 4 | Dispositions finales

Dates d'application

Le présent avenant est applicable à compter du premier jour du mois suivant sa date de signature.

L'article 1^{er} est applicable de manière rétroactive au 1^{er} août 2022.

L'article 3 est d'application immédiate.

Champ d'application

Le présent accord qui revêt un caractère normatif vise les sociétés appliquant la convention collective nationale des sociétés d'assistance (IDCC 1801), ainsi que leurs salariés.

Compte tenu du caractère intrinsèquement général des salaires minima hiérarchiques, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Dépôt et extension

Cet avenant sera déposé à la direction générale du travail (DGT) et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions de l'article D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Paris, le 14 octobre 2022.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 38 du 18 octobre 2022

relatif à la valeur du point

NOR : ASET2251449M

IDCC : 1909

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

ADN Tourisme ;

FNGF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFTD,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Compte tenu de l'évolution de l'inflation et de la situation actuelle difficile, les partenaires sociaux se sont réunis pour négocier une nouvelle évolution de la valeur du point d'indice pour l'année 2022.

Ils réaffirment tous, par leur volonté d'aboutir au présent accord, leur attachement à la situation et aux conditions de travail des salariés des organismes de tourisme.

Le présent accord sera donc applicable immédiatement.

C'est donc dans cet esprit de consensus général qu'a été établi le présent avenant à la convention collective nationale lors de la commission paritaire du 18 octobre 2022.

Il convient à ce stade de préciser que lors des négociations, les partenaires sociaux ont pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre puisqu'un accord sur l'égalité entre les femmes et les hommes a d'ores et déjà été mis en place.

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

Cet avenant est d'application directe et s'applique à toutes les structures relevant de la convention collective nationale des organismes de tourisme y compris à celles dont l'effectif est inférieur à 50 salariés.

Article 2 | *Prise d'effet*

Le présent accord s'applique et prend effet dès le 1^{er} octobre 2022.

Article 3 | *Durée de l'avenant*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4 | *Adhésion*

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale de salariés ou d'employeurs, qui n'est pas signataire du présent avenant, pourra y adhérer ultérieurement.

L'adhésion produira effet à partir du jour qui suivra les formalités légales de dépôt.

Notification devra également en être faite, dans le délai de huit jours, par lettre recommandée, aux parties signataires.

Article 5 | *Publication*

Le présent accord donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, à savoir dépôt en autant d'exemplaires que nécessaire, dont deux versions sur support papier signée des parties et une version sur support électronique auprès des services du ministre chargé du travail et en un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 6 | *Valeur du point d'indice*

Au 1^{er} octobre 2022, le point d'indice est porté de 1,16 € à 1,206 €.

Article 7 | *Tableau des salaires minima*

Compte tenu de la revalorisation de la valeur du point, les salaires minima sont les suivants :

(En euros.)

Niveau	Indice	Salaire correspondant (valeur du point 1,206)
1.1	1.420	1 712,52
1.2	1.460	1 760,76
1.3	1.520	1 833,12
2.1	1.579	1 904,27
2.2	1.719	2 073,11
2.3	1.829	2 205,77
2.4	2.169	2 615,81
3.1	2.429	2 929,37
3.2	2.829	3 411,77
3.3	3.379	4 075,07

Fait à Paris, le 18 octobre 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3286 | Convention collective nationale

IDCC : 1982 | **NÉGOCE ET PRESTATIONS DE SERVICES
DANS LES DOMAINES MÉDICO-TECHNIQUES**

Accord du 13 octobre 2022

relatif aux salaires minima
(annexe II de la convention collective)

NOR : ASET2251460M

IDCC : 1982

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

UNPDM ;

FEDEPSAD ;

UPSADI,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFTD,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Champ d'application

Le champ d'application territorial vise l'ensemble du territoire national et tous les territoires visés par l'article L. 2222-1 du code du travail, notamment la Guadeloupe, la Guyane, la Martinique, Mayotte, La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Le champ d'application professionnel concerne les entreprises relevant de la branche de négoce et de prestations de services dans les domaines médico-techniques.

Article 2 | Égalité professionnelle

Les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives et signataires du présent accord rappellent l'importance de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. À ce titre, les entreprises de la branche doivent veiller à garantir une égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en matière d'égalité des chances, de recrutement, de formation et de rémunération, conformément aux dispositions des articles L. 1142-5, L. 2242-1, L. 2242-3 et L. 2242-13, L. 4121-3 et L. 3221-2 et suivants du code du travail.

Article 3 | Salaires minima

L'annexe II relative aux salaires minimums conventionnels (tableau des coefficients) de la convention collective nationale « Négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques » du 9 avril 1997, étendue par arrêté du 3 mars 1998 est remplacée comme suit :

« Annexe II

Tableau des coefficients

(En euros.)

Niveau	Position	Coefficient	Montant
I	1.1	300	1 710
	1.2	305	1 730
	1.3	310	1 750
II	2.1	320	1 780
	2.2	330	1 820
	2.3	340	1 880
III	3.1	360	1 945
	Intermédiaire	370	2 003
	3.2	385	2 063
IV	4.1	510	2 642
	4.2	635	3 290
V	5.1	670	3 471
	5.2	790	4 094

Les salaires minimaux sont fixés pour une durée mensuelle de travail de 151,67 heures.

Les salaires versés ne peuvent en aucun cas être inférieurs à la valeur du Smic.

Les montants sont arrondis à l'euro le plus proche. »

Article 4 | Engagement des parties

Les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives et signataires ayant par ailleurs négocié et signé un accord de classifications dont l'extension a été conditionnée à la négociation corrélée d'une grille de salaires minima associée, les parties conviennent que ce sujet constitue une priorité de négociation. En conséquence, elles s'engagent à les poursuivre dès le mois de janvier 2023.

Article 5 | Durée et entrée en vigueur

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, prendra effet à compter du 1^{er} janvier 2023.

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.

La branche professionnelle du négoce et des prestations de services dans les domaines médico-techniques étant composée majoritairement de très petites entreprises de moins de cinquante salariés, les dispositions du présent accord ont été rédigées en considération des spécificités de ces entreprises. Par voie de conséquence, l'adoption des stipulations mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail ne se justifie pas.

Article 6 | Extension

En application des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail, les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent accord : cette demande, formulée par un courrier distinct, est effectuée simultanément au dépôt prévu à l'article précédent.

Article 7 | Clause de revoyure

Dans l'hypothèse où l'entrée en vigueur d'une revalorisation du Smic conduirait à ce qu'un ou plusieurs coefficients présente(nt) un salaire minima inférieur au nouveau montant du Smic, les organisations signataires du présent accord s'engagent à inscrire l'ouverture d'une nouvelle négociation à l'ordre du jour de la plus prochaine CPPNI.

Article 8 | Révision et dénonciation

Le présent accord est révisable totalement ou partiellement à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires. Toute modification donnera lieu à un nouvel accord conclu par les partenaires sociaux ou une partie d'entre eux conformément aux dispositions légales.

La demande de révision devra être portée à la connaissance des parties contractantes, par lettre recommandée avec avis de réception. Elle devra être accompagnée d'une lettre de notification d'un nouveau projet de texte sur les points sujets à révision. Les discussions devront commencer dans un délai de trois mois suivant la réception de la lettre de notification.

Le présent texte restera en vigueur jusqu'à l'application du nouvel avenant signé à la suite d'une demande de révision.

En outre, le présent texte et ses avenants éventuels pourront être dénoncés par l'un ou l'autre des signataires dans les conditions définies par la loi.

L'avenant peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de trois mois. Toute dénonciation par l'une des parties signataires est obligatoirement notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des autres parties.

Toute organisation syndicale représentative des salariés ou des employeurs peut en demander la révision à l'issue d'un cycle électoral.

Fait à Paris, le 13 octobre 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3074 | Convention collective nationale

IDCC : 2002 | **BLANCHISSERIE, LAVERIE, LOCATION DE LINGE,
NETTOYAGE À SEC, PRESSING ET TEINTURERIE**

Accord du 21 juin 2022
relatif à la refonte de la convention collective

NOR : ASET2251465M

IDCC : 2002

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

GEIST ;

FFPB,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CMTE CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

En 2018, face au constat partagé par l'ensemble des partenaires sociaux de la branche que beaucoup de dispositions de la convention collective étaient devenues obsolètes, une négociation s'est engagée.

L'ensemble des articles de la convention collective ont été revus. Certains articles ont été supprimés, d'autres sont restés inchangés ou ont été modifiés.

La convention collective nationale de la blanchisserie – teinturerie et nettoyage est donc rédigée conformément aux dispositions qui suivent.

Article 1^{er} | Modification du texte de la convention collective

Les partenaires sociaux ont arrêté les nouvelles dispositions de la convention collective qui remplacent l'ancienne rédaction. Le nouveau texte de la convention collective est le suivant :

« Chapitre I^{er} Application de la convention collective

Article 1.1 | Champ d'application géographique et professionnel

La présente convention a pour but de régler les rapports entre les employeurs et les salariés au niveau national (DROM-COM compris) ressortissant des activités reprises sous les numéros suivants : 96.01A, 96.01B, 77.29Z.

Les salariés concernés qui bénéficieraient d'avantages conventionnels supérieurs à ceux de la présente convention au moment de l'élargissement de son champ d'application à leur département ou à leur région continueront d'en bénéficier.

■ 96.01A. Blanchisserie. Teinturerie de gros :

- le blanchissage, le nettoyage à sec, le repassage, etc. de tous les articles d'habillement (y compris les fourrures) et de matières textiles, effectués pour le compte d'entreprises ou de détaillants ;
- le ramassage et la livraison du linge ;
- le nettoyage des tapis, moquettes, des tentures et des rideaux, dans les locaux des clients ou non ;
- la fourniture, par les blanchisseries de gros, de linge, de vêtements de travail et d'articles similaires.

■ 96.01B. Blanchisserie. Teinturerie de détail :

Cette activité comprend :

- le blanchissage, le nettoyage à sec, le repassage, etc. de tous les articles d'habillement (y compris les fourrures) et de matières textiles, effectués pour le compte de particuliers ;
- les activités des blanchisseries de détail, y compris dépôts ;
- les services des laveries automatiques en libre-service ;
- la fourniture, par les blanchisseries de détail, de linge, des vêtements de travail et d'articles similaires.

■ 77.29Z. Location de linge :

Cette activité comprend la location de tous types d'articles personnels ou domestiques à des ménages ou à des entreprises : textiles, articles d'habillement.

Article 1.2 | *Durée, révision et dénonciation*

La présente convention ainsi révisée et conclue depuis le 1^{er} juillet 1970 est à durée indéterminée. Elle peut à tout moment faire l'objet d'une demande de révision.

La convention peut être dénoncée à tout moment par l'une ou l'autre des parties contractantes avec un préavis de 3 mois. Après 5 années d'application, elle peut être reconduite tous les ans par tacite reconduction.

La partie qui dénoncera la convention devra accompagner sa lettre d'un nouveau projet d'accord sur l'ensemble de la convention, afin que les pourparlers commencent sans retard avant l'expiration de la convention en cours. La demande sera faite à l'autre partie par lettre recommandée.

La présente convention restera en vigueur jusqu'à l'application de la nouvelle convention signée à la suite de la demande de révision formulée par l'une des parties, ou au plus tard dans un délai de 24 mois à défaut de conclusion. Ce délai pourra, le cas échéant, être prorogé d'un commun accord.

Article 1.3 | *Avantages acquis*

La présente convention ne peut, en aucun cas, être la cause de restriction d'avantages acquis individuellement ou collectivement.

Les clauses de la présente convention portant sur les thèmes légalement réservés à la branche s'imposent aux rapports nés des contrats individuels ou collectifs existants lorsque les clauses de ces contrats ne sont pas au moins équivalentes pour les travailleurs.

En aucun cas elles ne peuvent être interprétées comme réduisant les situations acquises sur le plan des établissements, localités ou régions.

Article 1.4 | *Extension*

Conformément à l'article L. 2261-15 et suivants du code du travail, les parties contractantes sont d'accord pour demander au ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion que les dispositions de la présente convention soient rendues obligatoires par arrêtés pour tous les employeurs compris dans le champ d'application géographique et professionnel de ladite convention.

Article 1.5 | *Date d'application*

La présente convention applicable depuis le 1^{er} juillet 1970 est à jour au 1^{er} juin 2022.

Article 1.6 | *Dépôt*

Le dépôt de la présente convention, en un exemplaire original sur support papier, à la direction générale du travail sera fait aux soins de la partie la plus diligente.

Article 1.7 | *Organisation des réunions paritaires*

Les salariés mandatés par les sections ou organisations syndicales peuvent participer pendant le temps de travail aux réunions paritaires et aux commissions de conciliation. Les sections ou organisations syndicales veillent autant que possible à ne pas désigner dans chaque entreprise plus d'un salarié par type d'emploi afin de ne pas contrarier le déroulement normal du travail.

Lorsque le nombre des salariés mandatés ne sera pas plus élevé que celui des membres du comité social et économique, le temps consacré à ces réunions sera payé dans les limites de l'horaire de leur poste et ne sera pas déduit des crédits d'heures attribués aux différentes fonctions éventuellement occupées par eux, qu'ils soient élus ou désignés.

Lorsque dans une entreprise le nombre de salariés mandatés sera plus élevé que celui des membres du comité social et économique, le temps consacré aux réunions ne sera payé qu'après accord de l'organisation patronale.

L'indemnisation des frais engagés par les salariés fera l'objet d'un accord entre les organisations patronales et syndicales.

Ces organisations s'emploient à résoudre les difficultés qui naîtraient de l'application du présent article et, autant que possible, avant la réunion prévue.

Article 1.8 | *Règlement des litiges ou des différends*

Article 1.8.1 | Commission de conciliation

Il est institué une commission de conciliation qui doit avant toute autre instance connaître des différends ayant trait à l'interprétation et à l'application des textes de la présente convention.

Missions de la commission :

- régler les difficultés donnant lieu à des litiges de portée collective relatifs à l'application, dans les entreprises de la branche, des dispositions de la convention collective, de ses annexes ou de ses avenants et de l'ensemble des accords collectifs conclus au niveau de la branche ;
- examiner les différends d'ordre individuel, en lien avec l'application d'une ou plusieurs clause(s) de la convention collective, de ses annexes ou de ses avenants et de l'ensemble des accords collectifs conclus au niveau de la branche, n'ayant pu trouver de solution dans le cadre de l'entreprise ;
- rechercher amiablement la solution aux conflits collectifs nés de l'application de la convention collective, de ses annexes ou de ses avenants et de l'ensemble des accords collectifs conclus au niveau de la branche.

Article 1.8.2 | Composition de la commission

Chaque organisation syndicale représentative a droit à deux représentants au sein de la commission et les organisations patronales auront autant de représentants que l'ensemble des organisations syndicales représentées.

Lorsque le litige est limité à une entreprise, l'employeur et les représentants du personnel de cette entreprise ne peuvent faire partie de la commission de conciliation, mais peuvent être entendus par elle.

Si plusieurs membres de la commission appartiennent à l'entreprise dans laquelle le litige est soulevé, les organisations syndicales pourront, à titre exceptionnel et uniquement pour la réunion concernée, désigner un remplaçant.

Article 1.8.3 | Saisine de la commission

La partie la plus diligente adressera à l'autre, par lettre recommandée, une demande de convocation faisant ressortir le ou les points de litige et la commission se réunira dans les 15 jours décomptés à partir de la date d'affranchissement.

La commission paritaire de conciliation est obligatoirement saisie :

- soit à l'initiative d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives de la branche ou dans les entreprises relevant de la convention collective ;
- soit à l'initiative de tout employeur lié à la convention collective ;
- soit à l'initiative, dans les entreprises dépourvues d'organisations syndicales représentatives de salariés, de parties concernées par le litige ou de leurs représentants du personnel, ayant pris, pour ce faire, attache auprès d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au niveau de la branche.

Toute demande devra être adressée au secrétariat de la commission par lettre recommandée avec accusé de réception.

La demande doit mentionner le(s) article(s) de la convention collective concerné(s) et être accompagnée d'un exposé résumant l'origine du litige, les positions réciproques des parties et comporter les pièces éventuelles nécessaires à la compréhension du différend.

En cas de dossier incomplet, la demande sera rejetée automatiquement. Un courrier d'explication du refus sera envoyé.

Le secrétariat convoque l'ensemble des membres de la commission dans les meilleurs délais et au plus tard dans le délai d'un (1) mois à compter de la date de présentation de la lettre de saisine.

Chaque membre de la commission reçoit, avec la convocation, l'ensemble des éléments communiqués lors de la saisine de la commission.

La convocation doit parvenir aux membres de la commission au moins 12 jours ouvrables avant la tenue de la réunion paritaire de conciliation.

Le secrétariat convoque, dans le même délai, chacune des parties au litige.

La réunion peut, d'un commun accord, se tenir à la suite d'une réunion paritaire déjà programmée.

Litiges individuels

La commission peut être saisie de tout litige opposant un salarié d'une entreprise de la branche à la direction de son entreprise, dès lors que le différend a pour origine une disposition de la convention collective.

Dans ce cas, la saisine de la commission ne pourra se faire que par une lettre cosignée par l'employeur, ou son représentant, et le salarié ou son représentant mandaté expressément par le salarié.

Les parties au litige, qui sont obligatoirement convoquées, peuvent être entendues contradictoirement ou séparément par la commission, dont le rôle est d'aboutir à une conciliation.

Après avoir entendu les parties, les membres de la commission délibèrent hors leur présence.

Si le litige tient à une difficulté d'application d'une ou plusieurs clause(s) conventionnelle(s) et dans l'hypothèse où les parties n'ont pas réussi à concilier, la commission rendra sa décision prise à la majorité en termes de représentativité, telles qu'issues des arrêtés ministériels, des organisations dans chacun des deux collèges (salariés d'une part et employeurs d'autre part).

Dans sa mission de conciliation, la commission n'ayant pas de compétence d'arbitrage, les parties qui refusent de se soumettre à la décision de la commission recouvrent leur liberté d'utiliser les voies de recours de droit qui leur sont ouvertes.

Litiges collectifs

La commission est chargée de rechercher une solution à l'amiable aux conflits collectifs qui lui sont soumis.

Le secrétariat de la commission doit réunir le plus rapidement possible les membres, après la saisine par la partie au conflit la plus diligente.

Après avoir entendu les parties, la commission peut préconiser toute mesure qu'elle juge utile, après décision prise à la majorité en termes de représentativité, telles qu'issues des arrêtés ministériels, des organisations dans chacun des deux collèges (salariés d'une part et employeurs d'autre part).

Si les recommandations de la commission sont acceptées par les parties au conflit, il en est immédiatement dressé un procès-verbal, avec l'engagement réciproque des parties de renoncer à toute autre voie de recours.

En cas d'échec de la tentative de conciliation, les parties seront libres de recourir à tout autre moyen (médiation, tribunaux compétents...).

Les dispositions relatives à la saisine d'une commission d'interprétation ou de conciliation ne peuvent s'opposer ou faire échec à l'action des parties pour chercher à obtenir par ailleurs le règlement du ou des différends ou contentieux qui les opposent, notamment auprès des tribunaux compétents.

Article 1.8.4 | Compétence de la commission

La commission doit, pour chaque litige, statuer au préalable sur sa compétence. En ce qui concerne les litiges prévus à l'alinéa 1.8.1 ci-dessus, elle se renseignera afin de savoir s'ils ont été examinés préalablement entre l'employeur et les membres du comité social et économique, s'il existe, ou l'intéressé et si cet examen a fait l'objet d'un procès-verbal qui lui serait alors transmis.

La commission pourra entendre toute personne de son choix dont l'audition lui semblera de nature à l'aider dans sa tâche.

Article 1.8.5 | Déroulement des réunions de la commission

Les membres de la commission entendent les parties puis passent à une phase d'échange et de délibération entre eux pour rendre leur avis et faire des propositions d'un règlement du litige. Les parties au litige n'assistent pas à cette phase de travaux de la commission.

Les échanges reprennent en présence des parties pour tenter de régler en tout ou partie les éléments du litige, leur faire part des propositions de la commission et pistes de règlements du ou des sujets de contentieux qui les opposent.

Le secrétaire rédige les procès-verbaux de conciliation ou de non-conciliation des réunions afférentes aux litiges individuels et collectifs, dans le cadre de l'accord intervenu.

Le procès-verbal de conciliation est signé par les membres de la commission présents en séance et les parties au litige ou au conflit.

En cas de non-conciliation, un procès-verbal de désaccord, reprenant succinctement la position réciproque des parties, est établi. Ce dernier sera signé par l'ensemble des membres de la commission présents en séance ainsi que les parties au litige ou au conflit.

Le refus d'une partie au litige de comparaître devant la commission entraîne, *de facto*, un procès-verbal de non-conciliation.

Les procès-verbaux et avis sont adressés, par le secrétariat de la commission :

- aux parties au litige ou au conflit ;
- à l'ensemble des membres de la commission ;
- aux organisations syndicales signataires de la convention collective et aux organisations syndicales représentatives au niveau de la branche.

Il est tenu au siège de la commission un registre de ces procès-verbaux et avis.

Article 1.8.6 | Délai d'attente

Pour les litiges prévus à l'alinéa 1.8.1, et sous réserve du respect du libre exercice du droit de grève, aucune mesure de fermeture d'établissement ou de cessation de travail ne pourra intervenir avant l'expiration d'un délai de 8 jours francs, permettant la recherche d'une solution. Ce délai est compté à partir du jour où est saisie la commission de conciliation. Le délai d'attente ne concerne pas les mesures de cessation de travail intervenues avant que la commission ait été saisie.

Article 1.8.7 | Recours aux conseils de prud'hommes

L'institution de la commission de conciliation n'exclut pas le recours aux conseils de prud'hommes qui règlent les litiges d'ordre individuel pouvant survenir à l'occasion du contrat de travail ou du contrat d'apprentissage entre les employeurs et les salariés ou apprentis qu'ils emploient.

Article 1.9 | *Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle*

Article 1.9.1 | Composition de la commission

Elle comprend deux représentants pour chacune des organisations représentatives des salariés et un nombre de représentants patronaux égal au total des membres salariés.

Article 1.9.2 | Compétence de la commission

La commission est compétente pour tout ce qui est prévu par les accords nationaux interprofessionnels la concernant.

Article 1.9.3 | Réunions

La commission fixe la périodicité de ses réunions qui ne devra pas être inférieure à une réunion par semestre.

Article 1.9.4 | Secrétariat

L'organisation patronale assumera la charge du secrétariat de la commission.

Chapitre II Liberté syndicale et d'opinion

Article 2.1 | *Liberté syndicale et d'opinion*

Les parties contractantes reconnaissent à tous la liberté d'opinion publique, religieuse ou philosophique ainsi que la liberté pour les employeurs et les travailleurs de s'associer pour la défense collective de leurs intérêts professionnels respectifs, conformément aux dispositions du code du travail et d'appartenir ou de ne pas appartenir, d'adhérer ou de ne pas adhérer aux syndicats ainsi constitués.

Les parties contractantes s'engagent mutuellement à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, les opinions politiques ou philosophiques, les croyances religieuses ou les origines sociales, raciales ou professionnelles du travailleur ou tout autre motif visé à l'article L. 1132-1 du code du travail, pour arrêter leur décision en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, leurs mesures de discipline, de congédiement ou d'avancement, de formation professionnelle, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux.

Les deux parties, considérant que l'entreprise est un lieu de travail, veilleront à la stricte observation des engagements ci-dessus et s'emploieront auprès de leurs ressortissants respectifs à en assurer le respect intégral.

Article 2.2 | *Exercice de la liberté syndicale*

Le droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises.

L'exercice de ce droit ne peut produire des actes contraires aux lois et il s'exerce dans le respect des libertés et droits individuels et collectifs garantis par la constitution de la République.

Article 2.3 | *Protection du droit de grève et de la liberté du travail*

Le droit de grève garanti par la constitution de la République s'exerce dans le cadre des textes qui le réglementent. L'organisation des services de sécurité en cas de grève pourrait résulter dans la mesure du possible d'un accord conclu entre l'employeur et les représentants du personnel.

Il en est de même pour les mesures tendant à la bonne conservation des vêtements et du linge entreposés dans l'établissement, qu'ils soient ou non la propriété de l'employeur.

Article 2.4 | *Entraves aux fonctions de délégués syndicaux*

Les parties signataires rappellent que la loi prévoit que quiconque aura porté ou tenté de porter atteinte, soit à la libre désignation des délégués, soit à l'exercice régulier de leurs fonctions, notamment par la méconnaissance des dispositions relatives au licenciement, sera puni d'une amende et d'un emprisonnement ou de l'une de ces deux peines seulement.

