



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

MINISTÈRE  
DE L'AGRICULTURE  
ET DE LA SOUVERAINETÉ  
ALIMENTAIRE

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

©rcfotostock - stock.adobe.com

# Bulletin officiel

## Conventions collectives



**PREMIÈRE  
MINISTRE**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

Direction de l'information  
légale et administrative

**2023-10**

11 mars 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° 2023-10 du 11 mars 2023

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

[\*] Aucun texte du ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire dans le *BO* n° 2023-10.

# Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2023-10 du 11 mars 2023

Conventions, avenants et accords

	Pages
<b>IDCC 16   Transports-routiers</b> : accord du 1 <sup>er</sup> février 2023 à l'accord du 13 décembre 2018 relatif au fonctionnement et au financement du dialogue social et à l'article 23 de la CCNP .....	5
<b>IDCC 16   Transports-routiers</b> : avenant du 1 <sup>er</sup> février 2023 à l'accord du 12 avril 2017 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, à la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels et à l'emploi .....	7
<b>IDCC 44   Chimie-industrie</b> : adhésion par lettre du 16 janvier 2023 à l'avenant du 14 décembre 2022 relatif aux frais de santé .....	9
<b>IDCC 112   Laitière-industrie</b> : avenant n° 54 du 5 janvier 2023 à l'annexe I de la convention collective relative aux salaires minima mensuels.....	10
<b>IDCC 112   Laitière-industrie</b> : avenant n° 42 du 5 janvier 2023 à l'annexe I bis de la convention collective relative aux rémunérations annuelles minimales (RAM) .....	12
<b>IDCC 112   Laitière-industrie</b> : avenant n° 27 du 5 janvier 2023 à l'annexe I ter de la convention collective relative aux rémunérations annuelles minimales (RAM) .....	14
<b>IDCC 112   Laitière-industrie</b> : avenant n° 9 du 5 janvier 2023 à l'annexe I <i>quater</i> de la convention collective nationale relative à la prime d'ancienneté .....	16
<b>IDCC 573   Commerce de gros</b> : accord du 24 janvier 2023 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie .....	18
<b>IDCC 822   Métallurgie (Savoie)</b> : accord du 6 février 2023 relatif aux barèmes des rémunérations effectives garanties annuelles (REGA) et des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) (Savoie).....	39
<b>IDCC 897   Médecine-travail. Services-interentreprises</b> : accord du 18 janvier 2023 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties .....	43
<b>IDCC 897   Médecine-travail. Services-interentreprises</b> : avenant du 18 janvier 2023 à l'accord du 2 octobre 2007 relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et des frais de repas au 1 <sup>er</sup> janvier 2023.....	46
<b>IDCC 1090   Automobile-services</b> : accord paritaire national du 9 février 2023 relatif à la modification anticipée du RNQSA .....	48
<b>IDCC 1090   Automobile-services</b> : avenant n° 3 du 9 février 2023 à l'accord du 2 octobre 2019 relatif à la validation d'une modification de statuts de l'ANFA .....	57

<b>IDCC 1505   Commerce de détail alimentaire non spécialisé</b> : accord du 17 janvier 2023 relatif à la durée et aux modalités d'aménagement du temps de travail.....	59
<b>IDCC 1611   Logistique-directe</b> : accord du 23 février 2023 relatif aux salaires .....	83
<b>IDCC 1760   Jardineries-graineries</b> : avenant du 12 janvier 2023 à l'avenant du 3 octobre 2022 relatif à la reconversion ou la promotion par alternance (« Pro-A ») .....	86
<b>IDCC 1880   Ameublement-négoce</b> : avenant n° 4 du 21 octobre 2022 à l'accord du 30 juin 2016 relatif au repos dominical et à la fermeture des magasins (Gironde) .....	87
<b>IDCC 2104-2264   Thermalisme. Hospitalisation-privée</b> : accord du 15 décembre 2022 relatif au régime de complémentaire santé pour les établissements thermaux.....	89
<b>IDCC 2528   Maroquinerie</b> : accord du 1 <sup>er</sup> février 2023 relatif aux salaires minima .....	107
<b>IDCC 2728   Sucreries-distilleries-raffineries</b> : avenant n° 13 du 11 janvier 2023 relatif aux salaires.....	111
<b>IDCC 3013   Librairie</b> : accord du 23 janvier 2023 relatif aux salaires minima et à la prime d'ancienneté.....	115
<b>IDCC 3238   Production-transformation-papiers-cartons</b> : avenant n° 4 du 26 janvier 2023 relatif aux salaires minima conventionnels.....	119
<b>IDCC 3238   Production-transformation-papiers-cartons</b> : avenant n° 5 du 26 janvier 2023 relatif aux salaires minima conventionnels.....	121
<b>IDCC 3238   Production-transformation-papiers-cartons</b> : avenant n° 6 du 26 janvier 2023 relatif aux primes et astreintes 2023.....	123
<b>IDCC 3241   Télédiffusion</b> : accord du 2 février 2023 relatif à la création d'une annexe n° 7 relative au télétravail .....	125

## Accord(s) professionnel(s)

<b>Travail temporaire-intérimaire</b> : avenant du 3 février 2023 à l'accord du 24 novembre 2000 relatif à l'utilisation de la contribution de 0,3 % et à l'accord cadre du 24 juin 1992 sur les préoccupations sociales des salariés temporaires.....	138
<b>Industries électriques et gazières</b> : avenant n° 1 du 19 janvier 2023 à l'accord de branche du 9 octobre 2007 sur les principes relatifs à la composition et aux modalités de fonctionnement des commissions secondaires du personnel .....	150
<b>Industries électriques et gazières</b> : avenant n° 1 du 19 janvier 2023 relatif à la composition et aux modalités de fonctionnement des commissions secondaires du personnel cadre .....	153
<b>Industries électriques et gazières</b> : accord du 19 janvier 2023 relatif à la date des élections professionnelles.....	156
<b>Transformation laitière</b> : accord du 5 janvier 2023 relatif aux rémunérations conventionnelles dans la transformation laitière.....	158

