



©rcfotostock - stock.adobe.com



**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



**PREMIÈRE
MINISTRE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction de l'information
légale et administrative

2023-04

28 janvier 2023



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° 2023-04 du 28 janvier 2023

Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion.....	3
Ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire	141

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2023-04 du 28 janvier 2023

Conventions, avenants et accords

	Pages
IDCC 44 Chimie-industrie : adhésion par lettre du 6 décembre 2022 de la FNCG à l'accord « Modification du régime conventionnel frais de santé » et à l'accord « Indemnisation des salariés placés en activité partielle » du 17 novembre 2022.....	5
IDCC 184-1611 Imprimerie de labeur. Logistique de communication : accord paritaire du 19 décembre 2022 relatif à la création d'une CPNEFP commune.....	6
IDCC 218 Sécurité sociale : avenant du 10 novembre 2022 à l'accord du 30 décembre 2013 relatif aux garanties conventionnelles apportées dans le cadre de l'évolution des réseaux.....	9
IDCC 218-3232 Sécurité sociale. Agents de direction : protocole d'accord du 10 novembre 2022 à l'accord du 30 décembre 2013 relatif aux garanties conventionnelles apportées dans le cadre de l'évolution des réseaux.....	11
IDCC 275-1391 Transport aérien. Manutention-aéroport : accord-cadre du 14 décembre 2022 relatif à la fusion des conventions collectives (CCN TAPS-CCR MNA).....	13
IDCC 292 Plasturgie : accord du 5 janvier 2023 relatif aux salaires au 1 ^{er} janvier 2023	19
IDCC 787 Experts-comptables : accord du 1 ^{er} décembre 2022 relatif au financement de la formation professionnelle	22
IDCC 897 Médecine-travail. Services-interentreprises : accord du 23 novembre 2022 relatif à la révision de la convention collective nationale et de son annexe II.....	24
IDCC 1411-2089 Ameublement-fabrication : accord du 17 novembre 2022 relatif aux mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle	31
IDCC 1487 Horlogerie-bijouterie. Commerce-détail : accord du 14 octobre 2022 relatif à l'égalité professionnelle femmes-hommes	36
IDCC 1516 Formation-organismes : avenant du 30 novembre 2022 relatif aux salaires minima conventionnels annuels bruts pour l'année 2023.....	43
IDCC 1516 Formation-organismes : avenant du 6 décembre 2022 à l'accord du 3 juillet 1992 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance	47
IDCC 1619 Cabinets dentaires : accord 8 décembre 2022 relatif à l'ajustement salarial au 1 ^{er} décembre 2022	52
IDCC 1631 Hôtellerie-plein air : avenant n° 5 du 30 décembre 2022 à l'accord du 3 juillet 2015 relatif au régime frais de santé	55

IDCC 1631 Hôtellerie-plein air : avenant n° 16 du 30 décembre 2022 à l'accord du 9 mars 2004 relatif à la prévoyance	63
IDCC 1686-1880 Audiovisuel-électronique-commerce. Ameublement-négoce : avenant n° 5 du 12 décembre 2022 à l'accord de méthode du 13 juin 2018 relatif à la négociation d'une convention collective commune aux activités liées à l'équipement de la maison ..	70
IDCC 1734 Artistes-interprètes. Télévision-émissions : avenant du 30 septembre 2022 relatif aux salaires minima conventionnels au 1 ^{er} octobre 2022.....	72
IDCC 2098 Prestataires-secteur tertiaire : avenant du 13 décembre 2022 relatif aux contributions des entreprises à la formation professionnelle continue	76
IDCC 2336 Habitat-logement accompagnés : accord n° 24 du 30 novembre 2022 relatif à la reconversion ou à la promotion par l'alternance (Pro-A).....	81
IDCC 2596 Coiffure : accord du 18 novembre 2022 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie	90
IDCC 3043 Propreté-entreprises : accord du 7 décembre 2022 relatif à l'agenda social prévisionnel 2023	113
IDCC 3205 Coopératives-consommateurs-salariés : accord du 30 septembre 2022 relatif à la liberté de choisir son avenir professionnel.....	114
IDCC 3212 Travaux publics : accord du 17 novembre 2022 relatif aux salaires minima hiérarchiques des cadres pour 2023	134
IDCC 3233 Ciments-industrie-fabrication : avenant 19 décembre 2022 relatif aux indemnités pour travail de nuit, du dimanche et des jours fériés	136

Accord(s) professionnel(s)

Industries électriques et gazières : accord du 14 décembre 2022 relatif à la durée des mandats des membres des commissions secondaires du personnel des entreprises de moins de 50 salariés.....	139
---	-----

Adhésion par lettre du 6 décembre 2022

de la FNCG

à l'accord « Modification du régime conventionnel frais de santé »
et à l'accord « Indemnisation des salariés placés en activité partielle »
du 17 novembre 2022

NOR : ASET2350089M

IDCC : 44

Paris, le 6 décembre 2022

Fédération nationale des industries de corps gras, 66, rue La Boétie, 75008 Paris.

Madame, Monsieur,

Conformément aux dispositions des articles L. 2261-3 et L. 2261-4 du code du travail, nous vous notifions par la présente, l'adhésion de la FNCG – Fédération nationale des industries de corps gras signataire de la convention collective nationale des industries chimiques (IDCC 44), à l'accord de branche portant modification du régime conventionnel frais de santé dans les industries chimiques et à l'accord relatif à l'indemnisation des salariés placés en activité partielle du 17 novembre 2022.

Le présent courrier d'adhésion est notifié à toutes les organisations signataires de l'accord sus-visé et fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail et du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

Le Président

Brochure n° 3138 | Convention collective nationale

IDCC : 184 | **IMPRIMERIES DE LABEUR ET INDUSTRIES GRAPHIQUES**

Brochure n° 3261 | Convention collective nationale

IDCC : 1611 | **ENTREPRISES DE LOGISTIQUE DE COMMUNICATION
ÉCRITE DIRECTE**

Accord paritaire du 19 décembre 2022

relatif à la création d'une CPNEFP commune

NOR : ASET2350090M

IDCC : 184, 1611

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

GMI ;

UNIIC ;

FESPA France ;

DMA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FILPAC CGT ;

FC CFTC ;

F3C CFDT ;

FPT CFTC ;

CGT-FO livre ;

IP CFE-CGC ;

PUB CGT/FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans un contexte économique et social qui amène les organisations d'employeurs et les organisations représentatives de salariés à favoriser l'émergence d'initiatives convergentes portant sur les problématiques de formation, d'emploi et de compétences, la CPPNI de l'imprimerie de

labeur et des industries graphiques (IDCC 184 élargie à l'IDCC 614) et la CPPNI de la logistique de communication écrite directe (IDCC 1611) ont organisé ce jour une réunion des deux CPPNI pour :

- acter des caractéristiques communes existantes entre les deux secteurs objet du présent accord ;
- identifier les complémentarités fortes qui structurent les conditions d'emploi de leurs personnels respectifs ;
- analyser les proximités en termes de conditions initiales de formation, de parcours, de diplômes, de titres et/ou de CQP et de profils de compétences.

Ainsi au vu de cet état des lieux partagé alors que, d'une part le secteur relevant de l'IDCC 1611 et celui relevant de l'IDCC 184 dépendent de l'OPCO des entreprises de proximité et de la même section paritaire professionnelle et que la logistique de communication écrite directe n'est pas dotée d'une CPNEFP propre, les deux secteurs susmentionnés se sont rapprochés pour créer une CPNEFP commune dont les principales missions et attributions seront les suivantes :

- étudier la situation de l'emploi, son évolution passée actuelle et future ;
- procéder ou faire procéder à toutes études permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi dans les deux secteurs ;
- effectuer toutes démarches utiles en vue de concourir au placement de salariés concernés par des licenciements économiques individuels ou collectifs ;
- promouvoir la politique de formation commune et spécifique aux secteurs concernés ;
- faire remonter à France compétences les propositions de ces deux branches portant sur les NPEC ;
- participer notamment à l'étude de référentiels de CQP ;
- et de manière générale remplir les missions définies par les textes légaux, réglementaires et conventionnels en vigueur.

À cet effet, les parties au présent accord se sont accordées sur les articles suivants :

Article 1^{er} | Création d'une CPNEFP commune

Une CPNEFP commune entre le secteur de l'imprimerie et des industries graphiques élargi aux industries de la sérigraphie et des procédés numériques connexes par l'arrêté du 23 janvier 2019 et le secteur de la logistique de communication écrite directe est ainsi créée.

Article 2 | Révision de l'accord du 24 mars 1970 portant sur les problèmes généraux de l'emploi, modifié par l'avenant du 19 décembre 1990 compte tenu de la création de la CPNEFP commune

L'accord du 24 mars 1970 a mis en place la CPNE pour la branche de l'imprimerie de labeur et des industries graphiques. Cet accord sera révisé compte tenu de la création d'une CPNEFP commune entre le secteur de l'imprimerie et des industries graphiques élargi aux industries de la sérigraphie et des procédés numériques connexes par l'arrêté du 23 janvier 2019 et le secteur de la logistique de communication écrite directe.

Article 3 | Modification du fonctionnement et de la composition de la CPNEFP imprimerie de labeur et industries graphiques et mise en œuvre d'un règlement intérieur

Le fonctionnement ainsi que la composition de la CPNEFP imprimerie de labeur et industries graphiques procédant de l'accord du 24 mars 1970 ainsi que de son avenant en date du 19 décembre 1990 sera modifié.

Et, pour tenir compte des spécificités du nouveau secteur – logistique de communication écrite directe – les signataires du présent accord conviennent de déterminer dans un règlement

intérieur les modalités de représentation et de fonctionnement de la nouvelle CPNEFP regroupant les deux secteurs.

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

Compte tenu des spécificités des deux branches composées majoritairement d'entreprises de moins de cinquante salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés dans le cadre de cet accord paritaire.

Article 5 | Date d'application

Le présent accord est applicable dès sa signature par les parties.

Article 6 | Dépôt et extension du présent accord

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente conformément aux dispositions du code du travail et les parties conviennent d'en demander l'extension à l'expiration du délai légal d'opposition.

Fait à Paris, le 19 décembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 218 | **ORGANISMES DE SÉCURITÉ SOCIALE**
(8 février 1957)

Avenant du 10 novembre 2022

à l'accord du 30 décembre 2013
relatif aux garanties conventionnelles apportées
dans le cadre de l'évolution des réseaux

NOR : ASET2350093M

IDCC : 218

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

UCANSS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEC FO ;

PSTE CFDT ;

SNFOCOS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Modification du préambule

À l'avant dernier paragraphe du préambule du protocole d'accord du 30 décembre 2013, après les mots « les conditions d'emploi » sont ajoutées les mots « et la santé ».

Après l'avant dernier paragraphe, il est ajouté la phrase suivante : « Il doit également prendre en compte l'impact environnemental de ces mesures. »

Article 2 | Modification de l'article 1^{er}

Au deuxième paragraphe de l'article 1^{er} du protocole d'accord du 30 décembre 2013, la date « 25 juin 1968 » est remplacée par « 18 septembre 2018 ».

Article 3 | Modification de l'article 3.2

Au deuxième paragraphe de l'article 3.2 du protocole d'accord du 30 décembre 2013, les mots « plan de formation continue initial » sont remplacés par les mots « plan de développement des compétences ».

Le dernier paragraphe de l'article 3.2 du protocole d'accord du 30 décembre 2013 est remplacé par ces deux paragraphes :

« Le salarié placé dans la situation visée à l'article 2 peut bénéficier, conformément à l'article 5 du protocole d'accord du 19 décembre 2019 relatif aux conséquences de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, de l'accompagnement d'un conseiller en évolution professionnelle afin de préparer son projet de formation, comme le projet de transition professionnelle.

Par ailleurs, un abondement de l'employeur sur le compte personnel de formation peut être accordé dans les conditions définies à l'article 11 du protocole d'accord du 19 décembre 2019 relatif aux conséquences de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel sur la formation professionnelle des personnels des organismes du régime général de sécurité sociale. »

Article 4 | Modification de l'article 3.3

Au septième paragraphe de l'article 3.3 du protocole d'accord du 30 décembre 2013, les mots « l'agent comptable » sont remplacés par les mots « le directeur comptable et financier ».

À l'avant dernier paragraphe de l'article 3.3 du protocole d'accord du 30 décembre 2013, après les mots « être locales, » sont ajoutés les mots « sinon ». Après les mots « régionales ou » sont ajoutés les mots « le cas échéant ».

Article 5 | Modification de l'article 12

Au premier paragraphe de l'article 12 du protocole d'accord du 30 décembre 2013, le chiffre « dix » est remplacé par « douze ».

Article 6 | Modification de l'article 13

À la première phrase de l'article 13 du protocole d'accord du 30 décembre 2013, la date du « 31 décembre 2022 » est remplacée par « 31 décembre 2028 ».

Article 7 | Dispositions d'application

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2028, terme de ses effets.

Il entre en vigueur au 1^{er} janvier 2023.

Il s'applique sous réserve de l'agrément prévu par le code de la sécurité sociale.

Il est d'application impérative pour l'ensemble des organismes du régime général de la sécurité sociale.

Fait à Montreuil, le 10 novembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **218** | **ORGANISMES DE SÉCURITÉ SOCIALE**
(8 février 1957)

Convention collective nationale

IDCC : **3232** | **ORGANISMES DU RÉGIME GÉNÉRAL DE SÉCURITÉ SOCIALE**
AGENTS DE DIRECTION
(18 septembre 2018)

Protocole d'accord du 10 novembre 2022

à l'accord du 30 décembre 2013
relatif aux garanties conventionnelles apportées
dans le cadre de l'évolution des réseaux

NOR : ASET2350092M

IDCC : 218, 3232

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

UCANSS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

FEC FO ;

PSTE CFDT ;

SNADEOS CFTC ;

SNFOCOS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'avenant du 10 novembre 2022 au protocole d'accord du 30 décembre 2013 relatif aux garanties conventionnelles apportées dans le cadre de l'évolution des réseaux sont applicables aux salariés relevant de la convention collective nationale de travail du 18 septembre 2018 des agents de direction des organismes du régime général de sécurité sociale.

Article 2

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2028, terme de ses effets.

Il entre en vigueur au 1^{er} janvier 2023.

Il s'applique sous réserve de l'agrément prévu par le code de la sécurité sociale.

Il est d'application impérative pour l'ensemble des organismes du régime général de la sécurité sociale.

Fait à Montreuil, le 10 novembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3177 | Convention collective nationale

IDCC : 275 | **TRANSPORT AÉRIEN**
(Personnel au sol)

Brochure n° 3234 | Convention collective régionale

IDCC : 1391 | **MANUTENTION ET NETTOYAGE SUR LES AÉROPORTS**
(Région parisienne)

Accord-cadre du 14 décembre 2022

relatif à la fusion des conventions collectives (CCN TAPS-CCR MNA)

NOR : ASET2350076M

IDCC : 275, 1391

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

FNAM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FAT UNSA ;

FGTE CFDT ;

FNST CGT ;

FEETS FO ;

FNEMA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord-cadre s'inscrit dans le cadre législatif et réglementaire relatif à la restructuration des branches, engagé par la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale et la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

En application des dispositions de l'article L. 2261-32 du code du travail, le ministre chargé du travail a engagé une procédure de fusion du champ d'application de la convention collective régionale concernant le personnel de l'industrie, de la manutention et du nettoyage sur les aéroports ouverts à la circulation publique – région parisienne (CCR MNA) avec celui de la convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien (CCN TAPS), considérée comme la branche de rattachement présentant des conditions sociales et économiques analogues.

Par arrêté de fusion en date du 23 janvier 2019 (publié au *Journal officiel* de la République française le 31 janvier 2019) le champ territorial et professionnel de la CCR MNA a été inclus dans celui de la CCNTAPS et les stipulations en vigueur de la CCR MNA ont été annexées à la CCNTAPS.

Conscientes des conséquences inhérentes à une telle fusion, soucieuses de privilégier un dialogue social responsable et équilibré au niveau de la branche du transport aérien, désireuses de planifier les effets de la fusion et eu égard à l'intérêt général attaché à la restructuration des branches professionnelles, les parties au présent accord-cadre relatif à la fusion de branches ont expressément fait le choix de procéder à la fusion des stipulations conventionnelles dont elles relèvent en deux temps :

- 1^{er} semestre 2023 : période de négociation d'un avenant à la CCN TAPS pour adapter certaines de ses stipulations en vue d'accompagner le rattachement de la CCR MNA à la CCN TAPS : pendant cette période la CCR MNA est annexée à la CCNTAPS. En conséquence :
 - la CCR MNA n'a vocation à s'appliquer qu'aux entreprises et salariés relevant du champ d'application défini à l'article 1^{er} de cette convention ;
 - les salariés et entreprises relevant du champ d'application de la CCN TAPS continuent d'être régis par les seules stipulations de ladite convention, à l'exclusion des stipulations de la CCR MNA ;
- au plus tard au 31 janvier 2024 et quoi qu'il en soit au premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension de l'avenant de révision de la CCNTA PS et de l'accord portant sur les mesures d'accompagnement au rattachement, il sera fait application à toutes les entreprises et salariés relevant de la CCR MNA des stipulations de la CCN TAPS adaptée – selon les spécificités et précisions déterminées aux articles 1^{er} et suivants du présent accord-cadre relatif à la fusion.

À défaut de signature d'un tel avenant visant à adapter certaines stipulations de la CCN TAPS, en application des dispositions de l'article L. 2261-33 du code du travail, les stipulations de la CCNTAPS en vigueur au 1^{er} février 2024 s'appliqueront à toutes les entreprises et salariés relevant de la CCR MNA à compter de cette date.

Enfin, il est rappelé que les accords de méthode à durée déterminée en date du 11 décembre 2019 sont arrivés à leur terme convenu, étant précisé qu'aucune négociation portant sur un accord de remplacement n'a été ouverte et entamée pendant la durée de ces accords de méthode.

Les négociations du présent accord-cadre relatif à la fusion, engagées le 18 octobre 2022, ont lieu dans le cadre de la CPPNI de l'aérien telle que pérennisée par l'arrêté du 18 janvier 2021 et suivant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans la branche du personnel au sol des entreprises de transport aérien (IDCC n° 0275) et du personnel de l'industrie, de la manutention et du nettoyage sur les aéroports ouverts à la circulation publique de la région parisienne (IDCC n° 1391) fixée par arrêté du 8 novembre 2021.

Article 1^{er} | Objet de l'accord-cadre relatif à la fusion

Le présent accord-cadre relatif à la fusion a pour objet de déterminer les modalités selon lesquelles l'ensemble des entreprises et salariés relevant des stipulations de la CCR MNA, feront application des stipulations de la CCN TAPS adaptée, selon les principes et spécificités précisées aux articles 3 et suivants du présent accord-cadre relatif à la fusion.

Article 2 | Portée de l'accord-cadre relatif à la fusion

Le présent accord est de portée générale. Compte tenu de la thématique du présent accord, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les partenaires

sociaux conviennent qu'il n'y a pas lieu de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3 | Principes directeurs de l'accord-cadre relatif à la fusion

Au plus tard le 31 janvier 2024 et quoi qu'il en soit au premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension de l'avenant de révision de la CCN TAPS et de l'accord portant sur les mesures d'accompagnement au rattachement :

- le champ d'application tel que défini à l'article 1^{er} de la CCN TAPS sera modifié afin d'y ajouter « les personnels de l'industrie de la manutention et du nettoyage sur les aéroports de la région parisienne ouverts à la circulation publique » ;
- l'ensemble des stipulations de la CCN TAPS adaptée s'appliquera aux salariés des entreprises relevant aujourd'hui du champ d'application de la CCR MNA.

Au plus tard le 31 janvier 2024, les stipulations de la CCR MNA seront, par l'effet de la fusion, caduques.

Article 4 | Adaptation de la CCN TAPS

Pendant la période de négociation visée en préambule (1^{er} semestre 2023), les parties au présent accord-cadre relatif à la fusion s'engagent à négocier l'adaptation de la CCN TAPS par un avenant de révision pour :

- mettre à jour à droit constant certaines stipulations de la CCN TAPS afin de tenir compte des dernières évolutions législatives ; ces stipulations sont listées en annexe I du présent accord ;
- aménager certaines stipulations de la CCN TAPS afin d'accompagner le rattachement de la CCR MNA ; ces stipulations à aménager sont listées en annexe II du présent accord.

Dans le cadre de la négociation de l'avenant de révision de la CCN TAPS portant sur les stipulations listées en annexes I et II, les parties conservent la possibilité d'étudier, le cas échéant et à la marge, des stipulations qui n'auraient pas été identifiées dans le présent accord.

Article 5 | Mesures d'accompagnement du rattachement de la CCR MNA à la CCN TAPS

5.1. Indemnité compensatrice de rattachement

Afin de compenser les effets induits par le rattachement des salariés relevant initialement de la CCR MNA et d'atténuer les différences en résultant (stipulations particulières listées à l'annexe III) les parties sont convenues du principe d'un versement d'une indemnité compensatrice de rattachement (ICR) au bénéfice des salariés dont le contrat de travail les liant à une entreprise relevant initialement de la CCR MNA est en cours au 31 janvier 2024.

Ainsi pendant la période de négociation visée en préambule (premier semestre 2023), les parties au présent accord-cadre relatif à la fusion s'engagent à négocier un accord portant sur les mesures d'accompagnement du rattachement de la CCR MNA à la CCN TAPS prévoyant le versement d'une indemnité compensatrice de rattachement (ICR).

Cet accord relatif aux mesures d'accompagnement précisera la définition de l'indemnité compensatrice de rattachement (conformément aux stipulations particulières listées dans l'annexe III) ainsi que les modalités d'application.

5.2. Système de concordance des classifications

Concernant les classifications, les parties conviennent d'appliquer l'accord portant sur l'annexe IV relative aux classifications professionnelles de la CCN TAPS du 19 juillet 2022.

En tout état de cause une table de concordance sera annexée à la CCN TAPS dans le cadre de l'avenant de révision de la CCN TAPS.

6.1. Durée et champ

Le présent accord forme un tout indivisible, il est conclu pour une durée indéterminée.

Il est annexé à la convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien du 22 mai 1959 étendue par arrêté du 10 janvier 1964 (*Journal officiel* du 21 janvier 1964 et rectificatif *Journal officiel* du 4 février 1964).

Le présent accord cessera de produire ses effets en cas d'échec des négociations de l'avenir de révision de la CCN TAPS et de l'accord portant sur les mesures d'accompagnement du rattachement de la CCR MNA à la CCN TAPS.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions légales en vigueur.

6.2. Formalités de dépôt

Conformément à la législation en vigueur, dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par les organisations syndicales représentatives, le présent accord fera l'objet d'un dépôt.

6.3. Modalités d'application de l'accord

Les dispositions du présent accord seront applicables à compter du 1^{er} janvier 2023.

Fait à Paris, le 14 décembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexes

Annexes à l'accord-cadre relatif à la fusion entre la convention collective régionale concernant le personnel de l'industrie, de la manutention et du nettoyage sur les aéroports de la région parisienne ouverts à la circulation publique (IDCC 1391) et de la convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien (IDCC 275)

Conformément à l'accord-cadre relatif à la fusion, les présentes annexes visent à identifier les stipulations de la CCN TAPS nécessitant des mises à jour ou devant faire l'objet d'aménagement pour accompagner le rattachement des salariés relevant de la CCR MNA. Des stipulations particulières à cette dernière pourront éventuellement relever de mesures d'accompagnement.

Annexe I Stipulations devant être mises à jour à droit constant suite aux évolutions législatives

Compte tenu des dernières évolutions législatives, les parties s'engagent à mettre à jour les articles suivants figurant dans la CCN TAPS :

- article 4 « Exercice de l'action syndicale » ;
- article 6 « Élections des représentants du personnel » ;
- article 7 « Délégués du personnel » ;
- article 8 « Comité d'entreprise » ;
- article 10 « Embauche, examens ou essais » ;
- article 14 « Déclassement » ;
- article 19 « Conseil de discipline » ;
- article 20 « Indemnité de licenciement » ;
- article 21 « Départ ou mise à la retraite du salarié » ;
- article 28 « Parentalité » ;
- article 30 « Congés exceptionnels pour événements de famille »^[1] ;
- article 31 « Service militaire » ;
- article 33 « Formation des représentants du personnel : dans les CHSCT des entreprises de moins de 300 salariés » ;
- article 37 « Indemnité de servitude ».

D'autres stipulations figurant dans les annexes catégorielles de la CCN TAPS feront également l'objet de mises à jour à droit constant :

■ Annexe I « Cadres » :

- article 1^{er} « Objet » ;
- article 3 « Période d'essai » ;
- article 12 « Départ en retraite ».

■ Annexe II « Agents de maîtrise et techniciens » :

- article 3 « Période d'essai » ;
- article 12 « Départ en retraite ».

[1] Création d'un alinéa visant l'article L. 3142-1-1 du code du travail relatif au congé de deuil.

■ Annexe III « Ouvriers et employés » :

- article 5 « Période d’essai » ;
- article 13 « Majoration pour travaux pénibles, dangereux ou insalubres » ;
- article 16 « Indemnité de départ à la retraite » ;
- article 17 « Habillement ».

Les interprétations des articles de la CCN TAPS validées en CPPNI seront intégrées à l’avenir de révision.

Annexe II Stipulations devant être aménagées

Afin d’accompagner le rattachement des salariés de la CCR MNA, les parties ont également convenu d’aménager certaines stipulations de la CCN TAPS fixées comme suit :

- article 1^{er} « Champ d’application » ;
- article 28 « Parentalité » ;
- article 37 « Indemnités de servitude ».

D’autres stipulations figurant dans les annexes catégorielles de la CCNTAPS feront également l’objet d’aménagement :

- annexe II « Agents de maîtrise et techniciens » : Article 7 « Indemnité panier » ;
- annexe III « Ouvriers et employés » : Article 11 « Indemnité panier » ;
- annexe I « Cadres » : création d’un article « Indemnité panier » ;
- annexe I « Cadres » et annexe II « Agents de maîtrise et techniciens » : création d’un article « Habillement » tel que rédigé dans l’article 17 de l’annexe III « Ouvriers et employés ».

Annexe III Stipulations particulières à la CCR MNA relevant de mesures d’accompagnement

Les parties ont également identifié les stipulations particulières à la CCR MNA relevant de mesures d’accompagnement fixées comme suit :

- article 31 de la CCR MNA « Prime coordinateur » ;
- article 32 de la CCR MNA « Prime de non accident » ;
- article 33 de la CCR MNA « Prime de vacances » ;
- article 34 de la CCR MNA « Prime de fin d’année (mode de calcul) » ;
- article 27 de la CCR MNA « Travail le dimanche (majoration) ».

Accord du 5 janvier 2023
relatif aux salaires au 1^{er} janvier 2023

NOR : ASET2350103M

IDCC : 292

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

Polyvia,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FCE CFDT ;

FEDECHIMIE FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Champ d'application de l'accord

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

Article 2 | Application de l'accord

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

Article 3 | Montants des minima mensuels

3.1. Barèmes des salaires minima mensuels

Le barème des salaires minima mensuels qui entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2023, sera le suivant :

(En euros.)

Coefficient	Valeur mensuelle
700	1 730
710	1 741

Coefficient	Valeur mensuelle
720	1 760
730	1 811
740	1 891
750	2 008
800	2 143
810	2 295
820	2 515
830	2 697
900	3 221
910	3 375
920	3 879
930	5 044
940	6 290

3.2. Assiette de comparaison

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

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

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

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

Article 4 | Prochaine négociation sur les salaires minima

Les parties conviennent d'engager la prochaine négociation sur les salaires minima à partir de novembre 2023. La première réunion sera consacrée à l'étude des données économiques et sociales de la branche ainsi qu'à l'expression des revendications des syndicats de salariés. À l'occasion de la réunion de décembre 2023 les organisations professionnelles d'employeurs formuleront leurs premières propositions.

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

Article 5 | Égalité salariale

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

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

Article 6 | Durée et formalités relatives à l'accord

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

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

Dans le cadre de la demande d'extension et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie ou ne nécessite pas de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés ou un traitement différencié. En revanche, les parties signataires indiquent que cet accord est sans nul doute un outil particulièrement utile pour des entreprises qui ne disposent pas des moyens techniques et humains pour concevoir un accord salarial et qu'à ce titre une extension est importante pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Fait à Paris, le 5 janvier 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3020 | Convention collective nationale

IDCC : **787** | **PERSONNEL DES CABINETS D'EXPERTS-COMPTABLES
ET DE COMMISSAIRES AUX COMPTES**

Accord du 1^{er} décembre 2022
relatif au financement de la formation professionnelle

NOR : ASET2350077M

IDCC : 787

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

IFEC ;

ECF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEC FO ;

F3C CFDT ;

FSE CGT ;

CFE-CGC EC CAC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre réformé du financement de la formation professionnelle issue de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, les partenaires sociaux confirment leur volonté de se doter de moyens financiers à même de porter la politique de formation de la branche professionnelle.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord s'applique aux cabinets visés à l'article 1.1 de la convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes du 9 décembre 1974 étendue ainsi qu'à leurs salariés.

Article 2 | Contribution conventionnelle

Les partenaires sociaux décident de reconduire, en plus de la contribution légale au développement de la formation professionnelle, la contribution conventionnelle afin de se doter des moyens nécessaires à la mise en place de leur politique de formation. Cette contribution est obligatoirement versée à l'OPCO désigné par la branche.

Cette contribution conventionnelle est de 0,3 % de la masse salariale, pour tous les cabinets de la branche de 11 à moins de 50 salariés.

Les partenaires sociaux considèrent qu'il n'y a pas lieu de prévoir d'autres modalités particulières aux cabinets de moins de 50 salariés.

Cette contribution a pour objet le développement de la formation professionnelle continue. Elle est mutualisée dans une section comptable à part au sein de l'OPCO et gérée par la section professionnelle paritaire.

Article 3 | Durée. Dépôt

Le présent accord est conclu pour une durée de 1 an, du 1^{er} janvier 2023 au 31 décembre 2023.

Il cessera de produire effet avec la collecte réalisée pour 2023 sur les salaires 2023.

Un bilan sera opéré dès que possible et quoiqu'il en soit avant l'échéance de l'accord avec les informations disponibles sur la collecte et l'utilisation des contributions légales et de la contribution conventionnelle afin de décider de sa reconduction éventuelle et/ou de sa révision.

Il fait l'objet des formalités de dépôt par le secrétariat de la commission paritaire qui est également mandaté pour demander son extension.

Article 4 | Révision

Le présent accord pourra être révisé sur proposition adressée aux organisations syndicales. Toute demande de révision devra faire l'objet d'un examen dans les 3 mois.

Fait à Paris, le 1^{er} décembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Accord du 23 novembre 2022

relatif à la révision de la convention collective nationale et de son annexe II

NOR : ASET2350084M

IDCC : 897

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

PRESANSE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SNPST ;

FSS CFDT ;

FFASS CFE-CGC ;

FEC FO,

d'autre part,

ont convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Préambule

Les partenaires sociaux entendent réviser les articles 5.1, 5.2, 5.3, 5.4, 6, 7 et 8 de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises, portant respectivement sur le droit syndical, les communications syndicales, le local syndical, les absences pour raisons syndicales, les délégués du personnel et le comité d'entreprise, compte tenu, notamment de l'obsolescence de ces articles au regard des évolutions législatives et réglementaires.

Pour rappel, l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales instaurent la fusion des institutions représentatives du personnel quelle que soit la taille de l'entreprise et la mise en place d'une instance unique désignée « comité social économique » (CSE). Les partenaires sociaux précisent que le CSE possède des attributions variant selon les effectifs de l'entreprise dont les seuils sont définis par le code du travail, et ajoutent que le comité social et économique doit être instauré dans les services depuis le 1^{er} janvier 2020.

En tout état de cause, les dispositions conventionnelles précitées nécessitent d'être adaptées au regard du cadre législatif et réglementaire.

Les partenaires sociaux souhaitent par ailleurs ajouter un article 5.1.2 sur les délégués syndicaux et modifier l'article 8 qui devient un article relatif au suivi de la carrière des représentants du personnel et des représentants syndicaux.

Enfin, ils souhaitent modifier l'article 6 de l'annexe II de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises, relatif à la participation aux congrès et assemblées statutaires. La volonté ici est d'augmenter le nombre de jours dont bénéficient les représentants de salariés désignés dans les conditions fixées par l'article 3.1 de l'annexe II à la convention collective précitée, pour participer à des congrès, assemblées statutaires, en y ajoutant la participation à des réunions confédérales.

Ils souhaitent également modifier l'article 5.3 de cette annexe, portant sur le remboursement des frais. En particulier, concernant le remboursement des frais d'hébergement, la volonté est de prendre en compte la fluctuation des prix des chambres d'hôtels à Paris selon les événements programmés dans la capitale.

Article 2 | Ajout d'un article 5.1.2 dans la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises

À la suite de l'article 5.1 de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises, les partenaires sociaux décident d'ajouter un article 5.1.2 rédigé comme suit :

« Article 5.1.2 | Délégués syndicaux

Le délégué syndical est un membre du personnel désigné par un syndicat représentatif dans le SPSTI qui a créé une section syndicale (institution créée par un syndicat comptant au moins 2 adhérents pour défendre les droits et intérêts des salariés qu'elle représente).

Le délégué syndical négocie des accords collectifs. Il représente son syndicat auprès de l'employeur pour lui formuler des propositions, des revendications ou des réclamations. Pour accomplir sa mission, le délégué syndical bénéficie de moyens. Les règles varient selon l'effectif du service. Il peut cumuler différents mandats.

■ Dans les SPSTI de moins de 50 salariés :

Dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires, dans un SPSTI de moins de 50 salariés, un syndicat représentatif peut désigner un membre de la délégation du personnel au comité social et économique (CSE), comme délégué syndical. Cette désignation est possible si le syndicat représentatif a créé une section syndicale.

Un seul délégué syndical peut être désigné parmi les membres titulaires de la délégation du personnel au CSE.

Dans les SPSTI de moins de 50 salariés, le crédit d'heures du délégué syndical est égal à 4 heures par mois.

La fonction de délégué syndical est compatible avec le mandat de membre de la délégation du personnel au CSE.

■ Dans les SPSTI de 50 à 499 salariés :

Dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires, dans un SPSTI d'au moins 50 salariés, un seul délégué syndical peut être désigné par un syndicat représentatif.

Le délégué syndical dispose, en fonction de la taille du SPSTI, d'un certain nombre d'heures de délégation pour se consacrer à l'exercice de ses fonctions.

Ce temps est considéré comme du temps de travail.

Dans les SPSTI de 50 à 150 salariés, le crédit d'heures du délégué syndical est égal à 12 heures par mois.

Dans les SPSTI de 151 à 499 salariés, le crédit d'heures du délégué syndical est égal à 18 heures par mois.

La fonction de délégué syndical est compatible avec les mandats suivants :

- membre de la délégation du personnel au comité social et économique (CSE) ;
- représentant syndical au CSE ;
- délégué syndical central.

Il est précisé que dans un SPSTI de moins de 300 salariés, le délégué syndical est automatiquement représentant syndical au CSE. Le délégué syndical élu au CSE doit faire un choix, au sein de cette instance, entre un mandat d'élus CSE et de représentant syndical au CSE, ces deux mandats n'étant pas compatibles.

■ Dans les SPSTI de 500 à 1 999 salariés :

Un syndicat représentatif peut désigner un délégué syndical supplémentaire si les 2 conditions suivantes sont réunies :

- avoir obtenu un ou plusieurs élus dans le collège des ouvriers et employés lors de l'élection du CSE ;
- avoir au moins 1 élu dans l'un des 2 autres collèges.

Ce délégué syndical est choisi parmi les candidats aux élections professionnelles. Ces candidats doivent avoir recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au 1^{er} tour des dernières élections au CSE.

Le crédit d'heures du délégué syndical est égal à 24 heures par mois.

Le délégué syndical supplémentaire dispose d'un crédit de 24 heures par mois.