Article 2.5 | *Réunions statutaires*

Des autorisations d'absences seront accordées aux salariés membres d'une section syndicale représentative dans l'entreprise, devant assister aux réunions de leurs organisations syndicales.

Ces absences seront non rémunérées sauf accord d'entreprise.

Ces absences sont considérées comme période de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé, pour le paiement des jours fériés (art. 9.2 ci-après), pour le calcul des primes ou gratifications éventuelles tenant compte du temps de travail.

Une justification écrite personnelle devra être remise préalablement à l'employeur pour chacun des salariés.

Chapitre III *Sections syndicales et délégués syndicaux*

Article 3.1 | *Section syndicale d'entreprise*

Les syndicats professionnels peuvent s'organiser librement dans toutes les entreprises, conformément aux dispositions du code du travail.

Dans toutes les entreprises, quelles que soient la nature de leurs activités et leur forme juridique, les syndicats dans l'entreprise bénéficient des dispositions du code du travail.

Chaque syndicat remplissant les conditions légales peut constituer, au sein de l'entreprise, une section syndicale qui assure la représentation des intérêts professionnels de ses membres, conformément aux dispositions du code du travail.

Article 3.2 | *Dispositions en faveur des sections syndicales*

Article 3.2.1 | Local

A. Dans les entreprises ou établissements de moins de 200 salariés, les sections syndicales utiliseront, pour la mission de leurs délégués et dans des conditions à fixer en accord avec la direction, le local mis à la disposition du comité social et économique.

Cependant, si l'établissement compte plus d'une section syndicale, l'employeur mettra à leur disposition un local syndical commun qu'elles se partageront sous réserve qu'un local existant soit disponible. À défaut, l'employeur justifiera de cette impossibilité.

B. Dans les entreprises ou établissements d'au moins 200 salariés, le chef d'entreprise doit, sous réserve de locaux disponibles existants :

- mettre à la disposition des sections syndicales de syndicats non représentatifs un local commun convenant à l'exercice de leur mission. Les modalités d'aménagement et d'utilisation de ce local par les sections syndicales sont fixées par accord avec le chef d'entreprise. En sus du matériel servant à l'ensemble des sections syndicales, chacune d'elles disposera d'un meuble de rangement fermant à clé ;
- mettre à la disposition de chaque section syndicale de syndicats représentatifs dans l'établissement un local syndical qui lui est propre.

À défaut de locaux disponibles existants pour l'application des deux dispositions ci-dessus, l'employeur justifiera de cette indisponibilité et les sections syndicales de syndicats non représentatifs et représentatifs se partageront un local commun.

Article 3.2.2 | Collecte des cotisations

La collecte des cotisations peut être effectuée à l'intérieur de l'entreprise, pendant le temps de travail sur les lieux du travail selon des modalités définies par accord d'entreprise.

Article 3.2.3 | Crédits d'heures

Dans les entreprises ou établissements, chaque délégué syndical dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions dans la limite qui, sauf accord passé avec le chef d'entreprise, ne peut excéder 5 heures par mois dans les entreprises ou établissements occupant jusqu'à 49 salariés, 12 heures par mois dans ceux occupant de 50 à 150 salariés, 18 heures par mois dans ceux occupant entre 151 et 499 salariés et 24 heures par mois à partir de 500 salariés.

Ce temps est payé comme temps de travail.

Le temps passé par le ou les délégués lors des entrevues se déroulant à l'initiative du chef d'entreprise n'est pas compris dans le crédit d'heures alloué.

Article 3.2.4 | Presse et tracts syndicaux

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

Ces publications et tracts doivent mentionner leur origine syndicale et être conformes aux objectifs définis à l'article L. 2142-5 du code du travail.

Article 3.2.5 | Affichage

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, du comité d'entreprise ou du comité social et économique.

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 les modalités fixées par accord avec le chef d'entreprise.

Article 3.2.6 | Réunion d'information

Les adhérents de chaque section syndicale peuvent se réunir une fois par mois dans l'enceinte de l'entreprise, en dehors des heures et des locaux de travail, suivant les modalités fixées par accord avec le chef d'entreprise, et conformément aux dispositions de l'article L. 2142-10 du code du travail.

L'harmonisation des horaires des différents services sera recherchée afin que l'ensemble des salariés puisse participer à la réunion syndicale.

Article 3.3 | *Protection des délégués syndicaux*

Les délégués syndicaux bénéficient de la protection prévue par l'article L. 2411-3 du code du travail. Ils ne pourront être inquiétés pour les avis et opinions qu'ils émettent dans le cadre de leurs fonctions.

La même protection est garantie aux anciens délégués syndicaux pendant 12 mois après la cessation de leurs fonctions, lorsque celles-ci ont été exercées pendant 1 an au moins.

Le délégué syndical lié à l'employeur par un contrat de travail à durée déterminée bénéficie, en ce qui concerne le renouvellement de son contrat, des mêmes garanties et protections que celles qui sont accordées aux membres du comité social et économique par l'article L. 2412-3 du code du travail.

Article 3.4 | *Cumul des fonctions*

Les fonctions de délégué syndical sont compatibles avec celles de représentant syndical au comité social et économique.

Article 3.5 | *Délégués extérieurs*

Un représentant du syndicat professionnel ou interprofessionnel ne travaillant pas dans l'entreprise pourra, à tous les niveaux (entreprise, localité, département, région etc.), assister les délégués syndicaux d'entreprise lors de réunions avec le ou les chefs d'entreprise ou les syndicats patronaux. Ce droit ne concerne pas les réunions des comités sociaux et économiques auxquelles ils ne pourront assister, sauf accord unanime de l'ensemble des membres du comité économique et social et de son président.

Le chef d'entreprise devra être prévenu à l'avance de la venue des délégués syndicaux extérieurs afin qu'il puisse se faire assister s'il le désire.

Chapitre IV Comité social et économique

Article 4.1 | *Institution et mission du comité social et économique*

Article 4.1.1 | Institution

Un comité social et économique doit être mis en place dans les entreprises occupant au moins 11 salariés pendant 12 mois consécutifs.

Article 4.1.2 | Missions du comité dans les entreprises de moins de 50 salariés

La délégation du personnel au CSE a pour mission :

- de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles et collectives qui n'auraient pas été directement satisfaites, relatives aux salaires, au code du travail et autres lois et règlements 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 ;
- elle exerce le droit d'alerte dans les conditions prévues aux articles L. 2312-59 et L. 2312-60 du code du travail ;
- de saisir l'inspection du travail de toutes plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales réglementaires et conventionnelles dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

L'inspecteur du travail peut se faire accompagner dans ses visites par un ou des membres de la délégation du personnel au CSE.

Les salariés conservent la faculté de présenter eux-mêmes leurs réclamations à l'employeur ou ses représentants.

Article 4.1.3 | Missions du comité social et économique dans les entreprises d'au moins 50 salariés

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, la délégation du personnel au CSE exerce les attributions prévues à l'article 4.1.2 de la présente convention.

En sus de ces attributions, la délégation du personnel au CSE sera obligatoirement informée et consultée sur les décisions relatives à la gestion, à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production et notamment sur :

- les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, et notamment sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail ou les conditions d'emploi et de travail du personnel ;
- tout projet important d'introduction de nouvelles technologies, lorsque celles-ci sont susceptibles d'avoir des conséquences sur l'emploi, la qualification, la rémunération, la formation ou les conditions de travail du personnel.

La délégation du personnel au CSE sera également informée et consultée sur les mesures touchant à la santé, la sécurité et les conditions de travail. À ce titre, elle :

- procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs ;
- contribue à faciliter l'accès des femmes à l'emploi et à la résolution des problèmes liés à la maternité ;
- contribue à l'adaptation et à l'aménagement des postes afin de faciliter l'accès et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées ;

- peut proposer des actions de prévention contre tout type de harcèlement et agissement sexiste.

Le CSE émet des vœux et avis.

Le CSE sera consulté selon une périodicité définie en entreprise et comprise entre 1 et 3 ans, 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 l'emploi.

Il disposera d'un délai d'examen et des éléments suffisants pour se prononcer.

Ces éléments seront mis à disposition dans la base de données économiques et sociales.

Le CSE a accès aux informations utiles détenues par les administrations publiques et les organismes agissant pour leur compte.

Article 4.1.4 | Attribution en matière d'activités sociales et culturelles

Lorsque le CSE exerce les missions définies à l'article 4.1.3, la délégation au CSE assure, contrôle ou participe à la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise.

Elles sont financées par l'entreprise en fonction de la masse des salaires versés.

Sauf accord entre le comité et le chef d'entreprise, elle ne peut être inférieure au total le plus élevé des sommes affectées aux dépenses sociales de l'entreprise atteint au cours des 3 dernières années précédant la prise en charge des activités sociales et culturelles par le comité et devra répondre aux règles de l'article L. 2312-81 du code du travail.

Article 4.2 | Composition du comité social et économique

Le CSE comprend l'employeur ou son représentant et une délégation du personnel.

Article 4.2.1 | Composition

Effectif (nombre de salariés)	Nombre de titulaires	Nombre mensuel d'heures de délégation	Total heures de délégation
11 à 24	1	10 h	10 h
25 à 49	2	10 h	20 h
50 à 74	4	18 h	72 h
75 à 99	5	19 h	95 h
100 à 124	6	21 h	126 h
125 à 149	7	21 h	147 h
150 à 174	8	21 h	168 h
175 à 199	9	21 h	189 h
200 à 249	10	22 h	220 h
250 à 299	11	22 h	242 h
300 à 399	11	22 h	242 h
400 à 499	12	22 h	264 h
500 à 599	13	24 h	312 h
600 à 699	14	24 h	336 h

Effectif (nombre de salariés)	Nombre de titulaires	Nombre mensuel d'heures de délégation	Total heures de délégation
700 à 799	14	24 h	336 h
800 à 899	15	24 h	360 h
900 à 999	16	24 h	384 h
1 000 à 1 249	17	24 h	408 h
1 250 à 1 499	18	24 h	432 h
1 500 à 1 749	20	26 h	520 h
1 750 à 1 999	21	26 h	546 h
2 000 à 2 249	22	26 h	572 h
2 250 à 2 499	23	26 h	598 h
2 500 à 2 749	24	26 h	624 h
2 750 à 2 999	24	26 h	624 h
3 000 à 3 249	25	26 h	650 h
3 250 à 3 499	25	26 h	650 h
3 500 à 3 749	26	27 h	702 h
3 750 à 3 999	26	27 h	702 h
4 000 à 4 249	26	28 h	728 h
4 250 à 4 499	27	28 h	756 h
4 500 à 4 749	27	28 h	756 h
4 750 à 4 999	28	28 h	784 h
5 000 à 5 249	29	29 h	841 h
5 250 à 5 499	29	29 h	841 h
5 500 à 5 749	29	29 h	841 h
5 750 à 5 999	30	29 h	870 h
6 000 à 6 249	31	29 h	899 h
6 250 à 6 499	31	29 h	899 h
6 500 à 6 749	31	29 h	899 h
6 750 à 6 999	31	30 h	930 h
7 000 à 7 249	32	30 h	960 h
7 250 à 7 499	32	30 h	960 h
7 500 à 7 749	32	31 h	992 h
7 750 à 7 999	32	32 h	1 024 h
8 000 à 8 249	32	32 h	1 024 h
8 250 à 8 499	33	32 h	1 056 h
8 500 à 8 749	33	32 h	1 056 h
8 750 à 8 999	33	32 h	1 056 h
9 000 à 9 249	34	32 h	1 088 h
9 250 à 9 499	34	32 h	1 088 h
9 500 à 9 749	34	32 h	1 088 h

Effectif (nombre de salariés)	Nombre de titulaires	Nombre mensuel d'heures de délégation	Total heures de délégation
9 750 à 9 999	34	34 h	1 156 h
10 000	35	34 h	1 190 h

Article 4.2.2 | Représentant syndical au comité social et économique

Sous réserve des dispositions applicables dans les entreprises de moins de trois cents salariés, prévues à l'article L. 2143-22, chaque organisation syndicale de salariés représentative dans l'entreprise peut désigner un représentant syndical au comité qui assiste aux séances avec voix consultative. Ce représentant est obligatoirement choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise et doit remplir les conditions d'éligibilité au comité social et économique fixées à l'article L. 2314-19 du code du travail.

Il bénéficie des mêmes protections que les membres élus au comité social et économique que dans les entreprises de plus de 501 salariés, du même crédit d'heures.

Article 4.3 | Élections

Les élections se déroulent dans les conditions prévues par les articles L. 2314-4 et R. 2314-3 et suivants du code du travail.

Article 4.3.1 | Invitation

L'employeur informe par tout moyen les organisations syndicales citées à l'article L. 2314-5 du code du travail de l'organisation des élections professionnelles.

Il les invite à négocier le protocole d'accord préélectoral et à établir les listes de candidats.

Dans le cas d'un renouvellement, cette invitation est faite 2 mois avant l'expiration des mandats.

Dans tous les cas, la réunion de négociation ne pourra avoir lieu moins de 15 jours après la réception de l'invitation.

Dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 11 et 20 salariés, l'invitation à négocier le protocole n'est envoyée qu'à la condition qu'au moins un candidat se soit présenté dans un délai de 30 jours à compter de l'information du personnel de l'organisation des élections.

Article 4.3.2 | Durée du mandat

Les représentants au CSE sont élus pour 4 ans.

Un accord de groupe ou un accord d'entreprise peut fixer une durée de mandat entre 2 et 4 ans.

Le nombre de mandats successifs est limité à trois sauf :

- disposition contraire dans le protocole d'accord préélectoral ;
- dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4.3.3 | Protocole d'accord préélectoral

Le protocole d'accord préélectoral porte notamment sur :

- les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales ;
- la répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel et la répartition du personnel dans les collèges électoraux ;
- la répartition des sièges entre les différents établissements et les différents collèges ;
- la mention de la proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral.

Article 4.3.4 | Collèges électoraux

Les membres du CSE sont élus :

- une part, par le collège des ouvriers et employés ;
- d'autre part, par le collège des ingénieurs, chefs de services, techniciens, agents de maîtrise et assimilés.

Dans les établissements ou entreprises n'élisant qu'un seul représentant titulaire et qu'un seul représentant suppléant, est mis en place un collège unique pour chacune de ces élections.

Dans les entreprises comprenant au moins 25 cadres, un troisième collège doit être constitué.

Dans les entreprises d'au moins 501 salariés, les ingénieurs, les chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés ont au moins un délégué titulaire au sein du second collège.

Un accord signé à l'unanimité des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise peut modifier le nombre et la composition des collèges électoraux.

Article 4.3.5 | Électorat et éligibilité

Sont électeurs les salariés des deux sexes, âgés de seize ans révolus, travaillant depuis trois mois au moins dans l'entreprise et n'ayant fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relatives à leurs droits civiques.

Sont éligibles les électeurs âgés de dix-huit ans révolus, et travaillant dans l'entreprise depuis un an au moins, à l'exception des conjoints, partenaires d'un pacte civil de solidarité, concubins, ascendants, descendants, frères, sœurs et alliés au même degré de l'employeur.

Article 4.3.6 | Organisation du scrutin

Le scrutin est de liste à deux tours avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne.

Les élections ont lieu au scrutin secret sous enveloppe.

Les entreprises peuvent recourir au vote par correspondance si le protocole d'accord préélectoral le prévoit ou vote électronique si un accord d'entreprise ou à défaut l'employeur le décide.

Sauf accord entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, le scrutin a lieu pendant les heures de travail.

Il est procédé à 2 votes séparés, l'un pour les titulaires, l'autre pour les suppléants et ce pour chaque collège.

À défaut de candidat ou si le nombre des votants est inférieur à la moitié des électeurs inscrits, il est procédé dans un délai de quinze jours à un second tour de scrutin.

Le 1^{er} tour est exclusivement réservé aux listes présentées par des organisations syndicales.

Article 4.3.7 | Composition du bureau de vote

En l'absence de dispositions dans le protocole d'accord préélectoral, le bureau de vote est composé de 3 membres dont 1 président et 2 assesseurs.

Les membres du bureau de vote doivent être électeurs et appartenir au collège intéressé.

Un candidat peut être membre du bureau de vote, cependant il ne pourra pas en assurer la présidence.

À défaut de dispositions dans le protocole d'accord préélectoral signé à la double condition de majorité, le bureau de vote est composé des :

- deux salariés électeurs les plus âgés ;
- du salarié électeur le plus jeune.

Article 4.3.8 | Représentation équilibrée des femmes et des hommes

Pour chaque collège électoral, les listes qui comportent plusieurs candidats sont composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale. Les listes sont composées alternativement d'un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes.

Lorsque l'application du premier alinéa n'aboutit pas à un nombre entier de candidats à désigner pour chacun des 2 sexes, il est procédé à l'arrondi suivant :

1. Arrondi à l'entier supérieur en cas de décimale supérieure ou égale à 5 ;
2. Arrondi à l'entier inférieur en cas de décimale strictement inférieure à 5.

En cas de nombre impair de sièges à pourvoir et de stricte égalité entre les femmes et les hommes inscrits sur les listes électorales, la liste comprend indifféremment un homme ou une femme supplémentaire.

Lorsque l'application de ces règles conduit à exclure totalement la représentation de l'un ou l'autre sexe, les listes de candidats pourront comporter un candidat du sexe qui, à défaut ne serait pas représenté. Ce candidat ne peut être en première position sur la liste.

Le présent article s'applique à la liste des membres titulaires du comité social et économique et à la liste de ses membres suppléants.

Article 4.3.9 | Dépouillement

Il est attribué à chaque liste autant de sièges que le nombre de voix recueillies par elle contient de fois le quotient électoral. Le quotient électoral est égal au nombre total des suffrages valablement exprimés par les électeurs du collège divisé par le nombre de sièges à pourvoir.

Au cas où il n'aurait pu être pourvu à aucun siège, ou s'il reste des sièges à pourvoir, les sièges restants sont attribués sur la base de la plus forte moyenne.

À cet effet, le nombre de voix obtenu par chaque liste est divisé par le nombre augmenté d'une unité des sièges attribués à la liste. Les différentes listes sont classées dans l'ordre décroissant des moyennes ainsi obtenues. Le premier siège non pourvu est attribué à la liste ayant la plus forte moyenne.

Il est procédé successivement à la même opération pour chacun des sièges non pourvus jusqu'au dernier.

Dans le cas où deux listes ont la même moyenne et où il ne reste qu'un siège à pourvoir, ledit siège est attribué à la liste qui a le plus grand nombre de voix.

Si deux listes ont également recueilli le même nombre de voix, le siège est attribué au plus âgé des deux candidats susceptibles d'être élus.

Lorsque le nom d'un candidat a été raturé, les ratures ne sont pas prises en compte si leur nombre est inférieur à 10 % des suffrages exprimés en faveur de la liste sur laquelle figure ce candidat.

Si le nombre de ratures est égal ou supérieur à 10 % des suffrages exprimés, il n'est plus tenu de compte de l'ordre de présentation de la liste mais du nombre de voix obtenu par les candidats.

En présence d'un nombre de ratures inférieur et égal ou supérieur à 10 % des suffrages exprimés sur une même liste, les sièges seront attribués :

- en priorité par ordre de présentation des candidats pour ceux ayant obtenu moins de 10 % des ratures ;
- puis, pour les sièges restants aux candidats ayant obtenu plus de 10 % des ratures, en fonction du nombre de voix obtenues (ordre décroissant).

Le dépouillement du vote a lieu immédiatement après l'heure fixée pour la fin du scrutin.

Article 4.3.10 | Résultats

Les résultats du scrutin sont consignés dans un procès-verbal en plusieurs exemplaires signés par les membres du bureau de vote.

Un exemplaire sera affiché dès le lendemain dans l'établissement ou l'entreprise. Un exemplaire sera remis à chaque organisation syndicale ayant présenté une liste, à l'inspecteur du travail et au centre de traitement des élections professionnelles.

Un autre exemplaire restera entre les mains de la direction.

Le temps passé par les salariés qui assureront les différentes opérations du scrutin sera considéré comme temps de travail et payé aux salariés sur la base de leur salaire effectif.

Article 4.3.11 | Contestations

Les contestations relatives à l'électorat et à la régularité des opérations électorales sont de la compétence du tribunal d'instance et se font dans les conditions prévues par le code du travail.

Article 4.4 | Temps rémunéré

Le chef d'entreprise est tenu de laisser aux membres titulaires du comité social et économique le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions dans la limite d'une durée fixée par décret en fonction de l'effectif de l'entreprise.

Cette limite n'est pas applicable en cas de circonstances exceptionnelles.

Les heures de délégation des membres du CSE peuvent être utilisées cumulativement dans la limite de douze mois sans toutefois amener l'un d'eux à bénéficier de plus d'une fois et demie le crédit d'heures de délégation dont il bénéficie.

Les heures de délégation des membres du CSE peuvent également faire l'objet d'une répartition entre eux. Cependant, cette répartition ne peut conduire un membre du CSE à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demie le crédit d'heures de délégation dont bénéficie un membre titulaire en application de l'article R. 2314-1 du code du travail.

Les heures ainsi reportées et/ou réparties doivent faire l'objet d'une information préalable de l'employeur 8 jours avant leur utilisation.

Article 4.5 | Déplacements

Les membres du comité social et économique peuvent, tant durant leurs heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise après en avoir avisé l'employeur ou son représentant par un écrit.

Article 4.6 | Fonctionnement du comité social et économique dans les entreprises de moins de 50 salariés

Le comité social et économique est présidé par le chef d'entreprise ou son représentant.

Les suppléants n'assistent pas aux séances sauf accord d'entreprise le permettant.

Les membres du CSE sont réunis au moins une fois par mois sauf accord d'entreprise, avec un minimum de 6 réunions par an.

En cas d'urgence ils sont reçus à leur demande.

Ils seront également reçus par l'employeur, sur leur demande, soit individuellement soit par catégorie, soit par atelier, service ou spécialité professionnelle.

Les demandes de la délégation sont remises à l'employeur au moins 2 jours ouvrables avant la date à laquelle ils doivent être reçus.

L'employeur répond par écrit au plus tard 6 jours ouvrables suivant la réunion.

Les demandes et réponses sont transcrites sur un registre spécial.

L'employeur met à la disposition des membres du CSE le local nécessaire pour leur permettre de se réunir et d'accomplir leur mission.

Article 4.7 | *Fonctionnement du comité social et économique dans les entreprises d'au moins 50 salariés*

Le comité social et économique est présidé par le chef d'entreprise ou son représentant.

Les suppléants n'assistent pas aux séances sauf accord d'entreprise le permettant.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le CSE est réuni au moins une fois tous les deux mois.

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le CSE est réuni au moins une fois par mois sauf accord d'entreprise, avec un minimum de 6 réunions par an.

Au moins 4 de ces réunions portent en tout ou partie sur les attributions du CSE en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

En cas de carence du chef d'entreprise ou de son représentant et à la demande de la moitié au moins des membres du comité, ce dernier peut être convoqué par l'inspecteur du travail et siéger sous sa présidence.

Ces réunions auront lieu pendant les heures normales de travail, si elles ont lieu en dehors des heures normales de travail, le temps passé en séance par les membres du comité sera également rémunéré comme temps de travail, subissant le cas échéant les majorations pour heures supplémentaires.

En dehors des réunions prévues, des réunions supplémentaires pourront avoir lieu sur la demande de la majorité des membres du comité, en accord avec le président.

L'ordre du jour est arrêté par le chef d'entreprise et le secrétaire et communiqué aux membres trois jours ouvrables au moins avant la réunion ; lorsque le comité se réunit à la demande de la majorité de ses membres, figurent obligatoirement à l'ordre du jour de la séance les questions jointes à la demande de convocation.

Seul l'ordre du jour de la 1^{re} réunion du CSE est fixé par l'employeur uniquement.

Au cours de cette réunion sont principalement abordées les modalités de fonctionnement du CSE et le comité procède à la désignation d'un secrétaire et d'un trésorier parmi les membres titulaires. Il procède également à la désignation de certains de ses membres pour remplir les postes qui seraient jugés nécessaires à son fonctionnement.

Les décisions et résolutions que le comité a à prendre, dans le cadre de ses attributions, sont prises à la majorité des voix.

En ce qui concerne l'élection des représentants au comité social et économique central, au conseil d'administration ou au comité de surveillance, l'employeur ou son représentant ne participe pas au vote.