Brochure n° 3085 | Convention collective nationale

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

**Accord du 1<sup>er</sup> février 2023**

à l'accord du 13 décembre 2018  
relatif au fonctionnement et au financement du dialogue social  
et à l'article 23 de la CCNP

NOR : ASET2350291M

IDCC : 16

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

**OTRE ;**

**TLF ;**

**FNTV ;**

**FNTR,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTE CFDT ;**

**SNATT CFE CGC ;**

**FO UNCP ;**

**FGT CFTC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Par l'accord du 13 décembre 2018, les partenaires sociaux ont mis en place des règles relatives au fonctionnement et au financement du dialogue social, accompagnant le lancement de la CPPNI de la branche.

Par le présent accord, les partenaires sociaux souhaitent apporter les modifications détaillées ci-dessous aux textes susvisés :

**Article 1<sup>er</sup> | Modification des dispositions de l'article 6 de l'accord du 13 décembre 2018**

Les dispositions de la dernière phrase du point 1 a) de l'article 6 de l'accord du 13 décembre 2018 précité sont modifiées et réécrites comme suit :

« La prise en charge des salaires des représentants des organisations professionnelles et syndicales est limitée à 1,8 fois le plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS). Le salaire ainsi pris en charge s'entend des rémunérations brutes incluant les

cotisations sociales patronales. Par ailleurs, les chefs d'entreprise peuvent bénéficier d'une indemnité forfaitaire pour perte de gain alignée sur le forfait Agirc-Arrco. »

## **Article 2 | *Modification des dispositions de l'article 23 point 6.1 de la CCNP de la CCNTR***

Les dispositions du dernier alinéa du point 6.1 de l'article 23 de la CCNP sont modifiées et l'alinéa est réécrit comme suit :

« La prise en charge des salaires des représentants des organisations professionnelles et syndicales est limitée à 1,8 fois le plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS). Le salaire ainsi pris en charge s'entend des rémunérations brutes incluant les cotisations sociales patronales. Par ailleurs, les chefs d'entreprise peuvent bénéficier d'une indemnité forfaitaire pour perte de gain alignée sur le forfait Agirc-Arrco. »

## **Article 3 | *Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés***

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

## **Article 4 | *Durée et entrée en application***

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions du présent accord entreront en application à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant sa signature.

## **Article 5 | *Dépôt et publicité***

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans le respect des conditions légales et réglementaires.

*Fait à Paris, le 1<sup>er</sup> février 2023.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3085 | Convention collective nationale

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

**Avenant du 1<sup>er</sup> février 2023**

à l'accord du 12 avril 2017

relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie,  
à la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels  
et à l'emploi

NOR : ASET2350292M

IDCC : 16

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

**OTRE ;**

**TLF ;**

**FNTV ;**

**FNTR,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTE CFDT ;**

**SNATT CFE CGC ;**

**FO UNCP ;**

**FGT CFTC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

En raison de la crise liée au « Covid », les partenaires sociaux ont apporté des modifications temporaires aux dispositions de l'article 27 de l'accord national relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels et à l'emploi dans les transports routiers et les activités auxiliaires du transport du 12 avril 2017 par trois avenants des 17 décembre 2020, 18 juin 2021 et 26 octobre 2021.

L'incertitude créée par le contexte sanitaire s'est malheureusement prolongée et ses conséquences se font toujours sentir, appelant la poursuite du dispositif dérogatoire temporaire.

C'est pourquoi les partenaires sociaux décident de reconduire les dispositions dérogatoires mises en place par les avenants susvisés comme suit :

#### **Article 1<sup>er</sup> | *Modification temporaire de la période de référence***

Les partenaires sociaux décident de prolonger le dispositif dérogatoire aménageant la durée de la période de référence visée à l'article 27 de l'accord du 12 avril 2017 précité. Ce dernier couvrira la période allant du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2023 et prendra donc fin au 1<sup>er</sup> janvier 2024.

#### **Article 2 | *Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés***

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

#### **Article 3 | *Durée et entrée en vigueur***

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée et prendra fin au 1<sup>er</sup> janvier 2024.  
Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur dès signature.

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

Le présent avenant fait l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions légales et réglementaires.

*Fait à Paris, le 1<sup>er</sup> février 2023.*

(Suivent les signatures.)



**Adhésion par lettre du 16 janvier 2023**

de la FNCG à l'avenant du 14 décembre 2022  
relatif aux frais de santé

NOR : ASET2350295M

IDCC : 44

Paris, le 16 janvier 2023.

FCE CFDT, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75950 Paris Cedex 19 à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Monsieur,

Conformément aux dispositions des articles L. 2261-3 et 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'avenant du 14 décembre 2022 à l'accord de branche relatif au régime conventionnel frais de santé dans les industries chimiques.