La fonction de délégué syndical est compatible avec les mandats suivants :

- membre de la délégation du personnel au comité social et économique (CSE) ;
- représentant syndical au CSE ;
- délégué syndical central »

Au regard des dispositions précitées, dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires, le nombre de délégués syndicaux est fixé comme suit :

Effectif du SPSTI	Nombre de délégués syndicaux
De 50 à 999 salariés	1
De 1 000 à 1 999 salariés	2

Article 3 | Révision des articles 5.1, 5.2, 5.3, 5.4, 6, 7 et 8 de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises et numérotation nouvelle de l'article 8.1

Les partenaires sociaux décident de procéder aux modifications suivantes :

Ils décident de modifier l'article 5.1 comme suit :

« Article 5.1 | Droit syndical

Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion, ainsi que le droit, aussi bien pour les personnels occupés que pour les services de prévention et de santé au travail interentreprises qui les emploient, de s'associer pour la défense de leurs intérêts respectifs.

L'exercice du droit syndical est réglé par les textes législatifs et réglementaires en vigueur ainsi que par la présente convention collective. »

Les partenaires sociaux décident de modifier l'article 5.2 comme suit :

« Article 5.2 | *Communications syndicales*

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur les panneaux réservés à cet usage pour chaque organisation syndicale et distincts de ceux qui sont affectés aux communications du comité social et économique. Un exemplaire de ces communications syndicales est transmis à l'employeur ou son représentant simultanément à l'affichage.

Sans préjudice à l'application de cette disposition, les communications syndicales s'effectuent également via l'intranet du service de prévention et de santé au travail interentreprises quand il existe, dans un espace dédié.

Chaque organisation syndicale ou section syndicale au sein du SPSTI a, à sa disposition, une messagerie électronique dédiée à ses fonctions.

Il appartient à chaque SPSTI de faciliter le dialogue social par l'utilisation appropriée des outils numériques présents ou à venir.

Par ailleurs, une charte ou un accord d'entreprise peuvent définir les conditions et les modalités de diffusion des informations syndicales au moyen des outils numériques disponibles dans le service de prévention et de santé au travail interentreprises.

Il pourra être procédé à la diffusion des publications et des tracts de nature syndicale dans les conditions légales et réglementaires. Les lieux et heures de diffusion, si celle-ci ne se place pas aux heures d'entrée et de sortie du personnel, sont fixés par accord entre l'employeur ou son représentant et les organisations syndicales. »

Les partenaires sociaux décident de modifier l'article 5.3 comme suit :

« Article 5.3 | *Réunion syndicale*

Chaque section syndicale peut se réunir une fois par mois dans l'enceinte du service de prévention et de santé au travail interentreprises dans les locaux de travail suivant des modalités fixées par accord avec l'employeur. »

Les partenaires sociaux décident de modifier l'article 5.4 comme suit :

« Article 5.4 | *Local syndical*

Dans les services de prévention et de santé au travail interentreprises d'au moins 150 salariés, l'employeur met à la disposition des sections syndicales un local commun convenant à l'exercice de la mission de leurs délégués.

Ce local est distinct de celui des autres institutions représentatives du personnel.

Ce local doit être convenable, aménagé et doté du matériel nécessaire à son fonctionnement, comportant au minimum : tables, chaises, armoire, téléphone, imprimante et consommables (cartouches et papier). Il doit en outre permettre aux sections syndicales de bénéficier d'une connexion à internet indépendante et mutualisée.

Dans le cadre de l'exercice de leur mission, les délégués sont autorisés à utiliser le matériel professionnel mis à leur disposition. »

Les partenaires sociaux décident d'ajouter le paragraphe suivant à la fin de l'article 6, comme suit :

Article 6 | *Absence pour raisons syndicales*

Des autorisations d'absence non rémunérée peuvent être accordées aux salariés qui justifient, au moins une semaine à l'avance, d'une convocation écrite nominative de leur organisation syndicale pour assister à des congrès ou assemblées statutaires de

celle-ci, ou bien encore pour exercer leur mandat syndical national, régional ou départemental conformément aux dispositions des statuts de leur organisation.

L'autorisation est accordée pour autant que l'absence ne compromette pas la bonne marche du service. La décision motivée est transmise à l'intéressé dans les quarante-huit heures qui suivent le dépôt de la demande.

Ces absences ne viennent pas en déduction des congés annuels.

Aussi, des autorisations d'absence rémunérées sont accordées aux salariés souhaitant bénéficier d'un congé de formation économique, sociale et syndicale, dans les conditions législatives et réglementaires. »

Les partenaires sociaux décident de modifier l'article 7 comme suit :

« Article 7 | *Comité social et économique*

Conformément aux dispositions du code du travail, un comité social et économique est mis en place dans le Service de prévention et de santé au travail interentreprises dont l'effectif est d'au moins 11 salariés. Sa mise en place est obligatoire si l'effectif d'au moins 11 salariés, tel que déterminé selon les modalités fixées par le code du travail, est atteint pendant 12 mois consécutifs.

Les attributions, la composition et le fonctionnement du comité social et économique, de même que les modalités d'organisation des élections en vue de sa mise en place sont déterminées par le code du travail.

Sans préjudice des dispositions légales et réglementaires, les communications des représentants du personnel s'effectuent via l'intranet du service de prévention et de santé au travail quand il existe, dans un espace dédié.

Un accord d'entreprise peut définir les conditions et les modalités des informations des élus du comité social et économique au moyen des outils numériques disponibles dans les SPSTI. »

Les partenaires sociaux décident en outre que l'article 8.1 (« Les délégués de la commission médico-technique ») devient l'article 15.1 (changement de numérotation). Et l'article 8 est modifié comme suit :

« Article 8 | *Le suivi de la carrière des représentants du personnel et des représentants syndicaux*

Conformément aux dispositions légales, il est interdit à l'employeur de prendre en considération, l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière notamment de recrutement, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures de discipline et de rupture du contrat de travail.

Au début de son mandat, le représentant du personnel titulaire, le délégué syndical ou le titulaire d'un mandat syndical bénéficie, à sa demande, d'un entretien individuel avec son employeur portant sur les modalités pratiques d'exercice de son mandat au sein du SPSTI au regard de son emploi. Il peut se faire accompagner par une personne de son choix appartenant au personnel du SPSTI. Cet entretien ne se substitue pas à l'entretien professionnel prévue par le code du travail.

L'entretien professionnel réalisé au terme d'un mandat de représentant du personnel titulaire ou d'un mandat syndical permet de procéder au recensement de compétences éventuelles nouvelles acquises au cours du mandat et de réfléchir aux possibilités de valoriser l'expérience acquise. Conformément aux dispositions du code du travail, ce recensement est réservé au titulaire de mandat disposant d'heures de

délégation sur l'année représentant au moins 30 % de la durée de travail fixée dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans le SPSTI. »

Article 4 | Révision des articles 5.3 et 6 de l'annexe II de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises

Les partenaires sociaux décident de modifier l'article 5.3 de l'annexe II comme suit :

« Article 5.3 | Remboursement de frais

Les frais des représentants des organisations syndicales désignés dans les conditions fixées à l'article 3.1 sont remboursés par le représentant des employeurs, au vu des justificatifs originaux, dans les conditions suivantes :

- frais de transport : quel que soit le mode de transport utilisé, le remboursement est effectué dans la limite du tarif SNCF 2^e classe (ou celui de la RATP en région parisienne) pour le déplacement considéré ;
- frais d'hébergement : remboursement dans la limite de 180 % du tarif Urssaf ;
- frais de repas : remboursement dans la limite de 130 % du tarif Urssaf.

La demande de remboursement devra être adressée au secrétariat de la CPPNI dans 10 jours suivant les réunions, congrès, assemblées statutaires ou réunions confédérales.

Le remboursement devra être effectué dans les 10 jours calendaires suivant la demande.

Concernant le remboursement des frais d'hébergement, P... souhaite prendre en compte la fluctuation des prix des chambres d'hôtels à Paris, qui peuvent varier en fonction, principalement, des événements dans la capitale.

P... adaptera ainsi le montant des remboursements et étudiera les cas particuliers.

En outre, les représentants des organisations syndicales, salariés d'un SPSTI, bénéficient d'un remboursement de frais d'hébergement, dans les conditions du présent accord, correspondant à une nuit d'hôtel supplémentaire, dès lors que la durée de leur trajet est supérieure à 2 h 30 et qu'ils assistent aux réunions commençant à 9 h 30.

Le SPSTI, employeur, doit, dans ce cas, autoriser le salarié à quitter son poste de travail dans un délai compatible avec les contraintes de transport (sauf pour les réunions se tenant le lundi matin). Cette disposition consistant à octroyer une nuit d'hôtel supplémentaire ne s'applique que pour les représentants des organisations syndicales qui assistent à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation ou aux groupes de travail décidés paritairement.

Lorsqu'une réunion (groupe de travail ou commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation), planifiée en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, est annulée par P., les frais qui auraient été préalablement engagés seront remboursés par P. dans les conditions précitées. »

Les partenaires sociaux décident de modifier l'article 6 de l'annexe II comme suit (étant précisé que les articles 6.1, 6.2 et 6.3 portant respectivement sur le maintien de salaire, les pièces justificatives à fournir à P... et l'obligation d'information des services, sont inchangés).

Article 6 | Participation aux congrès, assemblées statutaires et réunions confédérales

Des autorisations exceptionnelles d'absence pour participer à des congrès, assemblées statutaires ou réunions confédérales sont accordées, dans la limite de 10 jours par an, par organisation syndicale représentative de salariés désignés dans les conditions fixées à l'article 3.1 susmentionné. »

Article 5 | Entreprises de moins de 50 salariés

En dehors des spécificités susmentionnées aux articles 5.1.2 de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises, le présent accord ne comporte pas de stipulation spécifique pour les services de prévention et de santé au travail interentreprises de moins de 50 salariés, dans la mesure où ses dispositions sont applicables à tous les services.

Article 6 | Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les parties rappellent que les présentes dispositions s'inscrivent dans le respect du principe de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 7 | Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il est applicable à compter de sa date de signature.

Article 8 | Révision

Chaque organisation signataire ou adhérente peut demander la révision du présent accord selon les modalités définies à l'article 4 de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises.

Article 9 | Dénonciation

Cet accord pourra être dénoncé, totalement ou partiellement, à tout moment, par les organisations signataires, dans les conditions prévues par l'article L. 2222-6 du code du travail, par lettre recommandée avec accusé de réception, et dans le respect d'un délai de préavis de 3 mois.

Article 10 | Dépôt et extension

Le présent accord établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail.

P... accomplira les formalités nécessaires, afin d'obtenir l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 23 novembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3155 | Convention collective nationale

IDCC : **1411** | **AMEUBLEMENT**
(Fabrication)

Brochure n° 3113 | Convention collective nationale

IDCC : **2089** | **INDUSTRIE DES PANNEAUX À BASE DE BOIS**

Accord du 17 novembre 2022

relatif aux mesures urgentes en faveur de l'emploi
et de la formation professionnelle

NOR : ASET2350095M

IDCC : 1411, 2089

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

UNAMA ;

UIPP ;

Ameublement français,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATIMAT-TP CFTC ;

FIBOPA CFE-CGC ;

FG FO construction ;

FNCB CFTD,

d'autre part,

Préambule

Les signataires du présent accord s'accordent sur l'absolue nécessité d'adapter rapidement le contexte économique très dégradé du secteur aux besoins des entreprises et des salariés.

À cette fin, les partenaires sociaux ont travaillé, dans le cadre du dialogue social de branche, d'une part sur un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique de l'emploi dans notre secteur et, d'autre part, sur les mesures d'accompagnement en faveur de la préservation de l'emploi.

1. Éléments conjoncturels

La branche de la fabrication de l'ameublement et de l'industrie des panneaux à base de bois comptait près de 15 000 entreprises au 31 décembre 2020. La majorité sont des petites entreprises, en effet 96 % ont moins de 10 salariés. On constate néanmoins une concentration des emplois dans les plus grandes puisque 5 % des entreprises représentent plus de 85 % des emplois.

La situation des entreprises de la branche ne cesse de se dégrader depuis le début de l'année 2022 en raison de l'explosion des coûts des matières premières et de la baisse de la demande.

À partir de 2021, les coûts de matières premières ont explosé de manière vertigineuse et historique. S'il existe une amélioration récente liée à la baisse de la demande, les prix restent extraordinairement élevés.

À titre d'exemple, le panneau brut, qui est le matériau le plus consommé pour la fabrication de meubles, a vu son prix augmenter de plus de 140 % de juin 2020 à juin 2022. Le prix de l'acier, très utilisé également dans nos productions, a augmenté de plus de 179 % sur cette même période. Citons également l'augmentation de plus de 58 % du prix de l'aluminium, et celle de plus de 84 % du polyuréthane, composant principal de la colle utilisée dans les panneaux à base de bois.

Par conséquent, les prix de nos principales matières premières ont fortement augmenté. Aux matières premières s'ajoutent évidemment la forte hausse des prix de l'énergie et du carburant, avec une hausse de plus de 70 % du prix du gazole et de plus de 77 % du prix du gaz de juin 2020 à juin 2022.

Afin d'assurer la stabilité financière des entreprises de la fabrication de l'ameublement et de l'industrie des panneaux à base de bois, cette hausse des coûts aurait dû se répercuter intégralement sur les prix de vente. Malheureusement, seule une partie de la hausse des coûts a pu l'être. Les fabricants ont dû comprimer leur marge et vont devoir continuer à le faire dans les mois à venir. Cette situation est périlleuse et menace leur équilibre financier immédiat.

En outre, cela pénalise l'investissement des entreprises, ce qui accentue la mise en péril de leur équilibre financier sur le plus long terme. D'après la Banque de France, cela commence déjà à s'observer : en juin 2022, 18,5 % des entreprises de notre secteur sont « fragiles » ou « menacées », soit une augmentation de plus d'1,2 point en 3 mois seulement. Nos entreprises de plus de 10 salariés sont beaucoup plus endettées que les autres entreprises de l'industrie. Par exemple, les entreprises ayant entre 50 à 249 salariés ont un taux d'endettement de 44 % contre un taux de moyen de 21 % pour les entreprises de l'industrie. Hormis pour les entreprises les plus importantes, l'endettement des fabricants a fortement progressé, avec une dégradation de la capacité de remboursement des entreprises.

Cette situation difficile ne va cesser de s'accroître. En effet, si les prix de vente du meuble aux consommateurs finaux continuent d'augmenter alors la demande diminuera d'autant plus, y compris pour les fabricants de panneaux à base de bois. L'inflation affecte déjà largement les budgets des ménages et continuera à le faire. La France connaît une inflation forte de 6 % pour les ménages en 2022, estimée à 4 % pour l'année 2023 à venir, qui amènera une baisse de leur pouvoir d'achat. Il va donc y avoir de plus en plus d'arbitrage budgétaire et cela pénalisera la demande de meubles, qui n'est pas une dépense contrainte, contrairement à l'alimentation, l'énergie, ou le carburant. Les ménages vont donc continuer à réorienter leur budget sur d'autres biens et services contraints ou prioritaires.

Cela est aussi vrai sur les marchés professionnels car le ralentissement économique s'annonce général. En France, on s'attend à une année sans croissance en 2023 d'après Rexecode, voire potentiellement avec un PIB en légère baisse (entre 0,8 % et - 0,5 % d'après la Banque

de France). Ce ralentissement général de l'économie affecte les recettes de nos clients (hôtelier, restaurateur, etc.) et l'inflation les amène en plus à des arbitrages financiers, repoussant ou réduisant leur projet de réaménagement et d'achat de mobiliers.

Cette tendance qui s'amplifie se constate déjà par la diminution des volumes de la production française et de la consommation de meuble, et par conséquent de la fabrication de panneaux à base de bois. La production française de mobilier destiné au marché domestique ou professionnel a diminué de – 2 % en volume au premier semestre 2022 par rapport au premier semestre 2019. Ainsi, si les prix de vente avaient été constants, le chiffre d'affaires des fabricants aurait reculé de – 2 %. Le volume a aussi baissé par rapport à 2021.

2. Évolution des métiers

La branche de la fabrication de l'ameublement et de l'industrie des panneaux à base de bois a conduit des études prospectives sur les métiers en 2020/2021. Ces études ont mis en exergue les évolutions des activités et des compétences des métiers du secteur attendues par les entreprises pour répondre aux besoins du marché. Ainsi, ont été identifiées les priorités stratégiques des entreprises :

- l'investissement dans l'outil de production ;
- l'innovation et la diversification des produits ;
- la transition environnementale.

Par conséquent, les partenaires sociaux souhaitent prendre des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle pour soutenir les entreprises de la branche confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles.

Les partenaires sociaux ont convenu ce qu'il suit :

Article 1^{er} | *Champ d'application*

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises comprises dans le champ conventionnel portant rattachement de la convention collective nationale de la fabrication de l'ameublement et de l'industrie des panneaux à base de bois.

Il s'agit des entreprises et des salariés qui relèvent du champ d'application des conventions collectives nationales suivantes, sans exclusion d'activité et ce, quel que soit l'effectif de l'entreprise :

- IDCC 1411 : convention collective nationale de la fabrication de l'ameublement du 14 janvier 1986 ;
- IDCC 2089 : convention collective nationale de l'industrie des panneaux à base de bois du 29 juin 1999.

Article 2 | *Mesures d'urgence en faveur de l'emploi*

1. Actions de formation professionnelle

Les actions de formation professionnelle continue mises en œuvre dans le cadre du présent accord visent à maintenir et développer les compétences et les qualifications des salariés, afin de les sécuriser dans l'emploi industriel et préparer la reprise économique dans les meilleures conditions.

Dans le cadre du présent accord, les actions de formation professionnelle visent à permettre aux entreprises du secteur :

- une montée en compétence pour le management afin de contrer les difficultés de recrutement actuelles ;

- l’investissement dans l’outil de production pour anticiper le besoin accru de conducteur de ligne de production et de métiers de production spécifiques à l’industrie de l’ameublement ;
- l’accompagnement des mutations digitales et environnementales par l’évolution des métiers hors production.

Les besoins des entreprises du secteur portent prioritairement sur les formations décrites ci-après :

- les formations aux métiers de la production (hors tout type de CACES et hors habilitations électriques) ;
- les formations liées au management ;
- les formations liées aux mutations digitales et environnementales.

Les parties signataires du présent accord considèrent que le développement de la formation professionnelle est l’une des conditions du développement et de la modernisation des entreprises et par conséquent de leur pérennité par une politique active d’investissement sur le développement des compétences. Par ailleurs, elles croient qu’il s’agit d’un élément d’attractivité et de fidélisation renforcée des salariés.

2. Certifications professionnelles

Les membres de la CPNEFP réaffirment l’importance de la certification professionnelle afin de développer l’employabilité et les compétences au service des salariés et des entreprises.

À ce titre, elles rappellent la nécessité de promouvoir ces dispositifs au regard des enjeux de maintien et de développement des compétences dans un contexte de graves difficultés économiques et décident donc que l’ensemble des certificats de qualification professionnelle (CQP/CQPI), les certificats de compétence professionnelle (CCP/CCPI), ainsi que les blocs de compétences s’y rapportant, devront être prioritairement mis en œuvre.

Article 3 | *Promotion du présent accord*

Les parties signataires s’engagent à faire la promotion auprès de l’ensemble des entreprises et des salariés de ces dispositifs, notamment en réalisant un webinaire en partenariat avec l’OPCO 2i, des articles dans les différentes newsletters tant professionnelles que syndicales.

Article 4 | *Financement*

Les parties signataires au présent accord conviennent de permettre aux entreprises de faire financer dans le cadre des mesures urgentes tout parcours de formation aussi bien interne et qu’externe afin d’offrir le panel le plus large de solutions aux salariés et aux entreprises.

Dans le cadre des actions de formation précitées, la prise en charge par l’OPCO 2i sera la suivante :

- les coûts pédagogiques lorsque l’action est mise en place avec un organisme de formation : 100 % ;
- la prise en charge de la rémunération du formateur interne lorsque l’action de formation est réalisée en interne de l’entreprise : 100 % ;
- les rémunérations : prise en charge dans la limite de 30 € de l’heure ;
- les frais annexes de repas, de transport (tarif SNCF 2^{de} classe/indemnités kilométriques conformément au barème administratif en vigueur) et d’hébergement plafonnés à 110 € par jour.

Les financements spécifiques prévus par le présent accord pourront s’articuler, le cas échéant, avec les financements prévus par l’OPCO 2i, présents ou à venir (exemple : FNE-formation).

Article 5 | Suivi et évaluation

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la fabrication de l'ameublement et de l'industrie des panneaux à base de bois, en lien avec l'OPCO 2i, procédera à l'évaluation semestrielle de cet accord sur le recours des entreprises aux actions de formation ainsi facilitées.

Elle proposera à l'OPCO 2i, le cas échéant, des ajustements ou adaptations qui s'avèreraient nécessaires. Elle pourra réviser, à tout moment, les conditions de mise en œuvre du présent accord.

Article 6 | Durée et formalités relatives à l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de deux ans, conformément à l'article L. 2222-4 du code du travail.

Conformément aux articles L. 2261-1 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord est applicable à partir du jour qui suit son dépôt auprès de la direction générale du travail.

Il peut faire l'objet d'une adhésion ou d'une dénonciation par tout ou partie des signataires selon les conditions législatives en vigueur.

Le présent accord sera déposé conformément à la loi et son extension sera demandée par la partie patronale au nom des signataires.

Dans le cadre de cette demande d'extension et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie pas de mesure spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Fait à Paris, le 17 novembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3240 | Convention collective nationale

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

Accord du 14 octobre 2022
relatif à l'égalité professionnelle femmes-hommes

NOR : ASET2350078M

IDCC : 1487

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

UBH,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FEC FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux souhaitent affirmer leur attachement marqué au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, lequel constitue un facteur d'enrichissement collectif, une source indéniable de diversité et de complémentarité et, par conséquent, un facteur important d'une plus grande efficacité économique pour tous.

L'égalité professionnelle est un thème transverse à toutes les politiques de la branche (accord salaires, accord relatif au droit à la déconnexion, etc.). Les partenaires sociaux considèrent que la branche du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie a un rôle dans la promotion de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

En préambule, les partenaires sociaux souhaitent rappeler qu'ils sont partis du constat que :

- le taux de féminisation de la branche est de 84 %. Il est donc particulièrement élevé au sein de la branche ;
- 78 % des salariés ont le statut professionnel employés-ouvriers et 13 % celui de cadre. Les femmes sont sous-représentées dans la catégorie cadres ;
- 87 % des femmes sont en CDI ;
- les femmes sont très concentrées sur le métier de conseillère de vente. En effet, 64 % des femmes de la branche occupent ce métier. La concentration des femmes sur ce métier explique la majorité des écarts (CSP, salaires, conditions de travail, etc.).
- quel que soit la catégorie socio professionnelle ou l'âge des salariés, les hommes perçoivent une rémunération supérieure à celle des femmes ;

- les hommes sont davantage représentés après 40 ans ;
- près de 4 femmes sur 5 travaillent à temps plein ;
- les formations professionnelles pour les hommes sont plus longues.

Forts de ces constats, les partenaires sociaux ont identifié les points suivants comme vecteurs de développement de la réalisation d'une égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :

- embauche et recrutement ;
- égalité salariale ;
- formation professionnelle ;
- articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et vie familiale ;
- prévention des violences sexuelles et sexistes au travail.

Le présent accord remplace dans son intégralité les dispositions de l'accord du 20 mars 2008 (étendu par arrêté du 9 janvier 2009, JO du 16 janvier) relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes qui est donc abrogé à compter de l'entrée en vigueur du présent accord.

Le présent accord s'inscrit dans le prolongement des dispositions législatives et réglementaires françaises et européennes qui ont fixé la norme relative à l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

Considérant la composition de la branche composée à plus de 90 % d'entreprises de moins de 10 salariés, et au regard des dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors qu'au regard de la composition de la branche, l'accord a nécessairement été rédigé en tenant compte des entreprises de moins de 50 salariés et que le sujet de l'égalité professionnelle femmes/hommes vise l'ensemble des entreprises peu importe leur effectif.

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

Le champ d'application professionnel et territorial du présent accord est celui visé à l'article 1^{er} de la convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie (IDCC 1487- brochure JO 3240), notamment modifié par l'avenant n° 40 du 20 mars 2019.

Article 2 | Embauche et recrutement

Les partenaires sociaux ont constaté que :

- il y a 9 femmes embauchés, pour un homme embauché, tous contrats confondus ;
- les métiers de la vente sont fortement féminisés. En effet, les femmes sont très fortement concentrées sur le métier de conseillère de vente. En 2017, 64 % des femmes de la branche occupent ce métier ;
- la quasi-totalité des horlogers sont des hommes.

Les partenaires sociaux rappellent que le recrutement doit se faire selon des pratiques non discriminantes. Au regard des dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail, aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement en raison de critères discriminants comme le sexe, la situation de famille ou l'état de grossesse. Le processus de recrutement doit se dérouler de manière identique pour les femmes et les hommes. Seules doivent être prises en compte les qualités professionnelles du ou des candidats vis-à-vis du poste à pourvoir.

Si ce déséquilibre trouve en partie sa source dans des causes extérieures aux sociétés (orientation scolaire, formation initiale, état du marché, représentations socio-culturelles encore fortement marquées par les stéréotypes...), le recrutement reste un important levier pour faire évoluer la structure de la population des entreprises qui composent la branche.

Au niveau de la branche, les partenaires sociaux ont réalisé dans le cadre de l'observatoire de la branche, un guide relatif à l'égalité hommes/femmes. Ce guide rappelle la réglementation et propose des bonnes pratiques à mettre en œuvre dans l'entreprise dans l'optique de promouvoir des processus dénués de toute discrimination. Les entreprises sont invitées à utiliser cet outil : https://www.loppcommerce.com/media/3iabqqfm/guide-egaliteprofessionnelle-femmes_-hommes-bijouterie_version_compl%C3%A8te.pdf.

Les partenaires sociaux s'engagent à promouvoir les métiers intégrant l'impératif de mixité et de lutte contre les stéréotypes. À titre d'exemple, les outils de communication, dont le contenu visuel et/ou écrit vise la promotion des métiers de la branche doivent écarter toute terminologie ou présentation génératrice de stéréotype sexués et favoriser une représentation équilibrée des deux sexes.

Les partenaires sociaux rappellent :

- les offres d'emploi doivent être conçues et rédigées de telle manière que les emplois, postes ou fonctions concernées soient également accessibles et attractifs pour les femmes et pour les hommes. Elles doivent être non discriminantes, rédigées de manière non sexuées et ne véhiculer aucun stéréotype lié au sexe, à l'âge ou tout autre critère hors la présentation objective des caractéristiques du poste, les compétences et expériences requises ;
 - ainsi, il est interdit de rechercher une « conseillère de vente », un « directeur de magasin ». L'idéal est l'offre d'emploi mentionnant la dénomination au masculin et au féminin de l'emploi proposé (avec la mention H/F) : « conseiller/conseillère de vente H/F », « horloger/horlogère H/F », « directeur/directrice commercial(e) H/F », etc. ;
 - lorsqu'une société fait appel à un concours de tiers expert (cabinet de recrutement par exemple), elle veillera à privilégier un opérateur engagé en matière d'égalité professionnelle femmes-hommes ;
 - les campagnes de recrutement s'adressent aux femmes comme aux hommes, sans distinction ;
 - lors de l'entretien de recrutement, aucune information sans lien direct et nécessaire avec le poste proposé ou les aptitudes professionnelles requises ne peut être demandée au candidat(e)s ;
- Ainsi, il est interdit d'interroger une candidate sur une éventuelle grossesse, ses projets d'enfants, l'âge de ses enfants, ses charges familiales, etc.

Conformément aux dispositions de l'article L. 1131-2 du code du travail, il est rappelé que : « Dans toute entreprise employant au moins trois cents salariés et dans toute entreprise spécialisée dans le recrutement, les employés chargés des missions de recrutement reçoivent une formation à la non-discrimination à l'embauche au moins une fois tous les cinq ans ».

Les entreprises concernées sont invitées à s'assurer que l'ensemble des salarié(e)s chargé(e)s de missions de recrutement reçoivent une formation à la non-discrimination à l'embauche.

Article 3 | Égalité salariale

Article 3.1 | Principes généraux

Conformément aux dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé que : « Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égalé, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes ».

Les partenaires sociaux rappellent que le principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même niveau de responsabilité, de compétences, de résultats constitue l'un des fondements de l'égalité professionnelle.

Conformément aux dispositions de l'article L. 3221-4 du code du travail, il est rappelé que : « Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme

ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse ».

Ainsi, les partenaires sociaux réaffirment leur volonté de voir s'appliquer sans nuance dès l'embauche et tout au long du parcours professionnel un niveau de salaire entre les femmes et les hommes, fondé uniquement sur le niveau de formation, d'expériences et de compétences requis pour le poste.

Par rémunération, il faut entendre le salaire ou le traitement ordinaire de base ou minimum et tous les avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier. Afin de sensibiliser les entreprises au thème de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, les partenaires sociaux ont rédigé un guide relatif à la rémunération variable (annexe 1).

Le dispositif de classification et de rémunération construit par les partenaires sociaux de la branche repose sur un système fondé sur des critères définis de façon objective et non discriminatoire et permettant ainsi une comparaison objective des emplois les uns par rapport aux autres.

Article 3.2 | Garantie d'évolution salariale au retour d'un congé maternité ou d'adoption

Conformément à l'article L. 1225-26 du code du travail : « En l'absence d'accord collectif de branche ou d'entreprise déterminant des garanties d'évolution de la rémunération des salariées pendant le congé de maternité et à la suite de ce congé au moins aussi favorables que celles mentionnées dans le présent article, cette rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, est majorée, à la suite de ce congé, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise ».

Article 4 | Formation et parcours professionnel

Article 4.1 | Principes généraux

Les partenaires sociaux estiment que la formation tout au long de la vie est un des vecteurs importants d'égalité professionnelle.

Les femmes et les hommes bénéficient d'une égalité d'accès aux dispositifs de formation professionnelle. La formation est intégrée dans le parcours professionnel avec pour objectif de favoriser l'évolution des salarié(e)s sans discrimination notamment vers des postes à responsabilité.

Les partenaires sociaux mandatent la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche pour veiller à ce que les orientations politiques ainsi que les décisions prises permettent de rendre effectif l'accès à la formation pour tou(te)s et ce sans considération du sexe, de la nature du contrat, de la durée du travail.

Article 4.2 | L'entretien professionnel, vecteur d'évolution

L'entretien professionnel est l'outil principal permettant le développement du parcours professionnel. En effet, l'entretien professionnel est consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualification et d'emploi.

Il doit être systématiquement proposé aux salarié(e)s qui reprennent leur activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12 du code du travail, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du code du travail. Sur initiative du salarié, l'entretien professionnel peut avoir lieu à une date antérieure à la reprise de poste.

Au retour d'un congé parental d'éducation ou d'une période d'activité à temps partiel pour élever un enfant, l'entretien doit servir à organiser le retour à l'emploi du salarié. Cet entretien vise également à déterminer les besoins de formation du salarié et à examiner les conséquences éventuelles du congé sur sa rémunération et l'évolution de sa carrière. Sur initiative du salarié, l'entretien peut avoir lieu avant la fin du congé parental d'éducation ou de la période d'activité à temps partiel pour élever un enfant.

Conformément à l'article L. 2141-5 du code du travail, au début de son mandat, le représentant du personnel titulaire, le délégué syndical ou le titulaire d'un mandat syndical bénéficie, à sa demande, d'un entretien individuel avec son employeur portant sur les modalités pratiques d'exercice de son mandat au sein de l'entreprise au regard de son emploi. Cet entretien ne se substitue pas à l'entretien professionnel mentionné à l'article L. 6315-1 du code du travail.

Lorsque l'entretien professionnel est réalisé au terme d'un mandat de représentant du personnel titulaire ou d'un mandat syndical, celui-ci permet de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise. Pour les entreprises dont l'effectif est inférieur à deux mille salariés, ce recensement est réservé au titulaire de mandat disposant d'heures de délégation sur l'année représentant au moins 30 % de la durée de travail fixée dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement.

Dans le cadre de son offre de service, l'Opcommerce, l'opérateur de compétences de la branche du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie met à disposition des employeurs et des salariés de la branche, un kit méthodologique relatif à l'entretien professionnel. Ce kit comprend 7 outils (un mode d'emploi de l'entretien professionnel, un guide de préparation à l'usage des managers, un guide de préparation à l'usage des salariés, une grille d'entretien professionnel, un modèle de convocation à l'entretien, etc.) : <https://www.loppcommerce.com>.

Article 4.3 | Développer l'offre de formation sur le thème

L'OPCOMMERCE, sur impulsion des partenaires sociaux de la branche, propose une offre de formation diversifiée sur la plateforme Click&Form :

- référent harcèlement sexuel et agissements sexistes (2 jours) ;
- intégrer l'égalité femmes-hommes dans les pratiques managériales ;
- intégrer l'égalité femmes-hommes dans les pratiques RH.

Un diagnostic-accompagnement sur-mesure : commerce & diversité est également proposé par l'Opcommerce.

Article 5 | Articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale

Article 5.1 | Principes généraux

Les absences ou la réduction d'activité résultant d'un congé lié à la parentalité ou aux solidarités familiales ne doivent pas entraîner de conséquences défavorables sur l'évolution professionnelle et salariale.

Article 5.2 | Congés liés à la parentalité

Les partenaires sociaux, soucieux de prendre en compte le partage des responsabilités familiales comme par exemple, le congé paternité, le congé parental d'éducation, invitent les entreprises de la branche du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie à informer l'ensemble de leurs salarié(e)s des dispositifs légaux et conventionnels relatifs aux congés familiaux.

Il est rappelé que les périodes de congés maternité, paternité et d'adoption sont assimilées à des périodes de travail effectif. Ces absences de doivent pas constituer un frein à l'évolution professionnelle des salariés.

Article 5.3 | *Rendre compatible formation professionnelle et contraintes familiales*

Les contraintes familiales peuvent être un frein à l'accès à la formation professionnelle (éloignement géographique de certains lieux de formation, horaires inhabituels sur un ou plusieurs jours, etc.). À cet effet, les entreprises doivent mettre en œuvre les moyens nécessaires afin de rendre compatibles les formations professionnelles avec les contraintes familiales existantes. Ainsi, les entreprises doivent s'engager à communiquer les horaires et dates de formation au moins 15 jours avant le début de la formation.

L'organisation des formations au plus près du lieu de travail des salarié(e)s ainsi que le développement des formations en e-learning peut également être un levier pour le développement de la formation professionnelle tant chez les femmes que chez les hommes.

Lorsque la formation réalisée, dont l'employeur est à l'origine, désorganise la vie habituelle de la vie de famille des parents isolés (en cas de formation avec hébergement par exemple), les entreprises doivent mettre en place un mécanisme de compensation pour les frais supplémentaires de gardes d'enfants pour les parents isolés d'enfants de moins de 16 ans (par exemple, chèque emploi service universel). Lorsque l'enfant est en situation de handicap, il n'y a pas de condition d'âge. Dans cette situation, les salarié(e)s devront justifier par un document officiel de leurs situation familiale. Dans le même sens, lorsque le salarié isolé a à sa charge un de ses ascendants au 1^{er} degré (père et/ou mère), qui est ou sont reconnus invalide au sens de l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles et qui partagent le même domicile que le salarié isolé, les entreprises doivent également mettre en place un mécanisme de compensation. Le salarié devra présenter un justificatif (déclaration fiscale...).

Article 6 | *Prévention des violences sexuelles et sexistes au travail*

Conformément aux dispositions de l'article L. 1153-5 du code du travail, l'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner.

Plus largement, au terme de son obligation générale en matière de santé et de sécurité (art. L. 4121-1 du code du travail), l'employeur doit veiller à protéger l'ensemble de ses salariés contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Ainsi, quelle que soit la taille de l'entreprise, l'employeur doit prévenir et lutter contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Par accord du 10 juillet 2020, les partenaires sociaux de la branche du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie réaffirment leur volonté de sensibiliser les entreprises et les salariés et de combattre toute forme de violences sexuelles et sexistes au travail : https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALITEXT000043710147/?idConteneur=KALICONT000005635827&origin=list.

Il est rappelé que dans le cadre de l'accord du 10 juillet 2020, les partenaires sociaux ont décidé que deux référents (un homme et une femme) en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes doivent être désignés par le CSE parmi ses membres.