Les délibérations sont consignées dans un procès-verbal établi et signé par le secrétaire et communiqué au chef d'entreprise et aux membres du comité.

Le chef d'entreprise doit mettre à la disposition du comité un local convenable, le matériel indispensable pour ses réunions et son secrétariat.

Le comité dispose pour son fonctionnement d'un budget distinct de celui prévu à l'article 4.1.4, égal à 0,2 % des salaires bruts versés au personnel dans les entreprises de 50 à moins de 2 000 salariés et de 0,22 % pour les entreprises d'au moins 2 000 salariés.

Les conditions de mise en œuvre et d'utilisation de ce budget s'effectuent conformément à l'article L. 2315-61 du code du travail.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, les titulaires du comité élus pour la première fois bénéficient d'une formation économique.

Le stage de formation économique est d'une durée maximale de 5 jours et est financé par le budget du CSE.

Ils bénéficient également d'une formation santé, sécurité et conditions de travail d'une durée minimale de 3 jours dans les entreprises de moins de 300 salariés et de 5 jours dans les entreprises d'au moins 300 salariés. Cette formation est financée par l'employeur.

Article 4.8 | *Secret des délibérations*

Les membres du comité social et économique et les représentants syndicaux sont tenus au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication.

En outre, les membres du comité social et économique et les représentants syndicaux sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et présentées comme telles par le président du comité social et économique. Dans ce cas, celles-ci ne seront pas portées au procès-verbal.

En revanche la demande de confidentialité est portée au procès-verbal.

Article 4.9 | *La commission santé sécurité et conditions de travail*

Une commission santé sécurité et conditions de travail est obligatoirement mise en place dans les entreprises ou établissements d'au moins 300 salariés, dans les entreprises dites SEVESO ou sur demande de l'inspection du travail sans condition d'effectif.

La CSSCT est présidée par l'employeur ou son représentant.

Elle est composée au minimum de 3 membres du CSE désignés par lui dont au moins un membre du 2^e collège ou, le cas échéant, du 3^e collège.

La CSSCT se voit confier tout ou partie des attributions du CSE en matière de santé, sécurité et conditions de travail à l'exception du recours à un expert et des attributions consultatives du CSE.

Chapitre V Contrat de travail

Article 5.1.1 | *Embauchage*

L'embauchage est effectué par la direction conformément aux lois en vigueur, l'information en étant donnée au comité social et économique.

Tout nouvel embauché subira une visite d'information et de prévention ou une visite d'aptitude à l'embauche en fonction du poste occupé.

5.1.2 | Période d'essai

La durée de la période d'essai est fixée ainsi :

a) Pour les ouvriers : à deux mois ;

b) Pour les employés, techniciens et agents de maîtrise : à trois mois, renouvelable une fois ;

c) Pour les cadres : à quatre mois, renouvelable une fois.

Ce renouvellement n'est pas automatique. En tout état de cause, le fait que la période d'essai puisse être renouvelée devra être clairement indiqué dans le contrat de travail ou la lettre d'engagement.

En outre, le renouvellement devra être proposé et accepté par le salarié avant la fin de la période d'essai initiale. Son accord exprès devra être obtenu.

Durant la période d'essai, la résiliation du contrat peut s'opérer librement sur l'initiative de l'une ou de l'autre des parties. Toute journée commencée est due intégralement si la résiliation provient du fait de l'employeur. Si la résiliation provient du fait du salarié, seul le temps de travail effectif sera rémunéré. À l'expiration de la période d'essai, l'embauchage devient définitif.

Pour le cas particulier des contrats d'apprentissage, la période d'essai est fixée conformément aux dispositions du code du travail. Il est rappelé que, dès le premier jour de son exécution, le contrat d'apprentissage est pris en compte dans le calcul de l'ancienneté.

Article 5.1.3 | Durée du contrat de travail

Le contrat de travail peut être conclu soit pour une durée indéterminée, soit pour une durée déterminée.

Durée indéterminée

Il a été conclu sans que son terme ait été fixé à l'avance, chaque partie s'étant réservée le droit de le résilier à tout moment dans le respect des règles législatives et conventionnelles en vigueur (cf. article 5.3 et suivants de la présente convention).

Durée déterminée

Il est obligatoirement constaté par un écrit signé des deux parties, en deux exemplaires, dont un est remis au salarié à l'embauche.

Il peut comporter une période d'essai fixée conformément à la loi.

Il peut être conclu dans les cas définis par le code du travail.

Article 5.2.1 | Absence du salarié

Tout salarié qui ne peut se rendre à son travail pour quelque cause que ce soit, sauf cas d'impossibilité absolue, doit en avertir l'employeur sans délai et confirmer dans les 48 heures par lettre, courriel ou tout autre moyen, en indiquant le motif de l'absence et sa durée probable.

Les absences motivées d'une durée inférieure à deux journées de travail, et les absences pour maladie ou accident du travail, n'entraînent que la suspension du contrat. Il en est de même pour les absences exceptionnelles de plus longue durée quand elles répondent à un besoin essentiel (par exemple : soins à donner à un proche parent gravement malade).

Si les règles ci-dessus ne sont pas respectées, l'attitude du salarié pourra constituer un juste motif de rupture de contrat par l'employeur. Au cas où le salarié ne répondrait pas valablement dans les huit jours francs à la demande écrite d'explication formulée par l'employeur, son attitude pourra, sauf hospitalisation empêchant le salarié de faire

connaître la gravité de son état, entraîner la mise en œuvre d'une procédure immédiate de rupture de son contrat de travail.

Article 5.2.2 | Absences légales

Les congés de formation économique, sociale et syndicale ; de formation de cadres pour la jeunesse ; de stages de formation ou de promotion seront accordés conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les absences prévues à l'article 2.5 (réunions syndicales statutaires) suspendent le contrat de travail.

Une justification écrite personnelle devra être remise préalablement à l'employeur pour chacun des salariés.

Article 5.2.3 | Femmes en état de grossesse

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

Cette période commence huit semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine dix-huit semaines après la date de celui-ci lorsque, avant l'accouchement, la salariée elle-même ou le ménage assume déjà la charge de deux enfants au regard de la sécurité sociale ou lorsque la salariée a déjà mis au monde au moins deux enfants nés viables.

La période de huit semaines de suspension du contrat de travail antérieure à la date présumée de l'accouchement peut être augmentée d'une durée maximale de deux semaines ; la période de dix-huit semaines de suspension du contrat de travail postérieure à la date de l'accouchement est alors réduite d'autant.

En cas de naissances multiples, la période pendant laquelle la salariée peut suspendre le contrat de travail postérieurement à l'accouchement est prolongée de deux semaines ; si, du fait de ces naissances, le nombre d'enfants à charge ou le nombre d'enfants nés viables mis au monde par la salariée passe de moins de deux à trois ou plus, cette période est de vingt-deux semaines.

Quand l'accouchement a lieu avant la date présumée, la période de suspension du contrat de travail pourra être prolongée jusqu'au terme des seize, des dix-huit, des vingt-six ou des vingt-huit semaines de suspension du contrat auxquelles la salariée peut avoir droit.

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

La femme devra avertir l'employeur du motif de son absence et de la date à laquelle elle entend mettre fin à la suspension de son contrat de travail par lettre recommandée avec avis de réception.

Article 5.2.4 | Hospitalisation de l'enfant nouveau-né

En cas d'hospitalisation de l'enfant jusqu'à l'expiration et au-delà de la sixième semaine suivant l'accouchement, la salariée pourra suspendre son congé maternité.

Elle pourra alors prendre tout ou partie du solde de ce congé à partir de la fin de l'hospitalisation de l'enfant.

Cependant, cette suspension ne peut intervenir qu'à l'expiration d'un délai de six semaines après l'accouchement et à la condition que la salariée ait déjà eu huit semaines d'arrêt au titre de ce congé maternité.

Article 5.2.5 | Interdiction d'emploi

Les salariées ne peuvent être occupées pendant une période de huit semaines au total avant et après leur accouchement.

Il est interdit d'employer des femmes en couches dans les six semaines qui suivent leur délivrance.

Article 5.2.6 | Congé d'adoption

Tout salarié à qui un service départemental d'aide sociale à l'enfance ou une œuvre d'adoption autorisée confie un enfant en vue de son adoption a le droit de suspendre le contrat de travail pendant une période de 10 semaines au plus entourant l'arrivée de l'enfant au foyer, vingt-deux semaines en cas d'adoptions multiples.

Cette période est portée à dix-huit semaines, à vingt-deux semaines en cas d'adoptions multiples, si l'adoption a pour effet de porter à trois ou plus le nombre d'enfants dont le salarié ou le ménage assume la charge au regard de la sécurité sociale.

Ce droit est également ouvert au père salarié lorsque les deux conjoints assurés travaillent. Il bénéficie alors de la protection instituée à l'article L. 1225-38 du code du travail.

La période de suspension du contrat de travail peut être répartie entre la mère et le père salariés, sous réserve qu'elle ne soit pas fractionnée en plus de deux parties dont la plus courte ne pourra être inférieure à 11 jours.

La durée du congé indiquée ci-dessus est alors augmentée de 11 jours ou de 18 jours en cas d'adoptions multiples. Le ou la salariée doit avertir l'employeur du motif de son absence et de la date à laquelle il ou elle compte reprendre son travail, par lettre recommandée avec avis de réception.

Article 5.2.7 | Congé parental d'éducation

Dans les entreprises, le salarié ayant une ancienneté minimale d'un an à la date de la naissance ou de l'arrivée au foyer de l'enfant bénéficie à sa demande du congé parental d'éducation non rémunéré d'une durée maximale de 3 ans.

À l'issue de son congé, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire avec une rémunération équivalente, c'est-à-dire d'un même montant.

Les modalités, conditions et garanties attachées à ce congé sont celles prévues aux articles L. 1225-47 à L. 1225-60 du code du travail.

Article 5.2.8 | Congé parental conventionnel

Quelle que soit son ancienneté dans l'entreprise et quelle que soit l'importance de celle-ci, le salarié peut, à l'expiration du délai légal de suspension, en vue d'élever son enfant, s'abstenir de reprendre son emploi sans délai-congé et sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture.

Dans ce cas, le salarié devra quinze jours au moins avant le terme de la période de suspension, avertir son employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception qu'il ne reprendra pas son emploi.

En pareil cas, il peut, dans l'année suivant ce terme, solliciter son réembauchage dans les mêmes formes ; l'employeur est alors tenu, pendant cette année, de l'embaucher par priorité dans les emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre et de lui accorder, en cas de réemploi, le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ.

Article 5.3 | Rupture du contrat de travail

Article 5.3.1 | Rupture du contrat de travail à durée indéterminée

Le contrat de travail fait sans détermination de durée peut toujours cesser par la volonté d'une des parties contractantes en respectant les textes législatifs, réglementaires ou conventionnels en vigueur, en particulier dans les cas de licenciements pour raisons économiques.

Dans tous les cas, la rupture du contrat de travail par l'employeur sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge.

Ancienneté	Démission			Licenciement		
	Ouvriers	ETAM	Cadres	Ouvriers	ETAM	Cadres
Moins de 6 mois	2 semaines	1 mois	3 mois	1 mois	1 mois	3 mois
De 6 mois à 2 ans	2 semaines	1 mois	3 mois	1 mois	1 mois	3 mois
Plus de 2 ans	1 mois	1 mois	3 mois	2 mois	2 mois	3 mois

Article 5.3.2 | Procédure de licenciement

A. Entretien préalable

Avant d'envisager le licenciement d'un salarié, l'employeur doit le convoquer soit par lettre recommandée soit par lettre remise en main propre, avec accusé de réception en indiquant la date, le lieu et l'objet de l'entretien.

Cette lettre doit rappeler que le salarié peut se faire assister pendant l'entretien par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, ou figurant sur une liste établie par l'autorité administrative lorsqu'il n'existe pas de représentant du personnel dans l'entreprise.

Au cours de l'entretien, l'employeur doit indiquer (oralement) les motifs de la décision envisagée et recueillir les explications du salarié.

B. Notification du licenciement

Le licenciement est notifié par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. Le délai d'envoi de cette lettre doit être conforme aux dispositions de l'article L. 1232-6 du code du travail.

La lettre de notification comporte le(s) motif(s) du licenciement.

Article 5.3.3 | Licenciement pour motif économique

Ce licenciement sera réglé conformément aux articles L. 1233-1 et suivants du code du travail, aux accords interprofessionnels et aux accords d'entreprise ou d'établissement.

Article 5.3.4 | Clause de garantie d'emploi

L'absence pour maladie ou accident ne constitue pas en elle-même un motif de licenciement.

Dans le cas où cette absence causerait une perturbation entraînant la nécessité pour l'employeur de procéder au remplacement définitif de l'intéressé par l'engagement d'un nouveau salarié, la procédure de licenciement ne pourra être engagée qu'à l'issue d'une période de 6 mois dès lors que le salarié compte au moins 2 ans d'ancienneté.

L'ensemble des règles applicables au licenciement doit être respecté.

Article 5.3.5 | Femmes en état de grossesse ou adoptant un enfant

a) Aucun employeur ne peut résilier le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constatée et pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit, en application des articles 5.2.3 et 5.2.6, qu'elle use ou non de ce droit.

À l'issue du congé de maternité, la salariée bénéficie pendant 10 semaines d'une protection contre le licenciement sauf faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat.

b) Toutefois, il peut résilier le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressé, non liée à l'état de grossesse ou de l'impossibilité où il se trouve, pour un motif étranger à la grossesse, à l'accouchement ou à l'adoption, de maintenir ledit contrat (exemple, fermeture de l'entreprise).

c) De toute façon, la résiliation du contrat par l'employeur pour l'un de ces motifs ne peut prendre effet ou être signifiée pendant la période de suspension du contrat.

d) Sauf s'il est prononcé pour un des motifs justifiant, par application de l'alinéa précédent, la résiliation du contrat de travail, le licenciement d'une salariée est annulé si, dans le délai de 15 jours à compter de sa notification, l'intéressée envoie à son employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, soit un certificat médical justifiant qu'elle est en état de grossesse, soit une attestation justifiant l'arrivée à son foyer, dans un délai de 15 jours, d'un enfant placé en vue de son adoption ; cette attestation est délivrée par le service départemental d'aide sociale à l'enfance ou l'œuvre d'adoption autorisée qui procède au placement.

e) Les dispositions des précédents alinéas ne font pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée.

f) Toute convention contraire aux dispositions du présent article est nulle de plein droit. L'inobservation par l'employeur des dispositions du présent article peut donner lieu à l'attribution de dommages-intérêts au profit de la femme.

g) En outre, lorsqu'en application des dispositions précitées, le licenciement est nul, l'employeur est tenu de verser le montant du salaire qui aurait été perçu pendant la période couverte par la nullité.

Article 5.3.6 | Recherche d'emploi

A. Cas du salarié licencié

Lorsqu'un salarié congédié trouvera du travail avant l'expiration de la période de préavis, il pourra sur demande écrite de sa part quitter son emploi, l'employeur et le salarié étant dégagés des obligations résultant du préavis restant à courir à l'exclusion de l'indemnité de licenciement prévue à l'article 5.4.1.

Les obligations nées du contrat de travail doivent être rigoureusement remplies par les deux parties pendant la période de préavis.

Le préavis du fait de l'employeur lui fait obligation d'autoriser le salarié licencié à s'absenter pendant la durée du préavis jusqu'à ce qu'il ait trouvé un emploi.

Le nombre d'heures d'absence est fixé à :

- préavis de 1 semaine : 10 heures ;
- préavis de 1 mois : 25 heures ;
- préavis de 3 mois : 75 heures.

Un accord entre l'employeur et le salarié fixe les modalités d'application du présent article.

Si la recherche d'emploi nécessite un déplacement important, les heures d'absence non utilisées pourront être bloquées sur une journée de travail, dans le cadre de la semaine et dans les limites générales ci-dessus.

En cas de désaccord, les absences seront dans la première moitié du préavis, fixées un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du salarié, à raison de quatre heures par jour au plus. Dans la seconde moitié, le salarié fixera seul les heures d'absence et en avisera l'employeur au moins 1 jour ouvré à l'avance.

Les heures d'absence pour recherche d'emploi seront payées comme temps de travail.

A. Cas du salarié démissionnaire

Dans le cas de résiliation par le salarié, celui-ci pourra s'absenter dans les mêmes conditions que celles fixées pour le salarié licencié jusqu'à ce qu'il ait trouvé un nouvel emploi. Ces heures d'absence ne sont pas rémunérées.

Article 5.4 | *Indemnités*

Article 5.4.1 | Indemnité de licenciement

Une indemnité distincte du préavis est accordée en dehors du cas de faute grave ou lourde aux ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise et cadres ayant au moins 8 mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement.

L'ancienneté s'apprécie à l'expiration du préavis, effectué ou non.

Cette indemnité est calculée comme suit :

- jusqu'à 10 ans d'ancienneté : 1/4 de mois par année d'ancienneté ;
- à partir de 10 ans d'ancienneté : 1/3 de mois pour chaque année d'ancienneté.

Cette indemnité ainsi calculée sera majorée de 25 % pour les salariés ayant atteint l'âge de 50 ans à la date du licenciement. Les années incomplètes doivent être, pour le calcul de l'indemnité, retenues proportionnellement au nombre de mois complets de présence.

Dans ce cas également, lorsque le salarié licencié aura été dans les 3 mois précédant le licenciement en activité partielle ou en arrêt maladie ou accident, on rétablira fictivement son salaire sur la base de son horaire normal au taux en vigueur au moment du chômage ou de l'absence et pour toute la période touchée par ces événements.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le douzième de la rémunération des douze mois précédant l'expiration du préavis effectué ou non ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des trois derniers mois, étant entendu que dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant l'année, ne serait prise en compte que *pro rata temporis*, c'est-à-dire en proportion des trois mois considérés.

Article 5.4.2 | Indemnité de départ à la retraite

Le départ en retraite s'effectue dans les conditions prévues à l'article L. 1237-9 et D.1237-9 et suivants du code du travail.

Le taux de l'indemnité de départ en retraite est au moins égal à :

- 1/2 mois de salaire après cinq ans d'ancienneté ;
- 1 mois de salaire après dix ans d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire après quinze ans d'ancienneté ;
- 3 mois de salaire après vingt ans d'ancienneté ;
- 4 mois de salaire après trente ans d'ancienneté.

Le salaire mensuel de référence sera calculé sur la base du salaire mensuel des trois derniers mois de présence de l'intéressé. En cas de maladie, d'accident ou de chômage touchant les trois mois de référence, le salaire mensuel à prendre en considération sera basé sur l'horaire normal du salarié.

Article 5.4.3 | Indemnité de mise à la retraite

Tout salarié dont la mise à la retraite relève d'une décision de l'employeur a droit au versement d'une indemnité de mise à la retraite.

Le montant de l'indemnisation est égal à l'indemnisation conventionnelle versée en cas de licenciement.

Article 5.5 | *Rupture du contrat à durée déterminée*

Le contrat à durée déterminée ne peut être rompu que dans les cas limitativement prévus par la loi.

Sauf accord des parties, le salarié est tenu de respecter un préavis dont la durée est calculée à raison d'un jour par semaine compte tenu :

- de la durée totale du contrat, renouvellement compris, lorsque celui-ci comporte un terme précis ;
- de la durée effectuée lorsque le contrat ne comporte pas un terme précis.

Le préavis ne peut excéder 2 semaines.

Lorsqu'à l'issue du contrat de travail à durée déterminée les relations contractuelles ne se poursuivent pas par un contrat à durée indéterminée, le salarié a droit à une indemnité égale à 10 % de la rémunération totale brute versée au salarié.

L'indemnité de fin de contrat n'est pas due dans les cas limitativement prévus par la loi.

Chapitre VI Organisation du travail. Durée du travail^[1]

Article 6.1 | *Horaires de travail*

La durée du travail est fixée en tenant compte de la législation en vigueur et des dispositions contractuelles du salarié.

Pour un temps complet, la durée légale de travail effectif des salariés est fixée à trente-cinq heures par semaine.

La durée quotidienne de travail effectif par salarié ne peut excéder dix heures, sauf exceptions prévues par le code du travail.

Au cours d'une même semaine, la durée maximale hebdomadaire de travail est de quarante-huit heures, sauf exceptions prévues par le code du travail.

Il est rappelé qu'il est interdit de faire travailler un même salarié plus de six jours par semaine.

Le repos hebdomadaire a une durée minimale de vingt-quatre heures consécutives auxquelles s'ajoutent les heures consécutives de repos quotidien.

Les horaires et leurs répartitions dans la semaine sont fixés par la direction en fonction des nécessités de la production, après consultation du comité social et économique, ou à défaut du personnel.

Cette répartition se fera avec le souci de sauvegarder un repos hebdomadaire de deux jours consécutifs, comprenant le dimanche. Les heures fixées par la direction sont celles qui s'entendent de la prise à la fin de poste.

À chaque fois qu'un nouvel horaire de travail devra être modifié, la direction consultera le comité social et économique, ou à défaut le personnel.

[1] Un accord sur le forfait jour pour les cadres a été conclu le 8 mars 2019 : https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALITEXT000038894577/?idConteneur=KALICONT000005635491&origin=list.
Il figure en annexe de la convention collective avec son avenant du 17 décembre 2020 : https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALITEXT000043457633/?idConteneur=KALICONT000005635491&origin=list.

Les salariés concernés devront être informés avec un délai de prévenance conforme aux dispositions légales et un double du nouvel horaire est préalablement adressé à l'inspecteur du travail^[1].

Article 6.1.1 | Affichage des horaires

L'employeur affichera les horaires de travail des différents postes sur des panneaux proches des lieux d'entrée et de sortie du personnel et sur les lieux de travail en respectant un délai de prévenance raisonnable ou, en cas d'aménagement du temps de travail, un délai de prévenance de 7 jours ou le délai prévu par l'accord collectif d'aménagement du temps de travail.

Article 6.1.2 | Heures supplémentaires^[2]

Des heures supplémentaires définies par la législation relative à la durée du travail pourront être effectuées au-delà de la durée hebdomadaire de 35 heures et dans les limites fixées par la législation.

Hors dispositif d'aménagement du temps de travail, les heures supplémentaires accomplies au-delà de la durée légale hebdomadaire donnent lieu à une majoration de salaire de 25 % pour chacune des huit premières heures supplémentaires. Les heures suivantes donnent lieu à une majoration de 50 %.

Un accord collectif d'entreprise peut prévoir des majorations différentes.

À l'exception des salariés ayant conclu une convention de forfait en heures sur l'année et sauf accord d'entreprise prévoyant un contingent différent, le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à deux cent vingt heures par salarié.

Article 6.1.3 | Perte de temps accidentelle

Sauf cas de recours à l'activité partielle à laquelle l'employeur peut recourir en cas de sinistre ou d'intempéries de caractère exceptionnel conformément aux dispositions légales, la disposition suivante a vocation à s'appliquer :

En cas d'arrêt de travail due à une cause technique indépendante de la volonté des salariés (manque de courant, accidents de la machine, etc.), les horaires non travaillés sont payés aux salariés à leur taux horaire.

Article 6.2 | *Temps de pause*

Dès que le temps de travail atteint six heures consécutives, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes consécutives.

Ce temps de pause n'est pas considéré comme du temps de travail effectif.

Article 6.3 | *Promotion interne*

L'employeur ayant à procéder à des nominations dans des postes vacants portera son choix de préférence, compte tenu de l'ancienneté et des compétences, sur les personnes de l'entreprise qui en exprimeraient le désir.

[1] À noter qu'un accord sur la « Durée du travail dans les professions de l'entretien et de la location textile » en date du 28 janvier 2000 complète les dispositions du présent article :

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichIDCC.do?idArticle=KALIARTI000005818146&idSectionTA=KALISCTA000005710251&cidTexte=KALITEXT000005667029&idConvention=KALICONT000005635491&dateTexte=29990101>.

[2] À noter qu'un accord sur les « Heures supplémentaires bonifiées » en date du 14 mars 2002 complète les dispositions du présent article :

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichIDCC.do?idArticle=KALIARTI000005818164&idSectionTA=KALISCTA000005710263&cidTexte=KALITEXT000005667033&idConvention=KALICONT000005635491&dateTexte=29990101>.

Chapitre VII Santé, sécurité et conditions de travail

Article 7.1 | *Femme en état de grossesse*

a) Changement d'emploi :

La salariée enceinte peut être affectée temporairement dans un autre emploi, à son initiative ou à celle de l'employeur, si son état de santé médicalement constaté l'exige.