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, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

**Avenant n° 54 du 5 janvier 2023**

à l'annexe I de la convention collective  
relative aux salaires minima mensuels

NOR : ASET2350280M

IDCC : 112

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

**FNIL,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;**

**CFTC CSFV ;**

**FNAA CFE CGC ;**

**FGA CFDT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Vu les dispositions de l'accord du 05 janvier 2023 portant sur les rémunérations conventionnelles dans la transformation laitière, la convention collective nationale de l'industrie laitière (IDCC 112) est mise à jour par le présent avenant technique,

**Article 1<sup>er</sup> | Modification de l'annexe I de la convention collective nationale de l'industrie laitière (IDCC 112) relative aux salaires minima mensuels**

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023, l'annexe 1 de la convention collective nationale de l'industrie laitière est modifiée comme suit :

« Annexe 1 à la CCN de l'industrie laitière (modifiée par l'avenant n° 54 du 5 janvier 2023)

**Salaires minima mensuels conventionnels**

Les salaires minima mensuels, tels que prévus par l'article 6.2 des dispositions communes de la convention collective nationale, sont ainsi déterminés, au 1<sup>er</sup> janvier 2023, pour un travail à temps complet :

*(Voir page suivante.)*

(En euros.)

	Niveau	Échelon	Montant
Ouvriers/employés	1	1	1 716,00
		2	1 726,00
	2	1	1 736,00
		2	1 746,00
		3	1 756,00
	3	1	1 756,00
		2	1 766,00
		3	1 776,00
	4	1	1 776,00
		2	1 786,00
		3	1 797,00
	5	1	1 797,00
		2	1 810,00
		3	1 823,00
TAM	6	1	1 823,00
		2	1 913,00
		3	2 003,00
	7	1	2 003,00
		2	2 103,00
		3	2 203,00
	8	1	2 203,00
		2	2 315,00
		3	2 472,00
Cadres	9	1	2 472,00
		2	2 752,00
	10	-	3 362,00
	11	-	4 053,00
	12	-	4 638,00

## Article 2 | Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les parties signataires soulignent que les dispositions du présent avenant portant sur les rémunérations conventionnelles s'appliquent à l'ensemble des entreprises du champ de l'industrie laitière, dont celles de moins de 50 salariés.

## Article 3 | Demande d'extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à la direction générale du travail du ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion.

*Fait à Paris, le 5 janvier 2023.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant n° 42 du 5 janvier 2023**  
à l'annexe I *bis* de la convention collective  
relative aux rémunérations annuelles minimales (RAM)

NOR : ASET2350281M

IDCC : 112

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

**FNIL,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;**

**CFTC CSFV ;**

**FNAA CFE-CGC ;**

**FGA CFDT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Vu les dispositions de l'accord du 5 janvier 2023 portant sur les rémunérations conventionnelles dans la transformation laitière, la convention collective nationale de l'industrie laitière (IDCC 112) est mise à jour par le présent avenant technique.

**Article 1<sup>er</sup> | Modification de l'annexe I *bis* de la convention collective nationale l'industrie laitière (IDCC 112) relative aux rémunérations annuelles minimales (RAM)**

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023, l'annexe I *bis* de la convention collective nationale de l'industrie laitière est modifiée comme suit :

« Annexe I *bis* à la CCN de l'industrie laitière (modifiée par l'avenant n° 42 du 5 janvier 2023)

**Rémunérations annuelles minimales (RAM)**

Les rémunérations annuelles minimales (RAM), telles que prévues par l'article 6.3 des dispositions communes de la convention collective nationale, sont ainsi déterminées, au 1<sup>er</sup> janvier 2023 :

(Voir page suivante.)

(En euros.)

	Niveau	Échelon	Montant
Ouvriers/employés	1	1	22 454,44
		2	22 582,98
	2	1	22 707,04
		2	22 805,47
		3	22 929,90
	3	1	22 929,90
		2	23 052,87
		3	23 169,61
	4	1	23 169,61
		2	23 392,46
		3	23 590,61
	5	1	23 590,61
		2	24 020,25
		3	24 461,59
TAM	6	1	24 461,59
		2	25 899,40
		3	27 038,40
	7	1	27 038,40
		2	28 166,22
		3	29 289,03
	8	1	29 289,03
		2	31 475,15
		3	33 672,42
Cadres	9	1	33 672,42
		2	35 966,61
	10	-	45 789,26
	11	-	55 020,38
	12	-	64 708,90

## Article 2 | Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les parties signataires soulignent que les dispositions du présent avenant portant sur les rémunérations conventionnelles s'appliquent à l'ensemble des entreprises du champ de l'Industrie laitière, dont celles de moins de 50 salariés.

## Article 3 | Demande d'extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à la direction générale du travail du ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion.

Fait à Paris, le 5 janvier 2023.

(Suivent les signatures.)

**Avenant n° 27 du 5 janvier 2023**  
à l'annexe I *ter* de la convention collective  
relative aux rémunérations annuelles minimales (RAM)

NOR : ASET2350282M

IDCC : 112

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

**FNIL,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;**

**CFTC CSFV ;**

**FNAA CFE-CGC ;**

**FGA CFDT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Vu les dispositions de l'accord du 5 janvier 2023 portant sur les rémunérations conventionnelles dans la transformation laitière, la convention collective nationale de l'industrie laitière (IDCC 112) est mise à jour par le présent avenant technique.

**Article 1<sup>er</sup> | Modification de l'annexe I *ter* de la convention collective nationale de l'industrie laitière (IDCC 112) relative aux rémunérations annuelles minimales (RAM) applicables à l'encadrement bénéficiant d'un forfait annuel**

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023, l'annexe I *ter* de la convention collective nationale de l'industrie laitière est modifiée comme suit :

*(Voir page suivante.)*

« Annexe I *ter* à la CCN de l'industrie laitière (modifiée par l'avenant n° 27 du 5 janvier 2023)

RAM applicables à l'encadrement bénéficiant d'un forfait annuel

(En euros.)