Article 7 | *Entrée en vigueur et durée*

Conclu pour une durée indéterminée, le présent accord entrera en vigueur le premier jour suivant la date de la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Article 8 | Dépôt et extension

Le présent accord est notifié par lettre recommandée et déposé par la partie la plus diligente dans les conditions prévues par le code du travail et fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre du travail dans le cadre des dispositions légales et de la procédure d'extension des accords de branche applicable en vertu du décret n° 2020-441 du 17 avril 2020 relatif aux délais d'extension des accords de branche ayant pour objet de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de la Covid-19.

Article 9 | Révision et dénonciation

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

Fait à Paris, le 14 octobre 2022.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 30 novembre 2022

relatif aux salaires minima conventionnels annuels bruts
pour l'année 2023

NOR : ASET2350091M

IDCC : 1516

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

SYNOFDES ;

SYCFI ;

Les acteurs de la compétence,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SNEPL CFTC ;

FD CFE-CGC ;

SNEPAT FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant détermine les salaires minima conventionnels annuels bruts pour l'année 2023 dans la branche des organismes de formation.

Les partenaires sociaux de la branche des organismes de formation rappellent que toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, définissent la politique salariale de leur structure en respectant les salaires minima conventionnels annuels bruts correspondant aux niveaux de classification auxquels les salariés sont positionnés.

Les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives de la branche des organismes de formation confirment leur engagement sur le sujet de l'égalité professionnelle, entendue comme l'égalité des droits et des chances entre les femmes et les hommes. C'est un élément primordial d'un secteur dont l'objet est de participer au développement des compétences des individus, vecteur d'émancipation de la personne dans son parcours professionnel et personnel.

En conséquence, elles y attachent une attention particulière pour toute négociation et conclusion d'accord conventionnel portant sur les conditions d'emploi et de travail des salariés ainsi

que les garanties qui leur sont applicables, notamment en matière d'accès à l'emploi, à la formation, aux mobilités, aux promotions, à l'articulation des temps de vie et de rémunération.

En tout état de cause, elles soulignent que les textes conclus dans la branche s'appliquent de façon égale aux femmes et aux hommes.

Les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs s'engagent également à participer et mettre en œuvre des actions qui contribuent à faire évoluer les représentations sur les femmes et à lutter contre les préjugés et stéréotypes liés aux genres.

Elles soulignent par ailleurs que les stipulations du présent avenant ont vocation à s'appliquer de manière égale aux femmes et aux hommes, conformément au principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

Article 1^{er} | Champ d'application

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

Ses stipulations s'appliquent aux salariés employés à la date de conclusion du présent avenant, ou embauchés postérieurement à cette date.

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

Article 2 | Salaires minima conventionnels annuels bruts pour l'année 2023

Les partenaires sociaux décident d'une revalorisation de la grille au 1^{er} janvier 2023.

La grille de salaires minima conventionnels annuels bruts pour l'année 2023 est la suivante :

Palier	Fourchette de coefficient	Salaires minima conventionnels annuels bruts pour l'année 2023 (base : durée du travail annuelle à temps complet)
1	De 100 à 109	20 975,54 €
2	De 110 à 119	21 026,66 €
3	De 120 à 132	21 126,56 €
4	De 133 à 144	21 153,20 €
5	De 145 à 157	21 227,86 €
6	De 158 à 170	21 275,05 €
7	De 171 à 185	21 422,80 €
8	De 186 à 199	22 720,40 €
9	De 200 à 206	23 228,66 €
10	De 207 à 213	24 016,91 €
11	De 214 à 219	24 805,17 €
12	De 220 à 226	25 480,83 €
13	De 227 à 233	26 269,07 €
14	De 234 à 239	27 057,33 €
15	De 240 à 245	27 732,97 €
16	De 246 à 251	28 408,61 €
17	De 252 à 257	29 084,26 €

Palier	Fourchette de coefficient	Salaire minimum conventionnel annuel brut 2023 (base : durée du travail annuelle à temps complet)
18	De 258 à 263	29 759,91 €
19	De 264 à 269	30 435,55 €
20	De 270 à 277	31 111,20 €
21	De 278 à 285	32 012,05 €
22	De 286 à 293	32 912,92 €
23	De 294 à 301	33 813,78 €
24	De 302 à 309	34 714,64 €
25	De 310 à 349	35 653,63 €
26	De 350 à 399	39 966,36 €
27	De 400 à 449	45 357,28 €
28	De 450 à 499	50 748,19 €
29	De 500 à 549	56 139,11 €
30	De 550 à 599	61 530,03 €
31	À partir de 600	66 920,95 €

S'agissant de salaires minima annuels, l'appréciation de leur respect se fait au terme de l'année (ou à la date de rupture du contrat de travail en cas de rupture antérieure au 31 décembre). Si, au 31 décembre 2023, le salarié bénéficiaire n'a pas perçu le salaire minimum annuel conventionnel prévu pour l'année, il bénéficie d'une régularisation de salaire dont le montant est égal à la différence entre le salaire minimum conventionnel qui lui est dû pour l'année civile 2023 et le salaire annuel réellement perçu.

Article 3 | *Clause de rendez-vous*

Les partenaires sociaux s'engagent, en tant que de besoin, à revaloriser les minima fixés au présent avenant si la situation économique le justifie au regard notamment de l'évolution d'indicateurs tels le Smic, et l'inflation.

Dans un second temps, les partenaires sociaux décident, à la suite de l'étude paritaire sur les rémunérations, d'ouvrir une réflexion sur l'évolution éventuelle du système actuel. Pour ce faire, un groupe de travail sera mis en place pour instruire les propositions d'évolution du système de rémunération de la branche avec pour objectif, le cas échéant, de porter des propositions dès décembre 2023.

Enfin, les partenaires sociaux se donnent rendez-vous à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de septembre 2023 pour ouvrir la négociation sur les minima 2024.

Article 4 | *Mention du salaire minimum conventionnel annuel brut minima conventionnel sur le bulletin de salaire*

Les partenaires sociaux rappellent que chaque entreprise doit matérialiser à titre informatif sur le bulletin de paie le salaire minimum conventionnel annuel brut correspondant au niveau de classification de chacun des salariés qu'elle emploie.

Article 5 | *Durée, entrée en vigueur, révision et dénonciation de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2023.

Il peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Article 6 | *Notification, dépôt et demande d'extension*

À l'issue de la procédure de signature, le texte du présent accord est notifié à l'ensemble des organisations représentatives dans les conditions prévues par les dispositions du code du travail.

Le texte du présent accord est déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au greffe du conseil de prud'hommes de Paris et à la direction générale du travail.

Les parties signataires en demandent l'extension au ministre en charge du travail.

Fait à Paris, le 30 novembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 6 décembre 2022

à l'accord du 3 juillet 1992
relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance

NOR : ASET2350102M

IDCC : 1516

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

SYNOFDES ;

SYCFI ;

Les acteurs de la compétence,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

FEP CFDT ;

SNPEFP CGT ;

SNEPL CFTC ;

FD CFE-CGC ;

SNEPAT FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant à l'accord collectif relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance du 3 juillet 1992 de la branche des organismes de formation, a pour objet de modifier les prestations à caractère non directement contributif présentant un degré élevé de solidarité conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et de ses décrets d'application.

Le présent avenant intègre au sein d'une annexe II « Prestations » de l'accord du 3 juillet 1992 ci-dessus mentionné, les prestations mises en œuvre au titre du degré élevé de solidarité.

Il réitère ainsi l'obligation à la charge de tous les employeurs de la branche, quel que soit l'assureur (recommandé ou non recommandé) auprès duquel ils souscrivent un contrat collectif obligatoire de prévoyance, de s'assurer que le contrat d'assurance souscrit ouvre droit aux prestations à caractère non directement contributif ci-après définies.

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

Article 2 | Garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité

Les dispositions des alinéas 7 à 17 de l'article 11.3 *ter* « Financement et définition des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité » sont modifiées et prennent la rédaction suivante :

« Les partenaires sociaux décident le financement, au titre du degré élevé de solidarité, des prestations à caractère non directement contributif suivantes :

- le versement d'une somme forfaitaire aux salariés étant dans une situation d'aidant familial pour la prise en charge d'un conjoint malade ou d'un parent dépendant (ascendants et descendants du 1^{er} et du 2^e degré). Cette aide, d'un montant pouvant aller jusqu'à 2 700 € par salarié, est attribuée aux salariés dont le revenu fiscal de référence divisé par le nombre de parts du foyer fiscal est inférieur ou égal à 21 000 € ;
- le versement d'une aide financière post-hospitalisation pour les salariés hospitalisés au moins 3 jours et dont le revenu fiscal de référence divisé par le nombre de parts du foyer fiscal est inférieur ou égal à 21 000 €. Le montant de l'aide est fixé à 300 € avec une majoration de 200 € pour une famille monoparentale ;
- le versement d'une unique somme forfaitaire pour les salariés atteints d'une affection de longue durée exonérante à 100 % (telle que prévue aux articles D. 322-1 et R. 322-6 du code de la sécurité sociale). Cette aide, d'un montant de 1 000 €, est attribuée aux salariés dont le revenu fiscal de référence divisé par le nombre de parts du foyer fiscal est inférieur ou égal à 21 000 € ;
- le versement d'une somme forfaitaire de 250 € par an aux salariés en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, destinée notamment à financer la part salariale de la cotisation prévoyance pour le niveau de couverture obligatoire retenu par l'entreprise. Ce montant est proratisé en fonction du nombre de mois effectivement travaillés par l'alternant ;
- la prise en charge de la cotisation prévoyance pour les salariés en congé parental d'éducation à temps plein pour une durée d'un an ;
- l'octroi d'aides financières exceptionnelles (aides et secours individuels lorsque la situation matérielle des intéressés le justifie).

Pour les entreprises qui ont souscrit un contrat d'assurance avec un assureur recommandé par la branche, ces prestations à caractère non directement contributif sont prises en charge dans la limite des fonds disponibles.

Les entreprises non adhérentes au régime conventionnel auprès de l'un des organismes assureurs recommandés sont tenues de s'assurer que leur contrat collectif prévoit les prestations présentant un degré de solidarité élevé listées ci-dessus et que 2 % des cotisations servent bien au financement de ces prestations à caractère non directement contributif.

La commission paritaire de prévoyance et de santé (CPPS) peut décider chaque année, par voie d'avenant, la modification des mesures retenues et les modalités d'attribution.

La CPPS procède aux ajustements nécessaires à tout moment au cours de la vie du régime.

La CPPS contrôle la mise en œuvre de ces orientations par les organismes recommandés par la Branche auprès desquels les entreprises organisent la couverture de leurs salariés. »

Article 3 | **Tableau des garanties**

À la suite de l'annexe « Cotisations », est créée une annexe II « Prestations ».

L'annexe telle que rédigée ci-dessous modifie et remplace le tableau de garanties figurant à l'annexe de l'avenant du 11 décembre 2018 à l'accord du 3 juillet 1992 et prend la rédaction suivante :

« Annexe II Prestations

Garanties ^[1]	Niveau de prestations
Capital décès toutes causes	
Décès du salarié, quelle que soit sa situation de famille (capital de base)	300 % du salaire de référence
Majoration par personne à charge	+ 30 % du capital de base ci-dessus
Majoration du capital en cas de décès accidentel	
Décès du salarié consécutif à un accident de la circulation ^[2]	300 % du salaire de référence + 30 % du capital de base ci-dessus
Décès simultané ou postérieur du conjoint (double effet)	
Décès postérieur (quelle qu'en soit la cause) du conjoint (n'ayant pas la qualité d'assuré au titre du régime) ayant au moins une personne à charge au jour de son décès et qui était initialement à charge au jour du décès du salarié	100 % du capital décès toutes causes (capital de base et majoration par personne à charge) (capital versé aux personnes à charge, réparti par parts égales entre eux)
Décès simultané (quelle qu'en soit la cause sauf accident de la circulation ^[2]) du conjoint (n'ayant pas la qualité d'assuré au titre du régime) ayant au moins une personne à charge	100 % du capital décès toutes causes (capital de base et majoration par personne à charge) (capital versé aux personnes à charge, réparti par parts égales entre eux)
Décès suite à un accident de la circulation ^[2] du conjoint (n'ayant pas la qualité d'assuré au titre du régime) simultanément à celui du salarié, alors qu'ils ont au moins une personne à charge	100 % du capital décès toutes causes (capital de base et majoration par personne à charge) (capital versé aux personnes à charge, réparti par parts égales entre eux)
Allocations obsèques	
Décès du salarié ou du conjoint	100 % PMSS ^[3] dans la limite des frais engagés
Décès d'un enfant à charge ou d'une autre personne à charge	50 % PMSS ^[3] dans la limite des frais engagés
Perte totale et irréversible d'autonomie toutes causes	
Perte totale et irréversible d'autonomie du salarié	Versement par anticipation au salarié de 100 % du capital décès toutes causes, hors majoration par personne à charge ^[4]
Perte totale et irréversible d'autonomie du conjoint (n'ayant pas la qualité d'assuré au titre du régime) postérieurement au décès du salarié, alors qu'il reste au moins une personne à charge à cette date qui était initialement à charge au jour du décès du salarié	Versement par anticipation de 100 % du capital décès toutes causes, y compris la majoration par personne à charge (capital de base versé au conjoint, et majorations aux personnes concernées) ^[5]

Garanties ^[1]	Niveau de prestations
Rente d'éducation	
Jusqu'au 6 ^e anniversaire de l'enfant à charge	9 % du salaire de référence (montant annuel)
De 6 ans au 16 ^e anniversaire de l'enfant à charge	12 % du salaire de référence (montant annuel)
De 16 ans au 25 ^e anniversaire de l'enfant à charge (sous condition d'être à charge au sens des dispositions prévues aux conditions générales du contrat collectif)	15 % du salaire de référence (montant annuel)
Incapacité temporaire de travail^[6]	
<p>Incapacité temporaire du salarié ayant plus d'un an d'ancienneté et bénéficiant d'un maintien de salaire :</p> <p>Franchise : indemnisation en relais (dès que cesse le droit à rémunération totale du souscripteur au titre de ses obligations conventionnelles de maintien de salaire) et en complément de la deuxième période de maintien de salaire par le souscripteur au titre de ses obligations conventionnelles de maintien de salaire^[7]</p> <p>Incapacité temporaire du salarié justifiant moins d'un an d'ancienneté [8] : franchise : 3 jours en cas de maladie ou d'accident de la vie privée, aucune franchise n'est appliquée en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle</p>	<p>Versement d'indemnités journalières complémentaires (montant journalier) :</p> <p>83 % de la 365^e partie du salaire de référence (sous déduction des prestations de la sécurité sociale et de l'éventuel salaire de l'employeur)</p>
Invalidité ou incapacité permanente	
Invalidité de 1 ^{re} ou 2 ^e ou 3 ^e catégorie	<p>Versement d'une rente complémentaire (montant annuel) :</p> <p>83 % du salaire de référence (sous déduction des prestations de la sécurité sociale et de l'éventuel salaire de l'employeur)</p>
Incapacité permanente professionnelle avec un taux au moins égal à 33 %	<p>Versement d'une rente complémentaire (montant annuel) :</p> <p>83 % du salaire de référence (sous déduction des prestations de la sécurité sociale et de l'éventuel salaire de l'employeur)</p>
<p>Les définitions et le détail des notions employées sont précisées au sein de l'accord collectif du 3 juillet 1992 relatif à la mise en place d'un régime prévoyance et notamment à l'article 9 concernant la définition du salaire de référence.</p> <p>SS = prestation brute de la sécurité sociale (restituée théoriquement pour les assurés n'y ouvrant pas droit en raison du montant cotisé ou heures travaillées insuffisants).</p> <p>[1] Versement du capital décès : sur production d'un certificat de décès, un acompte équivalant aux salaires bruts soumis à cotisation au cours des 3 derniers mois est versé sous huitaine. La régularisation du solde sera faite dans un délai de 3 mois par l'organisme assureur. Le montant global des capitaux versés au titre d'un décès ne peut toutefois être supérieur à 960 % du salaire de référence, majorations pour personnes à charge comprises. L'éventuelle réduction induite par ce plafonnement est appliquée dans la même proportion à chacun des bénéficiaires.</p> <p>[2] Accident de la circulation du salarié survenu exclusivement dans l'exercice de fonctions professionnelles ou représentatives (au sens de l'article L. 2141-4 du code du travail), quel que soit le mode de transport.</p> <p>[3] PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale, en vigueur à la date du décès.</p> <p>[4] Le versement par anticipation met fin à la garantie décès du salarié à l'exception des majorations du capital qui restent dues en cas de décès du salarié survenant postérieurement, s'il existe au moins une personne à charge à son décès.</p> <p>[5] Le versement par anticipation met fin à la garantie décès du conjoint.</p> <p>[6] Sans préjudice de l'application des articles L. 1226-23 et L. 1226-24 du code du travail dont bénéficient les salariés qui relèvent du droit local d'Alsace-Moselle.</p> <p>[7] La convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988 prévoit des dispositions plus favorables (art. 14.1) en termes d'obligation de maintien de salaire employeur – notamment quant au délai d'indemnisation – que celles légalement prévues (art. D. 1226-1 et suivants du code du travail).</p> <p>[8] Sous réserve :</p> <ul style="list-style-type: none"> – de justifier, selon la formule la plus favorable à l'assuré, soit d'une ancienneté de 3 mois continus ou discontinus, soit de 75 jours réellement travaillés au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail ; – et que la durée de l'arrêt de travail soit au moins égale à 21 jours consécutifs. 	

Prestations au titre du degré élevé de solidarité^[*]

Versement d'une somme forfaitaire aux salariés étant dans une situation d'aidant familial pour la prise en charge d'un conjoint malade ou d'un parent dépendant (ascendants et descendants du 1^{er} et du 2^e degré). Cette aide d'un montant pouvant aller jusqu'à 2 700 € (par salarié) est attribuée aux salariés dont le revenu fiscal de référence divisé par le nombre de parts est inférieur ou égal à 21 000 €.

Versement d'une aide financière post-hospitalisation pour les salariés hospitalisés au moins 3 jours et dont le revenu fiscal de référence de la personne, divisé par le nombre de parts, est inférieur ou égal à 21 000 €. Le montant de l'aide est fixé à 300 € avec une majoration de 200 € pour une famille monoparentale.

Versement d'une unique somme forfaitaire pour les salariés atteints d'une affection de longue durée exonérante à 100 % (telle que prévue aux articles D. 322-1 et R. 322-6 du code de la sécurité sociale). Cette aide, d'un montant de 1 000 €, est attribuée aux salariés dont le revenu fiscal de référence divisé par le nombre de parts est inférieur ou égal à 21 000 €.

Le versement d'une somme forfaitaire de 250 € par an aux salariés en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, destinée notamment à financer la part salariale de la cotisation prévoyance pour le niveau de couverture obligatoire retenu par l'entreprise. Ce montant est proratisé en fonction du nombre de mois effectivement travaillés par l'alternant.

Prise en charge de la cotisation prévoyance pour les salariés en congé parental d'éducation à temps plein pour une durée d'un an.

Octroi d'aides financières exceptionnelles (aides et secours individuels lorsque la situation matérielle des intéressés le justifie).

[*] Prestations à caractère non directement contributif, versées dans la limite du fonds DES disponible.

Article 4 | *Durée et date d'effet*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1^{er} janvier 2023.

Il peut être modifié ou dénoncé conformément aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Conformément aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail, il pourra être dénoncé à tout moment à charge pour ses parties de respecter un préavis dont la durée est fixée à 3 mois.

Article 5 | *Dépôt et demande d'extension*

Le présent avenant sera notifié aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature et déposé auprès du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension la plus rapide possible du présent avenant auprès du ministère compétent en application des dispositions prévues réglementairement.

Fait à Paris, le 6 décembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3255 | Convention collective nationale

IDCC : 1619 | **CABINETS DENTAIRES**

Accord du 8 décembre 2022
relatif à l'ajustement salarial au 1^{er} décembre 2022

NOR : ASET2350087M

IDCC : 1619

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

UD ;

CDF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC santé social ;

UNSA santé sociaux,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux rappellent l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et leurs obligations de définir et programmer des mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération femmes-hommes. La branche, qui compte 45 000 salariés (source caisse de retraite), se heurte cependant à une problématique très particulière puisqu'elle compte 97 % de personnel féminin employé en majorité en tant que personnel d'entretien, administratif (réceptionniste, secrétaire technique), médico technique (aide ou assistant[e] dentaire) et, très à la marge, technique (prothésiste dentaire).

Les 3 % de personnel masculin recensés concernent, pour la plupart, les emplois de prothésistes travaillant dans les cabinets dentaires et, de façon anecdotique les emplois médico techniques : assistants dentaires essentiellement (source dossier socio-économique de branche).

Dès lors, il est extrêmement difficile pour les partenaires sociaux, eu égard à la typologie des emplois, de dégager des indicateurs fiables pour évaluer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Cependant, dans le cadre d'une future négociation sur les classifications, il sera possible et intéressant d'introduire d'autres critères comme celui de travail équivalent qui aurait pour effet de gommer les disparités constatées en permettant de travailler sur des notions qualitatives, non sexuées, telles que les pré requis ou les connaissances nécessaires pour exercer un emploi.

Les indicateurs qui pourront être retenus à l'issue de tels travaux seront sans aucun doute une aide précieuse pour les partenaires sociaux afin d'évaluer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes et de prendre des mesures permettant de les supprimer.

Enfin, les partenaires sociaux tiennent à signaler que les négociations ont été menées en prenant particulièrement en compte les spécificités des très petites entreprises (TPE) de professions libérales que sont les cabinets dentaires et que les salaires minimaux en résultant leur sont particulièrement adaptés.

C'est pourquoi cet accord ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, telles que prévues par le code du travail.

Depuis la dernière négociation salariale, ayant abouti à une revalorisation des salaires en juillet 2022, le Smic a été augmenté de 2,01 % et l'inflation a continué à progresser. Au regard de cette situation exceptionnelle, les partenaires sociaux de la branche professionnelle des cabinets dentaires ont décidé d'un ajustement des salaires.

Harmonisation de la grille salariale (Smic)

Les partenaires sociaux de la branche ont validé l'harmonisation de la grille salariale du personnel des cabinets dentaires en prenant acte de l'augmentation du Smic de 2,01 % au 1^{er} août 2022.

Réajustement de la grille salariale (postes qualifiés)

Les partenaires sociaux de la branche ont négocié sur les salaires et abouti à un accord réévaluant de 2,01 % le taux horaire des emplois qualifiés de la branche (assistant et aide dentaire, secrétaire technique et prothésiste dentaire) applicable impérativement au 1^{er} décembre 2022.

Dépôt. Extension. Application

Les parties signataires conviennent que le présent accord s'applique impérativement à l'ensemble des employeurs des cabinets dentaires libéraux et uniquement aux postes visés par le présent accord, au 1^{er} décembre 2022 (grille annexée).

L'extension du présent accord sera demandé par les chirurgiens-dentistes de France (Les CDF) signataire de l'accord.

Fait à Paris, le 8 décembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe Grille des taux minimaux des personnels des cabinets dentaires libéraux

Applicable au 1^{er} décembre 2022.

Horaire mensuel légal et conventionnel = 151,67 heures.

(En euros.)

I	Personnel d'entretien		11,07
II	Personnel administratif		
	2.1. Réceptionniste ou hôtesse d'accueil		11,07
	2.2. Secrétaire (ST)		12,62
III	Personnel technique		
	3.1. Aide dentaire		11,50
	3.2. Assistant dentaire		12,75
	3.3. Prothésiste dentaire de laboratoire		
	3.3.1. Niveau 1		11,85
	3.3.2. Niveau 2		14,96
	3.3.3. Niveau 3		18,51
	3.3.4. Niveau 4		20,15
IV	Personnel en formation		
	Contrat de professionnalisation		
	4.1. Secrétaire ST		
	4.2. Aide dentaire		
	4.3. Assistant dentaire		
	– moins de 26 ans	90% Smic	9,96
	– plus de 26 ans	100% Smic	11,07
	4.4. Brevet professionnel de prothésiste dentaire		
	– moins de 26 ans	90% Smic	9,96
	– plus de 26 ans	85% de 14,96	12,72
	4.5. Brevet technique de métier de prothésiste dentaire		
	– moins de 26 ans	90% Smic	9,96
	– plus de 26 ans	85% de 18,51	15,74
Mention complémentaire (ODF) :			
consécutif à l'obtention d'une attestation de validation de formation complémentaire délivrée par la CPNE-FP des cabinets dentaires tel que décrit à l'article 2.6 de l'annexe I de la convention collective nationale des cabinets dentaires (proratisés pour les salariés à temps partiel).			155 €
Prime de secrétariat :			
(proratisée pour les salariés à temps partiel).			194 €

Avenant n° 5 du 30 décembre 2022

à l'accord du 3 juillet 2015
relatif au régime frais de santé

NOR : ASET2350080M

IDCC : 1631

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

FNHPA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

FO ;

FS CFDT ;

INOVA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les partenaires sociaux de la branche de l'hôtellerie de plein air (HPA) ont lancé le 15 avril 2022, une procédure de mise en concurrence afin de sélectionner un ou plusieurs organismes recommandés pour assurer les risques frais de santé au niveau de la branche. Dans ce cadre, conformément aux dispositions légales, les partenaires sociaux réunis en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) en date du 24/11/2022, sont convenus par le présent avenant d'actualiser et de compléter l'accord du 3 juillet 2015 par des garanties frais de santé présentant un degré élevé de solidarité, qui comprennent à ce titre des prestations à caractère non directement contributif.

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler leur fort attachement à la mutualisation et invitent ainsi les structures à adhérer à un des organismes recommandés au niveau de la branche.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent avenant s'applique aux entreprises visées à l'article 1.1 de la convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air du 2 juin 1993 modifié par l'avenant n° 3 du 25 octobre 1995 étendu, ainsi qu'à leurs salariés.

Article 2 | Contrat responsable

Le texte de l'article 5 « Contrat responsable » de l'accord du 3 juillet 2015 est complété des dispositions suivantes :

« Depuis le 1^{er} janvier 2022, le régime prend en charge intégralement le forfait patient urgence.

Depuis le 5 avril 2022, le régime prend en charge le ticket modérateur lors des consultations de psychologue dans le cadre du dispositif mon psy. »

Ces dispositions sont également intégrées dans l'annexe I qui est remplacée par l'annexe I « Garanties santé », ci-après.

Article 3 | Extension facultative de la couverture du socle obligatoire aux ayants droit du salarié

La condition d'âge prévue au dernier alinéa de l'article 3 « Extension facultative de la couverture du socle obligatoire aux ayants droit du salarié », de l'accord du 3 juillet 2015, s'agissant de la reconnaissance du handicap des enfants est portée du 21^e au 26^e anniversaire.

Article 4 | Cotisations

Les deux tableaux de cotisation prévus à l'article 6.2 « Modalités concernant les cotisations » de l'accord du 3 juillet 2015, sont remplacés par les deux tableaux suivants à effet du 1^{er} janvier 2023, avec les précisions ci-après :

Conformément à l'article 4 de l'accord du 3 juillet 2015, les entreprises ont la faculté de mettre en place les options au régime de base avec une adhésion obligatoire.

Les salariés ont la possibilité de souscrire les options à titre individuel, lorsque celles-ci ne sont pas mises en place en adhésion obligatoire.

Régime général d'assurance maladie

Cotisations des salariés relevant du régime général	Base obligatoire	Option 1 en obligatoire	Option 2 en obligatoire
Salarié seul (adhésion obligatoire)	0,96 %	1,11 %	1,26 %
Conjoint (facultatif)	1,11 %	1,27 %	1,45 %
Enfant (facultatif)	0,73 %	0,86 %	1,01 %

Les cotisations sont exprimées en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale.

Cotisations des salariés relevant du régime général	Option 1 en facultatif de la base obligatoire	Option 2 en facultatif de la base obligatoire	Option 2 en facultatif de l'option 1 obligatoire
Salarié seul (adhésion obligatoire)	0,18 %	0,36 %	0,21 %
Conjoint (facultatif)	0,20 %	0,41 %	0,25 %
Enfant (facultatif)	0,16 %	0,34 %	0,20 %

Les cotisations sont exprimées en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale.

Régime local d'assurance maladie d'Alsace/Moselle

Cotisations des salariés relevant du régime local d'Alsace / Moselle	Base obligatoire	Option 1 en obligatoire	Option 2 en obligatoire
Salarié seul (adhésion obligatoire)	0,39 %	0,54 %	0,69 %
Conjoint (facultatif)	0,45 %	0,61 %	0,79 %
Enfant (facultatif)	0,30 %	0,43 %	0,58 %

Les cotisations sont exprimées en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale.

Cotisations des salariés relevant du régime local d'Alsace / Moselle	Option 1 en facultatif de la base obligatoire	Option 2 en facultatif de la base obligatoire	Option 2 en facultatif de l'option 1 obligatoire
Salarié seul (adhésion obligatoire)	0,18 %	0,36 %	0,21 %
Conjoint (facultatif)	0,20 %	0,41 %	0,25 %
Enfant (facultatif)	0,16 %	0,34 %	0,20 %

Les cotisations sont exprimées en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale.

Les deux tableaux de cotisation prévus à l'article 8.2 « Maintien à l'identique de la couverture obligatoire et des couvertures optionnelles » : article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite loi « Évin » élargi au bénéfice des ayants droit de l'accord du 3 juillet 2015 sont remplacés par les tableaux suivant à effet du 1^{er} janvier 2023 :

Cotisations des anciens salariés relevant du régime général	Base	Option 1	Option 2
Ancien salarié et conjoint d'un salarié décédé (1 ^{re} année)	0,96 %	1,11 %	1,26 %
Ancien salarié et conjoint d'un salarié décédé (2 ^e année)	1,20 %	1,38 %	1,57 %
Ancien salarié et conjoint d'un salarié décédé (3 ^e année)	1,44 %	1,66 %	1,89 %
Enfant	0,73 %	0,86 %	1,01 %
Conjoint d'un ancien salarié (hors conjoint du salarié décédé)	1,44 %	1,66 %	1,89 %

Les cotisations sont exprimées en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale.

Cotisations des anciens salariés relevant du régime local d'Alsace / Moselle	Base	Option 1	Option 2
Ancien salarié et conjoint d'un salarié décédé (1 ^{re} année)	0,39 %	0,54 %	0,69 %
Ancien salarié et conjoint d'un salarié décédé (2 ^e année)	0,48 %	0,66 %	0,85 %
Ancien salarié et conjoint d'un salarié décédé (3 ^e année)	0,58 %	0,80 %	1,03 %

Cotisations des anciens salariés relevant du régime local d'Alsace / Moselle	Base	Option 1	Option 2
Enfant	0,30 %	0,43 %	0,58 %
Conjoint d'un ancien salarié (hors conjoint du salarié décédé)	0,58 %	0,80 %	1,03 %

Les cotisations sont exprimées en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale.

Article 5 | *Maintien de la couverture obligatoire et des couvertures optionnelles en cas de suspension du contrat de travail*

Le premier alinéa de l'article 7 de l'accord du 3 juillet 2015 est remplacé comme suit :

« L'adhésion du salarié à la couverture du socle obligatoire et, le cas échéant, à l'une des couvertures optionnelles est maintenue en cas de suspension de son contrat de travail dès lors qu'il bénéficie pendant cette période :

- d'un maintien de salaire, total ou partiel ;
- d'indemnités journalières complémentaires, de rentes d'invalidité et/ou d'indemnités journalières de sécurité sociale ;
- d'un revenu de remplacement versé par l'employeur. »

Article 6 | *Degré élevé de solidarité*

Il est rappelé que conformément à l'article 9 « Définition des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité » de l'accord du 3 juillet 2015, les entreprises non adhérentes à l'organisme recommandé défini ci-après devront également prévoir la mise en œuvre d'actions de prévention au sein des régimes mis en place à leur niveau.

Article 7 | *Organisme assureur recommandé*

Le texte de l'article 11 de l'accord du 3 juillet 2015 est remplacé par le texte suivant :

« Article 11 | *Organisme assureur recommandé*

À l'issue d'une procédure d'appel formalisé à la concurrence telle que prévue par l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les partenaires sociaux ont choisi de renouveler la recommandation aux entreprises relevant de la branche afin d'adhérer, pour l'assurance et la gestion de la couverture du présent régime "frais de santé", à l'organisme assureur suivant :

- Malakoff Humanis Prévoyance, institution de prévoyance régie par le livre IX du code de la sécurité sociale, immatriculée sous le numéro Siren 775 691 181 et dont le siège social est situé 21, rue Laffitte, 75009 Paris.

Les modalités d'organisation de la recommandation seront réexaminées par les partenaires sociaux, dans le respect des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, dans un délai maximum de 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord. À cette fin, les parties signataires se réuniront au plus tard 6 mois avant l'échéance. »

Article 8 | *Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés*

En raison de la nature des stipulations qu'il contient et qui présentent un intérêt général de protection et de solidarité, le présent avenant ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entre-

prises de moins de 50 salariés, dont les situations sont, en raison de la démographie des entreprises de la branche, nécessairement prises en compte dans la négociation du présent avenant.

Article 9 | Effet et durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et prend effet à compter du 1^{er} janvier 2023, pour les entreprises adhérentes à la partie patronale signataire et à compter du 1^{er} jour du mois suivant la parution au *JO* de l'arrêté d'extension du présent avenant pour toutes les entreprises de la branche.

Le présent avenant pourra être modifié ou dénoncé conformément aux dispositions du code du travail.