En cas de désaccord entre l'employeur et la salariée ou lorsque le changement intervient à l'initiative de l'employeur, seul le médecin du travail peut établir la nécessité médicale du changement d'emploi et l'aptitude de la salariée à occuper le nouvel emploi envisagé.

L'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de l'intéressée.

L'affectation temporaire ne peut excéder la durée de la grossesse et prend fin dès que l'état de santé de la femme lui permet de retrouver son emploi initial.

Le changement d'affectation n'entraîne aucune diminution de rémunération.

b) Horaire de travail :

L'horaire des femmes en état de grossesse déclarée ne pourra excéder son temps de travail contractuel, sauf accord de l'intéressée.

c) Heures de sortie :

Les femmes en état de grossesse pourront, pour éviter les bousculades, quitter le travail cinq minutes avant l'heure prévue pour l'ensemble du personnel. Ce temps est payé comme temps de travail.

d) Consultations prénatales :

La salariée bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par l'article L. 2122-1 du code de la santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.

La salariée bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation dans les conditions prévues au chapitre I^{er} du titre IV du livre I^{er} de la deuxième partie du code de la santé publique, elle bénéficie d'une autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires.

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

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

Article 7.2 | *Allaitement*

La mère allaitant son enfant aura le droit, pendant un an à compter de l'accouchement, de s'absenter une heure par jour pendant les heures de travail. Cette heure est indépendante des repos normaux. Elle est répartie en périodes de trente minutes, l'une pendant le travail du matin, l'autre pendant l'après-midi, qui pourront être prises par les mères aux heures fixées après accord entre elles et les employeurs. À défaut d'accord, ces heures sont placées au milieu de chaque période.

Dans la mesure du possible et en liaison avec le comité social et économique, les établissements occupant du personnel féminin mettront à la disposition des mères allaitant leur enfant un local pendant les périodes prévues.

Le temps passé à l'allaitement dans les limites précisées ci-dessus sera payé sur la base de son taux horaire.

Article 7.3 | Règlement intérieur

L'établissement d'un règlement intérieur est obligatoire dans les entreprises ou établissements employant au moins vingt-cinq salariés.

L'obligation prévue au premier alinéa s'applique au terme d'un délai de douze mois à compter de la date à laquelle le seuil de vingt-cinq salariés a été atteint.

Des dispositions spéciales peuvent être établies pour une catégorie de personnel ou une division de l'entreprise ou de l'établissement.

■ Le règlement intérieur est un document écrit par lequel l'employeur fixe exclusivement :

1° Les mesures d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité dans l'entreprise ou l'établissement, notamment les instructions prévues à l'article L. 4122-1 du code du travail à savoir qu'il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail. Les instructions de l'employeur précisent, en particulier lorsque la nature des risques le justifie, les conditions d'utilisation des équipements de travail, des moyens de protection, des substances et préparations dangereuses. Elles sont adaptées à la nature des tâches à accomplir ;

2° Les conditions dans lesquelles les salariés peuvent être appelés à participer, à la demande de l'employeur, au rétablissement de conditions de travail protectrices de la santé et de la sécurité des salariés, dès lors qu'elles apparaîtraient compromises ;

3° Les règles générales et permanentes relatives à la discipline, notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur.

■ Le règlement intérieur rappelle :

1° Les dispositions relatives aux droits de la défense des salariés définis aux articles L. 1332-1 à L. 1332-3 du code du travail, à savoir qu'aucune sanction ne peut être prise à l'encontre du salarié sans que celui-ci soit informé, dans le même temps et par écrit, des griefs retenus contre lui.

Lorsque l'employeur envisage de prendre une sanction, il convoque le salarié en lui précisant l'objet de la convocation, sauf si la sanction envisagée est un avertissement ou une sanction de même nature n'ayant pas d'incidence, immédiate ou non, sur la présence dans l'entreprise, la fonction, la carrière ou la rémunération du salarié.

Lors de son audition, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Au cours de l'entretien, l'employeur indique le motif de la sanction envisagée et recueille les explications du salarié.

La sanction ne peut intervenir moins de deux jours ouvrables, ni plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien. Elle est motivée et notifiée à l'intéressé.

Lorsque les faits reprochés au salarié ont rendu indispensable une mesure conservatoire de mise à pied à effet immédiat, aucune sanction définitive relative à ces faits ne peut être prise sans que la procédure prévue à l'article L. 1332-2 du code du travail ait été respectée ;

2° Les dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel et aux agissements sexistes prévues par le code du travail.

Le règlement intérieur peut contenir des dispositions inscrivant le principe de neutralité et restreignant la manifestation des convictions des salariés si ces restrictions sont justifiées par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ou par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise et si elles sont proportionnées au but recherché.

■ Le règlement intérieur ne peut contenir :

1° Des dispositions contraires aux lois et règlements ainsi qu'aux stipulations des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise ou l'établissement ;

2° Des dispositions apportant aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché ;

3° Des dispositions discriminant les salariés dans leur emploi ou leur travail, à capacité professionnelle égale, en raison de leur origine, de leur sexe, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle ou identité de genre, de leur âge, de leur situation de famille ou de leur grossesse, de leurs caractéristiques génétiques, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales ou mutualistes, de leurs convictions religieuses, de leur apparence physique, de leur nom de famille ou en raison de leur état de santé ou de leur handicap.

Le règlement intérieur ne peut être introduit qu'après avoir été soumis à l'avis du comité social et économique.

Le règlement intérieur indique la date de son entrée en vigueur. Cette date doit être postérieure d'un mois à l'accomplissement des formalités de dépôt et de publicité.

En même temps qu'il fait l'objet des mesures de publicité, le règlement intérieur, accompagné de l'avis du comité social et économique, est communiqué à l'inspecteur du travail.

Ces dispositions s'appliquent également en cas de modification ou de retrait des clauses du règlement intérieur.

Les notes de service ou tout autre document comportant des obligations générales et permanentes dans les matières mentionnées aux articles L. 1321-1 et L. 1321-2 du code du travail sont, lorsqu'il existe un règlement intérieur, considérés comme des adjonctions à celui-ci. Ils sont, en toute hypothèse, soumis aux dispositions du présent titre.

Toutefois, lorsque l'urgence le justifie, les obligations relatives à la santé et à la sécurité peuvent recevoir application immédiate. Dans ce cas, ces prescriptions sont immédiatement et simultanément communiquées au secrétaire du comité social et économique ainsi qu'à l'inspection du travail.

Le règlement intérieur est rédigé en français. Il peut être accompagné de traductions en une ou plusieurs langues étrangères.

Article 7.4 | Installations sanitaires

Dans chaque entreprise, l'employeur mettra à la disposition des travailleurs les moyens d'assurer leur propreté individuelle, notamment des vestiaires, des lavabos, des cabinets d'aisance et, le cas échéant, des douches.

a) Vestiaires

Les vestiaires collectifs et les lavabos sont installés dans un local spécial de surface convenable, isolé des locaux de travail et de stockage et placé à proximité du passage des travailleurs.

Lorsque les vestiaires et les lavabos sont installés dans des locaux séparés, la communication entre ceux-ci doit pouvoir s'effectuer sans traverser les locaux de travail ou de stockage et sans passer par l'extérieur.

Pour les travailleurs qui ne sont pas obligés de porter des vêtements de travail spécifiques ou des équipements de protection individuelle, l'employeur peut mettre à leur disposition, en lieu et place de vestiaires collectifs, un meuble de rangement sécurisé, dédié à leurs effets personnels, placé à proximité de leur poste de travail.

Le sol et les parois des locaux affectés aux vestiaires collectifs et lavabos sont tels qu'ils permettent un nettoyage efficace.

Ces locaux sont tenus en état constant de propreté.

Les locaux affectés aux vestiaires collectifs et lavabos sont aérés conformément aux règles d'aération et d'assainissement figurant dans le code du travail et convenablement chauffés.

Dans les établissements employant un personnel mixte, des installations séparées sont prévues pour les travailleurs masculins et féminins.

Les vestiaires collectifs sont pourvus d'un nombre suffisant de sièges et d'armoires individuelles ininflammables.

Ces armoires permettent de suspendre deux vêtements de ville.

Lorsque les vêtements de travail sont susceptibles d'être souillés de matières dangereuses, salissantes ou malodorantes, les armoires comprennent un compartiment réservé à ces vêtements.

Les armoires individuelles sont munies d'une serrure ou d'un cadenas.

b) Lavabo et douches

Les lavabos sont à eau potable.

L'eau est à température réglable et est distribuée à raison d'un lavabo pour dix travailleurs au plus.

Des moyens de nettoyage et de séchage ou d'essuyage appropriés sont mis à la disposition des travailleurs. Ils sont entretenus ou changés chaque fois que cela est nécessaire.

L'employeur mettra des douches à disposition des salariés dans les établissements où sont réalisés certains travaux salissants tels que dans les ateliers de production et de distribution, dès lors que l'effectif de l'établissement est supérieur à vingt personnes.

Lorsque l'aménagement des douches ne peut, pour des raisons tenant à la disposition des locaux du travail, être réalisé dans le respect de la réglementation ou être rendu accessible aux travailleurs handicapés, une demande de dispense doit être demandée à l'inspection du travail accompagné de l'avis du médecin du travail et de l'avis du CSE.

c) Cabinets d'aisance

Il existe au moins un cabinet d'aisance et un urinoir pour vingt hommes et deux cabinets pour vingt femmes. L'effectif pris en compte est le nombre maximal de travailleurs présents simultanément dans l'établissement. Un cabinet au moins comporte un poste d'eau.

Dans les établissements employant un personnel mixte, les cabinets d'aisance sont séparés pour le personnel féminin et masculin. Les cabinets d'aisance réservés aux femmes comportent un récipient pour garnitures périodiques.

Les cabinets d'aisance ne peuvent communiquer directement avec les locaux fermés dans lesquels les travailleurs sont appelés à séjourner.

Ils sont aménagés de manière à ne dégager aucune odeur.

Ils sont équipés de chasse d'eau et pourvus de papier hygiénique.

Les cabinets d'aisance sont aérés conformément aux règles d'aération et d'assainissement du code du travail et convenablement chauffés.

Le sol et les parois des cabinets d'aisance sont en matériaux imperméables permettant un nettoyage efficace.

L'employeur fait procéder au nettoyage et à la désinfection des cabinets d'aisance et des urinoirs au moins une fois par jour.

Les portes des cabinets d'aisance sont pleines et munies d'un dispositif de fermeture intérieure décondamnable de l'extérieur.

Les effluents des cabinets d'aisance sont évacués conformément aux règlements sanitaires.

Lorsque l'aménagement des vestiaires collectifs, lavabos et douches ne peut, pour des raisons tenant à la disposition des locaux de travail, être réalisé dans les conditions prévues par la présente section ou, pour les travailleurs handicapés, conformément à l'article R. 4225-7, l'employeur peut demander à l'inspecteur du travail de le dispenser de certaines de ces obligations.

La dispense accordée par l'inspecteur du travail est subordonnée à la prise des mesures nécessaires pour assurer aux travailleurs des conditions d'hygiène correspondant dans toute la mesure du possible aux obligations mentionnées au présent article.

L'inspecteur du travail prend sa décision après avis du médecin du travail et du comité social et économique.

Chapitre VIII Salaires et accessoires de salaire

Article 8.1 | *Salaires et accessoires de salaire*

Les salaires minima des salariés issus de l'accord du 9 septembre 2010 sur la classification des emplois et de son avenant sont précisés dans les barèmes conventionnels pour chaque coefficient.

Conformément aux dispositions légales, les parties signataires de la présente convention se rencontreront au moins une fois par an pour négocier les salaires minima conventionnels de la profession.

Dans le cas où certains postes seraient créés ultérieurement, l'employeur devra se référer à l'accord sur les classifications à l'aide des critères classants et des emplois repères.

Les partenaires sociaux de la branche examineront la pertinence des emplois-repères et des critères classants tous les cinq ans afin de la tenir à jour dans le cadre de l'évolution des emplois et des compétences.

Article 8.1.1 | Jeunes de moins de dix-huit ans

Lorsque les travaux qu'ils exécutent sont équivalents en production à ceux exécutés par les adultes, les jeunes salariés recevront la rémunération de leur catégorie, échelon ou emploi dans les mêmes conditions que les adultes.

La rémunération des jeunes ouvriers travaillant au rendement, à la chaîne, aux pièces, à la prime, etc., sera, à conditions égales de travail, établie sur les mêmes bases que celles des salariés adultes.

Il est rappelé que le code du travail interdit d'employer les jeunes de moins de 18 ans plus de 8 heures (7 heures pour les moins de 16 ans) par jour, plus de 35 heures par semaine et plus de 4 h 30 de travail ininterrompu, sauf dérogation.

Article 8.1.2 | Garantie de salaire

Elle s'applique à l'ensemble des salariés qui auront respecté l'horaire fixé par le chef d'entreprise conformément aux articles 6.1.1 et 6.1.2 de la présente convention.

En cas de réduction d'horaire exceptionnelle et non permanente sur le poste habituel, le personnel intéressé sera tenu d'accepter les travaux de nature différente ou à effectuer dans un service différent de son service habituel.

En contrepartie l'employeur paiera au même taux, même s'ils sont de qualification inférieure.

Lorsque le poste de remplacement est d'une qualification supérieure au poste habituel, le salarié reçoit le salaire du poste effectivement occupé ou un complément portant son salaire habituel au niveau du salaire de remplacement, et ce pendant le temps de remplacement.

Article 8.2 | *Païement du salaire*

Article 8.2.1 | Paiement au mois

La rémunération des salariés est mensuelle et indépendante, pour un horaire de travail effectif déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois. Le paiement mensuel neutralise les conséquences de la répartition inégale des jours entre les douze mois de l'année.

Pour un horaire équivalent à la durée légale hebdomadaire, la rémunération mensuelle due au salarié se calcule en multipliant la rémunération horaire par les 52/12 de la durée légale hebdomadaire.

Le paiement de la rémunération est effectué une fois par mois. Un acompte correspondant, pour une quinzaine, à la moitié de la rémunération mensuelle, est versé au salarié qui en fait la demande.

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux salariés travaillant à domicile, aux salariés saisonniers, aux salariés intermittents et aux salariés temporaires.

Les rémunérations mensuelles effectives et éventuellement minimales sont adaptées à l'horaire réel. En particulier, si des heures supplémentaires sont effectuées en sus de l'horaire hebdomadaire de 35 heures, elles sont rémunérées en supplément avec les majorations correspondantes, conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

De même, les heures non travaillées pourront donner lieu à une réduction de salaires, sauf dans le cas où le maintien de ceux-ci est expressément prévu par des dispositions légales ou conventionnelles.

S'agissant des salariés ayant un forfait mensuel ou annuel, ces derniers incluront les majorations pour heures supplémentaires (cf. article 6.1.2).

Le nombre d'heures, base du forfait, doit être mentionné sur le bulletin de paie. La mensualisation n'exclut pas les divers modes de calcul du salaire aux pièces, à la prime ou au rendement.

S'agissant du forfait jours pour les cadres, les règles sont précisées dans l'accord du 8 mars 2019^[1].

Article 8.2.2 | Heures non effectuées

Les heures d'absence entraîneront une retenue sur salaire dans le respect des règles légales et conventionnelles.

Article 8.2.3 | Bulletin de paie

Le bulletin de paie sera établi conformément aux dispositions légales et comportera les mentions obligatoires.

Article 8.2.4 | Vérification du salaire perçu

Pour vérifier si le salarié a bien reçu son salaire minimum conventionnel, on comparera ce dernier à sa rémunération effective.

Les éléments tels que les frais professionnels ou les majorations pour heures supplémentaires, ou ceux exclus par les dispositions légales ou la jurisprudence devront être déduits de ce montant.

Seront inclus dans la rémunération effective pour cette comparaison tous les autres éléments du salaire garantis contractuellement ou perçus, autres que ceux visés à l'alinéa précédent et qui auraient été contractualisés.

Article 8.3 | *Retraite*

En sus du régime de retraite de sécurité sociale dite de base, tous les salariés bénéficient d'un régime de retraite complémentaire Agirc-Arrco.

Chapitre IX Congés

Article 9.1 | *Congés payés*

Les salariés bénéficieront des congés payés dans les conditions prévues par la loi, compte tenu des aménagements ci-après :

Article 9.1.1 | Durée du congé payé

Tout salarié a droit à un congé payé d'une durée égale à 2 jours et demi-ouvrables par mois de travail effectif.

La définition du travail effectif est celle qui résulte de l'article L. 3121-1 du code du travail, étant ajouté que sont également considérées comme périodes de travail effectif, pour la détermination de la durée du congé, les absences autorisées pour l'exercice du droit syndical.

Article 9.1.2 | Congé des jeunes

Quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, les jeunes travailleurs et apprentis âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente ont droit, s'ils le demandent, à un congé de 30 jours ouvrables même s'ils n'ont pas acquis la totalité de ces jours. Ils ne peuvent exiger aucune indemnité de congé payé pour ces journées de congés dont ils réclament le bénéfice en sus de celles qu'ils ont acquises à raison du travail accompli au cours de la période de référence.

Article 9.1.3 | Congé des jeunes mères de famille

Les salariées âgées de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de 2 jours payés de congé supplémentaire par enfant à charge. Le congé supplémentaire est réduit à 1 jour si le congé légal n'excède pas 6 jours.

[1] https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALITEXT000038894577?idConteneur=KALICONT000005635491&origin=list

Est réputé enfant à charge l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de 16 ans au 30 avril de l'année en cours et tout enfant sans condition d'âge dès lors qu'il vit au foyer et qu'il est en situation de handicap.

Article 9.1.4 | Indemnité

L'indemnité de congé sera, entre les deux formules ci-dessous, la plus avantageuse pour le salarié :

- soit 1/10^e des rémunérations acquises pendant la période de référence (du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours) ;
- soit la rémunération qu'aurait perçue le salarié s'il avait travaillé pendant le congé auquel il a droit.

Il est rappelé qu'en cas de fermeture de l'entreprise pour congés payés, le salarié qui n'aurait pas acquis de droits à congés suffisants, peut, le cas échéant, bénéficier d'allocations spécifiques.

Article 9.1.5 | Période des congés

Pour l'ensemble du personnel, la période de prise du congé principal sera fixée par l'employeur en se référant aux usages et après consultation du CSE. Elle doit obligatoirement comprendre la période du 1^{er} mai au 31 octobre.

Article 9.1.6 | Fermeture des entreprises

Le congé principal étant de 24 jours ouvrables consécutifs au maximum, la durée de fermeture de l'entreprise ne peut pas excéder ces délais.

Lorsqu'un établissement ferme, en plusieurs fois, pour une durée supérieure à celle des congés légaux annuels (soit 30 jours ouvrables), l'employeur est tenu, pour chacun des jours ouvrables de fermeture excédant cette durée, de verser à son personnel une indemnité qui ne peut être inférieure à l'indemnité journalière de congés payés.

Article 9.1.7 | Ordre des départs

À l'intérieur de la période des congés et à moins que l'ordre des départs ne résulte des usages ou d'un accord collectif, cet ordre est fixé par l'employeur après avis du CSE s'il existe compte tenu de la situation de famille des bénéficiaires (notamment des possibilités de congé du conjoint dans le secteur privé ou public) et de leur ancienneté chez l'employeur. Les conjoints travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

Article 9.1.8 | Délais de prévenance

Que le congé soit donné par arrêt collectif ou par roulement, le personnel devra être informé de la période d'ouverture du congé principal au plus tard le 1^{er} mars.

L'employeur tiendra le plus grand compte pour la fixation des dates des désirs du personnel et de la situation de famille.

Les dates de congés fixées ou acceptées par l'employeur ne peuvent être modifiées moins d'un mois avant la date de départ en congé du salarié sauf circonstances exceptionnelles.

Article 9.1.9 | Fractionnement

Le congé payé ne dépassant pas douze jours ouvrables doit être continu.

Le congé payé d'une durée supérieure à douze jours ouvrables peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié. Dans le cas où le congé payé s'accompagnera de la fermeture de l'établissement, le fractionnement peut être effectué par l'employeur sur avis du CSE.

En tout état de cause, en cas de fractionnement, une fraction doit être au moins de douze jours ouvrables continus compris entre deux jours de repos hebdomadaire.

Sauf accord entre les parties, cette fraction doit être attribuée pendant la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année. Les jours restant dus peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de cette période en ouvrant droit aux congés supplémentaires pour fractionnement dans les conditions prévues par l'article L. 3141-23 du code du travail. Quelle que soit l'initiative du fractionnement, sa mise en œuvre appelle l'accord exprès des parties. Si l'initiative vient de l'employeur, le salarié bénéficiera d'un congé supplémentaire d'un jour si le fractionnement a une durée de trois à cinq jours et de deux jours au-delà. Cette disposition n'est pas applicable en cas de fractionnement à l'initiative du salarié.

Article 9.2 | Jours fériés

Outre le 1^{er} mai qui est régi par le code du travail, les jours fériés chômés ne pourront être la cause d'une réduction de la rémunération, à l'exception des salariés totalisant moins de 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement.

Si un jour férié chômé tombe un jour ouvrable de semaine pendant la période du congé, il ne sera pas décompté comme jour de congé.

Cette règle n'a pas vocation à s'appliquer pour les jours fériés non chômés.

Article 9.3 | Congés pour événements familiaux

Indépendamment des congés payés, des repos compensateurs et des jours fériés, tout salarié bénéficie, sur justification et à l'occasion de certains événements, d'une autorisation exceptionnelle d'absence supplémentaire à une date en principe proche de l'événement et dont la durée est de :

- 3 jours pour la naissance ou l'adoption ;
- 5 jours pour le mariage du salarié ;
- 5 jours pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité ;
- 2 jours pour le mariage d'un enfant ;
- 5 jours pour le décès du conjoint ;
- 7 jours pour le décès d'un enfant ;
- 4 jours pour le décès du père ou de la mère ;
- 3 jours pour le décès du beau-père ou de la belle-mère ;
- 4 jours pour le décès d'un frère ou d'une sœur ;
- 2 jours pour l'annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant.

Ces jours sont des jours ouvrés et n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Lorsque l'événement surviendra pendant les congés payés du salarié, celui-ci considérera ses congés comme suspendus pendant les périodes prévues ci-dessus.

Les jours de congés non pris seront reportés à une date à convenir avec l'employeur.

Sur leur demande justifiée, les salariés obtiennent une autorisation d'absence non rémunérée de :

- 1 jour supplémentaire pour le mariage du salarié ;
- 1 jour pour le décès d'un beau-frère, d'une belle sœur, d'un petit fils ou d'une petite fille.

Article 9.4 | Maladie et accident

En cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident, les salariés ayant l'ancienneté requise recevront une indemnité en complément de celles perçues par les organismes de sécurité sociale, du ou des régimes de prévoyance (pour la part des prestations résultant des versements de l'employeur).

Le montant brut ainsi garanti sera égal à 90 % ou aux deux tiers (66,66 %) de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé pendant la période d'indemnisation.

Lors de chaque arrêt de travail, les délais d'indemnisation commenceront à courir à compter du premier jour d'absence si celle-ci est consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, et à compter du 8^e jour calendaire d'absence en cas de maladie.

Les durées d'indemnisation, en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise, seront les suivantes, pour les arrêts en cas d'accident du travail/maladie professionnelle ainsi que pour les arrêts en cas de maladie et d'accident de trajet :

- 6 mois (de 1 an pour la maladie et l'accident de trajet) à 5 ans d'ancienneté inclus : 30 jours calendaires à 90 % et 40 jours aux 2/3 ;
- au-delà de 5 ans d'ancienneté :

	Durée de l'indemnisation en jours calendaires	
De 6 à 10 ans d'ancienneté	90 % pendant les 40 premiers jours	Puis 2/3 du salaire brut pendant les 50 jours suivants
De 11 à 15 ans d'ancienneté	90 % pendant les 50 premiers jours	Puis 2/3 du salaire brut pendant les 60 jours suivants
De 16 à 20 ans d'ancienneté	90 % pendant les 60 premiers jours	Puis 2/3 du salaire brut pendant les 70 jours suivants
De 21 à 25 ans d'ancienneté	90 % pendant les 70 premiers jours	Puis 2/3 du salaire brut pendant les 80 jours suivants
De 26 à 30 ans d'ancienneté	90 % pendant les 80 premiers jours	Puis 2/3 du salaire brut pendant les 90 jours suivants
À partir de 31 ans d'ancienneté	90 % pendant les 90 premiers jours	Puis 2/3 du salaire brut pendant les 100 jours suivants

Le droit à l'indemnisation ne pourra dépasser les durées prévues ci-dessus sur une période de 365 jours glissants.