	Niveau	Échelon	Montant
TAM	6	1	26 907,75
		2	28 489,34
		3	29 742,24
	7	1	29 742,24
		2	30 982,84
		3	32 217,93
	8	1	32 217,93
		2	34 622,67
		3	37 039,66
Cadres	9	1	37 039,66
		2	39 563,27
	10	-	50 368,19
	11	-	60 522,42
	12	-	71 179,79

**Article 2 | Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés**

Les parties signataires soulignent que les dispositions du présent avenant portant sur les rémunérations conventionnelles s'appliquent à l'ensemble des entreprises du champ de l'industrie laitière, dont celles de moins de 50 salariés.

**Article 3 | Demande d'extension**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à la direction générale du travail du ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion.

*Fait à Paris, le 5 janvier 2023.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant n° 9 du 5 janvier 2023**

à l'annexe I *quater* de la convention collective nationale  
relative à la prime d'ancienneté

NOR : ASET2350283M

IDCC : 112

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

**FNIL,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;**

**CFTC CSFV ;**

**FNAA CFE CGC ;**

**FGA CFDT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Vu les dispositions de l'accord du 5 janvier 2023 portant sur les rémunérations conventionnelles dans la transformation laitière, la convention collective nationale de l'industrie laitière (IDCC 112) est mise à jour par le présent avenant technique.

**Article 1<sup>er</sup> | Modification de l'annexe I *quater* de la convention collective nationale de l'industrie laitière (IDCC 112) relative à la prime d'ancienneté.**

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023, l'annexe I *quater* de la convention collective nationale de l'industrie laitière est modifiée comme suit :

Annexe I *quater* à la CCN de l'industrie laitière (modifiée par l'avenant n° 9 du 5 janvier 2023)

**Barème des primes d'ancienneté conventionnelles mensuelles**

Le barème des primes d'ancienneté conventionnelles mensuelles, tel que prévu par l'article 6.6 des dispositions communes de la convention collective nationale, est ainsi déterminé, au 1<sup>er</sup> janvier 2023, pour un travail à temps complet :

*(Voir page suivante.)*



(En euros.)

Ouvriers employés, AM et techniciens Niveaux	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans et plus
1	39,62	79,23	118,85	158,46	198,08
2	40,78	81,56	121,18	161,96	201,58
3	41,95	82,73	124,67	165,45	207,40
4	43,11	86,22	129,33	172,45	215,56
5	45,44	90,88	136,33	181,77	227,21
6	48,94	97,87	146,81	195,75	244,69
7	54,76	109,53	163,12	219,05	272,65
8	62,92	124,67	186,43	248,18	309,94

(En euros.)

Cadres Niveaux	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans et plus
9	68,75	102,54	137,49	172,45	207,40	242,36	277,31	312,27	347,22
10	96,71	144,48	193,42	241,19	290,13	337,90	386,84	434,61	483,55
11	115,35	173,61	231,87	290,13	348,39	405,48	463,74	522,00	580,26
12	135,16	202,74	270,32	337,90	405,48	473,06	540,64	608,22	676,97

## Article 2 | Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les parties signataires soulignent que les dispositions du présent avenant portant sur les rémunérations conventionnelles s'appliquent à l'ensemble des entreprises du champ de l'industrie laitière, dont celles de moins de 50 salariés.

## Article 3 | Demande d'extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à la direction générale du travail du ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion.

*Fait à Paris, le 5 janvier 2023.*

(Suivent les signatures.)

**Accord du 24 janvier 2023**

relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie

NOR : ASET2350290M

IDCC : 573

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

**CGF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;**

**CFTC CSFV ;**

**FS CFDT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Le présent accord révisé et complète les dispositions de l'accord du 11 mai 2016 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Les partenaires sociaux de la branche estiment nécessaire de mettre le texte conventionnel en conformité avec les dernières évolutions légales et réglementaires notamment issues :

- de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels ;
- de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

La formation professionnelle vise à permettre à chaque salarié d'actualiser ses connaissances et ses compétences favorisant son évolution professionnelle, ainsi que de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle.

Elle est un facteur de sécurisation des parcours professionnels et de promotion sociale des salariés et de développement professionnel mais également un facteur d'adaptation des entreprises aux mutations économiques et de renforcement de leur croissance.

En effet, dans des secteurs en forte évolution, les entreprises de la branche des commerces de gros doivent perpétuellement s'adapter afin de maintenir leur compétitivité et innover. Elles doivent favoriser l'adaptation des salariés à leur poste de travail et au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Cette adaptation de leurs salariés permet de répondre aux enjeux législatifs, réglementaires, environnementaux, économiques, numériques, technologiques, organisationnels dont ils font l'objet<sup>[1]</sup>.

Les partenaires sociaux entendent, par la conclusion de cet accord, poursuivre les différentes actions engagées dans la branche en faveur du développement de la formation professionnelle et réaffirment au regard des besoins des salariés et des entreprises de la branche les objectifs suivants :

- permettre à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle. Chaque salarié doit être en mesure d'élaborer et de mettre en œuvre un projet professionnel qui tienne compte non seulement des besoins en qualification de son entreprise, mais aussi de sa propre ambition de développer ses connaissances, ses compétences et l'exercice de ses aptitudes professionnelles. Il doit pour cela avoir accès aux outils le permettant ;
- favoriser l'acquisition d'une qualification tout au long de leur vie professionnelle et de progresser d'un niveau de qualification, aux jeunes et à certains salariés en leur permettant de suivre des actions de formation dispensées, notamment dans le cadre d'un contrat de professionnalisation, du contrat d'apprentissage, de la « Pro-A » et/ou de la mise en œuvre du compte personnel de formation ;
- poursuivre la politique de certification et de professionnalisation mise en place dans la branche tant en faveur des jeunes entrant dans la vie professionnelle que des salariés en poste ;
- favoriser le recrutement des demandeurs d'emploi ;
- promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'accès à la formation professionnelle.