Article 10 | Dépôt et extension

Le présent avenant est établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail et fera l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 du code du travail et L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Fait à Paris, le 30 décembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe I Garanties santé

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

	BASE CONVENTIONNELLE (si choisi)	BASE CONVENTIONNELLE + OPTION 1 (si choisi)	BASE CONVENTIONNELLE + OPTION 2 (si choisi)
HOSPITALISATION (en établissement conventionné ou non)			
Frais de séjour	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Honoraires			
Praticien adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée***	125 % BR	150 % BR	150 % BR
Praticien non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée***	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Forfait journalier hospitalier			
Forfait non remboursé par la Sécurité sociale (sans limitation de durée)	100 % DE	100 % DE	100 % DE
Chambre particulière [1] non remboursée par la Ss, y compris maternité			
Par nuitée ou par journée (hospitalisation en ambulatoire)	-	-	2 % PMSS
Lit d'accompagnement [1] non remboursé par la Ss			
Pour les bénéficiaires dont l'âge est < à 16 ans - par nuitée	-	-	1 % PMSS
Participation forfaitaire de l'assuré sur les actes techniques coûteux	100 % DE	100 % DE	100 % DE
Forfait Patient Urgences [2]	Sans reste à payer	Sans reste à payer	Sans reste à payer
DENTAIRE auprès d'un professionnel conventionné ou non			
Soins et prothèses 100 % Santé**** ● dans la limite des HLF	Sans reste à payer	Sans reste à payer	Sans reste à payer
Soins autres que 100 % santé			
Soins conservateurs, endodontie, prophylaxie bucco-dentaire, parodontologie	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Inlay/onlay remboursés par la Ss	125 % BR	125 % BR	125 % BR
Prothèses remboursées par la Ss, autres que 100 % Santé (panier maîtrisé dans la limite des HLF et panier libre)			
Couronnes, bridges et inter de bridges	250 % BR	300 % BR	350 % BR
Inlay-core / inlay-core à clavette	250 % BR	300 % BR	350 % BR
Prothèses dentaires amovibles	250 % BR	300 % BR	350 % BR
Prothèses dentaires provisoires	250 % BR	300 % BR	350 % BR
Réparations sur prothèses	250 % BR	300 % BR	350 % BR
Orthodontie			
Remboursée par la Ss - par semestre de traitement et par bénéficiaire	250 % BR	300 % BR	350 % BR
OPTIQUE [3] - (Équipement = 1 monture + 2 verres)			
Renouvellement par équipement tous les 2 ans à compter du 16 ^e anniversaire (hors situation médicale particulière)			
Équipement optique 100 % Santé**** (Classe A) ● dans la limite des PLV			
Bénéficiaire de 16 ans et plus (monture + 2 verres)	Sans reste à payer	Sans reste à payer	Sans reste à payer
Bénéficiaire de moins de 16 ans (monture + 2 verres)	Sans reste à payer	Sans reste à payer	Sans reste à payer
Prestation d'appairage (verres classe A + réfraction différente)	Sans reste à payer	Sans reste à payer	Sans reste à payer
Supplément pour verres avec filtres (de classe A)	Sans reste à payer	Sans reste à payer	Sans reste à payer

	BASE CONVENTIONNELLE (si choisi)	BASE CONVENTIONNELLE + OPTION 1 (si choisi)	BASE CONVENTIONNELLE + OPTION 2 (si choisi)
OPTIQUE (Équipement = 1 monture + 2 verres) - (suite)			
Équipement autre que 100 % Santé (Classe B)			
Lunettes adultes et enfants de Classe B composées d'une monture et de 2 verres simples [4]*****	100 €	200 €	300 €
Lunettes adultes et enfants de Classe B composées d'une monture et d'un verre simple et d'un verre complexe (ou très complexe) [4]*****	150 €	300 €	400 €
Lunettes adultes et enfants de Classe B composées d'une monture et de 2 verres complexes (ou très complexes) [4]*****	200 €	400 €	500 €
Prestations supplémentaires (équipements classe A ou B)			
Prestation d'adaptation (verres classe A ou B)	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Supplément pour verres avec filtres de classe B	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Autres suppléments pour verres de classe A ou B	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Lentilles			
Lentilles prescrites remboursées par la Ss - par an et par bénéficiaire	100 % BR+100 €	100 % BR+130 €	100 % BR+150 €
Lentilles prescrites, y compris jetables, non remboursées par la Ss - par an et par bénéficiaire	100 €	130 €	150 €
AIDES AUDITIVES OU ÉQUIPEMENT par oreille			
La durée de garantie et la durée minimale avant un renouvellement de la prise en charge par la complémentaire est fixée à 4 ans			
Équipement 100 % Santé**** (Classe I) ● dans la limite des PLV			
Bénéficiaire jusqu'à 20 ans révolus ou atteint de cécité*****	Sans reste à payer	Sans reste à payer	Sans reste à payer
Bénéficiaire à compter du 21 ^e anniversaire	Sans reste à payer	Sans reste à payer	Sans reste à payer
Équipement autre que 100 % Santé (Classe II)			
Plafond par aide auditive (hors accessoires) y compris le remboursement Ss (au-delà, prise en charge du ticket modérateur)	1 700 € TTC	1 700 € TTC	1 700 € TTC
Bénéficiaire jusqu'à 20 ans révolus ou atteint de cécité*****	122 % BR	122 % BR	122 % BR
Bénéficiaire à compter du 21 ^e anniversaire	200 % BR	300 % BR	425 % BR
Entretien / réparation / piles et autres consommables	200 % BR	300 % BR	450 % BR
SOINS MÉDICAUX COURANTS auprès d'un professionnel conventionné ou non			
Honoraires médicaux : consultation / visite / consultation en ligne chez un généraliste ou un spécialiste			
Praticien adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée***	125 % BR	150 % BR	150 % BR
Praticien non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée***	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Actes techniques médicaux			
Praticien adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée***	125 % BR	150 % BR	150 % BR
Praticien non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée***	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Participation forfaitaire de l'assuré sur les actes techniques coûteux	100 % DE	100 % DE	100 % DE
Actes d'imagerie médicale			
Praticien adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée***	125 % BR	150 % BR	150 % BR
Praticien non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée***	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Honoraires paramédicaux			
Infirmiers, masseurs kinésithérapeutes, pédicures-podologues, orthophonistes, orthoptistes, prothésistes-orthésistes	100 % BR	100 % BR	100 % BR

	BASE CONVENTIONNELLE (si choisi)	BASE CONVENTIONNELLE + OPTION 1 (si choisi)	BASE CONVENTIONNELLE + OPTION 2 (si choisi)
SOINS MÉDICAUX COURANTS auprès d'un professionnel conventionné ou non - (suite)			
Analyses et examens de laboratoire	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Matériel médical : appareillage et prothèses médicales, hors aides auditives et optique	100 % BR	200 % BR	350 % BR
Frais de transport sanitaire - Ambulance, taxi conventionné - hors SMUR [5]	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Médicaments			
Médicaments remboursés à 65%	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Médicaments remboursés à 30%	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Médicaments remboursés à 15%	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Dispositif MonPSY [6]	inclus	inclus	inclus
Services (voir dispositions contractuelles)	oui	oui	oui

Ss : Sécurité sociale. BR : Base de Remboursement de la Sécurité sociale. PMSS : Plafond mensuel de la Sécurité sociale. DE : Dépense Effective : montant total des dépenses engagées déduction faite du remboursement de la Sécurité sociale. PLV : Prix limite de Vente. HLF : Honoraire Limite de Facturation.

(*) La grille sera adaptée pour ce qui est du régime local sans modifications des niveaux de remboursements présents dans le tableau à l'exception du forfait journalier hospitalier en hôpital ou clinique qui est remboursé à hauteur de 20 euros [valeur 2021] et en établissement psychiatrique à hauteur de 15 euros [valeur 2021]. (**) Sauf précision contraire, les prestations sont exprimées en pourcentage de la BR et incluent le remboursement de la Sécurité sociale. Lorsque le professionnel de santé n'est pas conventionné avec l'Assurance maladie, la base de remboursement est le Tarif d'Autorité. Les prestations forfaitaires sont remboursées dans la limite des frais réellement acquittés par l'assuré. (***) Dispositifs de pratiques tarifaires maîtrisées OPTAM ou OPTAM-CO (en Chirurgie et Obstétrique) : en adhérant à ces options, les professionnels de santé s'engagent à limiter leurs dépassements d'honoraires dans des conditions établies par la convention. Pour savoir si un médecin a adhéré à l'OPTAM ou à l'OPTAM-CO, le site annuaire.sante.ameli.fr est à la disposition de tous. (****) Tels que définis réglementairement : dispositif 100 % Santé par lequel les assurés couverts par un contrat de complémentaire santé responsable peuvent bénéficier de certaines prestations d'optique, d'aides auditives et de prothèses dentaires définies réglementairement et intégralement remboursées par l'assurance maladie obligatoire et les complémentaires santé, donc sans frais restant à leur charge, sous réserve que les professionnels de santé respectent les tarifs maximum fixés. (*****) Y compris le remboursement de la Sécurité sociale. (*****) La cécité se définit par une acuité visuelle inférieure à 1/20^e après correction.

[1] La prise en charge est limitée à 90 jours par an pour les séjours en psychiatrie. La chambre de jour correspond à une chambre pour une chirurgie et/ou anesthésie ambulatoire avec admission et sortie le même jour. [2] Facturation forfaitaire des actes médicaux et soins réalisés lors du passage aux urgences n'entraînant pas d'hospitalisation. [3] Renouvellement annuel en cas de renouvellement anticipé d'un équipement ou pour les enfants de moins de 16 ans révolus. Renouvellement tous les 6 mois pour les enfants de moins de 6 ans en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie du visage. La période d'un an n'est pas opposable, pour les verres, aux enfants de moins de 16 ans en cas d'évolution de la vue, ni à tout bénéficiaire quel que soit l'âge, en cas d'évolution de la réfraction liée à des situations médicales particulières visées à l'article L.165-1 du code de la Sécurité sociale. [4] Voir définitions des verres ci-après. [5] SMUR : Service médical d'urgence régional. Organisation régionale mettant à la disposition du SAMU une ambulance médicalisée permettant d'assurer les premiers soins et le transport d'un malade dans un service hospitalier. [6] Accompagnement psychologique par un psychologue partenaire dans la limite de 8 séances par bénéficiaire et par an (les tarifs sont de 40€ pour l'entretien d'évaluation et de 30€ pour les séances de suivi).

DÉFINITIONS DES VERRES [4]

Verre simple

- unifocal sphérique dont la sphère est comprise entre - 6,00 et + 6,00 dioptries,
- unifocal sphéro-cylindrique dont la sphère est comprise entre - 6,00 et 0 dioptries et dont le cylindre est <= + 4,00 dioptries,
- unifocal sphéro-cylindrique dont la sphère est positive et dont la somme S (sphère + cylindre) est <= 6,00 dioptries.

Verre complexe

- unifocal sphérique dont la sphère est hors zone de - 6,00 à + 6,00 dioptries,
- unifocal sphéro-cylindrique dont la sphère est comprise entre - 6,00 et 0 dioptries et dont le cylindre est > + 4,00 dioptries,
- unifocal sphéro-cylindrique dont la sphère est inférieure à - 6,00 dioptries et dont le cylindre est >= 0,25 dioptrie,
- unifocal sphéro-cylindrique dont la sphère est positive et dont la somme S est > 6,00 dioptries,
- multifocal ou progressif sphérique dont la sphère est comprise entre - 4,00 et + 4,00 dioptries,
- multifocal ou progressif sphéro-cylindrique dont la sphère est comprise entre - 8,00 et 0,00 dioptries et dont le cylindre est <= + 4,00 dioptries,
- multifocal ou progressif sphéro-cylindrique dont la sphère est positive et dont la somme S est <= 8,00 dioptries.

Verre très complexe

- multifocal ou progressif sphérique dont la sphère est hors zone de - 4,00 à + 4,00 dioptries,
- multifocal ou progressif sphéro-cylindrique dont la sphère est comprise entre - 8,00 et 0 dioptries et dont le cylindre est > + 4,00 dioptries,
- multifocal ou progressif sphéro-cylindrique dont la sphère est inférieure à - 8,00 dioptries et dont le cylindre est >= 0,25 dioptrie,
- multifocal ou progressif sphéro-cylindrique dont la sphère est positive et dont la somme S est > 8,00 dioptries.

Avenant n° 16 du 30 décembre 2022

à l'accord du 9 mars 2004
relatif à la prévoyance

NOR : ASET2350081M

IDCC : 1631

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

FNHPA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

FO ;

FS CFDT ;

INOVA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les partenaires sociaux de la branche de l'hôtellerie de plein air (HPA) ont lancé le 15 avril 2022 une procédure de mise en concurrence afin de sélectionner un ou plusieurs organismes recommandés pour assurer les risques prévoyance. Dans ce cadre, conformément aux dispositions légales, les partenaires sociaux réunis en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation en date du 24/11/2022 sont convenus par le présent avenant d'actualiser et de compléter l'accord du 9 mars 2004 par des garanties prévoyance présentant un degré élevé de solidarité, qui comprennent à ce titre des prestations à caractère non directement contributif.

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler leur fort attachement à la mutualisation et invitent ainsi les structures à adhérer à un des organismes recommandés au niveau de la branche.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent avenant s'applique aux entreprises visées à l'article 1.1 de la convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air du 2 juin 1993 modifié par l'avenant n° 3 du 25 octobre 1995 étendu, ainsi qu'à leurs salariés.

Article 2 | *Bénéficiaires*

Le texte de l'article 2 « Bénéficiaires » de l'accord du 9 mars 2004 est remplacé par les dispositions suivantes :

- « Le régime de prévoyance, qui vient en complément des règles des organismes de la sécurité sociale, et tel que prévu dans les conditions stipulées dans les articles ci-après, bénéficie à l'ensemble des salariés, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, à durée indéterminée ou déterminée, y compris les saisonniers, comme ci-après définis :
 - les salariés cadres, à savoir ceux relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national Interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017.
- et,
- les salariés non-cadres, à savoir ceux ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national Interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017. »

Article 3 | *Actualisation de l'accord suite aux nouvelles définitions bénéficiaires*

Les mots « salarié cadre relevant des articles 4 et 4 *bis* de la convention collective nationale de 1947 » mentionnés aux articles 4.1.3, 4.1.4, 11 de l'accord du 9 mars 2004 sont remplacés par les mots « salariés cadres relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017 ».

Les mots « salarié non-cadre ne relevant pas des articles 4 et 4 *bis* de la convention collective nationale de 1947 » mentionnés aux articles 4.1.2, 4.1.4, 11 de l'accord du 9 mars 2004 sont remplacés par les mots « salariés non-cadres ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national Interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017 ».

Article 4 | *Nouvelle définition des tranches de rémunération*

L'article 4 de l'accord du 9 mars 2004 est complété par les dispositions suivantes :

- « Pour l'ensemble de cet accord, les différentes tranches de rémunérations servant de base de calcul aux garanties et aux cotisations sont définies comme suit :
 - tranche 1 ou "T1" : fraction du salaire limitée au plafond annuel de la sécurité sociale ;
 - tranche 2 ou "T2" : fraction du salaire comprise entre une et quatre fois le plafond annuel de la sécurité sociale. »

De plus, la locution « Tranches A et B » mentionnée aux articles 4.1.1, 4.1.4, 4.2.2, 4.3.2 et 11 de l'accord du 9 mars 2004 est remplacée par « Tranches 1 et 2 ».

Les mots « Tranche A » et « Tranche B » mentionnés à l'article 11 de l'accord du 9 mars 2004 sont respectivement remplacés par les mots « Tranche 1 » et « Tranche 2 ».

Article 5 | *Définition du conjoint*

Le texte de l'article 4.1.5 « Définition du conjoint » de l'accord du 9 mars 2004 est remplacé par les dispositions suivantes :

- « Est considéré comme conjoint :
 - le conjoint du salarié non divorcé ni séparé de corps (séparation judiciaire ou amiable dès lors qu'elle est transcrite à l'état civil) à la date de l'événement donnant lieu à prestation ;

- le partenaire lié au salarié par un pacte civil de solidarité (Pacs) ;
- le concubin du salarié, sous réserve que le concubin et le salarié soient tous les deux célibataires, veufs ou séparés de corps, que le concubinage ait été établi de façon notoire et déclaré comme tel depuis plus de 1 an, et que le domicile fiscal des deux concubins soit le même.

La condition de durée de 1 an dans le cas précité est supprimée lorsque des enfants sont nés de cette union et répondent à la définition donnée à l'article 4.1.6 du présent accord, ou lorsque le fait générateur de la prestation est d'origine accidentelle. »

Article 6 | Définition des enfants à charge

Le texte de l'article 4.1.6 « Définition des enfants à charge » de l'accord du 9 mars 2004 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Sont réputés à charge du salarié tous ses enfants y compris reconnus ou adoptés, ainsi que ceux de son conjoint, à condition que le salarié ou son conjoint en ait la garde ou s'il s'agit d'enfant du salarié, que celui-ci participe effectivement à leur entretien par le service d'une pension alimentaire. Les enfants ainsi définis doivent :

- être âgés de moins de 18 ans ;
- être âgés de 18 ans et de moins de 21 ans, s'ils ne se livrent à aucune activité rémunérée leur procurant un revenu supérieur au revenu de solidarité active mensuel, (revenu minimum légal en vigueur) ;
- être âgés de 21 ans et de moins de 26 ans s'ils ne se livrent à aucune activité rémunérée leur procurant un revenu supérieur au revenu de solidarité active mensuel, (revenu minimum légal en vigueur) et :
 - s'ils poursuivent leurs études secondaires ou supérieures à temps plein dans un établissement public ou privé et de pouvoir en justifier annuellement par un certificat de scolarité ;
 - ou sont à la recherche d'un premier emploi et inscrits à ce titre au Pôle emploi ;
 - ou sont sous contrat d'apprentissage.

Les enfants sont considérés comme à charge quel que soit leur âge, si les enfants sont titulaires de la carte d'invalidité ou la carte "mobilité inclusion" portant la mention "invalidité" prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles, et que leur état d'invalidité est survenu avant leur 26^e anniversaire.

Les enfants nés ou à naître dans les 300 jours suivant le décès du salarié sont considérés comme à charge. »

Article 7 | Montant des prestations. Rente temporaire éducation

Il est précisé que la rente temporaire d'éducation, mentionnée à l'article 4.1.2 de l'accord du 9 mars 2004 pour les non-cadres et à l'article 4.1.3 pour les cadres, est servie viagèrement pour les enfants handicapés, dans la mesure où ils continuent de répondre à la définition des enfants à charge prévue à l'article 4.1.6 de l'accord du 9 mars 2004.

Article 8 | Montant des prestations. Rente temporaire de conjoint

L'âge de cessation du versement de la rente temporaire de conjoint fixé à 60 ans mentionné à l'article 4.1.2 de l'accord du 9 mars 2004 pour les non-cadres et à l'article 4.1.3 pour les cadres est remplacé par l'âge légal de départ à la retraite.

Article 9 | Montant des prestations. Rente handicap

Les deux paragraphes relatifs au montant de la prestation rente handicap mentionnée à l'article 4.1.4 de l'accord du 9 mars 2004 sont remplacés par les paragraphes suivants :

« Il est constitué au profit des bénéficiaires une rente viagère dont le montant mensuel est de 587,29 € pour l'année 2023.

La rente peut être versée sous forme de capital, le montant de ce capital est égal à 80 % du montant du capital constitutif de la rente. »

Article 10 | Montant des prestations. Maintien de salaire

Le tableau récapitulatif de l'article 4.2.3. « Montant des prestations », « A. Maintien de salaire » de l'accord du 9 mars 2004 est remplacé par le tableau suivant :

« Tableau récapitulatif des durées d'indemnisation en cas d'incapacité temporaire de travail

Ancienneté dans la branche	Durée totale d'indemnisation
Moins de 6 ans ^[1]	60 jours
6 à 10 ans révolus	80 jours
11 à 15 ans révolus	100 jours
16 à 20 ans révolus	120 jours
21 à 25 ans révolus	140 jours
26 à 30 ans révolus	160 jours
31 ans et plus	180 jours

[1] La garantie « Maintien de salaire » est ouverte aux salariés ayant douze mois (continus ou non) dans l'entreprise. Dans les cas des suites ou conséquences d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle aucune condition d'ancienneté n'est requise.

Article 11 | Revalorisation des prestations

Le texte de l'article 5 « Revalorisation des prestations » de l'accord du 9 mars 2004 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Les prestations périodiques en cours de service sont revalorisées au 1^{er} janvier de chaque année selon l'évolution de la valeur du point salaire de la branche de l'hôtellerie de plein air dans la limite de 90 % du taux de rendement de l'actif général de l'organisme assureur net du taux technique, exceptées les rentes éducation, de conjoint et handicap pour lesquelles la revalorisation de la prestation pourra être appliquée sur décision du conseil d'administration de l'assureur.

En cas de changement d'organisme gestionnaire des garanties, la revalorisation des prestations sera prise en charge par le nouvel organisme désigné, conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale. »

Article 12 | Création d'un degré élevé de solidarité

Le présent avenant crée l'article 5 bis « Degré élevé de solidarité » à l'accord du 9 mars 2004, en ces termes :

« Article 5 bis | Degré élevé de solidarité

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, la commission paritaire de gestion du régime de prévoyance de la convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air met en place des garanties prévoyance présentant un degré

élevé de solidarité, qui comprennent à ce titre des prestations à caractère non directement contributif.

Un prélèvement annuel de 2 % des cotisations des régimes conventionnels d'assurance collective est affecté aux prestations à caractère non directement contributif, conformément à l'article R. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Les salariés dont l'employeur adhère au régime de branche via l'un des assureurs recommandés bénéficieront des actions financées sur le fonds du degré élevé de solidarité mutualisé.

Les salariés dont l'employeur n'adhère pas au régime conventionnel bénéficieront également de ces actions via l'organisme assureur retenu par leur employeur. L'employeur veillera dans ce cas au respect du financement et des actions spécifiques du régime conventionnel auprès de son organisme assureur. »

Article 13 | Organismes assureurs recommandés

L'article 6 « Modalités d'adhésion » de l'accord du 9 mars 2004 est remplacé par l'article suivant :

« Article 6.1 | Organismes assureurs recommandés

À l'issue d'une procédure d'appel formalisé à la concurrence telle que prévue par l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les partenaires sociaux ont choisi de recommander aux entreprises relevant de la branche d'adhérer, pour l'assurance et la gestion du présent régime "Prévoyance", aux organismes assureurs suivant :

- Malakoff Humanis Prévoyance, institution de prévoyance régie par le livre IX du code de la sécurité sociale, immatriculée sous le numéro Siren 775 691 181 et dont le siège social est situé 21, rue Laffitte, 75009 Paris ;
- OCIRP, union d'institutions de prévoyance régie par l'article L. 931-2 du code de la sécurité sociale, immatriculée sous le numéro Siren 788 334 720 et dont le siège social est situé au 17, rue de Marignan, CS 50 003, 75008 Paris, pour les garanties rente éducation, rente de conjoint et rente handicap prévues par l'accord de prévoyance.

Les modalités d'organisation de la recommandation seront réexaminées par les partenaires sociaux, dans le respect des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, dans un délai maximum de 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord. À cette fin, les parties signataires se réuniront au plus tard 6 mois avant l'échéance. »

Article 14 | Financement du régime

Après l'article 11 de l'accord du 9 mars 2004, un nouvel article 11 *bis* « Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail » est ajouté et est rédigé comme suit :

« Article 11 bis | Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail

Suspension du contrat de travail rémunérée ou indemnisée

Le bénéfice des garanties est maintenu au salarié dont le contrat de travail est suspendu notamment suite à une maladie, une maternité ou un accident, ainsi qu'en cas

d'activité partielle et d'activité partielle de longue durée sans limite de durée, moyennant le paiement des cotisations, s'il bénéficie :

- soit d'un maintien total ou partiel de rémunération ;
- soit d'indemnités journalières ou d'une rente d'invalidité, 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 de toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité...).

Ce maintien donne lieu à paiement des cotisations excepté pour le salarié en incapacité de travail ou en invalidité exonéré de ce paiement dans les conditions prévues contractuellement.

Assiette des cotisations

Le salarié dont le contrat de travail est suspendu qui bénéficie d'un maintien total de salaire cotise sur la base de celui-ci.

À l'exception des salariés bénéficiant d'un maintien total de salaire versé par l'employeur, le salaire de référence servant de base à l'assiette des cotisations s'entend de la rémunération perçue au cours des 12 mois civils précédant la suspension du contrat de travail.

Si le salarié ne compte pas 12 mois de présence à la date de suspension de son contrat de travail, le salaire de référence pris en compte le cas échéant pour le calcul des prestations et des cotisations est celui figurant au contrat de travail.

Suspension du contrat de travail non rémunérée ou non indemnisée

Les garanties sont suspendues de plein droit pour les salariés qui sont, notamment, dans les cas suivants :

- congé de formation ;
- congé parental d'éducation ;
- congé sabbatique ;
- congé pour création d'entreprise.

Pendant la période de suspension des garanties, aucune cotisation n'est due au titre du salarié concerné.

Cependant, les garanties décès peuvent être maintenues pendant la suspension de leur contrat de travail à la demande du salarié concerné moyennant le paiement des cotisations correspondantes sur la base du dernier salaire d'activité. Ce maintien donne lieu à paiement à la charge exclusive du salarié des cotisations relatives aux garanties maintenues. »

Article 15 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En raison de la nature des stipulations qu'il contient et qui présentent un intérêt général de protection et de solidarité, le présent avenant ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, dont les situations sont, en raison de la démographie des entreprises de la branche, nécessairement prises en compte dans la négociation du présent avenant.

Article 16 | Effet et durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et prend effet à compter du 1^{er} janvier 2023, pour les entreprises adhérentes à la partie patronale signataire et à compter du 1^{er} jour du mois suivant la parution au JO de l'arrêté d'extension du présent avenant pour toutes les entreprises de la branche.

Le présent avenant pourra être modifié ou dénoncé conformément aux dispositions du code du travail.

Article 17 | Dépôt et extension

Le présent avenant est établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail et fera l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 du code du travail et L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Fait à Paris, le 30 décembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3076 | Convention collective nationale

IDCC : **1686** | **COMMERCE ET SERVICES DE L'AUDIOVISUEL,
DE L'ÉLECTRONIQUE ET DE L'ÉQUIPEMENT MÉNAGER**

Brochure n° 3056 | Convention collective nationale

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

Avenant n° 5 du 12 décembre 2022

à l'accord de méthode du 13 juin 2018
relatif à la négociation d'une convention collective commune
aux activités liées à l'équipement de la maison

NOR : ASET2350086M

IDCC : 1686, 1880

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

FENACEREM ;

FEDELEC ;

FNAEM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

FEC FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux ayant fait le constat que l'accord du 13/06/2018 et son avenant n° 4 du 23 juin 2021 venaient à échéance le 31/12/2022 ont souhaité en prolonger les effets, afin de permettre d'accompagner les travaux relatifs à l'élaboration d'une convention collective commune.

Article 1^{er} | Reconduction

L'ensemble des dispositions de l'accord de méthode et de son avenant n° 4 sont reconduites pour l'année 2023.

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

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

Article 3 | Durée. Révision. Dépôt

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée à effet du 1^{er} janvier 2023 jusqu'au 31 décembre 2023. Il pourra être révisé à tout moment à la demande de l'une des parties signataires.

Il sera déposé au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris et auprès de la DGT.

Fait à Paris, le 12 décembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3278 | Convention collective nationale

IDCC : 1734 | **ARTISTES-INTERPRÈTES**
(Engagés pour des émissions de télévision)

Avenant du 30 septembre 2022

relatif aux salaires minima conventionnels
au 1^{er} octobre 2022

NOR : ASET2350075M

IDCC : 1734

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

USPA ;

SPI ;

SPECT ;

SATEV,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SNTPCT ;

SFA CGT ;

F3C CFDT ;

SNAJ CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Champ d'application

Les partenaires sociaux se sont réunis à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, conformément aux dispositions de l'article L. 2241-1 du code du travail et aux dispositions de l'article 5.15 de la convention collective nationale des artistes-interprètes engagés pour des émissions de télévision.

Les partenaires sociaux conviennent que les dispositions du présent avenant sont pleinement justifiées et applicables à toutes les entreprises relevant de la branche.

À ce titre, il est précisé, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, que l'objet du présent avenant ne justifie pas la mise en place de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2 | Revalorisation des salaires minima conventionnels

Il est convenu de revaloriser les salaires minima conventionnels de 3 %.

Le nouveau barème des salaires minima est annexé au présent avenant.

Article 3 | Entrée en vigueur et extension

Le présent avenant entre en vigueur au 1^{er} octobre 2022.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail, l'extension du présent avenant est sollicitée par la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 30 septembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe Barème de rémunération au 1^{er} octobre 2022

Artistes dramatiques, lyriques et des chœurs, chorégraphiques, de variétés – y compris chansonniers – cascadeurs et marionnettistes

Rémunérations brutes minimales applicables aux contrats de travail dont la première journée de travail a lieu à compter du 1^{er} octobre 2022

I. Émissions dramatiques (art. 5.14.1)	
– journée répétition ou enregistrement	278,03 €
– journée unique	293,17 €
II. Émissions de variétés (art. 5.14.2)	
– répétitions effectuées en dehors de la journée d'enregistrement :	
– répétition d'une durée inférieure ou égale à quatre heures	177,74 €
– répétition d'une durée supérieure à quatre heures	278,03 €
– enregistrement	403,07 €
III. Émissions lyriques (art. 5.14.3)	
– répétition ou enregistrement :	
– soliste	416,09 €
– artistes des chœurs	278,03 €
– préparation ou déchiffrage (trois heures maximum) :	
– soliste	159,53 €
– artistes des chœurs	106,59 €
IV. Émissions chorégraphiques (art. 5.14.4)	
– répétition ou enregistrement (six heures de travail effectif au maximum) :	
– soliste	416,09 €
– corps de ballet	278,03 €
V. Reportages en direct ou en différé d'extraits de spectacles (art. 6.2)	
– reportage effectué dans les conditions de l'article 6.2.1.b (pas de gré à gré)	70,79 €
VI. Prestations destinées à l'actualité (art. 6.3)	
– prestations effectuées dans les conditions de l'article 6.3.1 (pas de gré à gré)	163,57 €
VII. Indemnités de costumes	
1. Indemnités visées à l'article 5.13.1	
– engagement pour une journée unique :	
– tenue de ville	17,63 €
– tenue de soirée	28,93 €

– engagement pour plusieurs jours :	
– tenue de ville	14,10 €
– tenue de soirée	23,81 €
2. Indemnités visées à l'article 5.13.2	
– homme : pourpoint	14,00 €
– femme :	
– tutu court	14,00 €
– tutu romantique	23,81 €
– chaussons	5,38 €

Brochure n° 3301 | Convention collective nationale

IDCC : **2098** | **PRESTATAIRES DE SERVICES DANS LE DOMAINE
DU SECTEUR TERTIAIRE**

Avenant du 13 décembre 2022

relatif aux contributions des entreprises
à la formation professionnelle continue

NOR : ASET2350072M

IDCC : 2098

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

FIGEC ;
SIST ;
SNPA ;
SORAP ;
SP2C ;
SYNAPHE ;
SAR,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;
CFTC CSFV ;
FEC FO ;
F3C CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le 12 octobre 2015, les organisations patronales et syndicales ont signé un accord sur la formation professionnelle se substituant à toute disposition de même nature et portant sur le même objet qui avait pu être conclu antérieurement.

Cet accord comportait notamment des articles relatifs aux contributions conventionnelles des entreprises à la formation professionnelle continue. Il s'agissait plus spécifiquement à l'article 3.2 dudit accord.

Dans ce prolongement, il a été décidé, par des avenants respectivement conclus le 6 octobre 2016, le 16 octobre 2017, le 25 février 2019 et le 9 décembre 2019 de reconduire ces contributions conventionnelles dans les mêmes conditions.

Compte tenu de la situation de crise sanitaire liée à l'épidémie de Covid-19, l'avenant conclu le 7 décembre 2020 avait reconduit ces contributions conventionnelles avec des taux réduits.

La situation socio-économique de l'année 2021 avait ensuite conduit les partenaires sociaux à réitérer, par un avenant conclu le 13 décembre 2021, les contributions conventionnelles avec ce même taux.

L'année 2022 a également été singulière, entre forte inflation, guerre en Ukraine et crise énergétique.

Concomitamment, la branche constatait l'existence d'un fonds de réserve substantiel lié à la collecte historique des contributions conventionnelles, démontrant une sous-consommation pour des besoins de formation pourtant existants et croissants.

Ainsi, réunis en CPNEFP et en SPP, diverses décisions de mobilisation de cette réserve ont été prises, justifiant d'une reconduction des contributions conventionnelles au niveau des derniers taux convenus.

La présente reconduction des taux conventionnels de contribution des entreprises à la formation professionnelle continue des salariés s'effectue donc selon les dispositions visées ci-après.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le champ d'application du présent avenant est identique à celui de l'accord du 12 octobre 2015 qu'il complète et modifie.

Ce champ est également identique aux précédents avenants conclus, sur ce même thème, par la branche aux dates rappelées en préambule.

Il est expressément rappelé que ce champ d'application correspond à celui de la convention nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999 tel que défini dans son article premier.

Article 2 | Contribution conventionnelle des entreprises à la formation professionnelle continue des salariés

Article 2.1 | Taux de la contribution conventionnelle

Au regard du contexte visé dans le préambule, les partenaires sociaux décident de maintenir, toujours pour une durée déterminée, une contribution conventionnelle supra légale.

Cette contribution conventionnelle est obligatoirement versée à l'OPCO désigné par la branche à savoir, à la date du présent avenant, l'OPCO des entreprises de proximité (OPCO EP).

Vu le contexte particulier rencontré en 2022, les taux de cette contribution conventionnelle sont fixés conformément au tableau suivant.

	Entreprises de 1 à 10 salariés	Entreprises de 11 à 49 salariés	Entreprises de 50 à 299 salariés	Entreprises de 300 salariés et plus
Contribution conventionnelle	0,20 %	0,10 %	0,05 %	0,05 %

Cette contribution 2023 est appelée sur la base de la masse salariale N-1, soit la masse salariale 2022.

Il est rappelé que la part conventionnelle de cette contribution est mutualisée dans une section comptable spécifique et n'est pas sectorisée par taille d'entreprises.

Les signataires rappellent enfin le caractère exceptionnel de cette contribution conventionnelle et qu'à défaut de révision possible des taux susvisés, seuls les taux légaux en vigueur s'appliqueront aux entreprises.

Article 2.2 | *Gestion des fonds issus de la contribution conventionnelle*

Les fonds issus de la contribution conventionnelle sont gérés conformément aux termes du présent avenant et selon les axes définis par les partenaires sociaux réunis en CPNEFP.

Il est entendu, puisque les fonds sont collectés par l'OPCO des entreprises de proximité et mobilisés par son intermédiaire, que la section professionnelle paritaire (SPP) de la branche sera informée de toutes les décisions de la CPNEFP relatives à l'utilisation de ces fonds conventionnels.

L'OPCO des entreprises de proximité sera alors en capacité de faire toute préconisation et recommandation à l'aune des éléments financiers de suivi de ces fonds conventionnels qu'il met à la disposition des partenaires sociaux en temps utile.

Article 2.3 | *Orientations prioritaires pour l'utilisation des fonds conventionnels*

Il est rappelé qu'historiquement, la branche avait souhaité que cette contribution puisse être prioritairement utilisée pour participer à l'abondement par l'employeur de formations suivies dans le cadre d'une politique de cogestion du compte personnel de formation (CPF) telle que définie dans l'accord du 12 octobre 2015.

Compte tenu toutefois de l'impact de la réforme de la formation professionnelle sur le fonctionnement de ce dispositif et vu les fonds disponibles issus des contributions conventionnelles historiques, il avait été convenu, à l'occasion de l'avenant du 13 décembre 2021, d'arrêter une liste non-exhaustive d'orientations prioritaires de l'utilisation des sommes collectées au titre de la contribution conventionnelle.

Cette liste, qui se présentait en deux volets, est réitérée dans les mêmes termes au titre du présent avenant, une action étant toutefois ajoutée dans le volet 2 :

■ Volet 1 : actions de formation métier :

- Certificats de qualification professionnelle (CQP) de branche :
 - CQP enquête civile ;
 - CQP clerc en recouvrement ;
 - CQP télésecrétaire ;
 - CQP chargé d'accueil ;
- certificat de compétences de service en relation client (CCS-RC) :
 - coût pédagogique de la formation évaluateur ;
 - coût de l'évaluation ;
- actions collectives :
 - CNIL et RGPD ;
 - notions juridiques liées au métier de domiciliation ;
 - CQP Enquêteur civil ;
 - télésecrétariat ;
- formation continue obligatoire liée à l'activité d'enquête civile ;
- titre niveau IV « agent de recouvrement » ;
- autres formations métier ;
- complément de financement des certifications éligibles à la Pro-A.

Toute délibération de la CPNEFP peut venir compléter ou modifier cette liste d'actions de formation.

■ Volet 2 : actions de branches sur décision de la CPNEFP

- ingénierie de certification collective ou individuelle ;
- études d'opportunité et de faisabilité de projets certifiant ;
- mise en place de formations certifiantes par modules pour les rendre accessibles aux entreprises et aux salariés et faciliter l'accès au compte personnel de formation (CPF) ;
- démarches de certification d'actions de formation transversales ;
- accompagnement des entreprises pour le développement de projets certifiant dont les certificats de qualification professionnelle (CQP) ;
- accompagnement et prise en charge de démarches d'agrément et de renouvellement d'agrément des CQP de branche s'il y a lieu ;
- accompagnement et prise en charge de l'inscription ou du renouvellement de l'inscription de certifications de branche au RNCP ou au registre spécifique ;
- frais d'évaluation et de jury le cas échéant ;
- expérimentation(s) de parcours de formation visant à optimiser l'intégration durable de collaborateurs ;

Il est entendu que les orientations prioritaires susvisées ne portent pas préjudice aux facultés d'accompagnement de la branche par l'OPCO au titre notamment de l'article R. 6332-15 du code du travail ou de son bénéfice éventuel d'aides ou de fonds destinés à faciliter la mise en œuvre des actions concernées.

Les partenaires sociaux se réservent la faculté de définir de nouvelles priorités d'utilisation de cette contribution conventionnelle au cours de l'exercice 2023 sur délibération paritaire de la CPNEFP, à l'instar des délibérations prises lors des réunions paritaires des 7 et 8 novembre 2022.

Article 3 | Modalités de versement des fonds

Les partenaires sociaux confirment que les fonds destinés à financer la formation professionnelle en vertu de la contribution conventionnelle prévue par le présent avenant sont versés par les entreprises couvertes par l'article 1^{er} du présent avenant à l'OPCO désigné par la branche à date, soit l'OPCO des entreprises de proximité.