Les périodes d'arrêt pour accidents du travail, accident de trajet et maladies professionnelles étant considérées comme du temps de travail effectif, elles ouvrent droit à l'acquisition de congés payés et entrent dans le calcul de l'indemnité de congés payés.

Lorsque l'employeur est tenu à l'indemnisation complémentaire, il pourra demander une contre-visite médicale et contrôler que le salarié malade ou accidenté respecte les prescriptions quant aux heures de sortie autorisées. »

Article 2 | Modalités d'application de l'accord sur l'effectif de l'entreprise

Les parties signataires du présent accord considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application dudit accord aux entreprises en fonction de leur taille.

Pour cette raison, aucune stipulation particulière n'a été prise pour les entreprises de moins de cinquante salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 3 | Notification et validité de l'accord

Le GEIST notifiera le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

La validité de l'accord de branche est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord.

L'opposition est exprimée par écrit dans le délai de 15 jours à compter de la date de notification de l'accord. Elle est motivée. Elle précise les points de désaccord. Elle est notifiée aux signataires.

Article 4 | Formalités de dépôt

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail en un exemplaire original sur support papier et un exemplaire sur support électronique.

Article 5 | Date d'application

Les dispositions du présent accord sont applicables au 1^{er} janvier 2023.

Article 6 | Extension

Les parties signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Fait à Paris, le 21 juin 2022.

(Suivent les signatures.)

Accord du 21 octobre 2022
relatif au télétravail

NOR : ASET2251466M

IDCC : 2148

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

HUMAPP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

F3C CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le développement du télétravail s'est intensifié au cours des dernières années, favorisé par le développement des nouvelles technologies de l'information et de la communication.

La pandémie de Covid-19 est venue encore accélérer ce mouvement de digitalisation du monde du travail, favorisant encore davantage le développement du télétravail sur le territoire national.

Le présent accord de branche s'inscrit dans le prolongement de l'accord national interprofessionnel du 26 novembre 2020 « pour une mise en œuvre réussie du télétravail », et se substitue à l'accord du 6 octobre 2006 relatif au télétravail dans la branche des télécommunications.

Il a pour objectif d'aider les entreprises de la branche des télécommunications à encadrer la mise en place de ce mode d'organisation du travail, en particulier au sein des petites et moyennes entreprises, en distinguant les situations de télétravail régulier, occasionnel ou pour circonstances exceptionnelles.

En effet, au-delà de la poursuite de l'activité des entreprises en période exceptionnelle de pandémie, le télétravail permet d'apporter de la souplesse et de la flexibilité dans l'organisation du travail, permet d'améliorer l'impact sur l'environnement en limitant les trajets entre domicile et lieu de travail, et peut permettre aux salariés un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

Le présent accord vient également dans le prolongement de l'accord du 22 septembre 2017 relatif à l'accompagnement du développement numérique dans la branche des télécommunications.

Article 1^{er} | Définition

Le télétravail est défini par l'article L. 1222-9 du code du travail comme toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Dans la pratique, il peut s'exercer au lieu d'habitation (principal ou secondaire) du salarié, dans un autre site de l'entreprise, ou dans un tiers-lieu, comme, par exemple, un espace de co-working, différent des locaux de l'entreprise, de façon régulière, occasionnelle, ou en cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure.

Est qualifié de télétravailleur tout salarié qui effectue, soit dès l'embauche, soit ultérieurement et en cours d'exécution du contrat, du télétravail tel que défini ci-dessus.

L'existence d'une situation de télétravail ne remet pas en cause la relation de travail s'inscrivant dans le cadre du salariat, et donc du lien de subordination entre le salarié et l'employeur.

Article 2 | La mise en place du télétravail régulier dans l'entreprise

Article 2.1 | Comment mettre en place le télétravail dans l'entreprise ?

Les entreprises pourront mettre en place le télétravail soit par la négociation de leur propre accord ou bien, en l'absence d'accord d'entreprise ou de groupe, par la mise en œuvre d'une charte, élaborée après avis du CSE quand il existe.

Si le télétravail est mis en place par accord collectif ou par charte, ces derniers doivent comporter un certain nombre de mentions précisées à l'article L. 1222-9-II du code du travail.

En l'absence d'accord d'entreprise ou de charte, l'employeur et le salarié peuvent formaliser leur accord par tout moyen écrit. Afin, notamment, d'établir la preuve de cet accord, la rédaction d'un avenant au contrat de travail est recommandée.

Article 2.2 | Quelles sont les activités éligibles à ce mode d'organisation du travail ?

Il est au préalable rappelé le principe selon lequel l'organisation concrète du travail relève de la responsabilité de l'employeur et de son pouvoir de direction.

Le télétravail n'est pas un mode d'organisation adapté à tous les postes de travail, ni à toutes les activités.

En premier lieu, il incombe à l'entreprise d'identifier les postes éligibles au télétravail puis, parmi les postes *a priori* non éligibles, d'analyser s'il existe des activités qui pourraient néanmoins être compatibles avec le télétravail.

Dans un second temps, afin de veiller au principe d'égalité entre les salariés, l'entreprise fixe les critères clairs et objectifs sur lesquels peut reposer le télétravail. Les critères retenus pourront être notamment les suivants : autonomie suffisante, maîtrise des compétences à exercer, domicile adapté au télétravail, absence de contraintes techniques, modalités de prise des journées télétravaillées, nécessité de présence sur site...

Article 2.3 | Principe de double volontariat et de double réversibilité

Le télétravail revêt un caractère volontaire pour le salarié et l'employeur concernés, sauf dans le cas du recours au télétravail pour circonstances exceptionnelles vu à l'article 11 ci-après.

Le télétravail peut être institué dès l'embauche du salarié ou en cours d'exécution du contrat de travail. Il ne peut pas constituer un préalable à l'embauche. Dès lors qu'un salarié informe

l'employeur de sa volonté de bénéficier d'un télétravail, l'employeur peut, après examen, accepter ou refuser sa demande, dans les conditions prévues à l'article 2.4 ci-après.

Par ailleurs et si le télétravail ne fait pas partie des conditions d'embauche, l'employeur et le salarié peuvent, à l'initiative de l'un ou de l'autre, convenir par accord d'y mettre fin et d'organiser le retour du salarié dans les locaux de l'entreprise. Les modalités de cette réversibilité sont établies par l'entreprise ou par accord individuel.

En tout état de cause, l'employeur peut organiser les conditions du retour ponctuel du salarié en télétravail dans les locaux de l'entreprise en cas de besoin particulier, de sa propre initiative ou à la demande du salarié.

Article 2.4 | Refus du télétravail par le salarié ou l'employeur

L'employeur qui refuse d'accorder le bénéfice du télétravail à un salarié doit motiver sa réponse sur la base des activités concernées ou des critères objectifs qui ont été préalablement déterminés par l'entreprise.

Le refus du salarié d'accepter le télétravail n'est pas un motif de rupture du contrat de travail et ne peut entraîner aucune sanction disciplinaire.

Article 2.5 | Possibilité d'aménager une période d'adaptation

Il est possible d'aménager une période d'adaptation pendant laquelle chacune des parties peut mettre fin au télétravail en respectant un délai de prévenance dont la durée ne peut excéder 15 jours.

Article 2.6 | Lieu du télétravail

Le salarié informe l'employeur de son lieu d'exercice du télétravail et d'une modification éventuelle de ce dernier. Un second lieu peut être convenu entre les parties.

Sauf cas particulier, et en accord avec la direction et le manager, le télétravail ne peut être exercé que sur le territoire national.

En outre, en raison de l'organisation du service, l'employeur peut définir un délai dans lequel le salarié en télétravail doit pouvoir regagner son lieu de travail dans les locaux de l'entreprise ou se rendre à des réunions physiques.

Article 2.7 | Assurances

Sans préjudice de l'obligation pour l'employeur d'assurer la responsabilité civile professionnelle de ses télétravailleurs en cas de dommage causé aux tiers pendant l'exercice de leur activité professionnelle ainsi qu'au matériel professionnel confié pour les dommages qu'il pourrait subir, le salarié en télétravail doit communiquer une attestation « télétravail » de son contrat d'assurance habitation.

Article 3 | L'organisation du télétravail

Article 3.1 | Rappel des principes fondamentaux : les salariés en télétravail ont les mêmes droits et devoirs que les salariés sur site

Les salariés en télétravail bénéficient des mêmes droits et devoirs légaux et conventionnels que les salariés en situation comparable qui exécutent leur travail dans les locaux de l'entreprise. Les employeurs doivent veiller à assurer l'égalité de traitement entre les télétravailleurs et les salariés travaillant dans les locaux de l'entreprise.

Article 3.2 | *Durée du travail et temps de repos*

La durée du travail du salarié est identique, qu'il soit sur site ou en télétravail. En particulier, les dispositions relatives à la durée maximale quotidienne, aux durées maximales hebdomadaires ou aux temps de repos s'appliquent indifféremment à l'ensemble des salariés, qu'ils soient ou non en télétravail.

Les salariés en télétravail qui bénéficient d'horaires collectifs doivent respecter les horaires pratiqués sur le site. Cette disposition ne s'applique pas aux salariés autonomes en forfait jours en télétravail qui restent néanmoins soumis au respect des temps de repos journalier et hebdomadaire et au nombre de jours de travail défini dans leur convention de forfait.

Article 3.3 | *Fréquence du recours au télétravail*

La fréquence et les jours de recours au télétravail sont déterminés (hors circonstances exceptionnelles) par accord entre l'employeur et le salarié dans le cadre de l'accord d'entreprise ou de la charte s'ils existent.

La branche recommande aux entreprises d'éviter le télétravail à 100 % hors circonstances exceptionnelles, afin de préserver le collectif de travail et de prévenir l'isolement du salarié (privilégier l'alternance entre travail à domicile et travail dans les locaux de l'entreprise).

Elle préconise de ne pas excéder 3 jours de télétravail en moyenne par semaine ou 12 jours par mois.

Article 3.4 | *Droit à la déconnexion et charge de travail*

Les télétravailleurs bénéficient des dispositions de l'accord du 22 septembre 2017 sur l'accompagnement du développement numérique dans les télécommunications, et en particulier des dispositions relatives au droit à la déconnexion contenues dans l'article 2.1.

Les télétravailleurs bénéficient également des dispositions de l'accord du 27 mai 2010 relatif au stress professionnel et aux risques psychosociaux. En particulier et si l'entreprise constate ou est informée de l'existence de salariés en situation à risque du fait d'un excès de connexions professionnelles, une réflexion sur l'organisation du travail et la charge de travail des salariés concernés doit être menée en corrélation avec l'usage des outils numériques.

Les conditions d'activité et la charge de travail sont abordées lors d'un entretien annuel avec le salarié en télétravail.

Article 4 | *L'accompagnement des salariés en télétravail*

Article 4.1 | *Égalité professionnelle*

Les salariés en télétravail bénéficient de l'ensemble des dispositions légales et conventionnelles relatives à l'égalité professionnelle, en particulier des dispositions de l'accord du 9 novembre 2021 relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche des télécommunications.

Article 4.2 | *Prévention du risque d'isolement du salarié en télétravail et maintien du lien social*

Les signataires de l'accord attirent l'attention des entreprises sur le potentiel risque d'isolement lié à ce mode d'organisation du travail.

Le lien avec l'entreprise et l'équipe doit être privilégié. En particulier, les entreprises veilleront à l'existence de temps d'échange collectifs réguliers entre les télétravailleurs et les managers.

Des formations sur le sujet seront organisées par l'entreprise, notamment sur les pratiques managériales en situation de télétravail.

Article 4.3 | Formation

Les salariés en télétravail doivent bénéficier du même accès à la formation et au déroulement de carrière que les salariés en situation comparable travaillant dans les locaux de l'entreprise.

L'entreprise forme les salariés en télétravail aux outils numériques utilisés dans le cadre de leur mission et à leur aptitude à collaborer et à maintenir leur appartenance au collectif de travail à distance.

Les dispositions de l'accord du 7 juillet 2020 sur la formation professionnelle dans les télécommunications sont indifféremment applicables aux télétravailleurs et aux salariés travaillant sur site.

Article 5 | L'adaptation des pratiques managériales

Les signataires du présent accord recommandent que les managers soient formés aux modalités de management à distance et à la prise en compte des particularités de l'hybridation de l'organisation du travail. Des formations pourront notamment être organisées sur les thématiques relatives à l'autonomie du salarié en télétravail, le séquençage de la journée de télétravail, le respect du cadre légal relatif à la durée du travail et à la déconnexion ou l'utilisation régulée des outils numériques.

Comme le prévoyait déjà l'article 1.2 de l'accord du 22 septembre 2017 sur l'accompagnement du développement numérique dans les télécommunications, les compétences des managers doivent évoluer pour intégrer les caractéristiques du management à distance et les plans de développement des compétences des entreprises doivent intégrer cette dimension, afin de favoriser une relation de confiance entre manager et télétravailleur.

Enfin et pour faciliter le management à distance (répartition de la charge de travail, résolution des dysfonctionnements...) et permettre une plus grande délégation de responsabilité, les signataires de l'accord rappellent la nécessité de définir des objectifs clairs pour les salariés en télétravail.

Article 6 | Santé et sécurité

Les dispositions légales et conventionnelles relatives à la santé et à la sécurité au travail sont applicables aux situations de télétravail.

Le télétravail doit également être pris en compte dans le cadre de l'élaboration du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP). À ce titre, les entreprises doivent mener une évaluation des risques adaptée afin d'identifier en amont les risques inhérents à l'exercice d'une activité en télétravail et, le cas échéant, réaliser le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRI Pact) lorsqu'il sera rendu obligatoire.

Le salarié en télétravail bénéficie des dispositions légales et conventionnelles relatives aux accidents du travail et aux maladies professionnelles. Ainsi, l'accident survenu sur le lieu où s'exerce le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle est présumé avoir la qualification d'accident du travail.

Le télétravail, par le risque d'isolement du salarié, est susceptible d'être créateur de risques professionnels, notamment psychosociaux. Dans ce cadre, les entreprises et les managers devront être vigilants vis-à-vis des signaux d'alerte qui peuvent être remontés par les salariés ou les partenaires sociaux et prendre, le cas échéant, les mesures adaptées.

Article 7 | Protection des données

L'employeur a une obligation de protection des données utilisées et traitées par ses salariés, quel que soit le lieu où ils exercent, en application du règlement général sur la protection des données (RGPD).

L'employeur informe le salarié en télétravail des dispositions légales et des règles propres à l'entreprise relatives à la protection des données et à leur confidentialité.

Il l'informe également de toute restriction de l'usage des équipements ou outils informatiques et des sanctions en cas de non-respect des règles applicables, ainsi que de l'existence éventuelle d'outils de surveillance mis en place par l'entreprise.

Article 8 | Télétravail et prise en compte des situations particulières

Dans le cadre de l'accompagnement des salariés en télétravail, les signataires du présent accord souhaitent attirer l'attention des entreprises sur les salariés en situation spécifique, à savoir :

Article 8.1 | Les nouveaux salariés

L'intégration réussie des nouveaux embauchés demande une attention particulière. Il est pertinent de prévoir une période à l'issue de laquelle un nouveau salarié peut avoir accès au télétravail, ceci afin de garantir une bonne inclusion dans la communauté de travail et la bonne appréhension du poste et de son contenu.

Article 8.2 | Les alternants

Les signataires du présent accord rappellent que la présence dans l'entreprise des alternants participe de leur formation et de leur montée en compétences. Ainsi, et même si le télétravail est possible pour les alternants, il s'agira dans ce cas de garantir l'encadrement de leurs missions par le manager et la continuité de la relation avec le tuteur ou le maître d'apprentissage.

Article 8.3 | Les aidants familiaux

Le télétravail peut être mobilisé pour accompagner le salarié dans son rôle d'aidant familial, de manière articulée avec les dispositifs et droits spécifiques dont il dispose au titre de sa qualité d'aidant.

Le manager portera une attention particulière au salarié aidant familial.

Article 8.4 | Les salariés en situation de handicap

Les signataires du présent accord reconnaissent l'importance que peut revêtir le télétravail dans le cadre de l'insertion et du maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap. En effet, le recours au télétravail peut permettre la mise en adéquation d'un poste à une situation particulière de handicap.

Ainsi, les entreprises porteront une attention particulière aux salariés en situation de handicap ou atteints d'une maladie chronique évolutive ou invalidante (pouvant notamment nécessiter un temps partiel thérapeutique).

Article 8.5 | Les femmes enceintes

Les entreprises peuvent prévoir un recours accru au télétravail pour les femmes enceintes, en particulier quand leur domicile est éloigné de leur lieu de travail. Toutefois, le télétravail ne doit pas avoir pour objet de maintenir en situation de travail une salariée dont l'état de santé nécessiterait la suspension de son contrat de travail pour arrêt maladie ou congé de maternité.

Article 9 | Équipements de travail et prise en charge des frais

Les entreprises fournissent au salarié le ou les équipements bureautiques ou de communication qu'elles estiment nécessaires à la réalisation des activités exercées en télétravail.

Les frais d'entretien, de réparation ou de remplacement du matériel fourni par l'employeur sont à la charge de l'entreprise.

Lors de la cessation du télétravail, le salarié restitue le matériel spécifique qui lui a été fourni.

Le choix des modalités de prise en charge des frais liés au télétravail est un sujet de dialogue social dans l'entreprise.

Les salariés en situation de télétravail peuvent bénéficier de titres restaurant dès lors qu'ils en auraient bénéficié s'ils avaient exercé leur activité sur site. D'autres modalités de participation de l'entreprise aux frais de repas dans le cadre du télétravail peuvent être prévues par accord d'entreprise.

Le versement d'une allocation forfaitaire en remboursement des frais liés au télétravail engagés par le salarié est réputé utilisé conformément à son objet et permet l'exonération de cotisations et de contributions sociales dans la limite des plafonds fixés pour les branches au bulletin officiel de la sécurité sociale (BOSS) en fonction du nombre de jours effectivement télétravaillés. Les signataires du présent accord s'inscrivent ainsi dans l'option offerte par la réglementation de déterminer des plafonds conventionnels augmentés, dans les limites fixées pour les branches par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Cette disposition s'applique également en cas de mise en œuvre du télétravail pour circonstances exceptionnelles visées à l'article 11 ci-après.

Article 10 | Télétravail et dialogue social dans l'entreprise

Les salariés en télétravail ont les mêmes droits collectifs que les salariés qui travaillent dans les locaux de l'entreprise.

À ce titre, les salariés en télétravail doivent pouvoir bénéficier des mêmes conditions d'exercice du droit syndical que les salariés sur site, avec un maintien des relations avec les représentants du personnel, de la possibilité de les contacter, et de l'accès aux informations syndicales.

Cette organisation du travail doit préserver le lien entre les salariés et les représentants du personnel élus ou mandatés. L'entreprise et les IRP définissent les modalités de maintien de ce lien. À titre d'exemple les entreprises pourront mettre en place dans le respect des conditions légales un panneau d'affichage virtuel, une page intranet dédiée, un dispositif de visioconférence, une communication par mail...

Par exception, pour remédier à l'impossibilité d'un nombre conséquent de salariés en télétravail de voter, le protocole d'accord préélectoral (PAP) peut prévoir des dispositions spécifiques relatives au vote par correspondance voire au vote électronique dans le respect des conditions prévues aux articles R. 2314-5 et suivants du code du travail.

Article 11 | La mise en œuvre du télétravail pour circonstances exceptionnelles

Article 11.1 | Définition

L'article L. 1222-12 du code du travail prévoit qu'en cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, ou en cas de force majeure (phénomènes climatiques de forte intensité, pic de pollution ou incendie des locaux par exemple), la mise en œuvre du télétravail peut être considérée comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés.

Article 11.2 | Mise en œuvre

Dans ce cas précis, le principe du double volontariat ne s'applique pas, et le salarié ne peut s'opposer à la mise en œuvre du télétravail.

Le télétravail pour circonstances exceptionnelles est donc mis en place à l'initiative de l'entreprise, le cas échéant en lien avec les autorités administratives compétentes, et s'applique alors à l'ensemble des salariés selon les consignes qu'elle édicte, à l'exception des salariés dont l'activité impose une présence physique sur site pour la continuité de l'activité de l'entreprise.

Article 11.3 | Modalités de consultation des représentants du personnel

Les modalités habituelles de consultation du CSE, lorsqu'il existe, sont adaptées aux circonstances exceptionnelles ou au cas de force majeure.

Dans ce cas et compte tenu de l'urgence, l'entreprise d'au moins 50 salariés doit informer le CSE de sa décision sans délai, et ensuite le consulter dès que possible après la mise en œuvre de sa décision.

Il est rappelé la possibilité de tenir des réunions des IRP à distance, dans les conditions légales et le cas échéant conventionnelles propres à chaque entreprise.

Article 11.4 | Attention particulière apportée à certains salariés et information de l'ensemble des salariés

Certains salariés bénéficieront dans ce contexte exceptionnel d'une attention et d'un accompagnement particuliers (salariés n'étant pas en télétravail en temps normal, nouveaux embauchés, apprentis, salariés en contrat de professionnalisation...).

L'employeur qui recourt au télétravail pour circonstances exceptionnelles doit procéder à une information écrite aux salariés par tout moyen (au moins par mail, voire par sms en cas d'urgence), en respectant un délai de prévenance suffisant.

Article 12 | La mise en œuvre du télétravail occasionnel

La mise en place d'un télétravail à titre temporaire et occasionnel peut être convenue entre l'employeur et un salarié qui en fait la demande.

Cet accord entre le salarié et sa hiérarchie est de préférence formalisé par écrit (par mail par exemple).

Il est précisé que le télétravail occasionnel ne peut s'appliquer à un salarié en arrêt maladie.

Article 13 | Entreprises de moins de 50 salariés

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des entreprises de la branche des Télécommunications, quelle que soit leur taille.

Les signataires conviennent, en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de disposition spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés visées par l'article L. 2232-10-1 du même code.

Les signataires tiennent à préciser que les entreprises de moins de 50 salariés dépourvues d'accord d'entreprise sur le télétravail trouveront un intérêt particulier à l'application du présent accord, en ce qu'il leur permet de disposer d'un cadre de référence applicable en la matière.

Article 14 | Suivi de l'accord

Les parties signataires confient à la commission prévention santé de la branche la charge de procéder au suivi des conditions d'exercice du télétravail dans les entreprises de la branche, un

an après la publication de l'arrêté d'extension du présent accord puis tous les deux ans. Le cas échéant, elle proposera à la CPPNI des ajustements au présent accord.

Article 15 | *Entrée en vigueur et durée du présent accord*

Le présent accord entre en vigueur à compter de sa date de conclusion.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 16 | *Champ d'application. Publication. Extension*

Le champ d'application du présent accord est celui défini par le titre I^{er} de la convention collective nationale des télécommunications et son avenant du 25 janvier 2002.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dispositions réglementaires visées à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension.

Article 17 | *Dénonciation et révision*

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 21 octobre 2022.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 47 du 20 octobre 2022

à l'accord du 16 décembre 2021
relatif à l'actualisation et la consolidation
de la convention collective nationale

NOR : ASET2251445M

IDCC : 2205

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

CSN ;

SNN ;

SNF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

SNCTN CFE-CGC ;

FGCEN FO ;

FSE CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Modification de l'article 29.1.2

L'article 29.1.2 de la convention collective nationale du notariat du 8 juin 2001, dans sa rédaction issue de l'accord du 16 décembre 2021, est modifié comme suit :

(Voir page suivante.)

« Article 29.1.2 | *Modalités spécifiques de mise en œuvre des actions de formation*

29.1.2.1. Proposition de formation

Chaque employeur est tenu de proposer à chacun des salariés de l'office une ou plusieurs actions de formation par période quadriennale et dans la limite à la fois :

- de 2 jours ouvrables minimum, consécutifs ou non, pris sur le temps de travail par journée ou par demi-journée, sur une ou plusieurs années de la période quadriennale ;
- et de l'enveloppe budgétaire de l'organisme agréé.