Les parties signataires du présent accord conviennent des dispositions suivantes :

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

Le présent accord vise toutes les entreprises (identifiées par leur numéro SIREN) entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros n° 3044 (IDCC 0573) intégrant la convention collective du négoce de tissus (IDCC 1761), la convention collective du négoce de confiserie (IDCC 1624) et la convention collective du négoce de fournitures dentaires (IDCC 0635), conformément au nouveau périmètre de mesure de l'audience syndicale défini par le courrier de la direction générale du travail du 12 novembre 2019.

## **Article 2 | Opérateur de compétences**

Les parties signataires rappellent que l'OPCO AKTO (ci-après OPCO) est devenu par arrêté du 29 mars 2019 l'opérateur de compétences des entreprises de la branche des commerces de gros n° 3044 (IDCC 573).

Ses missions sont notamment :

- d'apporter un appui technique à la branche afin de construire et déployer sa politique de formation à travers :
  - l'établissement d'une GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences) de branche ainsi que d'une GPEC territoriale ;
  - la détermination des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage ;
  - la détermination des critères de financement des dispositifs d'alternance ;
  - l'élaboration de certifications professionnelles de branche ;

[1] Étude sur les métiers : repérage des évolutions sectorielles et analyse de leurs impacts sur les activités des entreprises et des salariés (2017).

- de financer les contrats d'apprentissage, de professionnalisation et le dispositif de reconversion ou promotion par l'alternance (« Pro-A »), conformément aux niveaux de prise en charge définis par la branche ;
- de financer les dossiers de formation professionnelle notamment concernant les entreprises de moins de 50 salariés ;
- d'assurer un service de proximité au bénéfice des TPE/PME, afin de les accompagner dans l'analyse et la définition de leurs besoins de développement de compétences et de qualification, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité ;
- de promouvoir les modalités de formation à distance et en situation de travail notamment concevoir et déployer toute solution d'innovation pédagogique auprès des entreprises, en favorisant l'appropriation de ces nouveaux outils par les salariés. Recourir aux nouvelles approches pédagogiques pour lever les freins à l'emploi et à la formation professionnelle en particulier vis-à-vis des salariés les moins qualifiés ou touchés par un handicap ;
- d'informer les entreprises sur les enjeux liés au développement durable et les accompagner dans leurs projets d'adaptation à la transition écologique, notamment par l'analyse et la définition de leurs besoins en compétences, des certifications et formations associées.

## **Chapitre 1<sup>er</sup> Les instances paritaires relatives à la formation professionnelle**

### **Article 3 | Commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP)**

Les parties signataires rappellent les dispositions issues de l'accord du 10 juillet 1997 relatif à la création d'une CPNEFP et les révisent comme suit :

#### **3.1. Composition**

Cette commission est composée de la façon suivante :

- un collège salarié comprenant quatre représentants (2 titulaires et 2 suppléants) de chacune des organisations syndicales représentatives au plan national ;
- un collège employeurs comprenant un nombre de représentants (titulaire et suppléant) égal au nombre de représentants désignés par les organisations de salariés.

#### **3.2. Missions**

La commission nationale paritaire de l'emploi et la formation professionnelle a pour rôle :

- de permettre l'information réciproque des organisations sur la situation de l'emploi et son évolution – notamment au regard des évolutions technologiques – et d'en débattre ; dans ce cadre, la CPNEFP doit être informée des projets de licenciement collectif de plus de 10 personnes dans une entreprise ;
- mettre en œuvre une politique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences au niveau de la branche sur laquelle les entreprises et les partenaires sociaux pourront s'appuyer ;
- de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptations professionnels, existants pour les différents niveaux de qualification ;
- de rechercher avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés, les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens et de formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles ;
- de définir les priorités en matière de formation professionnelle, de valider et délivrer les certificats de qualification professionnelle ;

- de procéder, éventuellement, aux études nécessaires à une bonne connaissance économique et sociale de la branche, de son évolution prévisible et de ses besoins en ce qui concerne notamment la formation professionnelle.

La commission est consultée préalablement à la conclusion d'un contrat d'études prospectives sur l'emploi et la formation professionnelle. Dans ce cas, elle désigne des représentants au comité de pilotage, et est informée des conclusions de cette étude et décide des actions à mener ;

- d'être consultée préalablement à la conclusion d'engagements ou de conventions de développement de la formation entre l'État, les régions et les professions concernées. Elle est en outre informée de l'exécution de cet engagement.

Dans le cadre de ses différentes missions, la CPNEFP peut s'appuyer sur les travaux de l'Observatoire des métiers, intégré au département études et prospective de l'OPCO.

### 3.3. Réunions

La commission devra se réunir au moins trois fois par an. Elle se réunira sur convocation de la présidence ou sur demande d'un tiers au moins des membres d'un collège dans un délai compris entre le 15<sup>e</sup> et le 30<sup>e</sup> jour avant la date de la réunion.

Le secrétariat de la commission est assuré par le secrétariat de la convention collective des commerces de gros (n° 3044).

Les titulaires et les suppléants peuvent participer aux réunions de la CPNEFP.

Tout point à l'ordre du jour peut faire l'objet d'un vote.

Les suppléants n'ont pas de droit de vote sauf s'ils remplacent un membre titulaire. À cette occasion, les suppléants bénéficient des mêmes droits et pouvoirs que les membres titulaires.