Il est expressément convenu que les fonds ainsi collectés par l'actuel OPCO de la branche seront rattachés au régime conventionnel de formation professionnelle continue et que tout éventuel changement d'OPCO entraînera un transfert automatique et inconditionnel desdits fonds, ce sur quoi s'est historiquement engagé l'OPCO des entreprises de proximité.

Article 4 | Dispositions générales

Les signataires rappellent que les dispositions conventionnelles de branche entrant dans le cadre du 4^o de l'article L. 2253-1 du code du travail prévalent sur celles issues des conventions et accords d'entreprises conclus antérieurement ou postérieurement à la date de leur entrée en vigueur.

Article 4.1 | Entrée en vigueur et durée

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée d'un an correspondant à l'exercice 2023. Il a donc vocation à s'appliquer du 1^{er} janvier au 31 décembre 2023, après quoi il cessera automatiquement de produire ses effets.

Article 4.2 | Suivi, révision et dénonciation

Le présent avenant fera l'objet d'un suivi par les partenaires sociaux réunis en CPNEFP et en SPP.

Le présent avenant peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Article 4.3 | Dépôt et extension

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6 et L. 2261-15 du code du travail.

Article 4.4 | Application de l'avenant aux entreprises de moins de 50 salariés

L'objet du présent avenant et les dispositions légales sur lesquelles il s'appuie ont justifié de prévoir des pourcentages spécifiques de contributions des entreprises en fonction de leur effectif, à l'instar des précédentes dispositions conventionnelles conclues à cet effet.

Conformément aux articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du code du travail, il est expressément convenu que toutes les entreprises appliquant la convention collective nationale des prestataires de services du secteur tertiaire sont concernées par le présent accord, quel que soit leur effectif.

Le présent accord s'applique donc à l'ensemble des entreprises visées dans son champ d'application quel que soit leur effectif.

Fait à Paris, le 13 décembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Accord n° 24 du 30 novembre 2022
relatif à la reconversion ou à la promotion par l'alternance (Pro-A)

NOR : ASET2350082M

IDCC : 2336

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

HEXOPEE ;

SOLIHA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche HLA réaffirment que la formation professionnelle constitue une priorité pour les entreprises de la branche. Ils considèrent que la formation tout au long de la vie professionnelle est un facteur de développement des compétences indispensable à la qualité et au bon déploiement des activités et services proposés par les entreprises de la branche. Elle constitue pour les salariés des opportunités de promotion, de reconversion, d'évolutions sociales ou professionnelles.

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la « liberté de choisir son avenir professionnel » supprime le dispositif « période de professionnalisation » et crée une nouvelle voie d'accès à la formation par l'alternance pour les salariés en poste : la reconversion ou la promotion par l'alternance dite Pro-A.

L'accès au dispositif « Pro-A » est déterminant pour les entreprises et leurs salariés. Le développement des compétences, via la certification, est un enjeu fondamental pour les entreprises et les salariés de la branche HLA en lien avec les évolutions perpétuelles de leur environnement.

Les nouvelles attentes et les besoins de la société en matière éducative, sociale et de logement entraînent une évolution tangible des métiers et des emplois de la branche. Ces changements, qui induisent des risques d'obsolescence des compétences, sont principalement liés à la transition écologique, au développement de la multimodalité des accueils et des activités, à la digitalisation du secteur, aux modifications de l'environnement législatif, économique et social.

Le présent accord vise à préciser les modalités de mise en œuvre de la Pro-A dans la branche HLA, en listant les certifications associées aux métiers en forte mutation et en risque d'obsolescence des compétences, en adaptant les durées de l'action de professionnalisation et de l'action de formation, et en détaillant les conditions de prise en charge.

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

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises de la branche HLA.

Cet accord fixe les nouvelles dispositions en matière de reconversion ou de promotion par l'alternance (Pro-A) au sein de la branche HLA, conformément aux engagements pris dans l'accord n° 21 du 1^{er} juillet 2021 relatif à la formation professionnelle.

Article 2 | Dispositions spécifiques pour les structures 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 | La reconversion ou la promotion par l'alternance dite Pro-A

Article 3.1 | Objet

La reconversion ou la promotion par l'alternance a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

Les actions de formation visées par la reconversion ou la promotion par l'alternance associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Article 3.2 | Public visé

La reconversion ou la promotion par alternance concerne :

- les salariés en contrat à durée indéterminée ;
- les salariés bénéficiaires d'un contrat à durée indéterminée conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail (contrat unique d'insertion) notamment les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail ;
- les salariés en position d'activité partielle mentionnée à l'article L. 5122-1 du code du travail.

Les salariés mentionnés sont ceux n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 6113-1 du code du travail et correspondant au grade de la licence.

Article 3.3 | Qualifications visées

Sont éligibles les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience ou visant l'acquisition d'une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles.

La reconversion ou promotion par alternance vise également les formations permettant d'acquérir le socle de connaissance et de compétences.

Article 3.4 | Liste des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A

Article 3.4.1 | Contexte

Conformément aux dispositions de l'article L. 6324-3 du code du travail et sous réserve de l'extension du présent accord, les parties signataires dressent en annexe la liste des certifications professionnelles éligibles à la « Pro-A ».

Cette liste est établie dans le respect des critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences.

Les actions de formations complémentaires à la validation des acquis de l'expérience sont également éligibles sous réserve qu'elles visent l'acquisition des certifications professionnelles déterminées en annexe.

Les organisations signataires rappellent le besoin d'une analyse régulière des facteurs de mutations et d'évolution des compétences, rendant nécessaire l'actualisation des métiers et certifications visés par la PRO A. Ils chargent la CPNEF de branche, en lien avec les services de l'OPCO, d'instruire le sujet annuellement et de revenir vers la CPPNI en cas d'évolutions requises.

Article 3.4.2 | Élaboration de la liste des certifications

Les partenaires sociaux ont établi la liste des certifications éligibles à la « Pro-A » en référence aux ressources du baromètre de l'OPCO de la branche.

Le secteur de l'habitat et du logement accompagnés connaît une mutation importante de ses métiers tirant ses principales causes de plusieurs facteurs au premier rang desquels :

- les évolutions législatives et réglementaires ;
- les évolutions des modes de vie ;
- les évolutions des publics accueillis (fragiles, précaires, réfugiés...) ;
- une concurrence accrue sur l'ensemble des activités ;
- des mutations écologiques et environnementales ;
- des mutations technologiques et organisationnelles notamment liées à la digitalisation, au télétravail, et au respect de la qualité de travail.

Au regard de ces fortes mutations, certains métiers présentent un risque d'obsolescence des compétences ou voient leurs activités évoluer vers de nouvelles missions et exiger de nouvelles compétences techniques et relationnelles.

D'autre part, de nombreux métiers en tension (fonctions socio-éducatives, animation, maintenance, encadrement) pour lesquels le secteur a de grandes difficultés à recruter, peuvent être pourvus par la promotion interne et nécessitent d'être accompagnés par un parcours diplômant exigés par les financeurs (circulaire CNAF 2020-010 relative au soutien de la branche famille aux foyers de jeunes travailleurs). Ainsi, le dispositif « Pro-A » est l'outil le plus à même de permettre au salarié d'accéder à ces métiers.

Article 3.4.3 | Les familles de métiers concernées dans la branche

a) Les métiers de la maintenance

Les métiers liés à la maintenance sont fortement impactés par la mutation des activités.

L'utilisation du digital, et de nouveaux équipements notamment liés aux règles environnementales ou d'accès implique la mise à jour des compétences des salariés pour ce qui relève :

- des nouvelles normes d'hygiène et de sécurité ;
- des connaissances liées à l'utilisation et l'entretien d'équipements électroniques et électrotechniques ;

- des nouvelles pratiques en matière de développement durable et de protection de la biodiversité ;
- adaptation des bâtiments aux normes environnementales actuelles, et pour tenter de baisser les coûts inflationnistes de l'énergie notamment.

L'entretien et la maintenance des bâtiments et des espaces extérieurs sont également une prestation devenue plus technique dans les établissements, or beaucoup de salariés n'ont pas les compétences nécessaires pour réaliser ces travaux.

b) Les métiers de la restauration

Les métiers de la restauration sont également impactés par la mutation des activités et les exigences en matière d'hygiène alimentaire (HACCP). Les attentes du public sur les prestations dans ce domaine ont beaucoup évolué ces dernières années.

Le public accueilli a gagné en expertise et devient plus exigeant sur l'origine, la présentation, le respect de la diététique et la qualité des produits.

Ces mutations impliquent notamment de professionnaliser les salariés primo-arrivants pour ce qui relève de la relation client et donc des formations spécifiques.

Cela se traduit en termes de nouvelles compétences attendues par :

- la capacité à apprendre rapidement à évaluer les besoins de la clientèle ;
- la capacité à adopter une attitude et un comportement adaptés pour la gestion des incivilités et des conflits au quotidien ;
- la capacité de personnaliser la prestation notamment pour le régime alimentaire. Les individus évoluent de plus en plus vers des régimes alimentaires individualisés (allergies, intolérances, diabète...), la connaissance de la composition des plats, des aliments, des ingrédients, des allergènes, des indices glycémiques... devient incontournable à la fois pour composer des menus mais aussi pour renseigner et rassurer le client pour sa santé ;
- la capacité à tenir compte des enjeux écologiques (circuits courts).

Dans la mesure où la restauration prend une part de plus en plus importante pour les recettes économiques de l'établissement, les salariés doivent être formés sur des compétences commerciales pour développer le chiffre d'affaires et la marge de leur centre de profit.

Plus généralement, les nouvelles réglementations sur l'hygiène et la sécurité dans ces métiers et les nouvelles technologies de communication sont vecteurs d'obsolescence des compétences.

c) Les métiers de l'accueil et de l'hébergement/logement

Les métiers de l'accueil et de l'hébergement/logement ont fortement évolué du fait des modifications des pratiques des clients.

Les séjours sont également plus courts ce qui nécessite une utilisation accrue de l'informatique pour améliorer la gestion des flux et des stratégies commerciales différenciées. Dans cette logique, l'émergence des réseaux sociaux et des sites d'avis clients sont également un bouleversement pour l'accueil de la clientèle. Les salariés doivent aussi faire face au principe d'évaluation permanente des prestations et services proposés via ces supports de communication.

Pour les métiers liés au nettoyage des chambres, et des espaces communs, les salariés utilisent de nouveaux produits, plus respectueux de leur santé et de l'environnement afin de répondre aux problématiques de développement durable.

Pour ces métiers, les salariés doivent aussi être formés pour améliorer leur capacité à adopter une attitude et un comportement adaptés pour la gestion des incivilités et des conflits qui peuvent survenir en direction des clients comme des autres salariés de l'entreprise.

d) Les métiers de l'animation

Les métiers de l'animation répondent également à de nombreux changements de réglementation et à de nouvelles exigences de sécurité pour l'accueil des résidents et de la diversité des publics qui les composent. En effet, ces changements qui induisent des risques d'obsolescence des compétences se font principalement dans le cadre de la conduite des activités elles-mêmes et vis-à-vis des personnes accueillies.

La prise en charge des publics à besoins spécifiques devient une condition de l'offre plus systématique : les besoins en lien avec la prise en charge de situations de précarité, d'isolement, de personnes issues de l'immigration, dépendantes, vieillissantes ou en situation de handicap sont en développement. Ils nécessitent l'intégration de compétences techniques, émotionnelles et relationnelles spécifiques de la part des professionnels de l'animation, qu'il s'agisse d'assimiler et mettre en œuvre des pédagogies spécifiques, d'adapter les projets, de nouveaux services à ces situations spécifiques ou encore de mettre en œuvre des techniques d'écoute et des réflexes d'orientation et prise en charge dédiés.

Pour ces métiers, les salariés doivent être formés pour améliorer leur capacité à adopter une attitude et un comportement adaptés pour la gestion des incivilités et des conflits qui peuvent survenir en direction des résidents comme des autres salariés de l'entreprise.

e) Les métiers de direction, de management et de coordination

Les métiers de direction ont énormément évolué ces dernières années dans le secteur de l'habitat et du logement accompagné. Par ailleurs, un renouvellement des cadres et fonctions d'encadrement lié à la pyramide des âges et au départ en retraite nécessitent un renforcement des compétences dans l'avenir des salariés qui viendraient en remplacement.

Ils doivent désormais avoir des compétences précises sur le contrôle et la gestion économique et financière de leur établissement.

- l'évolution du contexte concurrentiel et l'évolution de la demande sociétale : ces évolutions nécessitent de la part des professionnels de direction et de l'encadrement une capacité accrue d'analyse de la concurrence, la capacité d'adaptation de l'offre de services aux nouveaux besoins et attentes sociétaux tout en veillant à l'adéquation des moyens humains, financiers et techniques ; la recherche de nouveaux financements ou modalités de coopération économique, la mise en place des outils numériques permettant de faire connaître l'offre de service et de la déployer ; ou encore des compétences en lien avec la fidélisation des publics. Il s'agit donc ici d'actualiser les dimensions d'analyse du modèle socio-économique de la structure ;
- le développement du numérique et la transition écologique : ces facteurs de mutation amènent à repenser l'offre de services, dans son contenu comme dans son déploiement. Ce sont les professionnels de direction et d'encadrement qui donnent les impulsions et mettent en place les conditions propices à ce renouvellement de l'offre par les équipes : veille, innovation, conception des projets, mise en place de partenariats adaptés figurent dans les nouvelles compétences à intégrer par les professionnels de direction, par la voie de la formation professionnelle notamment.

De même, les changements liés aux nouvelles technologies numériques et leur importance croissante dans la gestion de l'entreprise créent un risque d'obsolescence des compétences.

D'autre part, dans le cadre des relations de travail au sein des structures HLA l'impact des nouvelles technologies numériques et leur importance croissante dans la gestion de l'entreprise numérique engendrent de nouvelles évolutions organisationnelles dans la mesure où la formation des professionnels du secteur favorise aussi bien les actions et projets des structures que les supports et méthodes organisationnelles du travail. Ces changements impactent aussi bien

la communication, l'image de l'entreprise que les fonctions liées aux ressources humaines et de coordination d'équipe.

Enfin, la gestion et le management du personnel au quotidien et conformément à la législation applicable en perpétuel renouvellement (actualisation juridique, nouveaux modes de management...) justifie le recours à des formations spécifiques.

Pour ces métiers, les salariés doivent être formés pour améliorer leur capacité à adopter une attitude et un comportement adaptés pour la gestion des incivilités et des conflits qui peuvent survenir vis-à-vis des clients comme des autres salariés de l'entreprise.

f) Les métiers liés aux fonctions support

Plusieurs formations peuvent permettre de faciliter la reconversion des salariés en interne sur des postes de fonction support, généralistes, commerciaux et administratifs que les autres métiers du secteur, notamment pour des postes d'assistants et d'adjoints dans les sièges.

L'acquisition des certifications *ad hoc* via la Pro-A permettra notamment d'assurer l'adéquation des procédures et processus mis en place (démarches qualité, adéquation dans l'accueil du public...), de sécuriser les relations de travail (sur le plan du droit du travail, des conditions de travail et du cadre d'emploi général), de garantir la pérennisation des ressources et leur développement (procédures de recrutement, politique de fidélisation des salariés, développement des compétences...).

La gestion de la paie et des ressources humaines sont également identifiées comme un poste sur lequel les compétences peuvent facilement devenir obsolètes du fait de la complexité technique et des changements réglementaires fréquents.

Article 3.5 | Durée de l'action de professionnalisation dans le cadre de la reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A)

Le contrat de travail du salarié fait l'objet d'un avenant qui précise la durée et l'objet de la reconversion ou de la promotion par alternance. L'avenant au contrat est déposé selon les modalités prévues à l'article L. 6224-1 du code du travail.

Conformément à l'article D. 6324-1 du code du travail :

- la reconversion ou la promotion par alternance a une durée comprise entre 6 et 12 mois ;
- conformément à l'article L. 6325-12 du code du travail, cette durée est allongée jusqu'à 24 mois :
- pour tous les publics éligibles à une reconversion ou promotion par l'alternance.

Cette durée peut être allongée jusqu'à 36 mois pour les publics spécifiques tels que prévus à l'article L. 6325-11 du code du travail.

Article 3.6 | Durée de l'action de formation dans le cadre de la reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A)

Conformément à l'article L. 6325-14 du code du travail, la durée de l'action de formation dans le cadre de la promotion ou reconversion par alternance est comprise entre 15 % et 60 % pour l'ensemble des bénéficiaires visant les qualifications éligibles au dispositif.

Article 3.7 | Prise en charge des frais dans le cadre la reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A)

Conformément aux dispositions du code du travail, les frais pouvant être pris en charge par l'opérateur de compétences sont :

- les frais pédagogiques ;
- les frais annexes ;

- les frais liés à la rémunération du salarié en reconversion ou promotion par l’alternance, correspondant à la rémunération et aux charges sociales.

Le niveau de prise en charge correspond à un montant versé par l’opérateur de compétences, conformément aux décisions du conseil d’administration, et le cas échéant, de la CPNEF de la branche.

Cette prise en charge se fait sous réserve des possibilités financières de l’OPCO, des décisions de la CPNEF, le cas échéant, et des règles de péréquation de France compétences.

Article 4 | *Entrée en vigueur*

Le présent accord entre en vigueur à compter du lendemain de la publication de l’arrêté d’extension.

Article 5 | *Dispositions diverses*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il fera l’objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions légales ainsi que d’une demande d’extension.

Article 6 | *Révision, dénonciation*

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Fait à Paris, le 30 novembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe Liste des certifications éligibles à la Pro-A

Code RNCP	Certifications éligibles	Niveaux
RNCP35510	Agent de maintenance des bâtiments	Niveau 3
RNCP36257	TP Peintre en bâtiment	Niveau 3
RNCP36836	Caferuis	Niveau 6
RNCP30123	Métiers de l'immobilier : Gestion et administration de biens (LP)	Niveau 6
RNCP14922	Professions immobilières	Niveau 5
RNCP24655	Agent de propreté et d'hygiène	Niveau 3
RNCP2475	Génie thermique et énergie (GTE)	Niveau 5
RNCP26650	Cuisine CAP	Niveau 3
RNCP28557	Brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport – spécialité animateur – Mentions : 5 (cf. liste dans base légale)	Niveau 4
RNCP31470	Urbanisme et aménagement (fiche nationale)	Niveau 7
RNCP32360	Gestion de la PME	Niveau 5
RNCP34350	Manager de projets nationaux et internationaux des organisations	Niveau 7
RNCP36662	Responsable d'affaires en immobilier	Niveau 6
RNCP34581	Chargé de marketing et promotion	Niveau 6
RNCP34761	Gestionnaire d'affaires immobilière	Niveau 6
RNCP34825	Éducateur spécialisé	Niveau 6
RNCP34826	Conseiller en économie sociale familiale	Niveau 6
RNCP34956	Arts de la cuisine	Niveau 4
RNCP35196	Peintre applicateur de revêtements	Niveau 3
RNCP35317	Production et service en restaurations (rapide, collective, cafétéria)	Niveau 3
RNCP35521	Comptabilité et gestion	Niveau 5
RNCP35526	Diplôme de comptabilité et de gestion (DCG)	Niveau 6
RNCP35696	Interventions en maintenance technique des bâtiments	Niveau 3
RNCP35776	Chargé des affaires immobilières	Niveau 6
RNCP492	Moniteur éducateur (DEME)	Niveau 4
RNCP5297	Services et prestations des secteurs sanitaire et social	Niveau 5
RNCP7481	Communication	Niveau 5
RNCP7570	Économie sociale familiale	Niveau 5
RNCP34030	BTS – Négociation et digitalisation de la relation client	Niveau 5
RNCP35696	CAP – Interventions en maintenance technique des bâtiments	Niveau 3
RNCP32369	CP – Certificat professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport – CPJEPS – Mention animateur d'activités et de vie quotidienne	Niveau 3

Code RNCP	Certifications éligibles	Niveaux
RNCP4900	DE – Diplôme d’État de la jeunesse, de l’éducation populaire et du sport – spécialité « animation socio-éducative ou culturelle » – 2 mentions : « animation sociale » et « développement de projets, territoires et réseaux ».	Niveau 5
RNCP4910	DE – Diplôme d’État supérieur de la jeunesse, de l’éducation populaire et du sport – spécialité « animation socio-éducative ou culturelle » – mention « direction de structure et de projet »	Niveau 6
RNCP36838	Certificat d’aptitude aux fonctions de directeur d’établissement ou de service d’intervention sociale (CAFDES)	Niveau 7
RNCP403	TP – Conseiller en insertion professionnelle	Niveau 5
RNCP15239	TP – Responsable de résidence et service du logement accompagné	Niveau 6
RNCP35080	TP – Manager d’organismes à vocation sociale et culturelle en économie sociale et solidaire	Niveau 7
RNCP34053	Chargé d’opérations d’habitat social	Niveau 7

Accord du 18 novembre 2022

relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie

NOR : ASET2350096M

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 d'apporter les modifications suivantes aux accords de branche rattachés à la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006.

Préambule

Le présent accord s'inscrit dans le cadre du nouvel environnement juridique issu de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, qui modifie en profondeur l'organisation et le financement de la formation professionnelle continue.

En effet, la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel s'appuie sur l'ANI du 22 février 2018 prévoyant, notamment, la simplification des règles de financement de la formation professionnelle et de l'alternance et le remplacement du congé individuel de formation par le congé de transition professionnelle.

Il annule et remplace les accords formation des 28 septembre 2016, 13 décembre 2005, 21 avril 2010, 3 juillet 2013, ainsi que l'ensemble des avenants et annexes rattachés à ces accords.

Dans ce cadre renouvelé, la profession souhaite poursuivre la dynamique de modernisation et de professionnalisation du secteur. Pour ce faire, elle reconnaît l'absolue nécessité de former ses salariés.

La formation professionnelle permet :

- aux salariés, d'acquérir tout ou partie d'une qualification, de développer leurs compétences, leurs aptitudes professionnelles, notamment par le biais du compte personnel de formation

s'ils le souhaitent en complément des obligations de formation de leur employeur, afin de développer la capacité à occuper un emploi et à s'y maintenir ;

- aux entreprises de permettre par tous moyens, l'accès à des qualifications et des compétences pour développer une capacité d'occuper un emploi, de maintenir et de développer la compétitivité de l'entreprise et l'emploi de leurs salariés ; de les fidéliser grâce à une politique de gestion des relations humaines dynamique et valorisante, et de s'assurer du transfert des compétences et qualifications en considérant la formation professionnelle continue comme un investissement.

De même, afin de favoriser l'insertion professionnelle durable des jeunes et la réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi, les partenaires sociaux ont décidé d'encourager un développement autant du contrat de professionnalisation que du contrat d'apprentissage.

La formation professionnelle est un enjeu et une priorité commune. Elle est source de motivation, d'enrichissement professionnel, personnel et collectif pour la promotion sociale et professionnelle.

Les dispositions du présent accord font référence à la réglementation en vigueur au jour de sa signature et de ses éventuelles évolutions.

À ce titre, la CPNEFP anticipe les mutations et rénove l'offre de formation et de certification.

Article 1^{er} | Les objectifs et priorités de la formation professionnelle

Les actions entrant dans le champ de la formation professionnelle sont celles qui concourent au développement des compétences et qualifications, à savoir l'action de formation, le bilan de compétences, la validation des acquis de l'expérience et l'alternance.

L'action de formation se définit comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel et d'acquérir des compétences complémentaires, éventuellement plus élevées ou transverses. Elle doit notamment favoriser l'adaptation des salariés à leur poste de travail et à l'évolution des emplois, le maintien dans leur emploi, le développement de leurs compétences et leur mobilité professionnelle, et réduire les risques résultant d'une qualification inadaptée à l'évolution des techniques et des structures des entreprises pour ceux dont l'emploi est menacé.

Ce parcours peut être organisé aussi bien sous la forme d'une formation en présentielle ou à distance. En tout état de cause, l'organisme dispensateur doit pouvoir justifier, par tout élément probant, la réalisation de l'action par le bénéficiaire.

Les dispositifs de la formation professionnelle permettent aux salariés de suivre des formations non certifiantes, ou certifiantes sanctionnées par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), une certification enregistrée au répertoire spécifique ou encore par l'acquisition d'un bloc de compétences.

Les partenaires sociaux ont la volonté de contribuer plus efficacement au maintien et au développement de l'emploi, d'accompagner autant que de besoin les reconversions ou le développement d'activités accessoires ou connexes rendues nécessaires par l'évolution du marché, de la concurrence, des technologies et de l'organisation du travail, de sécuriser les parcours professionnels des salariés. Ils considèrent qu'il est primordial pour la profession de promouvoir la formation professionnelle tant au niveau du plan de développement des compétences défini par le chef d'entreprise que par la professionnalisation et le compte personnel de formation qui relève de la seule initiative du salarié. Ils favorisent les emplois qualifiés en priorisant le CDI et les contrats à temps plein.

Il est crucial que la profession ait pour objectifs :

- de permettre de maintenir et développer les compétences et les qualifications des salariés face aux évolutions économiques, technologiques, numériques, d'organisation par une anticipation, un accompagnement et une adaptation face aux changements ;
- de sécuriser les salariés dans leur parcours professionnel avec un enrichissement de la capacité d'emploi des salariés tout au long de leur vie professionnelle par un développement des compétences et des qualifications ;
- d'augmenter la qualification du salarié tout au long de sa vie professionnelle ;
- de promouvoir la connaissance des salariés sur les produits, les procédés, les outils, l'organisation du travail, l'hygiène et la sécurité ;
- d'assurer le développement des compétences permettant de maîtriser les évolutions technologiques et d'organisation du travail ainsi que la réglementation spécifique du secteur ;
- de favoriser l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle en vue notamment de développer la mixité dans les emplois ;
- de favoriser la mobilité et/ou la promotion professionnelle dans l'entreprise.

Les partenaires sociaux pourraient décider qu'il convient de développer, en priorité, les compétences pour :

- les salariés exposés à des facteurs de pénibilité ;
- les salariés ayant plus de 20 ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans ;
- les travailleurs en situation de handicap visés à l'article L. 5212-13 du code du travail ;
- les salariés ayant bénéficié d'un mi-temps thérapeutique ou déclarés inaptés à leur emploi par la médecine du travail ;
- les salariés ayant interrompu leur activité à la suite d'un congé parental d'éducation ;
- les salariés ayant exercé des fonctions syndicales ou un mandat de représentant du personnel ;
- les salariés concernés par un changement d'emploi ou dont l'emploi devrait connaître une profonde mutation ;
- le développement des formations transverses (management, comptabilité, gestion financière...), et liées aux professions connexes de la branche.

Afin de répondre à ces enjeux, la CPNEFP de la branche est mandatée par les partenaires sociaux pour définir et actualiser des formations prioritaires en s'appuyant notamment sur les études et travaux d'observation conduits par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications ainsi que par les éléments apportés par le rapport de branche et autres études sectorielles.

Article 2 | *Le compte personnel de formation*

2.1. Conditions d'ouverture et de calcul des droits

La mobilisation de ce dispositif est à l'initiative du salarié.

En l'état des dispositions législatives et réglementaires, le CPF du salarié ayant effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale (soit 1 607 heures) ou conventionnelle du travail sur l'ensemble de l'année est alimenté au titre de l'année de travail à date anniversaire à hauteur de 500 €, dans la limite d'un plafond total de 5 000 €. Les droits du salarié n'ayant pas atteint cette durée de référence dans l'année sont calculés à due proportion du temps de travail effectué.

Le bénéficiaire de l'obligation d'emploi et le salarié peu qualifié, définis dans les conditions légales, bénéficient d'un crédit annuel majoré de 800 € dans la limite d'un plafond de 8 000 €.

Les employeurs ont la possibilité d'abonder le CPF le cas échéant.

D'autre part, le dispositif peut être co-construit avec l'employeur.

Le CPF est alimenté automatiquement au début de l'année qui suit l'année travaillée par la caisse des dépôts et consignation. Les droits restent acquis même en cas de changement d'employeur ou de perte d'emploi.

2.2. Formations éligibles

Qu'elles se déroulent en France ou à l'étranger, les actions qui peuvent être suivies par le salarié dans le cadre de son CPF sont les suivantes :

1. Formations certifiantes, y compris la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles (Cléa et CléA numérique) ;
2. Validation des acquis de l'expérience ;
3. Bilan de compétences : avant de mobiliser ses droits à CPF pour réaliser un tel bilan, le salarié peut s'adresser au conseil en évolution professionnelle (gratuit) pour être accompagné dans sa réflexion sur son évolution professionnelle ;
4. Permis de conduire : préparation à l'épreuve théorique et à l'épreuve pratique du permis de conduire des catégories B, C1, C, D1, D, C1E, CE, D1E, DE, dont l'obtention contribue à la réalisation d'un projet professionnel ou à favoriser la sécurisation du parcours professionnel, assurée par un établissement d'enseignement de la conduite et de la sécurité routière agréé et déclaré ;
5. Création ou reprise d'entreprises : actions réalisées dans le cadre du parcours pédagogique ayant pour objet de réaliser le projet de création ou de reprise d'entreprise et de pérenniser l'activité ; elles sont mises en œuvre par des opérateurs ayant procédé à leur déclaration, qui peuvent refuser de les dispenser soit en raison du manque de consistance ou de viabilité économique du projet, soit lorsque celui-ci ne correspond pas à leur champ de compétences ;
6. Bénévolat et volontariat : formations permettant aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions ; seuls les droits acquis au titre du compte d'engagement citoyen peuvent financer ces actions.

2.3. Départ en formation

Lorsqu'elles sont suivies en dehors du temps de travail, les formations financées dans le cadre du CPF ne sont pas soumises à l'accord de l'employeur et le salarié ne peut prétendre au versement d'une quelconque rémunération pour le temps de formation.

Lorsqu'elles sont suivies en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié doit demander une autorisation d'absence au minimum 60 jours calendaires avant le début de celle-ci en cas de durée de formation inférieure à 6 mois et au minimum 120 jours avant dans les autres cas. L'employeur dispose de 30 jours calendaires pour y répondre, l'absence de réponse dans ce délai valant acceptation. Les heures de formation ainsi effectuées sont considérées comme du temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération par l'employeur.

Dans tous les cas, le salarié bénéficie de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles pendant la durée de la formation.

2.4. Abondement complémentaire

Lorsque le coût de la formation souhaitée par le salarié mobilisant son CPF est supérieur au montant des droits inscrits sur son compte, celui-ci peut faire l'objet, à l'initiative de l'intéressé, d'un abondement complémentaire pour assurer le financement intégral de cette formation. En pratique, le salarié peut compléter le financement en s'adressant notamment à :

- son employeur ;
- l'OPCO EP ;
- l'organisme gestionnaire du compte professionnel de prévention lorsque celui-ci est utilisé pour suivre une formation ;

- la branche AT/MP de la sécurité sociale dans le cadre de la reconversion de victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ;
- l'État, les régions ou une collectivité territoriale ;
- Pôle emploi ;
- l'établissement public chargé de la gestion de la réserve sanitaire ;
- et à défaut compléter personnellement le financement.

2.5. Prise en charge financière

Les frais pédagogiques et ceux liés à la validation des compétences et des connaissances afférents à l'une des actions, suivie par le salarié pendant son temps de travail ou hors temps de travail, sont pris en charge par la Caisse des dépôts et consignations (CDC) dans le cadre des fonds qu'elle gère au titre du CPF. En tout état de cause, cette prise en charge s'effectue dans la limite du crédit inscrit sur le compte du salarié et des éventuels abondements supplémentaires et complémentaires.

À noter que le compte personnel d'activité (CPA) regroupe le compte personnel de formation, le compte professionnel de prévention et le compte d'engagement citoyen. Le CPA est accessible via un portail en ligne : www.moncompteformation.gouv.fr.

Article 3 | *Le conseil en évolution professionnelle*

Selon sa situation, le salarié doit s'adresser à l'un des organismes CEP habilités à ce jour :

- Pôle emploi ;
- association pour l'emploi des cadres (Apec) ;
- mission locale ;
- CAP emploi (pour les personnes en situation de handicap) ;
- opérateurs régionaux sélectionnés par France compétence dans chaque région (handicap, conseil en évolution professionnel) ;
- ...

Un salarié peut, de sa propre initiative et sans demander l'accord de son employeur, bénéficier d'un CEP habilité ci-dessus.

Chaque employeur doit informer ses salariés de la possibilité de recourir au CEP à l'occasion de son entretien professionnel.

La prestation du CEP (entretien, conseil et accompagnement) est gratuite et a lieu hors temps de travail.

Article 4 | *Consultation des instances représentatives du personnel*

Les obligations d'information et de consultation du comité social et économique (CSE) sont regroupées en trois grandes consultations annuelles (art. L. 2312-17 code du travail) portant 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.

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

La formation professionnelle est abordée dans deux de ces consultations. Celle sur les orientations stratégiques de l'entreprise porte aussi sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et sur les orientations de la formation professionnelle (art. L. 2312-24 du code du travail).

Parmi les thèmes abordés lors de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, figure notamment le programme de formation mais également les points suivants : l'évolution de l'emploi, les qualifications, le programme pluriannuel de formation, les actions de prévention et de formation envisagées par l'employeur, l'apprentissage et les conditions d'accueil en stage (art. L. 2312-26 du code du travail).

En vue de la consultation annuelle du CSE sur la politique sociale de l'entreprise, l'employeur est tenu de mettre à disposition du CSE via la base de données économiques et sociales (BDES) un certain nombre d'informations relatives à la formation professionnelle dans l'entreprise.

Ces informations portent notamment sur le plan de développement des compétences, sur la mise en œuvre des contrats d'apprentissage et du compte personnel de formation (CPF) (art. L. 2312-26 du CT).

La liste des informations est fixée aux articles R. 2312-18 à R. 2312-20 du code du travail.

En l'absence d'accord prévu à l'article L. 2312-19 sur le contenu de cette consultation, et à l'article L. 2312-21 sur le contenu de la BDES, elles figurent plus précisément dans le contenu de la BDES à titre supplétif, fixé à l'article R. 2312-8 du code du travail pour les entreprises de moins de 300 salariés, et à l'article R. 2312-9 du code du travail pour les entreprises d'au moins 300 salariés.

■ Pour la BDES moins de 300 salariés :

En complément à l'article R. 2312-8 e

« ...

– le bilan des actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise pour l'année antérieure et pour l'année en cours comportant la liste des actions de formation, des bilans de compétences et des validations des acquis de l'expérience réalisés, rapportés aux effectifs concernés répartis par catégorie socioprofessionnelle et par sexe », les partenaires sociaux ont souhaité ajouter la répartition par âge.

Au même article R. 2312-8 e après « Le bilan, pour l'année antérieure et l'année en cours, des conditions de mise en œuvre des contrats d'apprentissage : » les partenaires sociaux ont souhaité ajouter « les taux de rupture des contrats d'apprentissage avant la fin de la formation ainsi que les motifs de ces ruptures ».

■ Pour la BDES au moins 300 salariés :

En complément à l'article R. 2312-9 C - Formation : « Données chiffrées par sexe : répartition par catégorie professionnelle selon : – le nombre moyen d'heures d'actions de formation par salarié et par an ; – la répartition par type d'action : adaptation au poste, maintien dans l'emploi, développement des compétences », les partenaires sociaux ont souhaité ajouter la mention par âge.

En complément à l'article R. 2312-9 A - e « Formation professionnelle », les partenaires sociaux ont souhaité ajouter les taux de rupture des contrats d'apprentissage avant la fin de la formation ainsi que les motifs de ces ruptures.

Article 5 | Le plan de développement des compétences

Le plan de développement des compétences (ancien plan de formation) peut être défini comme l'ensemble des formations décidées par l'employeur au profit de son personnel pour une année donnée.

Les entreprises élaborent un programme annuel, voire pluriannuel, de formation qui tient compte des objectifs et priorités du présent accord, avec ajustement si nécessaire chaque année. Une consultation des représentants du personnel est organisée dans le trimestre précé-

dant l'expiration du programme concerné. Les instances représentatives du personnel doivent être informées de la réalisation de ce plan.

Par ailleurs, l'employeur doit, le cas échéant, tenir compte des dispositions de l'accord collectif auquel il est assujéti.

Le plan fait partie des documents qui doivent être mis à la disposition du CSE dans la base de données économiques et sociales.