Par principe général, les périodes quadriennales visées à l'alinéa précédent débutent à la date d'embauche en CDI du salarié dans l'office, se succèdent et cessent à la date de fin du contrat de travail. Par exception, lorsque l'embauche en CDI a été immédiatement précédée d'un ou plusieurs CDD, à l'exclusion des CDD conclus dans le cadre de la formation professionnelle, le point de départ de la période quadriennale est fixé rétroactivement à la date de conclusion du CDD initial.

Pour tous les salariés embauchés avant le 1^{er} janvier 2013, la première période quadriennale débute le 1^{er} janvier 2013.

Les suspensions du contrat de travail, pour quelque cause que ce soit, n'ont pas pour effet de prolonger une période quadriennale ; toutefois, la suspension du contrat de travail d'une durée égale ou supérieure à 6 mois prolonge ladite période quadriennale d'autant.

Par ailleurs, lorsqu'au cours des 3 derniers mois de la période quadriennale, une suspension du contrat de travail a pour conséquence de mettre l'employeur dans l'impossibilité de proposer une formation dans les conditions prévues au premier alinéa ci-dessus, ladite formation doit alors être proposée au salarié, en priorité, lors de sa reprise du travail. Les points attribués à ce titre le seront pour la période antérieure.

La suspension du contrat de travail qui couvre la totalité d'une période quadriennale exonère l'employeur, sur ladite période, de l'obligation instituée à l'article 29.1.2.2.

29.1.2.2. Attribution des points de formation

Le salarié, à l'exclusion du salarié en CDD et du salarié en formation par alternance (en CDD ou pendant la période de formation du CDI), qui a suivi une ou plusieurs actions de formation proposées par l'employeur, en application de l'article 29.1.2.1, bénéficie d'une attribution de 5 points qui viennent majorer son salaire.

Pour l'attribution des points de formation, seules sont prises en compte les actions de formation se déroulant au minimum par demi-journée, en présentiel ou à distance.

Les 5 points de formation sont attribués à compter du premier jour du mois au cours duquel le salarié produit l'attestation de présence délivrée par l'organisme de formation, justifiant du suivi des 2 jours au moins de formation, consécutifs ou non, sans que ces formations ne portent nécessairement sur le même thème. Lorsque les journées de formation suivies par le salarié ne sont pas consécutives, ces points sont attribués à compter du premier jour du mois au cours duquel le salarié produit l'attestation de présence délivrée par l'organisme de formation qui, cumulée avec les précédentes, justifie du suivi des 2 jours de formation.

Les points de formation ne sont attribués qu'une seule fois au cours de chaque période quadriennale telle que définie à l'alinéa 2 de l'article 29.1.2.1, même si le salarié a suivi plus de 2 jours ouvrables de formation sur ladite période.

Le salarié qui a refusé la proposition de formation de son employeur et n'a de ce fait pas suivi 2 jours de formation au cours d'une période quadriennale telle que définie à l'article 29.1.2.1 ne bénéficie pas de l'attribution des points de formation au titre de ladite période. Le salarié qui ne s'est vu proposer la participation à aucune formation au cours

d'une période quadriennale, en application et dans les conditions de l'article 29.1.2.1, bénéficie de l'attribution des points de formation à l'issue et au titre de ladite période. Les points de formation font l'objet d'une ligne distincte sur le bulletin de paie du salarié. Ces points de formation disparaissent lorsqu'un changement de niveau ou de catégorie est accordé au salarié, dès lors que le nouveau coefficient de base tel que défini à l'article 15.1 de la convention collective nationale du notariat est égal ou supérieur à l'ancien coefficient de base augmenté des points de formation. À défaut, le solde des points de formation acquis sur les périodes quadriennales antérieures reste acquis au salarié tant que celui-ci n'a pas bénéficié d'un nouveau changement de niveau ou de catégorie.

29.1.2.3. Suivi des formations proposées par l'employeur

Chaque employeur est tenu de conserver la preuve, par tout moyen, des informations suivantes :

- nom et prénom du salarié ;
- date de début de la première période quadriennale déterminée dans les conditions de l'article 29.1.2.1 ;
- pour chaque période quadriennale :
 - date et intitulé de la formation proposée ;
 - date de présentation à l'employeur par le salarié de l'attestation de présence délivrée par l'organisme de formation ;
 - durée de la/des formation(s) ;
 - date d'attribution des points de formation.

Le refus du salarié de participer à une formation proposée par l'employeur doit être acté par écrit à la date où il intervient.

Chaque salarié peut à tout moment demander la communication des informations le concernant conservés par l'employeur en application du présent article. »

Article 2 | Date d'entrée en vigueur

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

Article 3 | Publicité, dépôt et extension de l'avenant

L'accord sera rendu public et versé dans une base de données nationale, en application des articles L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1 du code du travail.

Il sera déposé conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail et sera porté à la connaissance des employeurs et des salariés par sa mise en ligne sur le portail REAL, intranet de la profession, chaque employeur conservant la preuve de sa diffusion à tous les membres du personnel, par tout moyen.

Il sera soumis à la procédure d'extension prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 20 octobre 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

IDCC : 2221 | **MENSUELS DES INDUSTRIES DES MÉTAUX**
(Isère et Hautes-Alpes)
(13 septembre 2001)

(Bulletin officiel n° 2002-2 bis)

(Étendue par arrêtés du 8 avril 2003 et du 11 mai 2004,

Journal officiel du 19 avril 2003 et du 22 mai 2004)

Avenant du 17 octobre 2022

relatif aux taux effectifs garantis annuels,
aux rémunérations minimales hiérarchiques
et à l'indemnité de panier de nuit pour l'année 2022

NOR : ASET2251458M

IDCC : 2221

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

UDIMEC Isère,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFTC ;

CFE-CGC,

d'autre part,

Préambule

Par avenant en date du 31 janvier 2022, les partenaires sociaux ont fixé les rémunérations minimales territoriales actuellement en vigueur pour l'année 2022, relevant du champ d'application de la convention collective territoriale.

Au regard de l'évolution du contexte économique et social, en particulier de l'inflation, des deux hausses automatiques du Smic intervenues depuis l'accord précité, et du coût de l'énergie, les partenaires sociaux ont dû réouvrir une négociation sur ces rémunérations pour les valeurs 2022.

Au terme de leur négociation, les parties ont convenu de nouvelles valeurs pour les salaires minima (TEGA), dans les conditions ci-après stipulées, et dont les nouveaux montants figurent dans le tableau annexé au présent accord.

Le montant de l'indemnité de panier de nuit et la valeur du point utilisée pour la détermination des bases de calcul de la prime d'ancienneté, ne sont pas révisés mais sont rappelés pour une complète information.

Ces mesures ayant vocation à s'appliquer à tous les salariés relevant du champ d'application de la convention collective et ce quelle que soit la taille de leur entreprise, le présent avenant ne prévoit aucune disposition spécifique en application de l'article L. 2232-10-1 du code du travail concernant les entreprises de moins de cinquante salariés.

Il est donc convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Revalorisation des TEGA 2022

Les taux effectifs garantis annuels (TEGA) prévus à l'article 11 de la convention collective territoriale, sont révisés et fixés selon le nouveau barème en euros annexé au présent accord, pour l'année 2022.

Le présent accord vient donc modifier les dispositions afférentes de l'avenant en date du 31 janvier 2022, et le nouveau barème ainsi révisé s'applique en lieu et place du barème initial dudit avenant (son annexe 1).

Les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective territoriale, sont tenues de respecter ces valeurs au titre de l'année 2022.

Article 2 | Salaires réels

Il est rappelé que l'application des taux effectifs garantis annuels n'entraîne pas l'obligation d'augmenter les salaires réels lorsque ceux-ci leur sont égaux ou supérieurs.

Les entreprises devront vérifier qu'aucun de leur collaborateur mensuel n'aura reçu, au titre de l'année 2022, une rémunération brute inférieure aux valeurs annuelles convenues en fonction de son coefficient, conformément aux dispositions de l'article 11 de la convention collective territoriale. S'il s'avérait qu'un ou plusieurs mensuels a ou ont reçu une rémunération brute inférieure, l'entreprise devrait opérer un rappel.

Dans tous les cas, l'entreprise est tenue à l'application des dispositions légales en matière de salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic).

Article 3 | Rappel : indemnité de panier de nuit

Le montant de l'indemnité de panier dite de nuit prévue à l'article 22 de la convention collective territoriale, a été porté à 6,69 € pour l'année 2022, par l'avenant en date du 31 janvier 2022, au regard de la valeur du minimum garanti alors en vigueur prévu par l'article L. 3231-12 du code du travail et servant à son calcul.

Il est précisé que cette valeur reste inchangée, le montant de l'indemnité de panier de nuit étant révisé uniquement au 1^{er} janvier de chaque année.

Article 4 | Rappel : prime d'ancienneté

La valeur du point utilisée pour la détermination des seules bases de calcul de la prime d'ancienneté (rémunérations minimales hiérarchiques [RMH]), applicable depuis le 1^{er} février 2022 pour l'année 2022, conformément à l'article 11 de la convention collective territoriale, a été fixée à 5,10 euros par l'avenant en date du 31 janvier 2022, pour un horaire de 35 heures hebdomadaires.

Il est précisé que cette valeur reste inchangée.

Par conséquent les dispositions afférentes de l'avenant en date du 31 janvier 2022, demeurent pleinement applicables, s'agissant des barèmes des RMH et montants de prime d'ancienneté

en annexes 2 et 3 dudit avenant. Pour une meilleure information des entreprises, ces valeurs inchangées sont à nouveau annexées au présent accord (annexes 2 et 3).

Article 5 | Durée et révision

Le présent accord modifie l'avenant en date du 31 janvier 2022 relatif aux rémunérations minimales territoriales en vigueur pour l'année 2022, dans les conditions précitées et sur sa durée comme suit.

Ces 2 accords, relevant de la convention collective territoriale, ont une durée déterminée et parviendront à leur terme lors de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective nationale de la métallurgie en date du 7 février 2022, qui mettra fin à la convention collective territoriale et les accords conclus dans son champ, conformément à l'avenant de révision-extinction conclu le 29 juin 2022 entre les parties.

Le présent accord entrera en vigueur à partir du jour qui suivra son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Il pourra être révisé en tout ou partie par avenant conclu entre les parties suivant les règles légales et conventionnelles en vigueur.

Article 6 | Formalités de dépôt

Sous réserve des dispositions de l'article L. 2232-6 du code du travail, et conformément à son article L. 2231-6, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et d'une remise aux secrétariats-greffes des conseils des prud'hommes de l'Isère et des Hautes-Alpes.

Article 7 | Suivi et rendez-vous

Les parties signataires ont convenu de se rencontrer au mois de janvier 2023 pour procéder à un nouvel examen des rémunérations minimales territoriales de la convention collective territoriale, pour l'année 2023.

Article 8 | Extension

Le présent avenant pourrait faire l'objet d'une demande d'extension si l'une des parties signataires le souhaitait.

Fait à Grenoble, le 17 octobre 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Revalorisation du barème des taux effectifs garantis – 2022 (base 35 heures)

(En euros.)

Classifications			Ouvriers	Administratifs et techniciens	Agents de maîtrise	Agents de maîtrise atelier
Niveaux	Échelons	Coefficient				
I	1 ^{er}	140	20 455	20 160		
	2 ^e	145	20 455	20 210		
	3 ^e	155	20 465	20 260		
II	1 ^{er}	170	20 476	20 310		
	2 ^e	180		20 360		
	3 ^e	190	20 497	20 410		
III	1 ^{er}	215	20 915	20 460	20 460	21 290
	2 ^e	225		20 510		
	3 ^e	240	21 721	20 750	20 750	22 127
IV	1 ^{er}	255	23 011	22 250	22 250	23 443
	2 ^e	270	24 327	23 500		
	3 ^e	285	25 654	24 450	24 450	26 138
V	1 ^{er}	305		26 050	26 050	27 859
	2 ^e	335		28 600	28 600	30 590
	3 ^e	365		31 170	31 170	33 336
	3 ^e	395		33 660	33 660	36 010

Annexe 2 RMH 2022

Date d'application : 1^{er} février 2022.

Base de calcul des primes d'ancienneté en euros.

VP = 5,10.

Classifications		Ouvriers	Administratifs et techniciens	Agents de maîtrise	Agents de maîtrise atelier
Niveau 1	1 ^{er} échelon	140	O1 749,70	714,00	
	2 ^e échelon	145	O2 776,48	739,50	
	3 ^e échelon	155	O3 830,03	790,50	
Niveau 2	1 ^{er} échelon	170	P1 910,35	867,00	
	2 ^e échelon	180		918,00	
	3 ^e échelon	190	P2 1 017,45	969,00	
Niveau 3	1 ^{er} échelon	215	P3 1 151,33	1 096,50	AM1 1 173,26
	2 ^e échelon	225		1 147,50	
	3 ^e échelon	240	TA1 1 285,20	1 224,00	AM2 1 309,68
Niveau 4	1 ^{er} échelon	255	TA2 1 365,53	1 300,50	AM3 1 391,54
	2 ^e échelon	270	TA3 1 445,85	1 377,00	
	3 ^e échelon	285	TA4 1 526,18	1 453,50	AM4 1 555,25

Classifications		Ouvriers	Administratifs et techniciens	Agents de maîtrise		Agents de maîtrise atelier	
Niveau 5	1 ^{er} échelon	305	1 555,50	AM5	1 555,50	AM5	1 664,39
	2 ^e échelon	335	1 708,50	AM6	1 708,50	AM6	1 828,10
	3 ^e échelon	365	1 861,50	AM7	1 861,50	AM7	1 991,81
	3 ^e échelon	395	2 014,50	AM7	2 014,50	AM7	2 155,52
Calculs effectués pour 151,67 heures mensuelles, base 35 heures hebdomadaire.							

Annexe 3 Primes d’ancienneté

Montants mensuels à compter du 1^{er} février 2022.
Calculs effectués pour un horaire mensuel de 151,67 heures.
VP = 5,10.

Prime mensuelle d’ancienneté ouvriers						
Classifications		3 ans 3 %	6 ans 6 %	9 ans 9 %	12 ans 12 %	15 ans 15 %
Niveau 1	140 1 ^{er} échelon	22,49	44,98	67,47	89,96	112,46
	145 2 ^e échelon	23,29	46,59	69,88	93,18	116,47
	155 3 ^e échelon	24,90	49,80	74,70	99,60	124,50
Niveau 2	170 1 ^{er} échelon	27,31	54,62	81,93	109,24	136,55
	180 2 ^e échelon					
	190 3 ^e échelon	30,52	61,05	91,57	122,09	152,62
Niveau 3	215 1 ^{er} échelon	34,54	69,08	103,62	138,16	172,70
	225 2 ^e échelon					
	240 3 ^e échelon	38,56	77,11	115,67	154,22	192,78
Niveau 4	255 1 ^{er} échelon	40,97	81,93	122,90	163,86	204,83
	270 2 ^e échelon	43,38	86,75	130,13	173,50	216,88
	285 3 ^e échelon	45,79	91,57	137,36	183,14	228,93

(En euros.)

Prime mensuelle d'ancienneté ouvriers						
Classifications	3 ans 3 %	6 ans 6 %	9 ans 9 %	12 ans 12 %	15 ans 15 %	
Niveau 5	305 1 ^{er} échelon					
	335 2 ^e échelon					
	365 3 ^e échelon					
	395 3 ^e échelon					

(En euros.)

Prime mensuelle d'ancienneté administratifs, techniciens et agents de maîtrise						
Classifications	3 ans 3 %	6 ans 6 %	9 ans 9 %	12 ans 12 %	15 ans 15 %	
Niveau 1	140 1 ^{er} échelon	21,42	42,84	64,26	85,68	107,10
	145 2 ^e échelon	22,19	44,37	66,56	88,74	110,93
	155 3 ^e échelon	23,72	47,43	71,15	94,86	118,58
Niveau 2	170 1 ^{er} échelon	26,01	52,02	78,03	104,04	130,05
	180 2 ^e échelon	27,54	55,08	82,62	110,16	137,70
	190 3 ^e échelon	29,07	58,14	87,21	116,28	145,35
Niveau 3	215 1 ^{er} échelon	32,90	65,79	98,79	131,58	164,48
	225 2 ^e échelon	34,43	68,85	103,28	137,70	172,13
	240 3 ^e échelon	36,72	73,44	110,16	146,88	183,60
Niveau 4	255 1 ^{er} échelon	39,02	78,03	117,05	156,06	195,08
	270 2 ^e échelon	41,31	82,62	123,93	165,24	206,55
	285 3 ^e échelon	43,61	87,21	130,82	174,42	218,03

Prime mensuelle d'ancienneté administratifs, techniciens et agents de maîtrise						
Classifications	3 ans 3 %	6 ans 6 %	9 ans 9 %	12 ans 12 %	15 ans 15 %	
Niveau 5	305 1 ^{er} échelon	46,67	93,33	140,00	186,66	233,33
	335 2 ^e échelon	51,26	102,51	153,77	205,02	256,28
	365 3 ^e échelon	55,85	111,69	167,54	223,38	279,23
	395 3 ^e échelon	60,44	120,87	181,31	241,74	302,18

(En euros.)

Prime mensuelle d'ancienneté agents de maîtrise d'atelier						
Classifications	3 ans 3 %	6 ans 6 %	9 ans 9 %	12 ans 12 %	15 ans 15 %	
Niveau 1	140 1 ^{er} échelon					
	145 2 ^e échelon					
	155 3 ^e échelon					
Niveau 2	170 1 ^{er} échelon					
	180 2 ^e échelon					
	190 3 ^e échelon					
Niveau 3	215 1 ^{er} échelon	35,20	70,40	105,59	140,79	175,99
	225 2 ^e échelon	39,29	78,58	117,87	157,16	196,45
	240 3 ^e échelon					
Niveau 4	255 1 ^{er} échelon	41,75	83,49	125,24	166,98	208,73
	270 2 ^e échelon					
	285 3 ^e échelon	46,66	93,31	139,97	186,63	233,29

Prime mensuelle d'ancienneté agents de maîtrise d'atelier						
Classifications		3 ans 3 %	6 ans 6 %	9 ans 9 %	12 ans 12 %	15 ans 15 %
Niveau 5	305 1 ^{er} échelon	49,93	99,86	149,79	199,73	249,66
	335 2 ^e échelon	54,84	109,69	164,53	219,37	274,21
	365 3 ^e échelon	59,75	119,51	179,26	239,02	298,77
	395 3 ^e échelon	64,67	129,33	194,00	258,66	323,33

Brochure n° 3110 | Convention collective nationale

IDCC : 2247 | **ENTREPRISES DE COURTAGE D'ASSURANCES
ET/OU DE RÉASSURANCES**

Avenant du 12 mai 2022

relatif à la modification de la convention collective
(article 35 « Restauration »)

NOR : ASET2251441M

IDCC : 2247

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

PLANETE CSCA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SNECAA CFE-CGC ;

SN2A CFTC ;

FBA CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent avenant a pour objet de modifier l'article 35 relatif à la restauration des salariés de la branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances.

Il traduit la volonté de ses signataires de mettre en conformité cet article avec l'évolution de la législation relative à la prise en charge des titres-restaurant par les employeurs qui en proposent à leurs 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 de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Les signataires s'engagent à effectuer les démarches nécessaires au dépôt légal et à l'extension du présent avenant.

À défaut d'extension, cet avenant n'est pas applicable.

L'article 35 est modifié comme suit :

« Article 35 | Restauration

Dans les établissements d'au moins cinquante salariés, l'employeur, après avis du comité social et économique, met à la disposition des salariés un local de restauration.

Dans les établissements de moins de 50 salariés, l'employeur met à disposition des salariés un emplacement leur permettant de se restaurer dans de bonnes conditions de santé et de sécurité.

Dans toutes les entreprises, l'employeur étudiera la possibilité de mettre à la disposition des salariés, pour le déjeuner, des titres-restaurant ou un restaurant d'entreprise ou un restaurant inter-entreprises.

Dans les entreprises proposant des titres-restaurant, la participation patronale devra être au minimum de 3,60 euros par salarié concerné et intéressé, et par jour travaillé. »

Fait à Paris, le 12 mai 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3110 | Convention collective nationale

IDCC : 2247 | **ENTREPRISES DE COURTAGE D'ASSURANCES
ET/OU DE RÉASSURANCES**

Avenant du 12 mai 2022

relatif à la révision de l'annexe 8 « Règlement intérieur de la CPNEFP »
de la convention collective

NOR : ASET2251461M

IDCC : 2247

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

PLANETE CSCA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FSPBA CGT ;

SNECAA CFE-CGC ;

SN2A CFTC ;

FBA CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les parties signataires du présent avenant décident de revoir l'annexe 8 à la convention collective pour tenir compte de l'arrêté du 6 octobre 2021 publié au *Journal officiel* du 28 novembre 2021 fixant la liste des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives dans la convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances.

Le présent avenant remplace et rend caduque l'annexe 8 à la convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances portant sur le règlement intérieur de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (avenant du 12 avril 2018).

Le présent avenant a notamment pour objet de définir la nouvelle composition de la délégation patronale, de revoir la composition de la présidence de la commission et de réévaluer les frais de restauration et d'hébergement engagés au titre des réunions de la CPNEFP.

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

Le présent avenant entrera en vigueur dès sa signature.

La partie patronale s'engage à faire étendre le présent avenant dès sa signature.

Article 1^{er} | Composition de la commission

Chaque organisation syndicale représentative communiquera chaque année à la délégation des employeurs la liste des personnes habilitées à la représenter au sein de la CPNEFP ; chaque liste comportera au maximum 5 noms.

Les organisations syndicales représentatives veillent à ce que les personnes habilitées disposent *a minima* de compétences professionnelles et/ou d'une expérience professionnelle en lien avec le courtage d'assurances et/ou de réassurances ou le secteur de l'assurance.

Les organisations syndicales notifieront à la délégation des employeurs tout changement intervenant dans cette liste.

Les salariés mandatés informent leur employeur de leur participation à la CPNEFP dans les conditions d'usage de leur entreprise.

Chaque organisation syndicale peut se faire représenter à chaque réunion de la CPNEFP au maximum par 3 personnes de sa liste. Afin d'assurer une représentation aussi diverse que possible des salariés de la branche, chaque organisation syndicale devra veiller à ce que, dans la mesure du possible, ses représentants soient issus d'entreprises différentes ou groupes d'entreprises différents au sens de l'article L. 2331-1 du code du travail.

En tout état de cause, le nombre maximum de représentants des organisations patronales présents aux réunions paritaires ne pourra pas dépasser le maximum de personnes pouvant représenter l'ensemble des organisations syndicales de salariés.

Afin d'assurer une représentation aussi diverse que possible, la délégation patronale veillera à ce que, dans la mesure du possible, ses représentants soient issus d'entreprises différentes.

Article 2 | Compétences de la commission

La CPNEFP aura notamment pour mission :

- d'étudier tous les moyens techniques et financiers en vue d'assurer au personnel des entreprises de courtage d'assurances et de réassurances, la formation et le perfectionnement professionnels permanents ;
- d'assurer l'échange d'informations sur la situation de l'emploi, au niveau régional et national, entre les parties signataires ;
- de procéder à l'étude de la situation de l'emploi et de son évolution prévisible au niveau de la branche ;
- de rechercher et d'étudier les modalités permettant de suivre l'exécution des actions engagées au titre de la formation.

La commission peut elle-même décider de privilégier certaines actions qu'elle estime nécessaires et adéquates à l'amélioration de l'emploi dans le secteur du courtage d'assurances.

Article 3 | Administration

1° Présidence

La présidence est assurée par un binôme paritaire composé d'un membre de la délégation patronale et d'un membre d'une des organisations syndicales de salariés désigné d'un commun accord par le collège « salariés ».

Le binôme paritaire est désigné pour une durée de 2 ans, période à l'issue de laquelle il pourra être renouvelé.

La désignation du premier binôme paritaire s'effectuera lors de la première réunion de la CPNEFP qui suivra la date de signature du présent avenant.

Le président a pour rôle de :

- représenter la commission dans ses activités ;
- d'assurer la tenue et l'ordre du jour des réunions ;
- de mettre à exécution les décisions de la CPNEFP.

2° Réunions et convocations

La CPNEFP se réunit au moins deux fois par an.

La présidence de la CPNEFP, par l'intermédiaire du secrétariat de la commission, est chargée de convoquer les différentes organisations syndicales au minimum 8 jours avant la réunion de ladite commission.

La convocation doit mentionner les sujets à l'ordre du jour de la réunion.

Afin d'accroître la visibilité des partenaires sociaux sur le calendrier des réunions, les dates de réunions seront communiquées à l'ensemble des membres de la commission au plus tard en début d'année.