Les suppléants reçoivent automatiquement et en même temps copies des convocations aux réunions et des documents qui sont envoyés aux titulaires.

En cas d'absence du titulaire et du suppléant, le membre de la CPNEFP peut donner pouvoir à un autre membre de son collège.

Le temps passé pour l'assistance à ces réunions et les frais de déplacement des représentants titulaires (ou à défaut de leurs suppléants) du collège salariés sont régis par l'article 8 de la convention collective des commerces de gros (n° 3044).

Les pouvoirs sont nominatifs. Le nombre de pouvoirs par personne est limité à un.

La présence des 3/5 des membres titulaires ou représentés de chaque collège est requise pour la validité des délibérations ou des votes sous réserve de la parité statutaire des collèges.

Il est tenu procès-verbal des séances.

Celui-ci est signé par le président et le vice-président, puis proposé pour approbation lors de la réunion suivante.

En cas de situation de blocage au sein de la CPNEFP, cette dernière pourra faire appel à l'arbitrage de la commission paritaire de conciliation et/ou d'interprétation prévu à l'article 7 de la convention collective nationale des commerces de gros (n° 3044).

### 3.4. Fonctionnement

Tous les deux ans, chaque collège choisit parmi ses membres un président titulaire et son suppléant ou un vice-président titulaire et son suppléant.

À chaque renouvellement, la répartition des postes se fait alternativement :

- un président titulaire et son suppléant appartenant à l'un des collèges ;
- un vice-président titulaire et son suppléant appartenant à l'autre collège.

Le président titulaire et son suppléant et le vice-président titulaire et son suppléant sont choisis parmi les membres titulaires de la CPNEFP.

Lorsque, pour une réunion, le président titulaire est absent, il est remplacé par son suppléant.

Lorsque, pour une réunion, le vice-président titulaire est absent, il est remplacé par son suppléant.

Lorsque le président titulaire et son suppléant et le vice-président titulaire et son suppléant sont absents lors d'une même réunion, il est procédé à la désignation d'un président et d'un vice-président de séance au début de la réunion.

Si le président titulaire ou le vice-président titulaire sont absents 3 séances d'affilée, ils seront remplacés par leurs suppléants pour la durée du mandat restant à courir. Il sera alors procédé à la désignation d'un nouveau suppléant.

Le président et le vice-président représentent la CPNEFP dans le cadre de ses activités.

Le président et le vice-président préparent de manière paritaire l'ordre du jour des séances et assurent le suivi de l'exécution des décisions de la CPNEFP.

Ils rendent compte annuellement à la CPPNI des activités de la CPNEFP.

Le secrétariat de la convention collective des commerces de gros (n° 3044) rédige les procès-verbaux et assure la correspondance de la commission.

#### **Article 4 | Section paritaire professionnelle (SPP)**

Les règles de fonctionnement et les missions de la SPP sont celles définies par l'OPCO.

## **Chapitre 2 Insertion dans l'emploi et alternance**

#### **Article 5 | Contrat de professionnalisation**

##### **5.1. Objet du contrat**

Le contrat de professionnalisation a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes, des demandeurs d'emploi, des bénéficiaires de minima sociaux (revenu de solidarité active, allocation de solidarité spécifique et allocation aux adultes handicapés) ainsi que des personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Il permet à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle inscrit dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), un CQP délivré par la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) ou une qualification reconnue dans la classification de la convention collective.

Lorsque le contrat vise l'obtention d'une qualification, l'employeur détermine avec le titulaire du contrat de professionnalisation, 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.

Les contrats de professionnalisation 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 structuré, 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.

Les partenaires sociaux incitent les entreprises de la branche à intégrer dans leurs effectifs, à l'issue de leur formation, les bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation ayant acquis un diplôme, un titre, un CQP ou une qualification reconnue dans la classification de la convention collective.

L'information des instances représentatives du personnel s'effectue conformément aux dispositions légales.

Enfin, il est rappelé que l'employeur et le salarié peuvent, par le biais d'un contrat de professionnalisation expérimental temporaire prévu par loi, définir avec l'appui de l'OPCO un parcours de formation sur mesure. Les compétences spécifiques à acquérir, définies dans ce cadre, peuvent correspondre à un ou plusieurs blocs de compétences des certifications professionnelles.

## 5.2. Publics

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- soit aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus à la date de signature du contrat sans qualification professionnelle et à celles qui veulent compléter leur formation initiale ;
- soit aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- soit aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation pour les adultes handicapés (AAH) ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI).

## 5.3. Nature et durée

Le contrat de professionnalisation conclu pour une durée minimale comprise entre 6 à 12 mois est établi par écrit. Il fait l'objet :

- soit d'un contrat à durée indéterminée. Dans ce cas, l'action de professionnalisation se situe au début du contrat ;
- soit d'un contrat à durée déterminée.

La durée du contrat (dans le cadre d'un CDD, renouvellement inclus) ou de l'action de professionnalisation (dans le cadre d'un CDI) peut être allongée jusqu'à :

- 24 mois lorsque la nature des qualifications visées l'exige pour obtenir un diplôme – classé dans les niveaux 3 à 7 de l'éducation nationale – un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle ;
- 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 titulaire de diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, pour les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus, dès lors qu'ils sont inscrits depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi ainsi qu'aux bénéficiaires de minima sociaux et les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation, dont bénéficie le titulaire du contrat de professionnalisation, doivent être d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat ou de l'action de professionnalisation. Elle ne peut être inférieure à cent cinquante heures.

Sous réserve des financements nécessaires au sein de l'OPCO, la durée de ces actions peut être portée au-delà de 25 % de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation, si les référentiels le nécessitent, pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ou lorsque la nature des qualifications visées l'exige pour obtenir un diplôme – classé dans les niveaux 3 à 7 de l'éducation nationale – un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle.