L'ensemble des actions de formation choisies par l'employeur pour les salariés de son entreprise sont rassemblées dans ce plan de développement des compétences avec une distinction entre les formations « obligatoires » et les formations « non obligatoires ».

Article 5.1 | Actions de formation dites « obligatoires » visées à l'article L. 6321-2 du code du travail

La formation obligatoire se déroule obligatoirement pendant le temps de travail, avec maintien de la rémunération.

Article 5.2 | Actions de formation dites « non obligatoires »

La formation non obligatoire peut se réaliser pendant le temps de travail, avec maintien de la rémunération.

Les actions de formation sont possibles également en tout ou partie hors du temps de travail avec l'accord du salarié, dans la limite de 30 heures par an et par salarié.

L'accord du salarié est écrit et il peut être dénoncé par le salarié dans un délai de 8 jours à compter de sa conclusion.

Pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, cette limite est fixée à 2 % du forfait.

Le refus du salarié de participer à des actions de formation hors temps de travail ou la dénonciation de l'accord ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

Article 6 | La promotion ou reconversion par alternance

La promotion ou reconversion par alternance, dite « Pro-A », permet à certains salariés d'accéder à une formation qualifiante en alternance soit pour une promotion interne soit pour une reconversion.

La Pro-A doit permettre au salarié éligible de changer de métier ou de profession ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par une action de formation ou de validation des acquis de l'expérience.

La liste des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A est définie par un accord de branche étendu, dont l'extension est subordonnée au respect des critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences. Ce dispositif peut aussi permettre l'acquisition du socle de connaissance et de compétences.

Le dispositif s'adresse à tout salarié :

- en contrat de travail à durée indéterminée (CDI) ;
- bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (CUI) à durée indéterminée.

Il concerne également les salariés placés en position d'activité partielle mentionnée à l'article L. 5122-1 du code du travail.

La reconversion ou promotion par alternance concerne les salariés dont la qualification est inférieure ou égale au niveau déterminé par l'article D. 6324-1-1 du code du travail, c'est-à-dire les salariés n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification profes-

sionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles et correspondant au grade de la licence.

Les bénéficiaires d'une Pro-A peuvent viser une qualification de niveau inférieur, ou égal à supérieur à celui du diplôme déjà détenu par le bénéficiaire.

Le dispositif est détaillé dans l'accord Pro-A de la branche et ses éventuels avenants.

Article 7 | Insertion dans la branche et articulation formation initiale et continue

Les partenaires sociaux souhaitent encourager les formations en alternance. Pour ce faire, les partenaires sociaux conviennent de renforcer le développement tant du contrat de professionnalisation que du contrat d'apprentissage, dans un esprit de complémentarité.

Les entreprises de la branche recourront également à la préparation opérationnelle à l'emploi (POE) en tant que de besoin.

Article 7.1 | La préparation opérationnelle à l'emploi

Soucieux de permettre aux demandeurs d'emploi de s'insérer et de se former aux métiers de la coiffure et d'acquérir les qualifications nécessaires pour trouver un emploi dans la profession, les partenaires sociaux reconnaissent la nécessité de créer les conditions de la mise en place de la préparation opérationnelle à l'emploi (POEI ou POEIC) dans la coiffure.

Ce mode de recrutement a été constaté efficace ces dernières années dans la branche coiffure et donc ce dispositif fait partie des priorités pour pallier les difficultés de recrutement. Les partenaires sociaux encouragent l'OPCO EP à se positionner plus particulièrement dans le cadre des appels à projet Pôle emploi pour permettre à un demandeur d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition de compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée.

La POEC s'adresse à tous les demandeurs d'emploi, indemnisés ou non. Elle leur permet de bénéficier d'une formation de 400 heures maximum nécessaire à l'acquisition des compétences et le cas échéant qualifications requises pour occuper des emplois correspondant à des besoins identifiés par la branche. Durant l'action de formation, le bénéficiaire a le statut de stagiaire de la formation professionnelle.

À l'issue de la POEC, le contrat de travail qui peut être conclu est :

- un contrat à durée indéterminée ;
- un contrat de professionnalisation d'une durée minimale de 12 mois ;
- un contrat d'apprentissage ;
- un contrat à durée déterminée d'une durée minimale de 12 mois.

Pôle emploi contribue à la présentation des demandeurs d'emploi dont le projet professionnel correspond aux besoins identifiés par la branche, puis finance la rémunération des stagiaires retenus.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux conviennent de missionner l'OPCO de branche pour :

- réaliser, en s'appuyant sur les travaux de l'observatoire des métiers et des qualifications de la branche, un diagnostic des besoins en compétences des entreprises de coiffure et des territoires ;
- l'accompagner dans la construction de parcours et de référentiels de compétences adaptés aux besoins identifiés.

Article 7.2.1 | *Publics visés*

En application des articles L. 6325-1 et L. 6325-1-1 et suivants du code du travail, peuvent conclure un contrat de professionnalisation :

- toutes les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale, ainsi que celles qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) et de l'allocation aux adultes handicapés (AAH), ainsi que les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Article 7.2.2 | *Nature et mise en œuvre du contrat de professionnalisation*

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir :

- un diplôme ou un titre à finalité professionnelle inscrit au RNCP ;
- un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective de la coiffure et dont les parties signataires mandatent la CPNEFP pour les définir.

Ce contrat est mis en œuvre selon les principes suivants :

- une personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires ;
- une alternance alliant des séquences de formation professionnelle, dans ou hors de l'entreprise, et l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en lien avec la (ou les) qualification(s) recherchée(s) ;
- une certification des connaissances, des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

Le contrat de professionnalisation est à durée déterminée ou à durée indéterminée.

L'action de professionnalisation qui se situe au début d'un contrat de professionnalisation à durée indéterminée, ou la durée du contrat de professionnalisation à durée déterminée, est d'une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois.

Les durées du contrat de professionnalisation peuvent être portées jusqu'à 24 mois pour :

- l'obtention d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, reconnu dans les classifications de la convention collective nationale de la coiffure ;
- l'acquisition d'une formation qualifiante reconnue dans les classifications de la convention collective de la coiffure et dont les parties signataires mandatent la CPNEFP pour les définir.
- si la nature de la formation l'exige, pour les certifications suivantes :
 - CAP métiers de la coiffure, 34670 ;
 - brevet professionnel coiffure, 12281 ;
 - brevet de maîtrise coiffure, 34576 ;
 - BTS coiffure, 20687 ;
 - CAP esthétique cosmétique parfumerie, 31041 ;
 - BP esthétique cosmétique parfumerie, 34671 ;
 - BTS métiers de l'esthétique, cosmétique, parfumerie, 20693 ;
 - BAC PRO esthétique cosmétique parfumerie, 30312 ;
 - BTS management commercial opérationnel (MCO), 34031 ;

- BAC PRO gestion administration, 14695 ;
- BTS gestion de la PME, 32360 ;
- titre responsable ressources humaines, 18019.

La durée du contrat ou de l'action de professionnalisation peut être allongée jusqu'à 36 mois pour les jeunes de 16 à 25 ans complétant leur formation initiale inscrits depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi ou n'ayant pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, pour les demandeurs d'emplois âgés de 26 ans et plus inscrits à Pôle emploi depuis plus d'un an, ainsi que pour les titulaires de minima sociaux (revenu de solidarité active, allocation de solidarité spécifique, et allocation aux adultes handicapés) et les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (C. trav., articles L. 6325-11 et L. 6325-1-1).

L'employeur s'engage, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, à fournir au titulaire du contrat une activité professionnelle en relation avec l'objectif de professionnalisation et à lui assurer une formation qui lui permette d'accéder à une qualification professionnelle.

Tout contrat de professionnalisation peut donner lieu, dès sa conclusion, à une évaluation du salarié, qui a pour objectif de définir les actions d'accompagnement et de formation adaptées au profil du bénéficiaire du contrat.

L'employeur détermine avec le titulaire, au cours d'un entretien auquel participe le tuteur et en liaison avec l'organisme de formation, les objectifs, le programme ainsi que les conditions d'évaluation et de validation de la formation.

Dans un délai de deux mois à compter de la date de signature du contrat, l'employeur examine avec le titulaire du contrat et le tuteur l'adéquation entre le programme de formation et les acquis professionnels du salarié mis en œuvre en situation professionnelle. En cas d'inadéquation, l'employeur et le titulaire du contrat peuvent conclure un avenant au contrat initial modifiant la durée de la formation. Cette modification ne prend toutefois effet qu'après accord de prise en charge décidé par l'OPCO EP qui participe au financement des actions d'évaluation, d'individualisation, d'accompagnement et de formation liées au contrat.

Article 7.2.3 | Durée de la formation

La durée des actions de positionnement, d'évaluation, d'accompagnement et des enseignements généraux, professionnels ou technologiques varie en fonction de la durée totale du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation d'un contrat à durée indéterminée.

La durée de cette formation est comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée. Elle ne peut être inférieure à 150 heures, quelle que soit la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation.

La durée des actions de formation peut être portée au-delà de 25 % :

- pour les jeunes de 16 à 25 ans complétant leur formation initiale inscrits depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi ou n'ayant pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- pour les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus inscrits à Pôle emploi depuis plus d'un an ;
- pour les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) et pour les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI) ;

- ou pour les personnes visant des formations diplômantes suivantes :
 - CAP métiers de la coiffure, 34670 ;
 - brevet professionnel coiffure, 12281 ;
 - brevet de maîtrise coiffure, 34576 ;
 - BTS coiffure, 20687 ;
 - CAP esthétique cosmétique parfumerie, 31041 ;
 - BP esthétique cosmétique parfumerie, 34671 ;
 - BTS métiers de l'esthétique, cosmétique, parfumerie, 20693 ;
 - BAC PRO esthétique cosmétique parfumerie, 30312 ;
 - BTS management commercial opérationnel (MCO), 34031
 - BAC PRO gestion administration, 14695 ;
 - BTS gestion de la PME, 32360.

Article 7.2.4 | La rémunération du titulaire du contrat de professionnalisation

Les titulaires de contrats de professionnalisation âgés de seize à vingt-cinq ans révolus perçoivent une rémunération fixée en pourcentage du Smic et en fonction de leur âge et de leur niveau de formation. Ces rémunérations sont les suivantes :

Âge	Qualification inférieure au niveau 4 Éducation nationale (nouvelle nomenclature)	Qualification égale ou supérieure au niveau 4 Éducation nationale (nouvelle nomenclature)
De 16 à 20 ans révolus	55 % du Smic	65 % du Smic
De 21 à 25 ans révolus	70 % du Smic	80 % du Smic

Lorsque le salarié atteint l'âge de 21 ans en cours de contrat, les montants de la rémunération sont réévalués à compter du premier jour du mois suivant le jour où le titulaire du contrat de professionnalisation a atteint ses 21 ans.

Les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus percevront une rémunération ne pouvant être ni inférieure au Smic, ni à 85 % du minimum conventionnel.

Lorsque le salarié atteint l'âge de 26 ans en cours de contrat, les montants de la rémunération sont réévalués à compter du premier jour du mois suivant le jour où le titulaire du contrat de professionnalisation a atteint ses 26 ans.

Article 7.2.5 | Certification des connaissances, des compétences et des aptitudes professionnelles acquises

À l'issue du contrat ou de l'action de professionnalisation, l'employeur, en liaison avec l'organisme signataire de la convention, s'assure de la présentation du titulaire du contrat aux épreuves prévues.

Le titulaire du contrat est tenu de se présenter aux épreuves d'évaluation et de validation de la qualification visée.

Les partenaires sociaux recommandent que soient mis en œuvre les moyens propres à favoriser l'embauche, dans les entreprises de la branche professionnelle ou du bassin d'emplois concerné, des titulaires d'un contrat de professionnalisation, lorsque la relation contractuelle ne se poursuit pas à l'issue du contrat de travail à durée déterminée.

Article 7.2.6 | Forfaits de prise en charge des contrats de professionnalisation

Les partenaires sociaux décident que la prise en charge se fera sur la base de forfaits horaires déterminés par la section paritaire professionnelle (SPP).

La branche ne finance que les contrats de professionnalisation dispensés par des organismes de formations respectant les règles en vigueur à jour.

Article 7.2.7 | Formations qualifiantes pour les contrats de professionnalisation

Afin de répondre aux objectifs de la formation professionnelle dans la branche, les partenaires sociaux ont la volonté de développer l'offre des formations qualifiantes reconnues dans les classifications de la convention collective nationale de la coiffure et professions connexes.

Pour ce faire, les partenaires sociaux confient à la CPNEFP de la branche la mission de créer et de développer ces formations qualifiantes, notamment leurs référentiels de compétences.

La CPNEFP de la branche poursuivra sa mission d'actualisation régulière au regard de l'évolution des pratiques et des besoins identifiés des entreprises.

Cette actualisation portera notamment sur :

- les thématiques prioritaires ;
- les publics prioritaires ;
- les référentiels de compétences.

Les partenaires sociaux renvoient à la CPNEFP la définition des publics et formations prioritaires.

Article 7.3 | Tuteur

Les partenaires sociaux reconnaissent la nécessité de développer la fonction tutorale tant pour l'accueil des jeunes dans l'entreprise que du transfert des compétences.

Conformément à l'article D. 6325-6 du code du travail, dans le cadre du contrat de professionnalisation, l'employeur choisit un tuteur sur la base du volontariat, parmi les salariés qualifiés de l'entreprise, en tenant compte de son niveau de qualification et de l'objectif à atteindre.

La personne choisie pour être tutrice doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. L'employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

La fonction tutorale a pour objet :

- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;
- d'aider, d'informer et de guider les salariés de l'entreprise qui participent à des actions de formation dans le cadre des contrats de professionnalisation et de la Pro-A ;
- de veiller au respect de son emploi du temps, des conditions de travail et du déroulement de la formation ;
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;
- de participer à l'évaluation des qualifications acquises par le salarié dans le cadre du contrat de professionnalisation ou Pro-A ;
- veiller à l'adéquation entre la pratique en entreprise et l'objet du contrat.

Le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de trois salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation/contrat d'apprentissage/Pro-A, et dans la limite de deux maximum quand le tuteur est l'employeur.

Les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale peuvent être pris en charge par l'OPCO EP. Dans ce cas, le plafond prévu sera majoré de 50 % lorsque la personne chargée du tutorat est

âgée de quarante-cinq ans et plus ou que cette dernière accompagne une personne visée par l'article L. 6325-1-1 du code du travail.

Les partenaires sociaux se reconnaissent également le droit de rechercher d'autres financements pour le développement de la fonction tutorale.

Chaque tuteur devra à l'initiative de l'employeur obligatoirement suivre une formation de tuteur de sept heures maximum dans le courant du premier semestre du début du contrat. Cette formation est valable pour une durée de trois ans, dans le but d'appréhender sa mission et d'assurer la transmission du savoir.

À défaut de formation, l'entreprise ne pourra prétendre au versement de l'aide à la fonction tutorale. Les entreprises pourront éventuellement prévoir une gratification au bénéfice du tuteur salarié.

Article 7.4 | Contrat d'apprentissage

Les parties signataires considèrent que le contrat d'apprentissage est une voie appropriée pour accéder aux métiers de la branche.

Le rôle des branches est ainsi inscrit dans la loi et renforcé pour la détermination des coûts contrat.

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail conclu entre un employeur et un salarié. Son objectif est de permettre à un jeune de suivre une formation générale, théorique et pratique, en vue d'acquérir un diplôme d'État (CAP, BP, BAC, BTS, Licence etc.) ou un titre à finalité professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), dont les titres professionnels relevant du ministère chargé de l'emploi.

Sont concernés les jeunes âgés de 16 à 29 ans révolus.

Certains publics peuvent entrer en apprentissage au-delà de 29 ans : les apprentis préparant un diplôme ou titre supérieur à celui obtenu, les travailleurs handicapés (sans limite d'âge), les personnes ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise.

Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée limitée ou dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée.

L'apprenti bénéficie d'une rémunération variant en fonction de son âge et du niveau de formation ; en outre, sa rémunération progresse chaque nouvelle année calendaire d'exécution de son contrat. Le salaire minimum réglementaire perçu par l'apprenti correspond à un pourcentage du Smic ou du SMC (salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé), étant noté que la branche a négocié des conditions de rémunération plus avantageuses pour ses apprentis via un avenant n° 28 du 2 juillet 2012.

Enfin, la branche soutient la politique actuelle de l'État visant à financer des aides exceptionnelles à l'embauche des apprentis.

Dans le cadre de certification et diplôme métiers de la coiffure, les modules de formation pratique en distanciel ne seront pas pris en charge. La pratique doit être dispensée impérativement au sein de l'organisme de formation ou CFA dans lequel est inscrit l'alternant. Uniquement la partie théorique sera tolérée en distanciel.

Article 7.5 | Projet de transition professionnelle (ex CIF)

Le régime juridique du projet de transition professionnelle est défini aux articles L. 6323-17-1 et suivants du code du travail.

Tout salarié peut mobiliser les droits inscrits sur son CPF afin que celui-ci contribue au financement d'une action de formation certifiante destinée à lui permettre de changer de métier ou de profession dans le cadre d'un projet de transition professionnelle.

Ce dispositif, dénommé CPF de transition professionnelle, applicable depuis le 1^{er} janvier 2019, s'est substitué au congé individuel de formation (Cif).

Le salarié doit choisir une formation certifiante sanctionnée par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), par l'acquisition d'un bloc de compétences ou par une certification enregistrée au répertoire spécifique.

Le salarié bénéficie d'un congé de transition professionnelle lorsqu'il suit sa formation en tout ou partie durant son temps de travail. Le salarié doit présenter une demande de congé à son employeur par écrit dans les délais fixés par le code du travail.

C'est ensuite au salarié, après avoir obtenu l'autorisation d'absence de son employeur, d'effectuer les démarches nécessaires pour obtenir la prise en charge financière de son congé de transition professionnelle.

Le salarié bénéficie d'un positionnement préalable au suivi de l'action de formation afin d'identifier ses acquis professionnels permettant d'adapter la durée du parcours de formation proposé.

Ancienneté

Pour bénéficier d'un projet de transition professionnelle, le salarié en contrat à durée indéterminée (CDI) doit justifier d'une ancienneté minimale en qualité de salarié qui est appréciée à la date de départ en formation du salarié. Il doit justifier d'une ancienneté d'au moins 24 mois consécutifs ou non en qualité de salarié dont 12 mois dans l'entreprise, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs.

Cette condition d'ancienneté n'est pas exigée pour :

- les bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés mentionnés à l'article L. 5212-13 du code du travail ;
- le salarié qui a changé d'emploi à la suite d'un licenciement pour motif économique ou pour inaptitude et qui n'a pas suivi d'action de formation entre son licenciement et son réemploi.

Délai de carence

Le salarié ayant bénéficié d'un congé de transition professionnelle ne peut prétendre dans la même entreprise au bénéfice d'un nouveau congé de transition professionnelle que si un certain délai s'est écoulé entre les deux congés, dans les conditions légales.

Durée

La durée du projet de transition professionnelle correspond à la durée de l'action de formation.

Positionnement préalable

La demande de prise en charge d'un projet de transition professionnelle intervient après la réalisation d'une action de positionnement préalable afin d'identifier ses acquis professionnels pour adapter la durée du parcours de formation proposé.

Le positionnement préalable est réalisé à titre gratuit par le prestataire de formation contacté en vue de suivre l'action de formation. Ce positionnement ne constitue pas une action de formation au sens de l'article L. 6313-1 du code du travail.

À l'issue de la réalisation du positionnement préalable, un document, joint à la demande de prise en charge, identifie les acquis du salarié et propose un parcours de formation individualisé et adapté, dans son contenu et sa durée, aux besoins de formation identifiés pour la réalisation

du projet de transition professionnelle. Il comprend un devis approuvé par le salarié, précisant le coût et le contenu de l'action de formation proposée.

Accompagnement

Le projet du salarié peut faire l'objet d'un accompagnement par l'un des opérateurs du conseil en évolution professionnelle (CEP)^[1], sans qu'il soit obligatoire. Cet opérateur informe, oriente et aide le salarié à formaliser son projet. Il propose un plan de financement.

Demande

Le salarié qui suit dans le cadre du CPF de transition professionnelle l'action de formation en tout ou partie durant son temps de travail bénéficie d'un congé de transition professionnelle.

La demande de congé doit être formulée par écrit au plus tard :

- 120 jours avant le début de l'action de formation lorsque la réalisation de celle-ci entraîne une interruption continue de travail d'au moins 6 mois ;
- 60 jours avant le début de l'action de formation lorsque la réalisation de celle-ci entraîne une interruption continue de travail d'une durée inférieure à 6 mois ou lorsque l'action de formation est réalisée à temps partiel.

La demande de congé indique la date de début de l'action de formation, la désignation et la durée de celle-ci ainsi que le nom de l'organisme qui en est responsable, l'intitulé et la date de l'examen concerné.

Délai de réponse de l'employeur

L'employeur doit faire connaître sa réponse par écrit dans les 30 jours qui suivent la réception de la demande. En l'absence de réponse dans ce délai, l'autorisation d'absence est réputée accordée.

L'employeur ne peut pas refuser le congé de transition professionnelle sauf si le salarié ne respecte pas les conditions relatives à la demande de congé ou les conditions d'ancienneté.

La décision par laquelle l'employeur rejette la demande est motivée.

Droit à report par l'employeur

L'employeur peut différer le congé dans les conditions légales :

- pour raisons de service ;
- pour dépassement d'un pourcentage d'absences simultanées.

Prise en charge

Après avoir obtenu l'autorisation d'absence de son employeur, le salarié dépose sa demande de prise en charge de son projet de transition professionnelle à la commission paritaire interprofessionnelle régionale (CPIR) appelée Transitions Pro suivi du nom de la région compétente pour son lieu de résidence principale ou à celle compétente pour son lieu de travail.

Le dossier de demande à transmettre à la CPIR (Transitions Pro) doit être composé de pièces justificatives dont la liste est fixée par un arrêté du 28 décembre 2018.

La commission prend en charge :

- les frais pédagogiques et les frais de validation des compétences et des connaissances liés à la réalisation de la formation ;
- les frais annexes (transport, repas et hébergement) ;
- la rémunération du salarié (dans les conditions légales) ;

[1] Voir article 3.

- les cotisations de sécurité sociale afférentes à cette rémunération ;
- les charges légales et conventionnelles assises sur cette rémunération.

Remise de justificatifs

À la fin de chaque mois et lorsqu'il reprend le travail, le bénéficiaire du congé de transition professionnelle doit remettre à l'employeur des justificatifs prouvant son assiduité à l'action de formation.

Ces documents sont établis par l'organisme de formation.

CDD

Pour bénéficier d'un projet de transition professionnelle, le salarié en contrat à durée déterminée (CDD) doit justifier d'une ancienneté minimale en qualité de salarié qui est appréciée à la date de départ en formation du salarié. Il doit justifier d'une ancienneté d'au moins 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature des contrats successifs au cours des cinq dernières années dont 4 mois consécutifs ou non, en contrat de travail à durée déterminée au cours des 12 derniers mois.

Ne peut être pris en compte au titre du calcul des 4 mois en CDD, l'ancienneté acquise au titre d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi, d'un contrat d'apprentissage, d'un contrat de professionnalisation, d'un contrat conclu avec un jeune au cours de son cursus scolaire ou universitaire ou encore d'un contrat de travail à durée déterminée qui se poursuit par un contrat à durée indéterminée (CDI).

Article 8 | Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche de la coiffure et des professions connexes est constitué par l'observatoire paritaire mis en place par la CPNEFP avec l'appui technique de l'OPCO.

Cet observatoire a pour finalité d'apporter tous les éléments nécessaires à la mise en place d'une politique prospective en matière d'emploi et de qualification au sein de la branche. Ses travaux doivent apporter un éclairage concret en vue de favoriser une meilleure adéquation entre, notamment, l'évolution des métiers, des techniques et des technologies, les évolutions démographiques ainsi que les besoins en formation et en compétences et qualifications des salariés et des entreprises.

Les missions principales de l'observatoire consistent donc :

- à recueillir et à analyser les informations sur les entreprises, la situation de l'emploi et la formation, afin de dresser une photographie statistique de la branche au niveau national ;
- à identifier les principaux facteurs qui ont ou auront un impact sur les métiers et les qualifications du secteur de la coiffure ;
- à opérer une analyse prospective des évolutions des métiers et des besoins en qualification ;
- à repérer, le cas échéant, des métiers ou des publics dits « sensibles » sur lesquels pourront porter des actions spécifiques ;
- à proposer des orientations et des pistes de réflexion, y compris en matière de qualification, de diplôme et de titre professionnel, à mettre en œuvre afin d'adapter les formations aux évolutions des besoins des entreprises et des salariés de la branche ;
- à communiquer auprès des entreprises, des salariés et de leurs représentants les résultats et les propositions issus des études produites ;
- à observer territorialement les enjeux.

Le comité de pilotage paritaire de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la coiffure et des professions connexes, rattaché à la CPNEFP de la branche, est chargé de

définir les programmes de travail et le calendrier des réalisations. Il commande les travaux à l'observatoire et assure le suivi des études. Il valide les éléments liés à la communication des travaux produits.

Le comité de pilotage paritaire de l'observatoire (CPPO) est composé :

- d'un collège salariés comprenant un titulaire et un suppléant par organisation syndicale représentative sur le plan national et selon les modalités définies par la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail ;
- d'un collège employeurs comprenant autant de titulaires et de suppléants que les organisations de salariés, et répartis à parité entre les deux organisations patronales.

Le suppléant, qu'il soit issu du collège salariés et qu'il soit issu du collège employeur, participe uniquement en l'absence du titulaire.

Le comité de pilotage paritaire est présidé, pour un mandat de deux ans, alternativement par le collège salariés et le collège employeurs, la vice-présidence étant assurée par un représentant de l'autre collège. Les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés et munis d'un pouvoir.

Le comité de pilotage paritaire doit informer régulièrement la CPNEFP de l'exécution et des résultats des études, des recherches et des travaux menés par l'observatoire.

Le financement des observatoires est négocié par l'OPCO avec l'État dans le cadre de sa convention d'objectifs et de moyens.

Article 9 | *Le passeport d'orientation, de formation, et de compétences du salarié*

Afin de favoriser sa mobilité interne ou externe, chaque salarié doit être en mesure d'identifier et de faire certifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises soit par la formation initiale ou continue, soit du fait de ses expériences professionnelles.

Dans cette perspective, les partenaires sociaux préconisent à chaque salarié de recourir, à son initiative, au passeport d'orientation, de formation et de compétences mis en ligne sur le site internet dédié au CPF : <http://www.moncompteformation.gouv.fr/>.

Le passeport d'orientation, de formation et de compétences reste la propriété du salarié et il garde la responsabilité d'utilisation. Il ne peut être exigé par un tiers.

Ce passeport d'orientation, de formation et de compétences recense notamment :

- les diplômes et titres obtenus au cours du cursus de formation initiale ;
- les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise ;
- les certifications à finalité professionnelle délivrées sous forme de diplôme, de titre ou de certificat de qualification obtenus dans le cadre de la formation continue ou de la validation des acquis de l'expérience ;
- la nature et la durée des actions de formation suivies au titre de la formation professionnelle continue ;
- le ou les emplois tenus dans une même entreprise dans le cadre d'un contrat de travail et les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois.

Article 10 | *Égalité entre les hommes et les femmes*

Les actions de formation sont accessibles aux salariés des deux sexes, sans discrimination.

Les entreprises doivent veiller à permettre un accès équitable des hommes et des femmes à la formation professionnelle.

Les travaux menés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, d'une part, ainsi que les éléments apportés par le rapport de branche, d'autre part, sur la situation comparée des hommes et des femmes en matière d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle sont transmis à la CPNEFP de la branche.

Article 11 | La validation des acquis de l'expérience (VAE)

Les partenaires sociaux réaffirment que le développement de la validation des acquis de l'expérience (VAE) constitue l'une des priorités de la branche en matière de formation continue et de sécurisation des parcours professionnels.

La VAE doit en effet permettre aux salariés de faire valider les acquis de leur expérience en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle, enregistrés au RNCP. La durée d'activité professionnelle nécessaire à la VAE est d'un an. Les périodes de formation initiale ou continue en milieu professionnel peuvent être prises en compte dans cette durée. En cas de validation partielle d'une certification, les parties de certification validées sont définitivement acquises par le candidat.

La démarche de VAE peut être réalisée à l'initiative du salarié mais également sur proposition de l'employeur avec le consentement du salarié. Le refus d'un salarié de débiter cette démarche ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Sur demande adressée à l'employeur, le salarié a droit à un congé VAE. La durée maximale de ce congé est de vingt-quatre heures, consécutives ou non. Les salariés en CDD peuvent désormais bénéficier de ce congé sans avoir à justifier d'une ancienneté préalable. En application de l'article L. 6315-1 du code du travail, l'entretien professionnel doit comporter des informations relatives à la VAE.

Conscients de la nécessité de favoriser le développement de la VAE dans la branche, les partenaires sociaux souhaitent renforcer la communication de ce dispositif auprès des salariés et des employeurs, ainsi qu'améliorer les conditions d'accompagnement des candidats à la VAE. Ils conviennent donc de définir avec l'OPCO de branche un plan d'action répondant à ce double objectif. En effet, compte tenu des spécificités techniques de la coiffure et du faible taux de réussite à la VAE, un plan d'action pourra notamment inclure :

- un plan de financement en matière d'accompagnement et de préparation à la VAE, notamment, si la demande est exclusivement celle du salarié, par le biais de la mobilisation du compte personnel de formation (CPF) ;
- des actions de sensibilisation à destination des entreprises de la branche ;
- des actions de promotion de la VAE à destination des salariés de la branche ;
- le déploiement de dispositifs de communication sur la VAE tant au niveau national que dans les régions.

Article 12 | L'entretien professionnel

Les partenaires sociaux rappellent conformément à l'article L. 6315-1 du code du travail, que pour lui permettre d'être acteur de son évolution professionnelle tout salarié bénéficie au minimum tous les deux ans, d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise.

À l'occasion de leur embauche, les salariés sont informés par leur employeur qu'ils bénéficient d'un entretien professionnel consacré aux perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi, à l'activation du CPF, au conseil en évolution professionnelle. Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail et doit être distinct de celui-ci. Il comprend des informations relatives à la VAE, comme le prévoit l'article L. 6315-1 du code du travail.

Cet entretien est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, de proche aidant, de solidarité familiale, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12 du code du travail, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du même code, d'un arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ou à l'issue d'un mandat syndical.

L'entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié sur la base d'un modèle type.

Un guide d'entretien professionnel est disponible sur le site de l'OPCO EP.

L'un est destiné aux employeurs, l'autre aux salariés.

Tous les 6 (six) ans, au regard de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise, il donne lieu à l'établissement d'un état récapitulatif du parcours professionnel de chaque salarié.

Cet état des lieux est formalisé dans un document dont une copie est remise au salarié. Il doit permettre de vérifier que le salarié a bénéficié, au cours des 6 (six) dernières années, des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a bénéficié des mesures suivantes :

- avoir suivi au moins une action de formation ;
- avoir acquis des éléments de certification par la formation ou par la validation des acquis de l'expérience ;
- avoir bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

L'augmentation de la valeur du point de la branche ne vaut pas progression salariale.

Une progression professionnelle peut être caractérisée par une augmentation significative du périmètre du poste de travail du salarié dans ses attributions, sans que cela entraîne obligatoirement un changement de poste. Cette progression professionnelle devra être formalisée dans les fiches de postes ou dans le support de l'entretien professionnel.

L'entretien professionnel sera réalisé par le chef d'entreprise ou le responsable du salon ou encore le responsable des ressources humaines.

Le respect des obligations en matière d'entretien professionnel s'applique à toutes les entreprises, quelle que soit leur taille.

Pour les entreprises de 50 salariés et plus, des sanctions en termes d'abondement correctifs sont prévues dans les conditions légales à partir de l'année 2022, s'il ne peut être démontré que le salarié a bénéficié :

- des entretiens professionnels ;
- et d'au moins une formation autre qu'une formation « obligatoire ».

Pour les entreprises de moins de 50 salariés, la sanction s'appliquera dans le cadre d'une non-correction après un avertissement formel stipulé.

Article 13 | Le bilan de compétences

Tout salarié peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences mis en œuvre dans le cadre d'une démarche individuelle pendant ou en dehors du temps de travail externe à l'entreprise.

Si le bilan s'effectue à la demande de l'employeur, il s'opère sur le temps de travail.

La restitution des résultats du bilan de compétences s'effectue par le biais d'un document de synthèse dont le salarié est le seul destinataire. Ce document ne peut être communiqué à un tiers que par le salarié lui-même.

Après vingt ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45^e anniversaire, tout salarié bénéficie, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail.

La prise en charge financière du congé de bilan de compétences est assurée à la demande du salarié par le CPF.

Enfin, les partenaires sociaux confient à la CPNEFP le soin de travailler sur des outils d'information et de promotion qui seront nécessaires et adaptés aux plus petites entreprises, pour promouvoir auprès d'elles l'ensemble des dispositifs prévus par le présent accord.

L'employeur doit informer annuellement les institutions représentatives du personnel, lorsqu'elles existent, sur la réalisation des bilans de compétences dont il a connaissance.

Article 14 | Mesures d'accompagnement en faveur des petites et moyennes entreprises de coiffure

Les obstacles au développement de la formation professionnelle dans les petites et moyennes entreprises de coiffure tiennent davantage à l'effet de taille qu'à la spécificité de leur activité. On constate ainsi que la dimension réduite des effectifs :

- limite les moyens propres à la formation ;
- restreint les possibilités de promotion interne et renforce la crainte de voir un salarié partir une fois formé ;
- rend difficile le départ en stage sans remplacement sur le poste de travail.

Plus généralement, ces entreprises ont des difficultés à bien identifier et à définir leurs problèmes en matière de formation et à les anticiper dans une vision prospective de leur développement.

Les signataires considèrent comme essentiel d'encourager et de promouvoir le développement de la formation dans ces entreprises. Cela implique :

- de les accompagner dans leurs projets, par la mise en œuvre d'actions plus spécifiquement axées sur l'aide et le conseil ;
- de porter à leur connaissance et à celle des salariés les dispositifs d'aide à la formation ;
- d'optimiser l'utilisation des fonds de la formation par une mutualisation des contributions versées par les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la coiffure ;
- de les amener à élaborer des plans de formation qui traduisent la politique affirmée, construite et stratégique de l'entreprise en matière de production de compétence.

À cet effet, il appartient à la CPNEFP, en application de l'article 4.2 du chapitre II de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, de poursuivre ses actions en faveur de la mise à disposition des entreprises et des salariés des informations nécessaires sur les dispositifs de formation existants, leurs conditions d'accès et leur financement.

Article 15 | Promotion des métiers

Des actions sont portées par la branche pour favoriser la promotion des métiers et l'orientation des jeunes et moins jeunes vers les métiers de la branche, en lien avec l'OPCO EP, la convention-cadre de coopération et en lien avec les conseils régionaux en charge du service public d'orientation avec l'appui de l'OPCO EP et de ses délégations territoriales (plateforme « d'orientation bouge ton avenir »...).

Article 16 | Désignation de L'OPCO

Il est rappelé que par accord du 11 mars 2019 c'est l'OPCO EP qui a été désigné par la branche coiffure.

Pour la section paritaire professionnelle (SPP) il convient de se reporter aux dispositions de l'accord constitutif de l'OPCO EP et à son règlement intérieur.

Article 17 | Financement de la formation professionnelle

Article 17.1 | Participation légale des employeurs à la formation professionnelle continue

Les entreprises relevant du champ d'application du présent accord consacrent chaque année au financement des actions de formation professionnelle, une contribution minimale équivalente :

- à 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence pour les entreprises de moins de 11 salariés sans être inférieure à 150 € pour le plan de formation ;
- 1 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence pour les entreprises d'au moins 11 salariés.

Cette contribution doit être versée en totalité à l'OPCO EP avant future collecte par les URSSAF dans les conditions légales.

Article 17.2 | Contribution conventionnelle au développement de la formation continue

Au regard des besoins très significatifs de professionnalisation des salariés de la branche, les partenaires sociaux décident de maintenir, en plus de l'obligation légale, une contribution conventionnelle. Cette contribution est obligatoirement versée à l'OPCO EP. Dans le cadre de l'ordonnance n° 2021-797 du 23 juin 2021 prévoyant un transfert de la collecte de cette contribution conventionnelle aux URSSAF en janvier 2024, sauf option pour l'opérateur de compétences, les Partenaires sociaux font le choix de conserver l'OPCO EP comme collecteur.