3° Secrétariat

PLANETE CSCA se charge du secrétariat de la commission.

Article 4 | Réunions préparatoires

Une réunion préparatoire est prévue avant chaque réunion de la CPNEFP.

Au titre de sa participation à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP), chaque salarié – mandaté par son organisation syndicale représentative pour participer à ladite commission – bénéficie d'une journée de délégation de branche pour participer à la réunion préparatoire.

Article 5 | Indemnisation et statut

Le temps passé en réunion de la CPNEFP ou en réunion préparatoire est assimilé à du temps de travail effectif.

Les salariés siégeant au sein de la CPNEFP doivent transmettre à leur employeur ou au représentant de celui-ci copie de leur convocation dans les huit jours de sa réception.

Les salariés membres de la CPNEFP bénéficient de la protection prévue par les dispositions du livre IV du code du travail relatif aux salariés protégés.

Article 6 | Frais engagés au titre des réunions de la CPNEFP

1° Les frais de repas

Les frais de repas que les membres de la CPNEFP auront engagés le jour de la tenue de chaque réunion de la CPNEFP seront pris en charge par leur employeur sur la base du montant réel justifié, dans la limite de 25 € par salarié participant aux réunions en présentiel.

Si le salarié bénéficie au sein de son entreprise de titres restaurant, la valeur patronale de ces derniers se défalque du montant ci-dessus.

Cette prise en charge vaut pour 3 personnes maximum par organisation syndicale au titre de leur participation à la réunion de la CPNEFP.

2° Les frais de transport

Les frais de transport que les membres de la CPNEFP auront engagés à l'occasion de la tenue de chaque réunion de la CPNEFP seront pris en charge par leur employeur sur présentation de justificatifs (train sur la base du tarif SNCF, 2° classe).

Cette prise en charge vaut pour 3 personnes maximum par organisation syndicale au titre de leur participation à la réunion de la CPNEFP.

3° Les frais d'hébergement

Lorsque la réunion de la CPNEFP ou la réunion préparatoire qui la précède se tient pour partie ou en intégralité la veille, les membres de la CPNEFP dont le trajet domicile-lieu de la réunion dépasse 2 heures pourront bénéficier du forfait « hébergement ». Les frais d'hébergement engagés par les membres de la CPNEFP, la nuit précédant la tenue de la réunion, au titre de leur participation à la réunion de la CPNEFP, seront pris en charge de la manière suivante : remboursement d'une nuitée comprenant une chambre d'hôtel et un petit déjeuner et/ou un dîner sur la base d'un montant réel justifié, dans la limite de 150 €.

Les frais d'hébergement sont également pris en charge dans cette même limite lorsque plusieurs réunions paritaires se succèdent sur plusieurs jours (Ex. : lorsqu'une CPPNI a lieu le jeudi et une CPNEFP le lendemain).

Cette prise en charge vaut pour 3 personnes maximum par organisation syndicale au titre de leur participation à la réunion de la CPNEFP.

Fait à Paris, le 12 mai 2022.

(Suivent les signatures.)

Accord n° 23 du 15 septembre 2022
relatif à la négociation salariale et à la rémunération

NOR : ASET2251437M

IDCC : 2336

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

HEXOPÉE ;

SOLIHA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler que depuis un arrêté du 6 novembre 2020, publié au *Journal officiel* n° 0276 du 14 novembre 2020, la convention collective des organismes gestionnaires des foyers et services pour jeunes travailleurs (IDCC 2336) à laquelle est annexée celle des personnels des PACT ARIM (IDCC 1278) est devenue la convention collective nationale de l'habitat et du logement accompagnés.

Si des travaux d'harmonisations des dispositions conventionnelles sont bien lancés sur plusieurs thématiques, certains sujets restent à ce jour bien spécifiques à chacun de ces secteurs pour une période transitoire. Il en est ainsi pour le système de calcul de la rémunération et de la classification. En effet, les modalités de calcul actuel de la rémunération pour les entreprises des FSJT et pour celles des PACT ARIM sont très différentes, ayant pour effet notamment de lancer des NAO distinctes.

Au 1^{er} janvier 2022, une recommandation patronale avait été faite par la fédération SOLIHA, auprès des structures des personnels des PACT ARIM afin de revaloriser les salaires minimaux du secteur. Toutefois, du fait de l'augmentation importante du Smic au 1^{er} janvier, au 1^{er} mai et au 1^{er} août 2022 ainsi que d'une forte inflation, dans le cadre de la NAO, plusieurs négociations salariales se sont de nouveau tenues en vue de nouvelles augmentations salariales. À cet effet, les partenaires sociaux ont dû travailler sur plusieurs leviers, et ce notamment sur une évolution des coefficients de la grille de classification. Il est précisé que le présent accord n'apporte

aucune modification sur le système de classification des personnels des PACT ARIM. Il vise uniquement à réévaluer certains coefficients jugés aujourd'hui inférieur et pouvant bloquer des propositions d'évolutions salariales lors de la NAO.

Le présent accord, applicable uniquement pour les structures des PACT ARIM, a ainsi pour objet de mettre en œuvre cette évolution salariale. Il modifie de ce fait des dispositions de l'accord du 19 mai 2015 relatif à la classification des emplois.

Le présent texte n'apporte aucune modification conventionnelle au calcul de la rémunération dont dépendent les structures des foyers et services pour jeunes travailleurs.

Article 1^{er} | Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique uniquement et exclusivement à l'ensemble des structures des personnels des PACT ARIM relevant de la convention collective nationale de l'habitat et du logement accompagnés (CCN HLA). Les structures des foyers et services pour jeunes travailleurs, appliquant la CCN HLA sont donc exclues du champ d'application du présent texte.

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

Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, pour les entreprises de moins de 50 salariés, le présent accord ne nécessite pas la mise en place d'un accord type proposé par la branche ni d'adaptation spécifique pour sa mise en œuvre dans la mesure où les dispositions ont vocation à s'appliquer dans toutes les structures relevant de la CCN HLA.

Article 3 | Évolution de la valeur de point et de la valeur fixe. Salaires minima des personnels des PACT ARIM

À compter du 1^{er} janvier 2023 :

- la valeur du point est fixée comme suit :
 - pour 35 heures payées 35 heures : 1,9410 € ;
 - pour 35 heures payées 39 heures : 2,1629 € ;
- la partie fixe est égale à :
 - pour 35 heures payées 35 heures : 787,2351 € ;
 - pour 35 heures payées 39 heures : 877,2047 €.

Article 4 | Évolution du montant de coefficients au sein de la classification des personnels des PACT ARIM

Article 4.1 | Modification de l'article 8 de l'accord du 19 mai 2015 relatif à la classification des emplois

L'article 8 intitulé « cas particuliers » de l'accord du 19 mai 2015 relatif à la classification des emplois est remplacé par les dispositions suivantes :

« Lors de la négociation d'un accord de réduction du temps de travail hebdomadaire et du passage aux 35 heures, certains organismes ont maintenu le salaire correspondant à 39 heures de travail hebdomadaire en moyenne sur l'année, d'autres un salaire correspondant à une durée moindre.

Quel que soit la situation retenue, les structures ne peuvent pas avoir recours à un coefficient inférieur à 480 ».

Article 4.2 | Conséquences

Dans la mesure où le coefficient minimal de la grille de classification des personnels des PACT ARIM est fixé à 480 à compter du 1^{er} janvier 2023 :

- la mention indiquée dans l'ensemble de la grille de classification des personnels des PACT ARIM « Les organismes ayant maintenu le salaire correspondant à 39 heures peuvent avoir recours, en fonction des niveaux de salaires pratiqués, aux coefficients 340 et 380 » est supprimée ;
- tout emploi figurant dans de la grille de classification des personnels des PACT ARIM dont son coefficient est inférieur à 480, ce coefficient est modifié et remplacé par le coefficient de 480 ;
- en conséquence, tout salarié ayant un coefficient inférieur à 480 doit obligatoirement à compter du 1^{er} janvier 2023, bénéficier d'un coefficient à minima égal à 480 pour le calcul de son salaire minimum.

Article 5 | Engagements des partenaires sociaux

Les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir de nouvelles négociations salariales en juin – juillet 2023.

Article 6 | Objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Conformément à l'article L. 2241-8 du code du travail, les partenaires sociaux souhaitent insister sur la nécessité, à l'occasion de la mise en œuvre de cet accord dans les entreprises, d'examiner les éventuelles disparités de salaire entre les femmes et les hommes afin de pouvoir les réduire ou les supprimer.

Article 7 | Entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur à compter de sa date d'extension.

Article 8 | Durée et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il fera l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur ainsi que d'une demande d'extension en application des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 9 | Révision et dénonciation

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 à 2261-12 du code du travail.

Fait à Paris, le 15 septembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Accord n° 22 du 20 septembre 2022

relatif au temps partiel

NOR : ASET2251435M

IDCC : 2336

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

HEXOPÉE ;

SOLIHA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Par un arrêté du 1^{er} août 2019, publié au *Journal officiel* le 23 août 2019, le ministère du travail a procédé à la fusion des conventions collectives des organismes gestionnaires des foyers et services pour jeunes travailleurs (CCN FSJT, IDCC 2336) et celle des personnels PACT et ARIM (IDCC 1278).

Il a ainsi été décrété que la convention collective des organismes gestionnaires des foyers et services pour jeunes travailleurs soit la convention collective de rattachement (CCN FSJT). En conséquence, le champ territorial et professionnel de la convention collective des personnels PACT et ARIM est inclus dans celui de la CCN des FSJT. Par ailleurs, l'ensemble des stipulations en vigueur de la convention collective des personnels PACT et ARIM sont annexées à la CCN des FSJT.

C'est dans ce cadre que l'ensemble des partenaires sociaux des deux CCN visées ci-dessus ont entamé des travaux d'harmonisation des champs conventionnels notamment par la conclusion d'un accord de méthode du 28 novembre 2019. Par ailleurs, il est rappelé que le 3 juin 2020, un avenant n° 53 a été conclu modifiant l'intitulé de la CCN des FSJT, devant ainsi la convention collective nationale de l'habitat et du logement accompagnés (CCN HLA), étendu par un arrêté du 6 novembre 2020.

À ce jour, chacun de ces secteurs disposent de dispositions conventionnelles relatives au temps partiel adaptées à leurs caractéristiques de fonctionnement et visant spécifiquement des métiers de chaque classification. Si côté PACT ARIM, il existe un accord relatif au temps partiel à

durée indéterminée, côté FSJT, l'accord n° 17 du 10 décembre 2018 relatif à ce sujet est à durée déterminée, arrivant à échéance le 31 décembre 2022.

Ainsi, avant d'entamer des négociations relatives à l'harmonisation des dispositions conventionnelles sur ce sujet pour la branche HLA, les partenaires sociaux souhaitent d'une part, établir un bilan sur la mise en œuvre de chacun de ces accords et d'autre part mener une réflexion sur un cadre juridique commun et adapté pour l'ensemble des structures relevant de la CCN HLA en matière de temps partiel.

Le présent accord a pour objet de proroger l'accord n° 17 du 10 décembre 2018 relatif à la sécurisation de l'emploi et au temps partiel des foyers et services pour jeunes travailleurs. Par ailleurs, il prévoit une méthodologie de travail avant d'entamer une négociation sur ce sujet dont les mesures prises viseraient l'ensemble des structures de la branche HLA.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord s'applique uniquement et exclusivement à l'ensemble des foyers et services pour jeunes travailleurs relevant de la convention collective nationale de l'habitat et du logement accompagnés (CCN HLA). Les structures des personnels des PACT ARIM sont donc exclues du champ d'application du présent texte.

Article 2 | Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (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 de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

Article 3 | Prorogation de la durée de l'accord n° 17 du 10 décembre 2018

Les partenaires sociaux conviennent de proroger la durée de l'accord n° 7 du 10 décembre 2018 relatif à la sécurisation de l'emploi et au temps partiel pour les FSJT, jusqu'au 31 décembre 2024.

En conséquence, se substituent aux dispositions de l'article 13 et 14 de cet accord, les dispositions suivantes :

« Le présent accord prend effet à compter de sa date de signature. Il est conclu pour une durée déterminée dont le terme est fixé au 31 décembre 2024. À l'expiration de ce délai, le présent accord cessera de produire ses effets et ne pourra donc être reconduit tacitement.

Au cours de sa période de validité, l'accord peut être modifié par avenant à la demande de l'une ou l'autre des parties. »

Les autres dispositions de l'accord n° 17 restent inchangées à l'exception de l'article 12 qui est remplacé par l'article 5 du présent accord.

Article 4 | Méthodologie de travail

Conformément aux dispositions de l'article 11 de l'accord n° 17 relatif à la sécurisation de l'emploi et au temps partiel pour les FSJT et de l'article 10 de l'avenant n° 9 du 30 septembre 2014 pour les structures des personnels de PACT ARIL, un bilan des mesures prises en matière de temps partiel doit être réalisé. Pour se faire, la CPPNI de la branche HLA décide de mettre en place un groupe de travail paritaire.

Ce groupe de travail paritaire sera constitué au plus tard pour décembre 2022, par :

- deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative dans la branche ;
- d'autant de représentants pour la ou les organisations syndicales « employeur(s) » représentative(s) dans la branche.

Afin d'établir cet état des lieux, une étude d'impact des différentes mesures de ces deux accords conventionnels et des actions mises en place notamment par les CPNEF, sera réalisée par le groupe de travail paritaire. À ce titre, pour le secteur des FSJT, il conviendra à la CPNEF de faire un bilan des actions menées et ce conformément aux engagements pris et prévus à l'article 2.3 de l'accord n° 17 des FSJT.

Le groupe paritaire se réunira une première fois au plus tard pour décembre 2022.

En l'occurrence, cette enquête reprendra à minima les indicateurs définis à l'article 11 de l'accord n° 17 des FSJT et à l'article 10 de l'avenant n° 9 des PACT ARIM.

Le groupe paritaire se réunira ensuite au moins deux fois jusqu'à l'issue de son mandat, pour :

- recueillir les résultats de l'enquête ;
- produire une analyse paritaire des résultats ;
- formuler des pistes de mesures et de dispositions en matière de temps partiel pour l'ensemble des structures relevant de la branche HLA.

Le groupe paritaire peut, le cas échéant, prévoir autant de réunions qu'il lui semble opportun pour mener à bien son mandat.

Les travaux du groupe paritaire feront l'objet d'un rapport qui sera remis à la CPPNI au plus tard le 30 avril 2023, date à laquelle le mandat du groupe paritaire prend fin.

La négociation s'achèvera au plus tard le 30 septembre 2023.

Le groupe de travail paritaire sollicitera un cabinet expert afin d'être accompagné dans la réalisation de ses missions (réalisation d'enquête, analyse et élaboration de pistes de préconisations...). Un appel d'offres sera lancé au plus tard pour janvier 2023.

Article 5 | Suivi de l'accord

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation aura la charge du suivi du présent accord. En 2023 et en 2024, elle sera destinataire des bilans effectués par la CPNEF et du rapport des travaux du groupe de travail paritaire. Au moins une demi-séance sera consacrée à la synthèse des actions menées dans les différentes commissions paritaires de branche et à l'étude chiffrée des indicateurs quantitatifs définis à l'article 11 de l'accord n° 17 des FSJT et à l'article 10 de l'avenant n° 9 des PACT ARIM.

Article 6 | Entrée en vigueur

Le présent avenant entre en vigueur à compter de sa date.

Article 7 | Dispositions diverses

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de deux ans et ce jusqu'au 31 décembre 2024.

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

Article 8 | Révision et dénonciation

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

Fait à Paris, le 20 septembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 45 du 26 octobre 2022
relatif aux rémunérations minimales et à la prime d'ancienneté

NOR : ASET2251463M

IDCC : 2596

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

CNEC ;

UNEC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

FGTA FO ;

FS CFDT,

d'autre part,

Il a été convenu de revaloriser l'ensemble des rémunérations minimales conventionnelles des emplois de la filière technique de la coiffure, de la filière de l'esthétique-cosmétique, de la filière des emplois non-techniques et de la filière administrative de la coiffure.

Aussi, le présent avenant annule et remplace l'avenant n° 44 du 14 février 2022 relatif aux rémunérations minimales et à la prime d'ancienneté à la convention collective nationale (CCN) de la coiffure et des activités connexes du 10 juillet 2006.

Article 1^{er} | Salaires minima des emplois de la filière technique de la coiffure

Les salaires minima conventionnels des salariés relevant des emplois de la filière technique de la coiffure sont définis comme suit :

Classification	Salaire minimal pour 151,67 heures
Niveau 1 – échelon 1 Coiffeur(se) débutant(e)	1 720 €

Classification	Salaire minimal pour 151,67 heures
Niveau 1 – échelon 2 Coiffeur(se)	1 728 €
Niveau 1 – échelon 3 Coiffeur(se) confirmé(e)	1 738 €
Niveau 2 – échelon 1 Coiffeur(se) qualifié(e) ou technicien(ne)	1 746 € 1 761 €
Niveau 2 – échelon 2 Coiffeur(se) hautement qualifié(e) ou technicien(ne) qualifié(e)	1 830 €
Niveau 2 – échelon 3 Coiffeur(se) très hautement qualifié(e) ou assistant(e) manager ou technicien(ne) hautement qualifié(e)	1 935 €
Niveau 3 – échelon 1 Manager	2 055 €
Niveau 3 – échelon 2 Manager confirmé(e) ou animateur(rice) de réseau	2 470 € 2 940 €
Niveau 3 – échelon 3 Manager hautement qualifié(e) ou animateur(rice) de réseau confirmé(e)	3 080 € 3 170 €

Article 2 | Salaires minima des emplois connexes

Article 2.1 | Salaires minima des emplois de l'esthétique-cosmétique

Les salaires minima conventionnels des salariés relevant des emplois de la filière de l'esthétique-cosmétique de la branche de la coiffure sont définis ci-après :

Coefficient	Salaire minimal pour 151,67 heures
105	1 720 €
115	1 728 €
125	1 738 €
135	1 746 €
145	1 761 €
155	1 830 €
165	1 935 €

Article 2.2 | Salaires minima des emplois de la filière non-technique de la coiffure

Les salaires minima conventionnels des salariés relevant des emplois de la filière non-technique de la branche de la coiffure sont définis ci-après :

Coefficient	Salaire minimal pour 151,67 heures
100	1 720 €
110	1 728 €
120	1 738 €
130	1 746 €

Article 2.3 | Salaires minima des emplois de la filière administrative de la coiffure

Les salaires minima conventionnels des salariés relevant des emplois de la filière administrative de la branche de la coiffure sont définis ci-après :

Coefficient	Salaire minimal pour 151,67 heures
230	1 806 €
240	1 806 €
250	1 838 €
285	2 090 €
295	2 119 €
305	2 225 €
330	2 332 €
330 et au dessus	2 642 €

Article 3 | Prime d'ancienneté

La prime d'ancienneté est définie comme suit :

Années d'ancienneté dans l'entreprise	Montant
À partir de 5 ans	34 €
À partir de 7 ans	46 €
À partir de 9 ans	60 €
À partir de 12 ans	77 €
À partir de 15 ans	93 €

Article 4 | Égalité de traitement entre les salariés

L'application de cet accord de salaires doit, dans une même entreprise, donner lieu au respect du principe « à travail égal, salaire égal ».

Conformément à ce principe et aux dispositions du code du travail et de la convention collective, les entreprises veilleront au respect de :

- l'égalité de rémunération entre hommes et femmes. Les femmes, sans que les absences pour maternité y fassent obstacle, se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les

- hommes, le niveau de qualification et le salaire prévus par la présente convention collective et bénéficient des mêmes conditions de promotion et/ou d'évolution, notamment salariale ;
- l'égalité de traitement entre les salariés, excluant notamment toute différence fondée sur l'un des critères visés à l'article L. 1132-1 du code du travail.

Article 5 | Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23 du code du travail, eu égard au domaine de négociation du présent accord et à la configuration des entreprises du secteur de la coiffure qui sont dans leur grande majorité des TPE, aucune stipulation spécifique n'est prévue pour les entreprises ayant un effectif inférieur à 50 salariés.

Article 6 | Champ d'application et entrée en vigueur

Le champ d'application du présent avenant est identique à celui de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006.

Le présent avenant prendra effet le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 7 | Durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 8 | Révision et dénonciation

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail, en respectant un préavis de trois mois.

L'avenant pourra être révisé selon les dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Article 9 | Adhésion

L'adhésion à l'avenant se fait dans les conditions prévues par l'article L. 2261-3 du code du travail.

Article 10 | Dépôt et extension

Le présent avenant sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par le code du travail, en vue de son extension. Ces formalités seront accomplies par le secrétariat de la CPPNI.

Fait à Paris, le 26 octobre 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3381 | Convention collective nationale

IDCC : 2941 | **AIDE, ACCOMPAGNEMENT, SOINS ET SERVICES À DOMICILE (BAD)**

Avenant n° 51-2022 du 23 mars 2022
relatif aux salaires

NOR : ASET2251438M

IDCC : 2941

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

FNAAFP CSF ;
UNADMR ;
UNA ;
ADEDOM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FSS CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le Smic a augmenté de 2,2 % au 1^{er} octobre 2021 et de 0,9 % au 1^{er} janvier 2022. Le premier niveau de salaire conventionnel se retrouve donc mécaniquement sous le Smic.

Selon l'article III-12 de la convention collective, « les partenaires sociaux s'engagent à négocier le salaire minima hiérarchique à chaque augmentation du Smic. »

En outre, cette augmentation remet en question les modalités de progression salariale prévues par les dispositions de l'avenant n° 43 entre les échelons, dans une logique de parcours.

Les parties signataires du présent avenant ont donc décidé des dispositions suivantes :

Article 1^{er}

Les articles III-12, 13.2, 16.2 de la convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile (BAD) sont modifiés comme suit :

« Article 12 | Principes de rémunération

Le salaire minima hiérarchique est constitué d'un salaire de base auquel s'ajoutent des ECR dans les conditions définies à l'article 19.

Le salaire de base résulte du produit de la valeur du point par un coefficient, exprimé pour un temps plein à 35 heures par semaine (151,67 heures par mois). Le salaire de base est calculé au prorata du temps de travail du salarié.

La valeur du point est de 5,51 euros.

Les éléments complémentaires de rémunération se définissent en fonction :

- de l'ancienneté dans l'emploi ;
- du diplôme ;
- de la formation et des spécificités de l'intervention (expérience, complexité de la mission, contraintes particulières).

Les modalités de calcul des ECR sont précisées au chapitre III du présent titre.

Les partenaires sociaux s'engagent à négocier le salaire minima hiérarchique à chaque augmentation du Smic.

Article 13.2 | Salaire de base à temps plein des employé(e)s de degré 1 et 2 de la filière d'intervention, en fonction des échelons

Filière Intervention : employé(e) degré 1			Filière intervention : employé(e) degré 2		
Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
Coefficient 291	Coefficient 304	Coefficient 324	Coefficient 344	Coefficient 359	Coefficient 383

Article 16.2 | Salaire de base des employé(e)s de degré 1 et 2 de la filière support, en fonction des échelons

Filière support : employé(e) degré 1			Filière support : employé(e) degré 2		
Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
Coefficient 291	Coefficient 304	Coefficient 324	Coefficient 344	Coefficient 359	Coefficient 383

Article 2 | Autres dispositions du titre III

Les autres dispositions non visées à l'article précédent restent inchangées.

Article 3 | Durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4 | Date d'entrée en vigueur. Agrément

Conformément à l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles, le présent avenant est transmis, pour agrément, au ministre des solidarités et de la santé.

L'avenant prendra effet le 1^{er} janvier 2022, sous réserve de son agrément.

Article 5 | Extension

Les partenaires sociaux demandent également l'extension du présent avenant.

Par nature, l'avenant s'applique à l'ensemble des structures de la branche, quelle que soit leur taille, y compris celles employant moins de 50 salariés.

Fait à Paris, le 23 mars 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3381 | Convention collective nationale

IDCC : 2941 | **AIDE, ACCOMPAGNEMENT, SOINS ET SERVICES À DOMICILE (BAD)**

Avenant n° 52-2022 du 23 mars 2022

relatif aux salaires

NOR : ASET2251439M

IDCC : 2941

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

FNAAFP CSF ;

UNADMR ;

UNA ;

ADEDOM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FSS CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le Smic a augmenté de 2,2 % au 1^{er} octobre 2021 et de 0,9 % au 1^{er} janvier 2022. Le premier niveau de salaire conventionnel se retrouve donc mécaniquement sous le Smic.