Enfin, il est rappelé que pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, l'employeur doit désigner un tuteur chargé de l'accueillir et de le guider dans l'entreprise dans les conditions définies à l'article 17 du présent accord.



## 5.4. Rémunération

Les salariés âgés de moins de vingt-six ans perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée un salaire minimum calculé en fonction de leur âge et de leur niveau de formation.

Cette rémunération ne peut être inférieure à :

- 65 % du Smic pour les bénéficiaires âgés de moins de vingt et un ans ;
- et à 80 % du Smic pour les bénéficiaires âgés de vingt et un ans et plus.

Pour les titulaires d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel, ces rémunérations ne peuvent être inférieures :

- à 90 % du Smic pour les bénéficiaires âgés de moins de vingt et un ans ;
- au Smic pour les bénéficiaires âgés de vingt et un ans et plus.

Les titulaires de contrats de professionnalisation âgés d'au moins vingt-six ans perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération qui ne peut être inférieure ni au Smic, ni à la rémunération minimale prévue par la convention collective.

## Article 6 | Contrat d'apprentissage

Les parties signataires déclarent que l'apprentissage doit continuer à être un facteur d'intégration et un moyen pour former aux métiers des commerces de gros. À cet effet, ils souhaitent par le présent accord promouvoir ce dispositif auprès de l'ensemble des entreprises de la branche.

### 6.1. Caractéristique du contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail écrit à durée déterminée ou à durée indéterminée entre un salarié et un employeur. Il permet à l'apprenti de suivre une formation en alternance en entreprise sous la responsabilité d'un maître d'apprentissage et en centre de formation des apprentis (CFA) pendant 6 mois à 3 ans. Il est rappelé qu'un salarié déjà en contrat de travail à durée indéterminée peut conclure un contrat d'apprentissage avec son employeur. Dans ce cas, son contrat est suspendu pendant la durée du contrat d'apprentissage.

L'apprenti doit être âgé de 16 ans au moins jusqu'à vingt-neuf ans révolus au début de l'apprentissage. Il est à noter que des dérogations sont prévues à la limite d'âge de 29 ans en vertu des articles L. 6222-2 et D. 6222-1 du code du travail notamment s'agissant des apprentis en situation de handicap.

La qualification visée par la formation doit être sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). Il peut s'agir :

- d'un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique du second degré ou du supérieur ;
- d'un ou plusieurs titres d'ingénieurs ;
- d'un ou plusieurs titres homologués.

L'employeur doit assurer dans l'entreprise la formation pratique de l'apprenti en relation avec le référentiel de certification.

### 6.2. Conditions d'emploi et de rémunération

L'apprenti est un salarié de l'entreprise. À ce titre, il est soumis à la même réglementation relative au droit du travail que les autres salariés et bénéficie de l'ensemble des dispositions qui leur sont applicables si elles ne sont pas incompatibles avec les exigences de sa formation.



En revanche, s'il est âgé de moins de 18 ans, l'apprenti ne peut pas travailler, sauf dérogations prévues par la loi :

- plus de 8 heures par jour ;
- plus de 35 heures par semaine ;
- de nuit ;
- le dimanche ;
- les jours fériés.

De plus, il est rappelé qu'il est interdit d'employer l'apprenti à des travaux dangereux pour sa santé ou sa sécurité.

Il est également rappelé que l'apprenti doit bénéficier d'une visite d'information et de prévention effectuée dans les deux mois suivant son embauche qui donne lieu à la délivrance d'une attestation. Si l'apprenti est âgé de moins de 18 ans, la visite d'information et de prévention doit obligatoirement avoir lieu avant son embauche.

Le temps de formation en CFA est compris dans le temps de travail effectif. Pour le temps restant, l'apprenti suit sa formation pratique en entreprise.

Le total du temps consacré d'une part, au travail au sein de l'entreprise et, d'autre part, à la formation, ne doit pas excéder l'horaire de travail applicable dans l'entreprise et doit respecter les durées de repos journaliers et hebdomadaires.

La rémunération de l'apprenti dépend de son âge et de son ancienneté dans le contrat. Elle est fixée comme suit :

Âge de l'apprenti	1 <sup>re</sup> année	2 <sup>e</sup> année	3 <sup>e</sup> année
16 à 17 ans	28 % du Smic	40 % du Smic	56 % du Smic
18 à 20 ans	44 % du Smic	52 % du Smic	68 % du Smic
21 à 25 ans	54 % du Smic <sup>[*]</sup>	62 % du Smic <sup>[*]</sup>	79 % du Smic <sup>[*]</sup>
26 ans et plus	100 % du Smic <sup>[*]</sup>		
[*] ou du minimum conventionnel s'il est supérieur.			

### 6.3. Maître d'apprentissage

L'employeur a l'obligation de désigner un maître d'apprentissage. Celui-ci est directement responsable de la formation de l'apprenti et assume la fonction de tuteur.

Il a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparé, en liaison avec le centre de formation des apprentis (CFA). À cet effet, l'employeur doit permettre au maître d'apprentissage de dégager, sur son temps de travail, les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti et aux relations avec le CFA.

Le maître d'apprentissage doit être volontaire, majeur, offrir toutes garanties de moralité et présenter des compétences pédagogiques et professionnelles définies par la loi.

L'employeur veille à ce que le maître d'apprentissage bénéficie d'une formation, dans la mesure du possible certifiante ou qualifiante, lui permettant d'exercer correctement sa mission et de suivre l'évolution du contenu des formations dispensées à l'apprenti et des diplômes qui les valident. Il est rappelé que les compétences nécessaires peuvent être suivies dans le cadre d'une certification spécifique.