Pour les entreprises occupant moins de 11 salariés

La contribution conventionnelle est de 0,4 % des rémunérations de l'année de référence, versée à l'OPCO dont relève la branche, dont l'affectation sera définie annuellement par la SPP.

Pour les entreprises occupant de 11 salariés à 19 salariés

La contribution conventionnelle est de 0,30 % des rémunérations de l'année de référence, versée à l'OPCO dont relève la branche.

Pour les entreprises occupant 20 salariés et plus

La contribution conventionnelle est de 0,60 % des rémunérations de l'année de référence, versée à l'OPCO dont relève la branche.

Article 17.3 | Contribution CPF-CDD

Quel que soit l'effectif de l'entreprise, les employeurs ayant occupé des salariés sous contrat à durée déterminée (CDD) au cours d'une année civile sont redevables d'un versement spécifique destiné au financement du compte personnel de formation des intéressés.

Le montant de la contribution CPF-CDD est égal à 1 % des rémunérations payées à ces salariés durant l'année considérée et dans les conditions légales.

Article 17.4 | Contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) pour les entreprises de 250 et plus

La CSA concerne uniquement les entreprises de 250 salariés et plus, dont l'effectif annuel moyen de contrats favorisant l'insertion professionnelle (CFIP) est inférieur à 5 % de l'effectif annuel moyen de l'entreprise.

Article 17.5 | Tableau récapitulatif

	11 salariés	11 à 20 salariés	20 à -50 salariés	50 à -300 salariés	300 salariés et plus
CPF-CDD	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %
Contribution à la formation professionnelle	0,55 %	1 %	1 %	1 %	1 %
Apprentissage	0,68 % (dont 87 % à l'OPCO et 13 % aux établissements choisis)	0,68 % (dont 87 % à l'OPCO et 13 % aux établissements choisis)	0,68 % (dont 87 % à l'OPCO et 13 % aux établissements choisis)	0,68 % (dont 87 % à l'OPCO et 13 % aux établissements choisis)	0,68 % (dont 87 % à l'OPCO et 13 % aux établissements choisis)
Contribution conventionnelle	0,40 %	0,30 %	0,60 %	0,60 %	0,60 %

Des spécificités sont prévues pour le versement apprentissage en Alsace-Moselle : le taux de la taxe d'apprentissage est de 0,44 % de la masse salariale. Elle comprend une fraction égale à 87 % de la taxe destinée au financement de l'apprentissage.

L'affectation des fonds issus de la collecte conventionnelle est réalisée annuellement pas la section paritaire professionnelle de la branche.

Article 17.6 | Révision des conditions de financement

Il est précisé que les dispositions relatives aux conditions de financement des entreprises sont susceptibles de modifications proposées par la SPP (Section paritaire professionnelle) dont relève la branche, validées par le CA national et publiées sur le site internet de l'OPCO.

Article 18 | Dispositions diverses

Article 18.1 | Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés et des entreprises définies à l'article 1^{er} de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes.

Article 18.2 | Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter de son extension sous réserve du respect des dispositions légales.

Les partenaires sociaux décident que les accords conclus à un niveau inférieur ou couvrant un champ d'application territorial ou professionnel moins large ne pourront déroger aux dispositions du présent accord que par des dispositions plus favorables aux salariés.

Article 18.3 | Révision et dénonciation

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail, en respectant un préavis de 3 mois.

Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des partenaires sociaux afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

Article 18.4 | Bilan d'application

Il est convenu qu'un bilan d'application par région des dispositions du présent accord soit remis au sein de la CPNEFP, en fonction notamment des données recueillies par l'observatoire prospectif des métiers aux plans national et régional ainsi que celles apportées par le rapport de branche.

Article 18.5 | Dépôt

Le présent accord a été signé en autant d'exemplaires originaux que de signataires, plus un exemplaire pour les formalités de dépôt. Dès lors qu'il n'aura pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée, il sera déposé dans les conditions légales. Il sera soumis à la procédure d'extension conformément aux articles L. 2231-6 et L. 2261-15 du code du travail.

Article 18.6 | Adhésion

Toute organisation syndicale représentative non-signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent.

Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les parties signataires.

Article 18.7 | Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer uniformément à toutes les entreprises de la branche quelle que soit leur taille.

Fait à Paris, le 18 novembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Accord du 7 décembre 2022
relatif à l'agenda social prévisionnel 2023

NOR : ASET2350083M

IDCC : 3043

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

FEP ;

SNPRO,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

FNPD CGT ;

FEETS FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les organisations syndicales et patronales représentatives réunies ce jour définissent l'ordre du jour de l'agenda social prévisionnel pour 2023.

Thèmes	Période prévisionnelle de négociation
Poursuite négociations temps partiel/travail en continu et/ou en journée/logement	1 ^{er} semestre
Rémunération 2024 (RMH, prime annuelle...)	1 ^{er} semestre
Prévoyance non-cadre	1 ^{er} semestre
Prévention des risques professionnels – handicap	2 ^d semestre
GT paritaire « emplois repères » dans le cadre des classifications	

Fait à Villejuif, le 7 décembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3072 | Convention collective nationale

IDCC : 3205 | **COOPÉRATIVES DE CONSOMMATION**
(23 novembre 2018)

Accord du 30 septembre 2022
relatif à la liberté de choisir son avenir professionnel

NOR : ASET2350097M

IDCC : 3205

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

FNCC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CGT FCS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a profondément modifié les objectifs des différents dispositifs de la formation professionnelle et le rôle des opérateurs intervenants dans ce domaine.

L'objectif du présent accord est d'adapter les dispositions légales aux spécificités des coopératives de consommateurs, en distinguant, autant que de besoin celle s'appliquant aux entreprises de moins de 50 salariés.

Au-delà de cet objectif les coopératives de consommateurs souhaitent par la mise en perspective des différents dispositifs marquer leur attachement à la formation de leurs salariés et à l'évolution des emplois et des compétences dans la branche.

Il est rappelé que l'accès à la formation professionnelle est assuré par la voie de l'alternance (chapitre 1^{er}), à l'initiative de l'employeur (chapitre 2) ou à celle du salarié (chapitre 3).

Les dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises de la branche sans distinction de taille sous réserves des mesures de financement propres aux entreprises de moins de 11.

Article 1^{er} | L'objet de la formation professionnelle

La formation professionnelle a pour objet de :

1° Permettre à toute personne sans qualification professionnelle ou sans contrat de travail d'accéder dans les meilleures conditions à un emploi via les dispositifs d'accompagnement publics ;

2° Favoriser l'adaptation des travailleurs à leur poste de travail, à l'évolution des emplois et contribuer à leur maintien dans l'emploi par le développement de leurs compétences en lien ou non avec leur poste de travail. Elles peuvent permettre à des travailleurs d'acquérir une qualification plus élevée ;

3° Réduire, pour les travailleurs dont l'emploi est menacé, les risques résultant d'une qualification inadaptée à l'évolution des techniques et des structures des entreprises, en les préparant à une mutation d'activité soit dans le cadre, soit en dehors de leur entreprise ;

4° Favoriser la mobilité professionnelle.

Pour ce faire, elle repose sur des actions telles que :

1° Les actions de formation ;

2° Les bilans de compétences ;

3° La validation des acquis de l'expérience ;

4° L'alternance avec notamment l'apprentissage ou la Pro-A.

Chapitre 1^{er} L'alternance : une voie majeure d'acquisition des compétences

Article 2 | L'apprentissage

1. Principes généraux

Les partenaires sociaux réaffirment leur volonté de développer l'apprentissage comme l'un des moyens d'accès privilégié aux qualifications professionnelles nécessaires dans les coopératives.

L'apprentissage, forme première de l'alternance, permet par une pédagogie adaptée et gratuite pour les jeunes, et les travailleurs handicapés, de former à une large gamme de diplômes dans des centres spécialisés. Le contrat d'apprentissage peut être conclu à durée déterminée ou à durée indéterminée.

Les partenaires sociaux recommandent le recours à l'apprentissage dès lors qu'un centre de formation d'apprentis ou une section d'apprentissage est proche du lieu d'emploi pour le métier concerné.

Cet engagement se concrétisera par une politique volontariste de prise en charge des coûts contrats de la formation dans les centres de formation d'apprentis. La CPNEF déterminera les orientations et les financements nécessaires à la mise en œuvre de cette politique.

L'apprentissage relève de la formation professionnelle initiale dans laquelle alternent :

1° Une formation dans une ou plusieurs entreprises, fondée sur l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation directe avec le diplôme ou titre professionnel objet du contrat entre l'apprenti et l'employeur ;

2° Des enseignements dispensés pendant le temps de travail dans un centre de formation d'apprentis, dont tout ou partie peut être effectué à distance et dont la durée ne peut être inférieure à 25 % de la durée totale du contrat.

Les formations par apprentissage conduisant à l'obtention d'un diplôme.

2. Les spécificités du contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est réservé aux jeunes âgés de quinze (si après avoir fini la troisième il atteint cet âge entre la rentrée scolaire et le 31 décembre) ou seize ans au moins à vingt-neuf ans révolus au début de l'apprentissage.

L'âge limite peut être repoussé à 34 ans révolus pour un nouveau contrat de niveau supérieur ou après une rupture du contrat indépendante de la volonté de l'apprenti.

Il n'y a pas de limite d'âge lorsque que l'apprenti est un travailleur handicapé, envisage de reprendre ou créer une entreprise supposant l'obtention d'un diplôme ou est inscrit comme sportif de haut niveau.

Le contrat d'apprentissage est un contrat écrit qui comporte des clauses et des mentions obligatoires.

Il est signé par les deux parties contractantes préalablement à l'emploi de l'apprenti.

Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée limitée ou pour une durée indéterminée.

Lorsqu'il est conclu pour une durée indéterminée, le contrat débute par la période d'apprentissage.

Lorsqu'il est conclu pour une durée déterminée, sa durée comprise entre 6 et 36 mois est liée à la durée de la formation en centre.

Le temps consacré par l'apprenti à la formation dispensée dans les centres de formation d'apprentis est compris dans l'horaire de travail, sauf lorsqu'il s'agit de modules complémentaires au cycle de formation, librement choisis par l'apprenti et acceptés par le centre de formation d'apprentis.

Pour le temps restant, et dans la limite de l'horaire de travail applicable dans l'entreprise, l'apprenti accomplit le travail qui lui est confié par l'employeur. Ce travail doit être en relation directe avec le titre ou diplôme prévu au contrat.

Article 3 | *Le contrat de professionnalisation*

1. Principes généraux

Le contrat de professionnalisation est un dispositif permettant l'acquisition d'un titre ou diplôme enregistré au RNCP d'une qualification reconnue par une classification de la branche ou d'une qualification reconnue par la branche, et d'une qualification ouvrant droit à un CQP.

Les partenaires sociaux de la branche soucieux de renforcer l'attractivité de cette voie de formation dans la branche encouragent les entreprises à utiliser à toutes les formes possibles de recours à l'alternance et notamment le dispositif expérimental prévu par le décret n° 2018-1263 du 26 décembre 2018.

Le contrat de professionnalisation est un dispositif gratuit pour le salarié du fait de financements mutualisés. Il a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi en permettant aux bénéficiaires d'acquérir un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou une qualification professionnelle inscrite au RNCP ou reconnue par la convention collective.

Pour les cas prévus par la réglementation en vigueur, les modalités de mise en œuvre du contrat de professionnalisation peuvent être aménagées :

- la durée peut être entre 6 et 24 mois ;
- les forfaits horaires peuvent être ajustés par la CPNE pour tenir compte des besoins spécifiques de ces publics ;
- les dépenses de tutorat prises en charge par l'OPCO de la branche.

Le contrat de professionnalisation doit être établi par écrit et adressé par l'employeur à l'OPCO de la branche dans les délais fixés par les dispositions réglementaires. La personne titulaire d'un contrat de professionnalisation est obligatoirement suivie par un tuteur.

2. Durée du contrat ou de l'action de professionnalisation et durée de la formation

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée ou l'action de professionnalisation, lorsqu'il s'agit d'un CDI, peut avoir une durée de 6 à 12 mois voire de 36 mois pour certains publics définis par décrets.

Le contrat peut être renouvelé lorsque le bénéficiaire, ayant obtenu la qualification visée, prépare une qualification supérieure ou complémentaire. Il peut également être reconduit lorsque son titulaire n'a pas obtenu la qualification pour cause d'échec aux examens, de maternité, de maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de défaillance de l'organisme de formation.

La durée des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation est comprise entre 15 et 25 % de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Par dérogation aux dispositions précédentes, les signataires du présent accord, soucieux de favoriser l'accès de certains publics prioritaires en les professionnalisant aux métiers de la branche, conviennent que la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation peut être portée à 24 mois maximum et/ou que la durée de formation peut être supérieure au 25 % précités pour :

- les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ;
- les personnes préparant une formation diplômante en rapport avec les métiers de la branche ;
- les formations visant à l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle reconnu par la branche ou inscrites au RNCP.

Et plus généralement, pour les personnes les plus éloignées de l'emploi visées à l'article L. 6325-1-1 du code du travail, et conformément aux dispositions législatives et réglementaires, les durées maximales peuvent être allongées dans les limites fixées à l'alinéa précédent.

Article 4 | *Reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A)*

La reconversion ou promotion en alternance s'inscrit dans le plan de développement des compétences.

Mis en œuvre à l'initiative de l'employeur ou du salarié, le dispositif s'adresse à tous les salariés titulaires d'un CDI qui n'ont pas atteint un niveau de qualification sanctionné par un titre ou un diplôme ou une certification de niveau licence.

La formation repose sur l'alternance entre enseignements généraux, professionnels et technologiques délivrés par un organisme de formation et activités professionnelles en entreprise. Le salarié est accompagné par un tuteur au sein de l'entreprise conformément aux dispositions de l'article 5.2 du présent accord.

La Pro-A s'étend sur une durée de 6 à 12 mois pouvant être portée à 24 ou 36 mois pour des publics visés par décret.

La formation, d'une durée minimale fixée par décret doit être comprise entre 15 et 25 % de la durée totale. Cette durée peut être supérieure à 25 % pour les formations définies par la CPNEF de branche.

Les formations doivent permettre d'acquérir :

- un diplôme ou un titre à finalité professionnelle inscrit au RNCP ;
- un CQP reconnu par la branche ;

- une qualification reconnue par la branche ;
- les actions de formation répondant à une liste de certifications professionnelles définie par la branche, par accord de branche, pour des métiers en forte mutation et présentant un risque d'obsolescence des compétences ;
- les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience ;
- les actions de formation et d'évaluation permettant d'obtenir les certificats CléA et CléA numérique.

Sont accessibles à la Pro-A les certifications suivantes :

RNCP	Sanction	Libellé de la certification	Niveau
Logistique et transport			
RNCP 34198	Titre RNCP	Responsable en logistique	6
RNCP 35869	Titre RNCP	Responsable opérationnel de la chaîne logistique	
RNCP 35896	Titre RNCP	Responsable des opérations logistiques	6
Vente alimentaire et non alimentaire – Métiers de bouche			
RNCP 30065	Licence professionnelle	Gestion des achats et des approvisionnements	5
RNCP 32208	Bac Pro	Métiers du commerce et de la vente option A Animation et gestion de l'espace commercial	4
RNCP 32259	Bac Pro	Métiers du commerce et de la vente option B Prospection clientèle et valorisation de l'offre commerciale	4
RNCP 35233	Titre professionnel	Assistant manager d'unité marchande	4
RNCP 34138	Titre professionnel	Technicien d'après-vente en électroménager et audiovisuel à domicile	4
RNCP 31293	CAP	Fleuriste	3
RNCP 34947	CAP	Équipier polyvalent du commerce	3
Management en magasin et support			
RNCP 30086	Licence professionnelle	Management et gestion des organisations	6
RNCP 35754	Titre RNCP	Responsable du développement de l'unité commerciale	6
RNCP 35540	Titre RNCP	Responsable commercial et marketing	6
RNCP 34558	Titre RNCP	Manager de rayon	5
RNCP 34809	Titre RNCP	Chargé(e) de clientèle	5
RNCP 28288	Titre RNCP	Médiateur social accès aux droits et services	4
Numérique et digital			
RNCP 29968	Licence professionnelle	Métiers des réseaux informatiques et télécommunications	6
RNCP 35124	Titre RNCP	Technicien services de l'électroménager connecté	4
RNCP 18121	Titre RNCP	Employé de vente polyvalent en magasin	4
RNCP 34908	Titre RNCP	Technicien en logistique	4
RNCP 34243	Titre RNCP	Assistant de direction	5

Cette liste sera tenue à jour par la CPNE de branche en lien avec les travaux de l'observatoire de branche qui en assureront la publicité.

Un avenant au contrat de travail, déposé auprès de l'OPCO qui finance le dispositif (frais pédagogiques, frais de transport et d'hébergements et salaires et charges) précise la durée et l'objet du titre ou diplôme préparé.

Article 5 | Le tutorat

5.1. Le maître d'apprentissage

Le maître d'apprentissage a pour objet de favoriser, l'insertion dans l'entreprise et de s'assurer d'une bonne articulation entre les savoirs enseignés en centre de formation et les pratiques mises en œuvre dans la coopérative. Il est chargé de la relation entre l'entreprise et le CFA.

Le tuteur doit formaliser son accord pour cette mission par un écrit et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification ou une fonction en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. Cette mission doit être prise en compte dans son activité professionnelle et intégrée à son emploi du temps.

Le tuteur ne peut accompagner simultanément que deux salariés en apprentissage et/ou contrat de professionnalisation.

Il intervient non seulement dans le suivi du parcours de formation mais aussi dans l'évaluation finale des acquis, conformément aux missions énumérées à l'article D. 6324-3 du code du travail.

Le maître d'apprentissage doit suivre une formation certifiante préalablement à sa mission.

Le tuteur bénéficie d'une prime 150 € par alternant versée dans le mois qui suit la fin de la période d'essai.

5.2. Le tuteur du contrat de professionnalisation

Le tutorat a pour objet de favoriser, l'insertion dans l'entreprise et de s'assurer d'une bonne articulation entre les savoirs enseignés en centre et les pratiques mises en œuvre dans la coopérative.

Le tuteur, doit formaliser son accord pour cette mission par un écrit pour cette mission et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification ou une fonction en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. Cette mission doit être prise en compte dans son activité professionnelle et intégré à son emploi du temps.

Le tuteur ne peut accompagner simultanément que deux salariés en apprentissage et/ou contrat de professionnalisation.

Il intervient non seulement dans le suivi du parcours de formation mais aussi dans l'évaluation finale des acquis, conformément aux missions énumérées à l'article D. 6324-3 du code du travail.

Le tutorat est obligatoire et le tuteur doit suivre une formation certifiante préalablement à sa mission.

Le tuteur bénéficie d'une prime 150 € par alternant versée dans le mois qui suit la fin de la période d'essai.

Chapitre 2 Favoriser et développer les compétences des salariés

Article 6 | La formation professionnelle

Les actions de formation continue à l'initiative de l'entreprise ont pour objet de :

- favoriser l'adaptation des travailleurs à leur poste de travail, à l'évolution des emplois ainsi que leur maintien dans l'emploi. Elle contribue au développement de leurs compétences en lien ou non avec leur poste de travail et doit permettre à des salariés d'acquérir une qualification d'un niveau plus élevé ;
- réduire les risques résultant d'une qualification inadaptée à l'évolution des techniques et des structures des entreprises, et de préparer à une mutation d'activité soit dans le cadre, soit en dehors de leur entreprise ;
- favoriser la sécurisation des parcours professionnels du salarié.

L'action de formation continue se définit comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel.

Elle peut être réalisée de préférence en présentiel, et en tout ou partie à distance avec un accompagnement pédagogique et par tous les moyens offerts par les techniques modernes.

Elle peut également être réalisée en situation de travail dans les conditions prévues par la réglementation AFEST.

Il est rappelé que les organismes de formation doivent désormais répondre aux exigences de qualité fixées par les dispositions réglementaires en vigueur.

Article 7 | Le statut des heures de formation

Les heures de formation effectuées pendant le temps de travail et notamment celles rendues obligatoires par le respect d'une réglementation propre à l'exercice d'un emploi ou d'une activité, constitue du temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération par l'employeur.

Article 8 | Le plan de développement des compétences

Le plan de développement des compétences est le support de la politique de formation de l'entreprise. Il doit avoir pour objectif de permettre l'adaptation des salariés à leur emploi et contribuer à renforcer leurs compétences et leur maintien dans l'emploi. Il propose des formations de développement des compétences dans l'objectif de sécuriser les parcours professionnels.

Enfin, le plan répond également à des objectifs propres à chaque coopérative dans le cadre de ses priorités ou besoins. Le cas échéant, il est recommandé de le prévoir sur une durée triennale.

Sont des actions concourant au développement des compétences et entrant dans le champ de la formation professionnelle continue répondant à un objectif professionnel :

- 1° Les actions de préformation et de préparation à la vie professionnelle ;
- 2° Les actions d'adaptation et de développement des compétences des salariés ;
- 3° Les actions de promotion professionnelle ;
- 4° Les actions de prévention ;
- 5° Les actions de conversion ;
- 6° Les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ;
- 7° Les actions de formation continue relative à la radioprotection des personnes prévues à l'article L. 1333-11 du code de la santé publique ;

- 8° Les actions de formation relatives à l'économie et à la gestion de l'entreprise ;
- 9° Les actions de formation relatives à l'intéressement, à la participation et aux dispositifs d'épargne salariale et d'actionnariat salarié ;
- 10° Les actions permettant de réaliser un bilan de compétences ;
- 11° Les actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience ;
- 12° Les actions d'accompagnement, d'information et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises agricoles, artisanales, commerciales ou libérales, exerçant ou non une activité ;
- 13° Les actions de lutte contre l'illettrisme et l'apprentissage de la langue française.

Entre également dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue la participation à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience mentionné à l'article L. 3142-3-1 lorsque ce jury intervient pour délivrer des certifications professionnelles inscrites au répertoire national des certifications professionnelles dans les conditions prévues à l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

Le plan de développement des compétences précise les moyens alloués chaque année par la coopérative en fonction des besoins et les objectifs prioritaires retenus. Le plan fait l'objet d'une consultation du comité social et économique conformément dans le cadre des consultations et informations sur les orientations stratégiques et de la politique de l'emploi.

Lorsque les formations sont réalisées en situation de travail, la mise en œuvre de cette formation doit être réalisée par un formateur reconnu et selon une méthodologie respectant les dispositions réglementaires en vigueur.

Article 9 | Les institutions représentatives du personnel

Le comité social et économique est un acteur majeur reconnu de l'information sur la formation professionnelle continue. Il est consulté dans le respect des dispositions du code du travail.

Il contribue notamment à informer les salariés sur l'évolution prévisible de l'emploi et des qualifications dans la branche des coopératives des consommateurs.

Il le fait au regard des résultats des travaux menés par l'observatoire prospectif des emplois et des qualifications professionnelles.

Les institutions représentatives du personnel contribuent aussi à informer les salariés des dispositifs de formation existants ainsi que de leurs modalités d'accès, et des possibilités de prise en charge financière.

Afin de leur permettre d'exécuter cette mission dans les meilleures conditions, le chef d'entreprise doit fournir au CSE les informations dont il dispose et mis à disposition dans le bilan social et la BDE et ainsi que celles émanant de l'OPCO de la branche et de la CPNE, et les informer des projets relatifs à la formation professionnelle continue, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Le CSE peut aussi tout au long de l'année intervenir sur la mise en œuvre du plan de développement des compétences.

Article 10 | L'encadrement

Les personnels d'encadrement jouent un rôle majeur en matière de formation professionnelle dans les domaines de l'information, de l'accompagnement et de la formation des salariés dans l'entreprise. Ils doivent être accompagnés par leurs directions dans la réalisation de leurs missions.

Outre la transmission des savoirs et des connaissances qu'il peut effectuer auprès des autres salariés, le personnel d'encadrement doit veiller à faciliter l'accès à la formation professionnelle

de tous, notamment au regard de l'évolution de leur emploi. Ils doivent également veiller au respect du plan de développement des compétences et de la bonne application des différentes mesures de formation auxquelles les salariés ont droit plus particulièrement ceux qui exercent leur activité dans des conditions particulières (temps partiel, travail de nuit...). Il s'assure également du respect de l'égalité de tous dans l'accès à la formation professionnelle.

Article 11 | L'égalité dans l'accès à la formation professionnelle

La formation doit être ouverte à toutes et à tous sans discrimination de genre, d'âge, de croyance ou d'engagement ou d'aptitudes physiques et contribuer à la réduction des inégalités et au lissage des écarts, tout en donnant à chacune et chacun les mêmes chances de conforter leur emploi et de progresser.

1. L'égalité entre les femmes et les hommes

La formation est un facteur important de résorption, si elles sont identifiées, des inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes.

C'est notamment en application de ce principe que, par la signature de l'accord sur l'égalité professionnelle hommes/femmes du 27 octobre 2016, les partenaires sociaux ont déjà clairement préconisé des mesures d'accompagnement des formations qui permettent à toutes et tous de s'y engager quand les contraintes familiales en limitent de fait l'accès.

À ce titre, les entreprises coopératives doivent définir les moyens propres à faciliter l'égalité d'accès à la formation professionnelle et que cela fasse l'objet de mesures spécifiques pour réduire les inégalités constatées.

2. L'égalité entre les salariés

L'égalité entre les salariés est un principe incontournable et la garantie d'un accès de tous à la formation, sans discrimination d'âge, de religion, d'orientation sexuelle ou d'origine doit permettre d'en renforcer l'effectivité. C'est dans cette optique que les entreprises devront s'assurer d'un accès effectif de tous à l'offre et à la demande de formation et effectuer des efforts particuliers en direction des salariés pour lesquels l'accès à la formation peut être affecté par leur situation.

Pour les personnes à temps partiel ou celles travaillant selon des horaires décalés, il peut s'agir d'organiser les formations sur les jours de travail ou de prévoir avec l'accord des personnes concernées des aménagements temporaires dans leur organisation de travail ou un accès facilité dans l'exercice de leur droit au CPF.

Concernant les travailleurs handicapés, ils seront accompagnés pour l'accès à la formation sera facilité par le choix d'organismes (partenariat avec AGEFIP, OPCO) ou de modes de formation permettant de s'adapter aux contraintes particulières des personnes concernées.

3. Représentants du personnel et délégués syndicaux

Les coopératives rappellent que les compétences correspondant à l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical font l'objet de certificats de compétences (CCP). La certification est enregistrée en blocs de compétences qui permettent d'obtenir des dispenses dans le cadre notamment d'une démarche de validation des acquis de l'expérience pour l'obtention d'une autre certification.

Ils bénéficieront de droit des autorisations d'absences pour participer aux sessions de validation.

Article 12 | Le socle de compétences et de connaissances

Le socle de connaissances et de compétences professionnelles CléA est constitué de l'ensemble des connaissances et compétences utiles pour un individu de maîtriser afin de favoriser son accès à la formation professionnelle et son insertion professionnelle.

Le socle comprend :

1. La communication en français ;
2. L'utilisation des règles de base du calcul et du raisonnement mathématique ;
3. L'utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique ;
4. L'aptitude à travailler dans le cadre des règles définies d'un travail en équipe ;
5. L'aptitude à travailler en autonomie et à réaliser un objectif individuel ;
6. La capacité d'apprendre à apprendre tout au long de la vie ;
7. La maîtrise des gestes et postures et le respect des règles d'hygiène, de sécurité et environnementales élémentaires.

Ce socle est un élément pour envisager des parcours et prévoir les conditions d'accès à des formations certifiantes et qualifiantes pour les salariés n'ayant aucune certification. Dans ce cas, il bénéficie d'une autorisation d'absence rémunérée et de la prise en charge de ses frais. En dessous du niveau IV co-investissement de l'employeur à hauteur de 50 % pour l'évaluation et les formations complémentaires.

Chapitre 3 Les moyens au service d'une démarche individuelle du salarié

Article 13 | Le droit à l'information

Toute personne dispose du droit à être informée, conseillée et orientée gratuitement en matière d'orientation professionnelle. Les coordonnées et le mail du CEP sont affichés dans l'entreprise.

Le service public de l'orientation toute au long de la vie assure cette fonction. Il est accessible via un site internet public, des plateformes téléphoniques et des permanences qui permettent de disposer d'une première information, d'un conseil personnalisé ou d'être orienté.

Article 14 | Le conseil en évolution professionnelle

Toute personne peut bénéficier au cours de sa vie professionnelle d'un conseil en évolution professionnelle gratuit.

Ce conseil est institué par un opérateur agréé pour accompagner les salariés dans l'évolution et la sécurisation de leur parcours.

Le salarié peut trouver le nom et les modalités pour joindre le conseil en orientation professionnelle dont il dépend auprès de son entreprise. Cette information doit être donnée lors de l'entretien professionnel. Le salarié peut bénéficier une fois tous les 2 ans d'un rendez-vous pris en charge par l'employeur.

Article 15 | Le compte personnel de formation (CPF)

Le compte personnel de formation, entré en vigueur le 1^{er} janvier 2015, crée un droit attaché à la personne qui a vocation à la suivre tout au long de sa carrière professionnelle, de l'entrée dans le monde du travail au départ en retraite. Il est à compter du 1^{er} janvier 2019 alimenté chaque année en euros selon les modalités décrites plus loin.

Les orientations de l'entreprise pour l'utilisation du CPF sont présentées dans le cadre du plan de développement des compétences.

1. Ouverture du compte

Le CPF est ouvert dès l'entrée dans le monde du travail et à partir de 16 ans (15 ans pour les jeunes en contrat d'apprentissage). Le compte ne sera fermé qu'à l'occasion de la liquidation des droits à retraite.

2. Alimentation du compte

Le CPF est alimenté en euros selon le montant fixé réglementairement dans la limite d'un plafond qui ne peut excéder dix fois le montant annuel.

Le montant, pour une personne ayant travaillé au moins la moitié de la durée légale ou conventionnelle du travail sur une année complète est de 500 euros par an avec un plafond de 5 000 euros.

Pour les salariés dont la durée de travail est inférieure à 25 h, le montant ci-dessus est proratisé à hauteur du temps de travail ou de la durée de travail effectuée sur l'année.

Pour les salariés qui n'ont pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme classé au niveau 3, un titre professionnel enregistré et classé au niveau V ou une certification reconnue par la CCN à ce niveau, le compte est alimenté à hauteur de 800 euros par an, plafonné à 8 000 euros et subit les mêmes règles de proratisation en cas d'entrée ou de départ en cours d'année.

Les salariés reconnus travailleurs handicapés, quelle que soit leur durée de travail bénéficient d'un abondement de 300 € sur leur CPF.

3. Abondements de projets

Sans préjudice des dispositifs légaux d'abondements à titre de pénalité, plusieurs voies d'abondement permettent à un salarié de s'engager dans une formation ou un parcours de formation.

■ Abondement par la branche :

L'OPCO désigné par la branche pourra abonder le compte d'un salarié dès lors qu'il ne bénéficie pas des fonds suffisant pour finaliser un parcours de formation dans le respect des conditions d'abondement définies par la branche, le cas échéant sur la base des orientations définies par la CPNE.

■ Abondement par l'entreprise :

Par accord d'entreprise, il est possible de prévoir pour certaines formations, ou pour certains publics, des abondements complémentaires permettant de favoriser la réalisation d'actions de formations certifiantes ou qualifiantes. Cet abondement sera de 50 % pour obtenir la certification CléA de niveau 3. Le montant correspondant à cet abondement devra être versé annuellement par l'entreprise à la Caisse des dépôts et consignations qui est chargée de créditer le compte du salarié du montant lui revenant.

4. Formations éligibles

Les formations éligibles au CPF sont :

1° Les actions de formation sanctionnées par les certifications professionnelles enregistrées au RNCP, celles sanctionnées par les attestations de validation de blocs de compétences et celles sanctionnées par les certifications et habilitations enregistrées dans le répertoire spécifique comprenant notamment la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles ;

- 2° Les certifications CléA et CléA numérique ;
- 3° Les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience ;
- 4° Les bilans de compétences ;
- 5° La préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger et du groupe lourd (B à D) ;
- 6° Les actions de formation d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise et de pérenniser l'activité de celle-ci ;
- 7° Les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions. Seuls les droits acquis au titre du compte d'engagement citoyen peuvent financer ces actions.

5. Utilisation du CPF par le salarié

Le salarié est le seul à pouvoir mobiliser son CPF et son employeur ne peut le forcer à l'utiliser. Le refus de mobilisation du CPF ne peut constituer un motif de sanction.

Le salarié est libre de mobiliser le CPF à son gré, dès lors que la formation est effectuée en dehors du temps de travail.

Lorsque la formation est prévue en toute ou partie pendant les heures de travail, le salarié doit en faire la demande par lettre recommandée avec accusé de réception indiquant le contenu de la formation et le calendrier,

- au minimum 60 jours avant le début de la formation ;
- et 120 jours à l'avance si la formation a une durée supérieure à 6 mois.

L'absence de réponse de l'employeur dans un délai de 30 jours calendaires vaut accord tacite.

L'autorisation d'absence est de droit pour les salariés n'ayant pas niveau III pour CléA et niveau IV pour CléA numérique.

Les frais pédagogiques et les frais liés à la validation des compétences et des connaissances sont pris en charge par le site « moncompteactivite.gouv.fr ». Le salaire pendant les heures de CPF réalisées pendant le temps de travail est intégralement maintenu. Prise en charge par l'employeur des frais annexes (hébergement, transport restauration).

Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail constituent du temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération.

7. Tenue et consultation du compte personnel de formation

Le CPF est tenu de manière dématérialisée par la Caisse de dépôts et consignations via le site moncpf.com, les modalités de consultation du CPF sont portées, par tout moyen, à la connaissance du salarié lors de son embauche et lors des entretiens professionnels.

Chaque salarié a accès gratuitement à ce compte et peut consulter le montant dont il dispose, il est consultable sur le site « moncompteactivite.gouv.fr » sur lequel il doit s'inscrire individuellement et qui n'est accessible que par lui à l'aide du mot de passe créé à l'ouverture.

Le service dématérialisé de gestion du compte personnel de formation permet aux salariés qui le souhaitent de constituer et tenir à jour un passeport d'orientation, de formation et de compétences consultable uniquement par eux.

Article 16 | *Projet de transition professionnelle*

Le projet de transition professionnelle (PTP) permet au salarié de s'absenter de son poste pour suivre une formation destinée à lui permettre de changer de métier ou de profession.

1. Conditions à remplir par le salarié pour bénéficier du congé

- soit d’une ancienneté d’au moins vingt-quatre mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, dont douze mois dans l’entreprise, quelle qu’ait été la nature des contrats de travail successifs ;
- soit d’une ancienneté d’au moins vingt-quatre mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, quelle qu’ait été la nature des contrats successifs, au cours des cinq dernières années dont quatre mois, consécutifs ou non, en contrat de travail à durée déterminée au cours des douze derniers mois.

2. La demande de congé par le salarié

Le salarié doit adresser une demande écrite d’autorisation d’absence à son employeur, de préférence par lettre recommandée avec accusé de réception, indiquant les informations suivantes :

- date de la formation et date de l’examen concerné ;
- intitulé de la formation ;
- durée de la formation ;
- organisme qui réalise la formation ;
- intitulé et date de l’examen concerné ;
- la demande doit être présentée par lettre recommandée avec accusé de réception :

Au moins 120 jours à l’avance si la formation entraîne une durée d’absence continue supérieure à 6 mois.

Au moins 60 jours à l’avance si la durée de l’action de formation entraîne une interruption continue de travail inférieure à 6 mois, ou si elle est à temps partiel.

Le salarié peut bénéficier d’un aménagement du temps travail pour rencontrer un conseiller en évolution professionnel qui l’aidera à construire son projet de transition professionnelle.

L’employeur dispose de 30 jours pour faire connaître sa réponse par écrit, à défaut de réponse, l’accord est présumé accordé.