Les pouvoirs publics ont annoncé une nouvelle augmentation du Smic, dans les tous prochains mois, en raison de la forte hausse de l'inflation.

Selon l'article III-12 de la convention collective, « les partenaires sociaux s'engagent à négocier le salaire minima hiérarchique à chaque augmentation du Smic. »

En outre, ces augmentations remettent en question les modalités de progression salariale prévues par les dispositions de l'avenant n° 43 entre les échelons, dans une logique de parcours.

Les parties signataires du présent avenant ont donc décidé des dispositions suivantes :

(Voir page suivante.)

Article 1^{er}

Les articles III-12, 13.2, 16.2 de la convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile (BAD) sont modifiés comme suit :

« Article 12 | *Principes de rémunération*

Le salaire minima hiérarchique est constitué d'un salaire de base auquel s'ajoutent des ECR dans les conditions définies à l'article 19.

Le salaire de base résulte du produit de la valeur du point par un coefficient, exprimé pour un temps plein à 35 heures par semaine (151,67 heures par mois). Le salaire de base est calculé au prorata du temps de travail du salarié.

La valeur du point est de 5,62 euros.

Les éléments complémentaires de rémunération se définissent en fonction :

- de l'ancienneté dans l'emploi ;
- du diplôme ;
- de la formation et des spécificités de l'intervention (expérience, complexité de la mission, contraintes particulières).

Les modalités de calcul des ECR sont précisées au chapitre III du présent titre.

Les partenaires sociaux s'engagent à négocier le salaire minima hiérarchique à chaque augmentation du Smic.

Article 13.2 | *Salaire de base à temps plein des employé(e)s de degré 1 et 2 de la filière d'intervention, en fonction des échelons*

Filière intervention : employé(e) degré 1			Filière intervention : employé(e) degré 2		
Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
Coefficient 291	Coefficient 304	Coefficient 324	Coefficient 344	Coefficient 359	Coefficient 383

Article 16.2 | *Salaire de base des employé(e)s de degré 1 et 2 de la filière support, en fonction des échelons*

Filière support : employé(e) degré 1			Filière support : employé(e) degré 2		
Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
Coefficient 291	Coefficient 304	Coefficient 324	Coefficient 344	Coefficient 359	Coefficient 383

Article 2 | *Autres dispositions du titre III*

Les autres dispositions non visées à l'article précédent restent inchangées.

Article 3 | *Durée de l'avenant*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4 | *Date d'entrée en vigueur. Agrément*

Conformément à l'article L. 314-6 du code du l'action sociale et des familles, le présent avenant est transmis, pour agrément, au ministre des solidarités et de la santé.

L'avenant prendra effet le 1^{er} juillet 2022, sous réserve de son agrément.

Article 5 | *Extension*

Les partenaires sociaux demandent également l'extension du présent avenant.

Par nature, l'avenant s'applique à l'ensemble des structures de la branche, quelle que soit leur taille, y compris celles employant moins de 50 salariés.

Fait à Paris, le 23 mars 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **3238** | **PRODUCTION ET TRANSFORMATION DES PAPIERS
ET CARTONS**
(29 janvier 2021)

Avenant n° 2 du 6 octobre 2022
relatif aux frais de santé

NOR : ASET2251444M

IDCC : 3238

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

UNIDIS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FILPAC CGT ;

FCE CFDT ;

FG FO construction,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Depuis le 1^{er} janvier 2016, toutes les entreprises du secteur privé doivent être en mesure d'offrir à leurs salariés une couverture minimale obligatoire en matière de remboursement des frais de santé.

Aux termes de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, la mise en place de cette couverture minimale obligatoire s'est effectuée en trois étapes : dans le cadre d'une convention ou d'un accord de branche ou, à défaut, dans le cadre d'un accord collectif d'entreprise ou, enfin, par décision unilatérale de l'employeur (articles L. 911-7 et D. 911-1 et suivants du code de la sécurité sociale).

C'est dans ce cadre et dans une démarche d'attractivité de la branche, que les partenaires sociaux ont engagé des négociations afin que les entreprises relevant du champ d'application du présent accord offrent à l'ensemble de leurs salariés une couverture complémentaire frais de santé obligatoire qui garantit un niveau minimal de remboursement des frais engagés par le salarié à l'occasion de la maladie, de la maternité ou de l'accident.

Cette couverture minimale dénommée « panier de soins minimal » comprend la prise en charge totale ou partielle des dépenses énumérées par les articles L. 911-7 et D. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Les parties signataires ont entendu, par le présent accord, définir le montant de la cotisation minimale, la répartition employeur/salarié de la cotisation, les garanties complémentaires frais de santé au regard de ces cotisations ainsi que le financement mutualisé de garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité.

Un accord-cadre avec les partenaires sociaux et les organismes recommandés viendra préciser les modalités de mise en œuvre du régime frais de santé ainsi que les engagements de ces organismes.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord est conclu dans le champ d'application de la convention collective nationale de la production et de la transformation des papiers et cartons du 29 janvier 2021 (IDCC 3238).

Il annule et remplace l'accord relatif aux frais de santé en annexe de la convention collective convention collective nationale de la production et de la transformation des papiers et cartons du 29 janvier 2021.

Article 2 | Objet

Cet accord instaure :

- Un régime de complémentaire santé à adhésion collective, obligatoire et responsable ;
- le financement mutualisé de garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité ;
- une recommandation réalisée dans le cadre de la procédure prévue à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Article 3 | Obligations minimales des entreprises

Toutes les entreprises, même celles n'adhérant pas à un organisme recommandé, doivent appliquer *a minima* :

- Les garanties fixées dans les tableaux en annexe de cet accord ;
- les taux et la clef de répartition des cotisations du régime de base prévus à l'article 5.1 ;
- le financement des garanties présentant un degré élevé de solidarité visé à l'article 7.

Article 4 | Bénéficiaires

4.1. Adhésion obligatoire des salariés et dispenses

La complémentaire santé bénéficie à l'ensemble des salariés.

Les mandataires sociaux, qui ne sont pas titulaires d'un contrat de travail, mais qui, sur le fondement de l'article L. 311-3 du code de la sécurité sociale, sont assimilés à des salariés peuvent adhérer au présent régime.

Tout salarié qui ne demande pas à bénéficier d'une dispense doit adhérer.

En plus des dispenses légales, à condition de respecter toutes les règles ouvrant droit aux exonérations, peuvent être dispensés d'adhésion les catégories de salariés suivantes :

- Les salariés et apprentis sous contrat à durée déterminée ou en contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois ;
- les salariés à temps partiel et les apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;
- les salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale ;

- les salariés qui bénéficient d’une couverture collective, y compris en tant qu’ayants droit, dans le cadre d’un dispositif de complémentaire santé conforme à ceux fixés par arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale.

Les employeurs doivent être en mesure de produire la demande écrite de dispense des salariés concernés et fournir chaque année les éventuels justificatifs requis. Cette demande comporte la mention selon laquelle le salarié a été préalablement informé par l’employeur des conséquences de son choix.

La dispense du salarié n’est pas irrévocable et n’empêche pas le salarié d’adhérer ultérieurement au régime.

4.2. Adhésion facultative de certains ayants-droits

Peuvent également, à titre facultatif, adhérer au régime complémentaire santé, en contrepartie d’une cotisation spécifique, à la charge du salarié, sauf décision plus favorable de l’employeur :

- Le conjoint, le concubin de l’assuré ou la personne avec laquelle l’assuré a conclu un pacte civil de solidarité (Pacs) bénéficiant des prestations en nature de la sécurité sociale ;
- les enfants de l’assuré, de son conjoint ou de son concubin ou de la personne avec laquelle il a conclu un pacte civil de solidarité (Pacs), à charge au sens du contrat d’assurance.

Article 5 | Cotisations

Les cotisations mentionnées ci-dessous incluent les taxes et toute autre cotisation ou contribution fiscale ou sociale ou la Puma (protection universelle maladie), applicables conformément à la législation en vigueur à la date du versement de la cotisation et telles qu’elles sont en vigueur à la date de signature du présent avenant.

Elles comprennent le financement du dispositif de portabilité.

Elles garantissent également les prestations décrites en annexe et le financement des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité de l’article 7.

5.1. Cotisations du régime de base

Les tableaux suivants définissent les cotisations minimales du régime de base :

Régime général		Cotisations en pourcentage du PMSS
Base	Salarié obligatoire	1,48 %
	Conjoint facultatif	1,58 %
	Enfant facultatif	0,96 %

Régime local		Cotisations en pourcentage du PMSS
Base	Salarié obligatoire	0,89 %
	Conjoint facultatif	0,94 %
	Enfant facultatif	0,57 %

Les cotisations ci-dessus afférentes à la couverture obligatoire du salarié sont réparties, à ce jour, comme suit :

- 50 % minimum à la charge de l’employeur ;
- 50 % maximum à la charge du salarié.

5.2 Cotisations des garanties complémentaires

Parallèlement au régime de base, les salariés et leurs ayants-droits ont la possibilité de souscrire à des garanties complémentaires dont les cotisations minimales sont fixées dans les tableaux suivants :

Régime général		Cotisations en pourcentage du PMSS
Option 1	Salarié obligatoire	1,67 %
	Salarié facultatif option 1 – Base	0,20 %
	Conjoint facultatif	1,78 %
	Enfant facultatif	1,03 %
Option 2	Salarié obligatoire	1,87 %
	Salarié facultatif option 2 – Base	0,41 %
	Salarié facultatif option 2 – Option 1	0,21 %
	Conjoint facultatif	1,99 %
	Enfant facultatif	1,10 %

Régime local		Cotisations en pourcentage du PMSS
Option 1	Salarié obligatoire	1,07 %
	Salarié facultatif option 1 – Base	0,20 %
	Conjoint facultatif	1,14 %
	Enfant facultatif	0,64 %
Option 2	Salarié obligatoire	1,27 %
	Salarié facultatif option 2 – Base	0,41 %
	Salarié facultatif option 2 – Option 1	0,21 %
	Conjoint facultatif	1,35 %
	Enfant facultatif	0,72 %

La cotisation supplémentaire servant au financement de ces options ainsi que leurs éventuelles évolutions, sont à la charge exclusive du salarié, sauf amélioration du régime mise en œuvre de manière collective obligatoire au sein de l'entreprise.

5.3. Incidences en cas de suspension du contrat de travail

L'adhésion des salariés au présent régime est maintenue en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient pendant cette période :

- soit d'un maintien total ou partiel de salaire ;
- soit d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers ;
- soit d'un revenu de remplacement versé par l'employeur.

Dans ces hypothèses, l'entreprise verse la même contribution que pour les salariés actifs pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée. Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisations.

Dans les cas de suspension du contrat de travail ne donnant pas lieu à un maintien total ou partiel de salaire ou au versement d'indemnités journalières financées au moins pour partie par l'employeur ou au versement d'un revenu de remplacement par l'employeur, la suspension du contrat de travail entraîne la suspension du bénéfice du présent régime pour le salarié concerné et la suspension du financement patronal y afférent. Toutefois, ces salariés auront la possibilité de continuer d'adhérer au régime pendant la période de suspension de leur contrat de travail, sous réserve de s'acquitter de l'intégralité de la cotisation (part patronale et part salariale).

Article 6 | Garanties frais de santé

Les garanties de complémentaire santé sont résumées en annexe de cet accord.

Les prestations du présent régime sont responsables et respectent les obligations de prise en charge minimales et les plafonds fixés par l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale et ses textes d'application.

Les compléments de garantie destinés à améliorer la couverture des salariés, ainsi que les options au profit des ayants-droits doivent être proposés aux salariés et sont indissociables des prestations minimales.

Les prestations sont assurées, sans questionnaire ou visite médicale, à compter de la date d'effet de la garantie ou à compter de l'embauche du salarié.

Article 7 | Garanties présentant un degré élevé de solidarité

Le présent régime permet aux salariés des entreprises de la branche, au travers du degré élevé de solidarité que les partenaires sociaux définissent, de bénéficier de prestations à caractère non contributif.

7.1. Définition des garanties

Les partenaires sociaux décident de gérer l'ensemble des garanties présentant un degré élevé de solidarité telles que définies par le code du travail :

- la prise en charge, totale ou partielle, de la cotisation de tout ou partie des salariés ou apprentis, selon les critères en vigueur ;
- le financement d'actions de prévention concernant les risques professionnels ou d'autres objectifs de la politique de santé ;
- la prise en charge de prestations d'action sociale.

7.2. Orientations et contrôle

Les orientations des actions de prévention ainsi que les règles de fonctionnement et les modalités d'attribution des prestations d'action sociale sont déterminées par la commission paritaire de contrôle et de gestion (CPCG) prévue par l'accord relatif à la prévoyance en annexe de la convention collective nationale de la production et de la transformation des papiers et cartons du 29 janvier 2021 (IDCC 3238).

La CPCG contrôle également la mise en œuvre de ces orientations.

7.3. Financement

Le financement des garanties est assuré par une part de 2 % des cotisations du régime, quel que soit l'organisme auprès duquel l'entreprise est assurée.

7.4. Gestion mutualisée des garanties

Toutes les garanties sont financées et gérées de manière mutualisée pour l'ensemble des entreprises de la branche y compris pour celles n'ayant pas choisi d'adhérer à l'un des organismes recommandés.

À cet effet il est créé un fond désigné par les termes « fonds paritaire frais de santé » (FPFS), auquel toutes les entreprises relevant du champ d'application du présent accord sont tenues de cotiser.

Le choix et les modalités de fonctionnement de ce fonds sont déterminées par la CPCG.

À la date de signature de l'accord, le fonds percevant et finançant ces prestations est géré par :

■ Prodigeo, société anonyme à directoire et conseil de surveillance, régie par le code des assurances, RCS Paris B 482.011.269 et dont le siège social est 7, rue du Regard, 75006 Paris.

Article 8 | *Recommandation*

8.1. Organismes recommandés

Une procédure de mise en concurrence a été organisée au terme de laquelle la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation a procédé à la recommandation de :

- l'APGIS, institution de prévoyance, agréée par le ministère chargé de la sécurité sociale sous le numéro 930, régie par les articles L. 931-1 et suivants du code de la sécurité sociale et dont le siège social est 12, rue Massue, 94684 Vincennes Cedex ;
- Harmonie Mutuelle, mutuelle soumise au code de la mutualité, immatriculée sous le numéro Siren 538 518 473 et dont le siège social est 143, rue Blomet, 75015 Paris ;
- Prodigeo, société anonyme à directoire et conseil de surveillance, régie par le code des assurances, RCS Paris B 482.011.269 et dont le siège social est 7, rue du Regard, 75006 Paris.

Afin de garantir l'équilibre du présent régime, les entreprises sont invitées à adhérer à l'un de ces organismes.

8.2. Modalités de réexamen de la recommandation

Les modalités d'organisation de la recommandation seront réexaminées par les partenaires sociaux, dans un délai maximum de 5 ans à compter de la date d'effet du présent avenant, soit jusqu'au 31 décembre 2027.

À cette fin, les parties signataires se réuniront au premier semestre 2027.

D'autre part, en cas de non-respect des engagements d'un ou des organismes recommandés ou en cas de déséquilibre financier, la recommandation pourra être réexaminée par les partenaires sociaux durant toute la période quinquennale.

Article 9 | *Cessation des garanties*

Sous réserve des hypothèses de maintien de droits prévues par l'article 10, les présentes garanties cessent en cas de :

- rupture du contrat de travail ;
- liquidation totale et définitive de la pension d'assurance vieillesse d'un régime obligatoire du salarié ;
- décès du salarié ;
- dénonciation du présent accord collectif dans les conditions légales.

Article 10 | *Maintien des garanties*

Les garanties de frais de santé du présent accord sont maintenues au profit des anciens salariés et des ayants-droits conformément aux conditions et modalités prévues par la loi (article L. 911-8 du code de la sécurité sociale et article 4 de la loi Évin n° 89-1009 du 31 décembre 1989).

Article 11 | *Suivi du régime*

Le régime sera suivi par la commission paritaire de contrôle et de gestion (CPCG) prévue par l'accord relatif à la prévoyance en annexe de la convention collective convention collective nationale de la production et de la transformation des papiers et cartons du 29 janvier 2021.

Au regard de la technicité de certains sujets, la commission pourra faire appel à des conseils ou experts extérieurs.

Article 12 | *Procédure de dépôt et d'extension*

Le présent accord sera 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 pour la totalité du présent accord et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie ou ne nécessite pas de mesures spécifiques ou un traitement différencié pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 13 | *Date d'application et durée de l'accord*

Le présent accord entre en vigueur le 1^{er} janvier 2023 pour une durée indéterminée.

Cependant, les entreprises dont le régime interne de frais de santé n'assure pas des garanties au moins équivalentes (pour un accord d'entreprise) ou n'est pas plus favorable (pour une décision unilatérale) que le régime institué par le présent accord, auront jusqu'au 31 juillet 2023 pour se mettre en conformité.

Les procédures de révision et de dénonciation de cet accord sont celles prévues par le code du travail.

Fait à Paris, le 6 octobre 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe Tableaux des garanties frais de santé

Remboursement total dans la limite des frais réels remboursement sécurité sociale inclus (si non précisé).

		Base	Base + Option 1	BASE + Option 2
FRAIS D'HOSPITALISATION	Frais de séjour	200% BR	200% BR	200% BR
	Honoraires (signataires DPTM *)			
	Actes de chirurgie (ADC)	220% BR	250% BR	300% BR
	Actes d'anesthésie (ADA)			
	Actes d'obstétrique (ACO)			
	Actes techniques médicaux (ATM)			
	Honoraires (non-signataires DPTM *)			
	Actes de chirurgie (ADC)	200% BR	200% BR	200% BR
	Actes d'anesthésie (ADA)			
	Actes d'obstétrique (ACO)			
	Actes techniques médicaux (ATM)			
	Forfait Hospitalier	100% FR	100% FR	100% FR
	Forfait actes lourds	100% FR	100% FR	100% FR
	Chambre particulière Conventionnée jour/nuît (avec nuitée) Conventionnée de jour (sans nuitée)	100% FR limité à 2% du PMSS limité à 1% du PMSS	100% FR limité à 2,5% du PMSS limité à 1,25% du PMSS	100% FR limité à 3% du PMSS limité à 1,5% du PMSS
	Personne accompagnante d'un enfant de moins de 16 ans	100% FR limité à 1,5% PMSS / jour	100% FR limité à 2% PMSS / jour	100% FR limité à 3% PMSS / jour

FRAIS MEDICAUX	Consultation - visites : Généralistes (signataires DPTM *)	100% BR	100% BR	100% BR
	Consultation - visites : Généralistes (non-signataires DPTM *)	100% BR	100% BR	100% BR
	Consultation - visites : Spécialistes signataires (signataires DPTM *)	220% BR	220% BR	220% BR
	Consultation - visites : Spécialistes (non-signataires DPTM *)	200% BR	200% BR	200% BR
	Médicaments remboursés Ss	100% BR	100% BR	100% BR
	Analyses et examens de biologie	100% BR	100% BR	100% BR
	Auxiliaires médicaux	100% BR	100% BR	100% BR
	Actes de petite chirurgie (ADC) et actes techniques médicaux (ATM) (signataires DPTM*)	170% BR	170% BR	170% BR
	Actes de petite chirurgie (ADC) et actes techniques médicaux (ATM) (non- signataires DPTM*)	150% BR	150% BR	150% BR
	Radiologie, actes d'imagerie médicale (ADI) et actes d'échographie (ADE) (signataires DPTM*)	150% BR	160% BR	170% BR
	Radiologie, actes d'imagerie médicale (ADI) et actes d'échographie (ADE) (non- signataires DPTM*)	130% BR	140% BR	150% BR

	Matériel médical : Orthopédie et autres prothèses
	Prothèses auditives (classe 2 max de 1700 € RSS inclus)
	Piles et autres consommables ou accessoires remboursés Sécurité sociale Transport accepté par la Ss

200 % BR	
Classe 1	Classe 2
100% du PLV (***)	20% PMSS plus de 20 ans 300 € jusqu'à 20 ans (Min 100% BR)
100% BR	
100% BR	

200 % BR	
Classe 1	Classe 2
100% du PLV (***)	20% PMSS plus de 20 ans 300 € jusqu'à 20 ans (Min 100% BR)
100% BR	
100% BR	

200 % BR	
Classe 1	Classe 2
100% du PLV (***)	1700 € par oreille
100% BR	
100% BR	

DENTAIRE	Soins dentaires
	Onlays/inlays
	Orthodontie :
	Remboursée par la Ss
	Non remboursée par la Ss
	Prothèse et soins prothétiques non remboursés (codés ayant une BR)
	Implantologie (par an et par bénéficiaire)
Prothèses dentaires remboursées:	

100% BR	100% BR
100% BR (**)	100% BR (***)
-	-
300% BR	320% BR
250% BRR	250% BRR
7% PMSS par an et par bénéficiaire	8% PMSS par an et par bénéficiaire
20% PMSS par an et par bénéficiaire	23% PMSS par an et par bénéficiaire
Panier 100% maîtrisé	Panier 100% maîtrisé et panier libre

100% BR	100% BR
100% BR (**)	100% BR (***)
-	-
350% BR	350% BR
250% BRR	250% BRR
10% PMSS par an et par bénéficiaire	10% PMSS par an et par bénéficiaire
25% PMSS par an et par bénéficiaire	25% PMSS par an et par bénéficiaire
Panier 100% maîtrisé	Panier 100% maîtrisé et panier libre

	Remboursées par la Ss : dents du sourire (incisives, canines, prémolaires)	250% BR ^(**)	Dans la limite de 900 € (hors RSS) par an et par bénéficiaire (au-delà garantie à 125% BR)	100% du PLV ^(***)	125% BR	100% du PLV ^(***)	325% BR ^(**) 280% BR ^(**) 200% BR ^(**)	Dans la limite de 1 050 € (hors RSS) par an et par bénéficiaire (au-delà garantie à 125% BR)	450% BR ^(**) 350% BR ^(**) 200% BR ^(**)	Dans la limite de 1 450 € (hors RSS) par an et par bénéficiaire (au-delà garantie à 125% BR)
	Remboursées par la Ss : dents de fond de bouche	220% BR ^(**)							100% du PLV ^(***)	
	Inlays-core	150% BR ^(**)								

OPTIQUE Conditions de renouvellement et de définition des classes A et B conformément à l'arrêté du 3 décembre 2018 et garanties dans les limites fixées par le décret du 12 janvier 2019	Verres et montures	Classe B	Classe B	Classe B
	Verres	100% du PLV ^(***)	100% du PLV ^(***)	100% du PLV ^(***)
	Monture			
	lentilles prescrites (acceptées)	3% PMSS par an et par bénéficiaire (min 100% BR)	4,5% PMSS par an et par bénéficiaire (min 100% BR)	6,5% PMSS par an et par bénéficiaire (min 100% BR)
	lentilles prescrites (refusées, jetables)	3% PMSS par an et par bénéficiaire	4,5% PMSS par an et par bénéficiaire	6,5% PMSS par an et par bénéficiaire
	Chirurgie réfractive (par œil)	20% PMSS par an et par bénéficiaire	23% PMSS par an et par bénéficiaire	25% PMSS par an et par bénéficiaire
ACTES DE PREVENTION		100% BR	100% BR	100% BR

ACTES DIVERS	Cures thermales acceptées par la Ss	100% BR	100% BR	100% BR
	Patch anti-tabac, Contraception et Vaccins non remboursés	3% PMSS par an et par bénéficiaire	4,5% PMSS par an et par bénéficiaire	5% PMSS par an et par bénéficiaire
	Médecines non allopathiques (Ostéopathie, Etiopathie, Acupuncteur, Homéopathie) reconnus comme praticiens par les annuaires professionnels	30 € par séance dans la limite de 3 séances par an et par bénéficiaire	40 € par séance dans la limite de 4 séances par an et par bénéficiaire	50 € par séance dans la limite de 5 séances par an et par bénéficiaire

(*) : DPTM : OPTAM/OPTAM-CO Option Pratique Tarifaire Maîtrisée/ Option Pratique Tarifaire Maîtrisée - Chirurgie Obstétrique.

Les garanties concernées visent toutefois l'ensemble des dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée mentionnées à l'article L.871-1 du code de la sécurité sociale,

(**) Dans la limite du contrat responsable pour les montants définis pour le panier maîtrisé

(***) Dans la limite fixée par la réforme 100% santé

Directeur de la publication : Pierre Romain

165220480-001222

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