L’employeur peut imposer le report du congé, si le report doit être motivé et justifié par l’un des éléments suivants :

- lorsque l’absence de l’intéressé pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production ou à la marche de l’entreprise. Après avis du conseil social et économique, lorsqu’il existe, le report est d’une durée maximale de 9 mois ;
- lorsque dans une entreprise le nombre de salariés en congé de transition répond aux seuils suivants :
 - 1 salarié à la fois dans une entreprise de moins de 100 salariés ;
 - pas plus de 2 % de l’effectif dans une entreprise de plus de 100 salariés.

Les demandes reportées sont ensuite retenues dans un ordre de priorité fixé par l’article R. 6323-10-2 du code du travail.

Un salarié ayant bénéficié du congé de transition professionnelle ne peut prétendre à un autre congé avant une période, exprimée en mois, égale à 10 fois la durée de l’absence sans que cette période ne puisse être inférieure à 6 mois et supérieure à ~~6 ans~~ 5 ans.

3. Validation du projet par l’association de transition professionnelle régionale ATpro

Une fois obtenu l’accord de son employeur, le salarié doit déposer sa demande auprès de la commission de son lieu de résidence ou de son lieu de travail.

Le dossier est fixé par ATpro.

La commission rend son avis selon les critères fixés par la loi et ses orientations propres. Le salarié bénéficiera d'un aménagement du temps de travail pour rencontrer un conseiller de son ATpro régional.

4. Situation du salarié pendant le congé

Les frais afférents à la formation (frais pédagogiques, frais annexes et salaires et charges) sont pris en charge par AT pro pendant toute la durée de la formation qu'elle que soit l'évolution de la situation du salarié pendant cette période (fin de CDD, licenciement ou démission), et tant que le salarié justifie de son assiduité.

Pendant la durée de son congé le salarié a droit à une rémunération. Elle sera versée par son employeur que se fera rembourser par AT pro.

Pendant sa formation, le salarié est accompagné par un tuteur conformément aux dispositions de l'article 5.2.

Le salarié fait partie des effectifs et continue de bénéficier des œuvres sociales de l'entreprise.

Article 17 | *Entretien professionnel*

À l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tous les deux ans d'un entretien professionnel.

Cet entretien professionnel prévu par la loi est clairement distinct des entretiens annuels d'évaluation en entreprise et à lieu de manière différenciée.

L'entretien professionnel vise à accompagner le salarié dans ses perspectives d'évolution professionnelle (qualifications, changement de poste, promotion...) et identifier ses besoins de formation.

Il doit informer le salarié sur la validation des acquis de l'expérience professionnelle (VAE).

L'entretien doit également comporter des informations sur l'activation du compte personnel de formation (CPF) et des possibilités de financement par l'employeur.

L'entretien professionnel est réalisé à l'initiative de l'employeur ou de son représentant, tous les deux ans.

Le salarié bénéficie d'un temps suffisant pour préparer cet entretien.

Toutefois, l'entretien professionnel doit être systématiquement réalisé à tout salarié qui reprend son activité après une période d'interruption due à un des cas suivants :

- congé de maternité ;
- congé parental à temps plein ou partiel ;
- congé d'adoption ;
- congé de proche aidant ;
- congé sabbatique ; période de mobilité volontaire sécurisée ;
- arrêt maladie de plus de 6 mois ;
- mandat syndical.

L'entretien peut avoir lieu, à l'initiative du salarié, à une date antérieure à la reprise de poste.

L'entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un document signé par le salarié dont une copie est remise au salarié.

Tous les six ans, à compter de l'entrée dans l'entreprise du salarié, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif de son parcours professionnel.

Cet état des lieux, permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des six dernières années des entretiens professionnels biennaux et :

- 1° Suivi au moins une action de formation ; en dehors des actions de formation obligatoires ;
- 2° Acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- 3° Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsque, au cours de ces six années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins une formation autre que celle mentionnée à l'article L. 6321-2, son compte personnel est abondé d'un montant forfaitaire de 3 000 €.

Un accord collectif d'entreprise peut définir un cadre, des objectifs et des critères collectifs d'abondement par l'employeur du compte personnel de formation des salariés.

L'entretien peut être l'occasion d'inciter le salarié à vérifier les fonds disponibles au titre du CPF et les possibilités et moyens de les mobiliser.

Article 18 | Le bilan de compétences

L'accès au bilan de compétences est une démarche individuelle, à l'initiative du salarié.

Néanmoins, l'employeur peut, si besoin est, lorsque que cette démarche s'inscrit dans un objectif particulier ou répond à un besoin, proposer à tout salarié de suivre un bilan de compétences qui peut le refuser.

Le bilan de compétences permet au salarié, avec l'appui d'un spécialiste externe à l'entreprise, d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ainsi que ses aptitudes et ses motivations, afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation, y compris dans une perspective de réorientation professionnelle.

Le bilan de compétences peut se dérouler pendant ou en dehors du temps de travail, dans le cadre du plan de développement de l'entreprise, d'un congé de bilan de compétences, du compte personnel de formation ou s'inscrire dans une action de formation notamment dans le cadre d'un parcours individuel de formation.

Si le salarié réalise son bilan de compétence en dehors de son temps de travail un aménagement est fortement recommandé. Si le bilan de compétence est mobilisé sur le plan de développement de l'entreprise la prise en charge de l'employeur comprend les frais annexes.

À l'issue du bilan de compétences, outre les résultats détaillés qui lui ont été communiqués au cours de la troisième phase, le salarié doit se voir remettre par l'organisme prestataire du bilan de compétences un document de synthèse.

Ce document, ainsi que les résultats détaillés, ne peuvent être remis qu'au salarié.

Les actions de formation souhaitées ou réalisées à la suite du bilan de compétences, quelle qu'en soit la nature, peuvent figurer dans le passeport formation du salarié.

Tout salarié justifiant des conditions réglementaires en vigueur, peut bénéficier d'un congé de bilan de compétences dont la durée ne peut excéder vingt-quatre heures de temps de travail, consécutives ou non.

Les salariés « senior » (plus de 45 ans) peuvent bénéficier de droit d'un bilan de compétence tous les 5 ans. Le bilan peut être pris en charge dans sa totalité par l'entreprise ou à hauteur de 50 % des droits CPF (co-investissement).

Les modalités et conditions d'attribution du congé de bilan de compétences au salarié sont fixées par les dispositions légales et réglementaires.

Article 19 | La validation des acquis de l'expérience

Les partenaires marquent leur attachement au dispositif de validation des acquis de l'expérience. À ce titre, ils demanderont à leur OPCO de présenter chaque année à la CPNE les actions pour promouvoir et de développer cette voie de certification et les résultats annuels. Il sera demandé à l'OPCO un guide méthodologique VAE.

La validation des acquis de l'expérience doit également servir à valoriser les parcours individuels coopératifs, associatifs ou syndicaux en favorisant la transposition dans la vie professionnelle des compétences et des connaissances acquises lors de ses activités.

Les salariés concernés bénéficieront des autorisations d'absence pour suivre les actions de formation « certifiantes » (ex : certificat de compétence professionnel transférable) avec la prise en charge des frais annexes.

Toute personne dont la candidature a été déclarée recevable pour la validation des acquis de l'expérience, peut bénéficier d'un accompagnement par un organisme agréé dans la préparation de son dossier VAE ou son entretien avec le jury de validation. Les coopératives accompagneront les salariés qui en font la demande dans les démarches à accomplir pour bénéficier de ces possibilités et les inviteront notamment à se rapprocher des conseils en évolution professionnelle.

Article 20 | Le congé de validation des acquis de l'expérience

Le salarié peut demander un congé pour validation des acquis de l'expérience en vue :

1° De participer aux épreuves de validation organisées par l'autorité ou l'organisme habilité à délivrer une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles ;

2° De bénéficier d'un accompagnement à la préparation de cette validation.

La demande d'autorisation d'absence au titre du congé pour validation des acquis de l'expérience précise :

1° Le diplôme, le titre ou le certificat de qualification postulé ;

2° Les dates, la nature et la durée des actions permettant au salarié de faire valider les acquis de son expérience ;

3° La dénomination de l'autorité ou de l'organisme qui délivre la certification.

La demande d'autorisation d'absence est transmise à l'employeur au plus tard soixante jours avant le début des actions de validation des acquis de l'expérience.

Dans les trente jours suivant la réception de la demande d'autorisation d'absence, l'employeur fait connaître par écrit à l'intéressé son accord ou les raisons de service motivant le report de l'autorisation d'absence.

Ce report ne peut excéder six mois à compter de la demande.

Au terme d'un congé de validation des acquis de l'expérience, le bénéficiaire du congé présente sur demande de l'employeur ou de l'organisme paritaire agréé une attestation de présence fournie par l'autorité ou l'organisme habilité à délivrer une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles et le cas échéant, par l'organisme accompagnateur.

Le salarié ayant bénéficié d'une autorisation d'absence pour accomplir des actions de validation des acquis de l'expérience ne peut prétendre, dans la même entreprise, au bénéfice d'une nouvelle autorisation dans le même but avant un an.

La durée du congé est de 24 heures ou de la durée nécessaire aux épreuves de validation si elle est supérieure. Pour les salariés n'ayant aucune certification le congé sera de 30 heures ou de la durée nécessaire aux épreuves de validation si elle est supérieure.

Ce congé peut être couplé avec des actions de formation permettant d'obtenir le socle de compétence professionnel (CléA).

Pendant ce congé la rémunération du salarié est maintenue.

Si le congé de validation s'inscrit dans le cadre d'un bilan de compétence, le coût pédagogique est pris en charge à hauteur de 50 % par l'entreprise, les 50 % restant par le salarié dans le cadre de son CPF.

Article 21 | Les certificats de qualification professionnelle

Les partenaires sociaux souhaitent poursuivre leur démarche de valorisation et de professionnalisation des métiers. À cet effet, ils conviennent de renforcer leur politique de certification professionnelle notamment par la voie du certificat de qualification professionnelle (CQP) et CQPI.

Véritables repères de la qualification, les CQP/CQPI sont créés ou adaptés par la CPNE de la branche ou par d'autres branches doivent s'inscrire dans une démarche de filière permettant d'améliorer l'employabilité des salariés de la branche.

Les partenaires sociaux souhaitent privilégier lorsque que c'est possible et compatible avec les enjeux de la branche les CQP interbranches.

Les partenaires sociaux demanderont à leur OPCO l'accompagnement nécessaire à l'établissement des référentiels d'activité et de validation de ces CQP.

Chapitre 4 Les outils au service des entreprises

Article 22 | La GPEC

Les négociations sur la GPEC devront s'appuyer sur les travaux de l'observatoire prospectif des emplois et des qualifications.

La GPEC doit contribuer à anticiper les évolutions de l'emploi et des compétences, et notamment par l'adaptation et l'élévation du niveau de compétences et de qualification, contribuer au maintien et à l'amélioration de l'employabilité des salariés de la branche.

C'est au niveau de l'entreprise que cette démarche prend tout son sens et doit être menée.

Dans les entreprises et les groupes d'entreprises au sens de l'article L. 2331-1 d'au moins trois cents salariés, ainsi que dans les entreprises et groupes d'entreprises de dimension communautaire au sens des articles L. 2341-1 et L. 2341-2 comportant au moins un établissement ou une entreprise d'au moins cent cinquante salariés en France, l'employeur engage tous les trois ans, notamment sur le fondement des orientations stratégiques de l'entreprise et de leurs conséquences mentionnées à l'article L. 2323-10, une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers portant sur :

1° La mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, notamment pour répondre aux enjeux de la transition écologique, ainsi que sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, en particulier en matière de formation, d'abondement du compte personnel de formation, de validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétences ainsi que d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés autres que celles prévues dans le cadre de l'article L. 2254-2 ;

2° Le cas échéant, les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise prévue à l'article L. 2254-2, qui doivent, en cas d'accord, faire l'objet d'un chapitre spécifique ;

3° Les grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et les objectifs du plan de développement des compétences, en particulier les catégories de salariés

et d'emplois auxquels ce dernier est consacré en priorité, les compétences et qualifications à acquérir pendant la période de validité de l'accord ainsi que les critères et modalités d'abondement par l'employeur du compte personnel de formation ;

4° Les perspectives de recours par l'employeur aux différents contrats de travail, au travail à temps partiel et aux stages, ainsi que les moyens mis en œuvre pour diminuer le recours aux emplois précaires dans l'entreprise au profit des contrats à durée indéterminée ;

5° Les conditions dans lesquelles les entreprises sous-traitantes sont informées des orientations stratégiques de l'entreprise ayant un effet sur leurs métiers, l'emploi et les compétences ;

6° Le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leurs fonctions.

Un bilan est réalisé à l'échéance de l'accord.

Article 23 | L'OPCO

Les partenaires sociaux demandent à leur opérateur de compétences d'accompagner la performance des entreprises en contribuant à l'évolution professionnelle des salariés. Il doit pour cela favoriser l'insertion professionnelle des jeunes grâce aux formations en alternance (apprentissage et professionnalisation) et via ses relations avec les acteurs de l'emploi et de la formation en région.

Les partenaires sociaux attendent d'Opcommerce :

- d'informer et conseiller les entreprises et leurs salariés sur les dispositifs et les outils de la formation professionnelle ;
- d'accompagner et outiller les entreprises, de toute taille, dans la définition et la mise en œuvre de leurs projets de formation ;
- d'optimiser les investissements formation des entreprises en articulant les différents dispositifs et en mobilisant des financements publics (Europe, État, régions) ;
- de faciliter et simplifier l'accès des entreprises et des salariés à une offre de formation diversifiée, innovante et de qualité ;
- d'anticiper et analyser les facteurs d'évolution des métiers et des compétences dans les différents secteurs du commerce.

L'opérateur de la branche l'Opcommerce a été désigné par l'accord du 30 octobre 2018.

Il présente chaque année à la CPNE le bilan des actions menées, et les projets de l'année suivante dans deux réunions différentes.

Article 24 | L'observatoire prospectifs des métiers et des qualifications

Les partenaires sociaux, en lien avec leur OPCO souhaitent se doter d'un outil de suivi d'analyse et de prospective sur les métiers, les formations et l'emploi.

L'objectif de cet observatoire est de présenter des données quantitatives et prospectives pour la branche. Elles sont présentées une fois par an à la CPNE au cours du 1^{er} trimestre ou avant toute négociation sur les salaires.

Il est également de rechercher, en collaboration avec d'autres branches de rechercher les meilleures réponses possibles pour répondre aux besoins qu'il s'agisse d'évolution, de transformation et de reconversion au sein de la branche.

Les travaux de l'observatoire sont financés, dans le cadre du budget fixé par le conseil d'administration de l'Opcommerce.

Article 25 | *Commission paritaire nationale de l'emploi*

La CPNE a eu une action de promotion de la formation professionnelle en liaison avec l'évolution de l'emploi dans la branche. Elle participe à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnelle pour les différents niveaux de qualification.

Elle procède périodiquement à l'examen de l'évolution des diplômes et titres, des qualifications professionnelles, des informations sur les activités de la formation professionnelle continue de la branche.

La CPNE examine annuellement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications.

La CPNE assure le pilotage (bilan, programme...) de l'Observatoire en fin d'année, composé par les partenaires sociaux.

Elle est l'instance de création, de délivrance et de suppression des certificats de qualification professionnelle de la branche. Il lui appartiendra également, lors de la création de CQP, de définir pour chacun la durée de formation nécessaire en vue d'ouvrir la possibilité de réalisation dans le cadre des contrats de professionnalisation. Elle agréée les organismes de formation désirant organiser une formation conduisant à un CQP de branche.

Elle procède en concertation avec l'OPCO de la branche, aux modifications nécessaires des types de prise en charge par l'OPCO désigné par la branche concernant les actions de formation, évaluation et accompagnement des contrats de professionnalisation ainsi que de la période de professionnalisation pour les salariés.

La CPNE se réunit en réunion ordinaire au moins une fois par an pour traiter des questions relatives à l'emploi et à la formation professionnelle de la branche, et autant que nécessaire pour remplir ses missions précédemment définies.

Chapitre 5 *Le financement de la formation*

Les entreprises concourent, chaque année, au développement de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage/alternance par :

- 1° Le financement direct des actions de formation professionnelle continue de leurs salariés ;
- 2° Le versement de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance prévue ci-après ;
- 3° Le versement de la contribution dédiée au financement du compte personnel de formation pour les titulaires d'un contrat à durée déterminée.

Article 26 | *Les contributions légales*

Les entreprises doivent contribuer financièrement au développement de la formation professionnelle et de l'apprentissage par le versement des contributions réglementairement mises à leur charge. Ces contributions sont fixées à la date du présent accord à :

- entreprises de moins de 11 salariés : 0,55 % de la masse salariale ;
- entreprise de 11 à moins de 50 salariés : 1 % de la masse salariale.

La contribution est destinée au financement de l'alternance, du conseil en évolution professionnelle, du développement des compétences, du compte personnel de formation et à la formation des demandeurs d'emplois.

Article 27 | *Le financement du plan de développement des compétences*

Les entreprises doivent contribuer au financement des actions de formation professionnelle continue, d'adaptation au poste de travail, de développement des compétences de leurs salariés, et d'une montée d'un niveau de qualification soit via les contributions légales mises à leur charge, soit via le plan de développement des compétences établi annuellement, ou de manière pluri annuelle, après consultation du comité social et économique.

Chapitre 6 Dispositions finales

Article 28 | *Sécurisation juridique*

Le présent accord annule et remplace l'accord du 25 juin 2015 relatif à la formation, à la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels dans la branche des coopératives de consommateurs.

Article 29 | *Champ d'application*

Les dispositions du présent accord sont applicables aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective du personnel des coopératives de consommateurs.

Cet accord, sauf pour les dispositions visant spécifiquement une catégorie d'entreprises, s'applique à toutes les entreprises de la branche sans distinction de taille.

Article 30 | *Durée et date d'entrée en vigueur de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Les partenaires sociaux s'engagent à se revoir en cas de changement législatif ou réglementaire affectant les dispositions de cet accord.

Il s'appliquera à compter du jour qui suit son dépôt auprès des services compétents.

Article 31 | *Révision et dénonciation*

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues par l'article L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. Il pourra être dénoncé par les parties signataires dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 32 | *Formalités. Publicité*

Cet accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 2231-6 et suivants du code de travail et d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 7 octobre 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005T4 | Convention collective nationale

IDCC : 3212 | **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome IV : Cadres)

Accord du 17 novembre 2022
relatif aux salaires minima hiérarchiques des cadres pour 2023

NOR : ASET2350085M

IDCC : 3212

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

FNTP ;
CNATPP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC BTP ;
FG FO construction ;
FNCBCFDT,

d'autre part,

Réunis dans le cadre de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) mise en place par accord du 23 mai 2018 dans la branche des travaux publics, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

À compter du 1^{er} janvier 2023, les salaires minima hiérarchiques annuels des positions de la classification des cadres des travaux publics de la convention collective nationale des cadres des travaux publics du 20 novembre 2015 sont les suivants :

A1	31 855 €
A2	34 646 €
B	36 180 €
B1	39 006 €
B2	41 525 €
B3	42 539 €
B4	45 826 €
C1	47 743 €
C2	55 644 €

Article 2

À compter du 1^{er} janvier 2023, les salaires minima hiérarchiques annuels applicables aux cadres bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année sont les suivants :

A1	36 633 €
A2	39 843 €
B	41 607 €
B1	44 857 €
B2	47 754 €
B3	48 920 €
B4	52 700 €
C1	54 904 €
C2	63 990 €

Article 3

Les parties signataires envisagent, en fonction de l'évolution de l'inflation, de se réunir à nouveau au cours du premier semestre 2023.

Article 4

Le texte du présent accord collectif national sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions de l'article D. 2231-2 du code du travail.

Article 5

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les salaires minima hiérarchiques applicables à l'ensemble des salariés cadres des entreprises de travaux publics.

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.

Article 6

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 7

Chacune des parties citées à l'article L. 2261-3 du code du travail pourra adhérer au présent avenant.

La déclaration d'adhésion devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux signataires du présent accord et sera déposée selon la procédure prévue à l'article D. 2231-8 du code du travail.

Fait à Paris, le 17 novembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 3233 | **INDUSTRIE DE LA FABRICATION DES CEMENTS**

Avenant du 19 décembre 2022

relatif aux indemnités pour travail de nuit, du dimanche et des jours fériés

NOR : ASET2350094M

IDCC : 3233

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

SFIC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFDT construction et bois ;

CFE-CGC BTP SICMA,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Préambule

Afin de compenser les sujétions liées au travail posté, la convention collective nationale de l'industrie de la fabrication des ciments^[1] (ci-après désignée « la CCN ») prévoit des indemnités pour travail de nuit, du dimanche et des jours fériés pour les salariés ouvriers et ETDAM affectés à des postes en fonctionnement continu (art. II.3.5.1), semi-continu et discontinu (art. II.3.5.2).

Ces articles distinguent différentes situations de travail, notamment le cas où le salarié en travail posté est appelé, sur ordre, à exécuter des heures de travail en dehors du cycle normal de travail en cas de circonstances exceptionnelles et imprévues (paragraphes B des articles II.3.5.1 et II.3.5.2). Ces dispositions ont donné lieu à la saisine de la CPPNI, dans son rôle d'interprétation, laquelle n'est pas parvenue à établir une interprétation unanime.

En conséquence, conformément à l'article I.10.1.3 de la CCN, les partenaires sociaux se sont réunis en CPPNI dans son rôle de négociation afin de clarifier par le présent avenant les dispositions conventionnelles précitées.

Les modifications apportées au texte figurent en gras (pour les ajouts) et en barré (pour les suppressions).

[1] IDCC 3233 – En vigueur et étendue (arrêtés d'extension du 30/07/2021 et du 17/09/2021).

Article 1^{er} | Indemnités pour travail de nuit, du dimanche et des jours fériés

1.1. Le paragraphe B de l'article II.3.5.1 du titre II de la CCN est complété comme suit :

« Article II.3.5.1 | *Personnel des postes à fonctionnement continu*

[...]

B. Compensation prévue en exécution d'heures en dehors du cycle normal (circonstances imprévues et exceptionnelles)

Lorsque, par suite de circonstances imprévues et exceptionnelles, un salarié est appelé, ~~sur ordre,~~ **sur demande de sa hiérarchie**, à travailler en dehors de son horaire normal établi à l'avance, les heures ainsi effectuées font l'objet d'un repos compensateur et donnent droit, en sus de son salaire, à une indemnité égale à la rémunération desdites heures au tarif de base de l'intéressé.

S'il n'est pas possible d'octroyer un repos compensateur, l'intéressé reçoit pour les heures en question, en sus de son salaire, une rémunération correspondant à la rémunération normale, calculée d'après le tarif de base de l'intéressé, majorée de 100 %. Dans ce taux de 100 % sont comprises les majorations légales éventuellement dues au titre d'heures supplémentaires. »

1.2. Le paragraphe B de l'article II.3.5.2 du titre II de la CCN est complété comme suit :

« Article II.3.5.2 | *Personnel des postes à fonctionnement semi-continu ou discontinu (exemple : 1 x 8, 2 x 8, 3 x 8 discontinu...)*

[...]

B. Compensation prévue en exécution d'heures en dehors du cycle normal (circonstances imprévues et exceptionnelles)

Lorsque, par suite de circonstances imprévues et exceptionnelles, un salarié est appelé, ~~sur ordre,~~ **sur demande de sa hiérarchie**, à travailler en dehors de son horaire normal établi à l'avance, les heures ainsi effectuées font l'objet d'un repos compensateur et donnent droit, en sus de son salaire, à une indemnité égale à la rémunération desdites heures au tarif de base de l'intéressé.

S'il n'est pas possible d'octroyer un repos compensateur, l'intéressé reçoit pour les heures en question, en sus de son salaire, une rémunération correspondant à la rémunération normale, calculée d'après le tarif de base de l'intéressé, majorée de 100 %. Dans ce taux de 100 % sont comprises les majorations légales éventuellement dues au titre d'heures supplémentaires. »

Article 2 | Dispositions finales

Article 2.1 | Champ d'application

Le présent avenant s'applique aux entreprises relevant du champ d'application défini à l'article I.1 de la convention collective nationale de la branche de l'industrie de la fabrication des ciments du 2 octobre 2019.

Article 2.2 | Durée, entrée en vigueur et clause de rendez-vous

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet au premier jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension.

Par application de l'article L. 2222-5-1 du code du travail, les parties conviennent qu'un suivi de l'application des dispositions prévues au présent avenant sera effectué tous les cinq ans au sein de la CPPNI de l'industrie cimentière.

Article 2.3 | Notification, dépôt, extension, publicité

Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent avenant notifie, par lettre recommandée avec accusé de réception, le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt et de demande d'extension par la partie la plus diligente conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et L. 2261-24 du code du travail.

Par référence à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties précisent que le présent avenant, de par son objet qui vise à clarifier les dispositions conventionnelles relatives aux indemnités pour travail de nuit, du dimanche et des jours fériés, a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelles que soient leur taille.

Les modalités de publicité du présent avenant sont soumises aux dispositions de l'article L. 2231-5-1 du code du travail.

Article 2.4 | Adhésion

Toute organisation syndicale représentative, toute organisation ou association d'employeurs, ou des employeurs pris individuellement, non signataire du présent avenant, pourront y adhérer par simple déclaration auprès du ministère en charge des relations du travail.

L'adhésion est notifiée aux parties signataires et doit faire l'objet d'un dépôt, conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Article 2.5 | Révision et dénonciation

Le présent avenant pourra être dénoncé dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 du code du travail.

Conformément aux articles L. 2261-7 à L. 2261-8 du code du travail, le présent avenant pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs organisations visées à l'article L. 2261-7 précité. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des organisations syndicales et patronales représentatives afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

Fait à Clichy, le 19 décembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

IEG : INDUSTRIES ÉLECTRIQUES ET GAZIÈRES

Accord du 14 décembre 2022

relatif à la durée des mandats des membres des commissions secondaires
du personnel des entreprises de moins de 50 salariés

NOR : ASET2350088M

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

UFE ;

UNEMIG,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FCE CFDT ;

FNME CGT ;

FNEM FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord de branche est conclu en application de la loi n° 2016-1088 modifiée du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

Cette dernière permet à un accord de branche de prévoir des stipulations dédiées aux entreprises de moins de 50 salariés.

L'accord sur le dialogue social de branche prévoit d'expérimenter le recours à de nouveaux types d'accords de branche notamment les accords type afin de faciliter la mise en place d'accords d'entreprise dans les TPE/PME.

Dans ce cadre, les employeurs de la branche des IEG et les fédérations syndicales ont décidé de se saisir, au travers du présent accord, de cette nouvelle possibilité pour les entreprises du secteur employant moins de 50 salariés, afin qu'elles modifient la durée des mandats des membres des commissions secondaires du personnel. C'est l'objet du présent accord.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord s'applique en France métropolitaine, dans les départements et régions d'outre-mer, ainsi qu'à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, dans l'en-

semble des entreprises ou organismes de moins de 50 salariés de la branche des IEG dont le personnel relève du statut national du personnel des industries électriques et gazières.

Article 2 | *Objet de l'accord*

Le présent accord est conclu en application de l'article L. 2232-10-1 du code du travail et comporte, sous forme d'une stipulation type, pour les entreprises de moins de 50 salariés, la référence en matière de durée des mandats des membres des commissions secondaires du personnel, alignée sur celle des mandats des CSE dans l'entreprise ou organisme concerné à compter des prochaines élections professionnelles.

La stipulation type en matière de durée des mandats des membres des commissions secondaires du personnel est la suivante :

Les membres des commissions sont désignés à l'issue de chaque élection professionnelle par les organisations syndicales, par courrier adressé à la direction concernée avec copie aux autres organisations syndicales représentatives sur le périmètre concerné.

La durée des mandats des membres des commissions est fixée à 4 ans.

Article 3 | *Modalité d'application*

Il est rappelé que l'employeur peut appliquer cette stipulation type après concertation avec les organisations syndicales et les représentants du personnel, au moyen d'un document unilatéral après en avoir informé, le comité social et économique, s'il en existe dans l'entreprise, ainsi que les salariés, par tous moyens.

Article 4 | *Dispositions finales*

Article 4.1 | *Durée*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt.

Article 4.2 | *Révision*

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Article 4.3 | *Dénonciation*

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 du code du travail.

Article 4.4 | *Notification, dépôt et publicité*

À l'issue de la procédure de signature et conformément aux dispositions du code du travail, le présent accord sera notifié aux organisations syndicales représentatives dans la branche professionnelle des industries électriques et gazières.

À l'expiration d'un délai de quinze jours suivant cette notification, le présent accord fera l'objet, à la diligence des organisations d'employeurs signataires, des formalités de dépôt et de publicité, dans les conditions prévues par le code du travail.

Fait à Paris, le 14 décembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2023-04 du 28 janvier 2023

Conventions, avenants et accords

	Pages
IDCC 8741 Scieries agricoles et exploitations forestières (Limousin) : avenant n° 56 du 3 novembre 2022	142
IDCC 8741 Scieries agricoles et exploitations forestières (Limousin) : avenant n° 57 du 3 novembre 2022	145
IDCC 8912 Entreprises de travaux agricoles ruraux et forestiers (Languedoc-Roussillon et Vaucluse) : avenant n° 34 du 8 novembre 2022	147

Convention collective

IDCC : 8741 | **SCIERIES AGRICOLES ET EXPLOITATIONS FORESTIÈRES (Limousin)**

(1^{er} septembre 1998)

(Étendue par arrêté du 2 juillet 1999,

Journal officiel du 17 juillet 1999)

Avenant n° 56 du 3 novembre 2022

NOR : AGRS2397004M

IDCC : 8741

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

Syndicat des exploitants forestiers et scieurs industriel du Limousin SEFSIL,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération CFTC-Agri ;

Union régionale des syndicats FO ;

Syndicat général agroalimentaire CFDT du Limousin ;

Syndicat SNCEA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe I « Salariés rémunérés au temps » de la convention collective régionale du 1^{er} septembre 1998 est modifiée comme suit :

« Annexe I

Salariés rémunérés au temps (art. 11-2 de la convention collective)

(En euros.)

Catégories	Coefficient	Salaire horaire au 1 ^{er} janvier 2022
Personnel ouvrier		
Niveau 1	AB 100	11,07
Niveau 2	C 105	11,60
	D 110	11,66

Catégories	Coefficient	Salaire horaire au 1 ^{er} janvier 2022
Niveau 3	E 115	11,74
	F 125	11,83
	G 135	11,91
Niveau 4	H 150	12,22
	I 170	13,17
	J 200	14,45
Personnel administratif, commercial et technique		
ACT 1	100	11,07
ACT 2 - 1 ^{er} échelon	110	11,66
ACT 2 - 2 ^e échelon	120	11,77
ACT 3 - 1 ^{er} échelon	135	11,91
ACT 3 - 2 ^e échelon	150	12,22
ACT 4	170	13,17
ACT 5 - 1 ^{er} échelon	190	14,02
ACT 5 - 2 ^e échelon	210	14,95
ACT 6 - 1 ^{er} échelon	240	16,23
ACT 6 - 2 ^e échelon	270	17,54
Agent de maîtrise		
AM 1	190	14,02
AM 2 - 1 ^{er} échelon	230	15,77
AM 2 - 2 ^e échelon	270	17,54
AM 3 - 1 ^{er} échelon	320	19,80
AM 3 - 2 ^e échelon	370	22,06
Cadres		
C1	280	18,00
C2	360	21,60
C3	420	24,31
C4	460	26,11
C5	480	27,00
C6	510	28,39
C7	550	30,19
C8	600	32,39
Point d'ancienneté		
6,44		

Article 2

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, prend effet à compter du 1^{er} novembre 2022.

Il vaut pour toutes les entreprises, y compris les petites qui n'appellent pas de clause particulière.

Article 3

Chacune des organisations signataires recevra un exemplaire du présent avenant dont deux exemplaires seront déposés à la DREETS Nouvelle-Aquitaine, Direction départementale de l'emploi, du travail, des solidarités et de la protection des populations de la Haute-Vienne, 2, allée Saint-Alexis, CS 30618, 87036 Limoges Cedex.

Fait à Tulle, le 3 novembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 8741 | **SCIERIES AGRICOLES ET EXPLOITATIONS FORESTIÈRES (Limousin)**

(1^{er} septembre 1998)

(Étendue par arrêté du 2 juillet 1999,
Journal officiel du 17 juillet 1999)

Avenant n° 57 du 3 novembre 2022

NOR : AGRS2397005M

IDCC : 8741

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

Syndicat des exploitants forestiers et scieurs industriel du Limousin SEFSIL,
d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération CFTC-Agri ;

Union régionale des syndicats FO ;

Syndicat général agroalimentaire CFDT du Limousin ;

Syndicat SNCEA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe II « Salariés rémunérés à la tâche » de la convention collective régionale du 1^{er} septembre 1998 est modifiée comme suit :

« Annexe II

Salariés rémunérés à la tâche (Titre XIII 13° point de la convention)

Catégories	M3	Stère	Tonne
a) Grumes			
Feuillus	6,12		
Résineux	6,24		
b) 1 – Piquets			
Résineux		7,41	
Châtaignier			

Catégories	M3	Stère	Tonne
En 1 mètre		6,87	
En 2 et 2,5 mètres		5,86	
b) 2 – Papeterie et billons			
Résineux			
En 2 et 3,5 mètres		5,90	
Feuillus			
En 2 et 3,5 mètres		5,83	
Éclaircies feuillus et résineux		6,35	
Bois toutes longueurs			9,68
c) Poteaux de ligne	7,55		
d) Bois de feu		9,82	
Dont frais de mécanisation	1,56	2,64	4,69
Les abattages présentant des difficultés particulières tels que définis au titre XIII – 13 de la convention collective seront rémunérés à l’heure sur la base du coefficient 135.			
Date d’effet : 1 ^{er} novembre 2022.			

Article 2

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l’extension, prend effet à compter du 1^{er} novembre 2022.

Article 3

Chacune des organisations signataires recevra un exemplaire du présent avenant dont deux exemplaires seront déposés à la DREETS Nouvelle-Aquitaine, Direction départementale de l’emploi, du travail, des solidarités et de la protection des populations de la Haute-Vienne, 2, allée Saint-Alexis, CS 30618, 87036 Limoges Cedex.

Fait à Tulle, le 3 novembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **8912** | **ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES, RURAUX
ET FORESTIERS**

(Languedoc-Roussillon et Vaucluse)

(25 mars 1996)

(Étendue par arrêté du 12 novembre 1996,

Journal officiel du 20 novembre 1996)

Avenant n° 34 du 8 novembre 2022

NOR : AGRS2397006M

IDCC : 8912

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

Fédération régionale des entrepreneurs des territoires du Languedoc-Roussillon,
d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération générale agroalimentaire FGA CFTD ;
Fédération générale des travailleurs de l'agriculture FGTA FO ;
Syndicat national des cadres des entreprises agroalimentaires SNCEA CFE-CGC,
d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En référence à l'article 14 de la convention, à compter du 1^{er} décembre 2022, les salaires horaires de la grille de qualification sont indiqués à l'annexe I de la convention reproduite ci-dessous :

Annexe I Barème des salaires au 1^{er} décembre 2022

Minimum garanti au 1^{er} août 2022 : 3,94 euros.

Prime de panier : 7,88 euros.

	Salaire horaire	Salaire mensuel base 151,67 h
Niveau I ouvrier exécutant		
Coefficient 120	11,07 €	1 678,99 €
Niveau II ouvrier spécialisé		
Éch. 1 coefficient 125	11,33 €	1 718,42 €
Éch. 2 coefficient 133	11,59 €	1 757,86 €

	Salaire horaire	Salaire mensuel base 151,67 h
Niveau III ouvrier qualifié		
Éch. 1 coefficient 146	11,74 €	1 780,61 €
Éch. 2 coefficient 153	12,26 €	1 859,47 €
Niveau IV ouvrier hautement qualifié		
Coefficient 160	12,80 €	1 941,38 €
Cadre – chef de chantier		
Coefficient 173	17,34 €	2 629,96 €

Article 2

Les signataires demandent l'extension du présent avenant qui, conformément aux dispositions du code du travail, sera déposé à la direction départementale du travail, de l'emploi et des solidarités de l'Hérault.

Fait à Carcassonne, le 8 novembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Pierre Romain

165230040-000123

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