À ce titre, il est rappelé que la branche peut définir annuellement dans le cadre de la SPP des critères de prise en charge spécifiques pour les formations des maîtres d'apprentissage.

Le nombre maximal d'apprentis pouvant être accueillis simultanément dans une entreprise ou un établissement est fixé à 2 par maître d'apprentissage. Chaque maître d'apprentissage peut en outre accueillir un apprenti dont la formation est prolongée en cas d'échec à l'examen (redoublement).

Les entreprises sont invitées à valoriser l'engagement des maîtres d'apprentissage selon des modalités librement fixées par celles-ci (à titre d'exemples, ces modalités pourraient prendre la forme d'une prise en compte de la fonction tutorale dans le cadre des entretiens d'évaluation, d'une valorisation financière du tutorat, d'un suivi renforcé de la charge de travail du tuteur de manière à lui dégager du temps pour ses missions de tutorat, d'une formation certifiante ou qualifiante des maîtres d'apprentissage ou de tuteurs, etc.)

#### **6.4. Prise en charge des coûts de formation des contrats d'apprentissage et modalités de leur transmission à l'OPCO**

La prise en charge des coûts de formation en apprentissage est assurée par l'OPCO selon un niveau annuel et forfaitaire défini par la CPNEFP de la branche et conforme aux exigences de France compétences.

Le contrat d'apprentissage, est transmis par l'employeur à l'OPCO dans les 5 jours ouvrables qui suivent le début de l'exécution du contrat d'apprentissage.

#### **6.5. Suivi de l'apprentissage**

Un bilan annuel est réalisé par l'OPCO auprès de la CPNEFP.

### **Article 7 | « Pro-A »**

Les partenaires sociaux rappellent que suite, à la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, a été instauré le dispositif de reconversion ou promotion par alternance {dit « Pro-A »}, qui remplace la période de professionnalisation, et dont l'objectif est de faciliter un changement de métier ou de profession ou à favoriser la promotion sociale ou professionnelle, par l'acquisition d'une certification professionnelle.

Les certifications et les salariés éligibles à ce dispositif ont été définis par un accord étendu du 21 janvier 2020, puis par deux avenants en date du 22 septembre et du 4 novembre 2020.

À ce titre, il est rappelé que les partenaires sociaux ont voulu cibler les certifications de branche.

Les partenaires sociaux ont étendu le périmètre de financement de la « Pro-A » à la rémunération et aux charges sociales légales et conventionnelles des salariés, dans la limite du coût horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance par heure, et ce, au-delà des frais pédagogiques et des frais annexes.

### **Article 8 | Préparation opérationnelle à l'emploi (POE)**

La préparation opérationnelle à l'emploi est un dispositif qui permet de former un demandeur d'emploi dans la perspective d'une embauche et ainsi à des personnes inscrites à Pôle emploi d'acquérir à travers une formation des compétences professionnelles nécessaires à la satisfaction d'un besoin de recrutement identifié.

Durant la formation, le demandeur d'emploi acquiert le statut de stagiaire de la formation professionnelle et n'est pas considéré, sur cette période, comme salarié de la structure qui souhaite l'embaucher.

Selon les cas, ce besoin de recrutement peut être identifié au niveau d'une branche (POE collective) ou exprimé par une entreprise (POE individuelle)

S'agissant de la POEI, les partenaires sociaux rappellent que la branche s'est engagée depuis 2 ans dans l'expérimentation dite POEI « tiers de confiance ». Cette expérimentation lancée par la DGEFP, pôle emploi ainsi que les OPCO vise à déléguer aux OPCO et en l'occurrence à AKTO l'instruction et la validation de projets de POEI portés par les entreprises.

L'objectif de cette expérimentation est de :

- améliorer la connaissance et la mobilisation de la préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POEI) par les entreprises ;
- inciter à la mise en place de collaborations entre l'OPCO et les directions territoriales de Pôle emploi.

Dans le cadre d'une POEI, Pôle emploi conclut avec l'entreprise une « convention POEI ».

## **Chapitre 3 Développement des compétences**

### **Article 9 | Compte personnel de formation (CPF)**

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015, toute personne bénéficie d'un compte personnel de formation (CPF), dès son entrée sur le marché du travail, jusqu'au moment où elle est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite. Le compte est intégré au compte personnel d'activité (CPA).

Le compte personnel de formation (CPF) est comptabilisé en euros. Il est mobilisé à l'initiative de son titulaire afin de suivre une action de formation.

Les parties signataires soulignent l'intérêt qu'elles attachent à ce dispositif. Les entreprises incitent par tous moyens leurs salariés à procéder à l'ouverture de leur compte personnel de formation sur le site <https://www.moncompteformation.gouv.fr>. Ce service dématérialisé permet au salarié de connaître, en temps réel, le montant de ses droits acquis et l'identification des formations éligibles. Le salarié peut notamment y créer son dossier de demande de formation, s'inscrire, payer sa formation et avoir accès à des renseignements sur les actions de formations proposées.

L'accès des salariés relevant du présent accord au CPF est organisé dans les conditions suivantes :

#### **9.1. Acquisition des droits et gestion du compte CPF**

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, un salarié effectuant une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail sur l'ensemble de l'année, voit créditer son CPF de 500 € par année de travail. Ce crédit s'opère dans la limite d'un plafond total de 5000 €.

Pour les salariés à temps partiel travaillant moins qu'un mi-temps ou ceux travaillant sur l'année moins de la moitié de la durée à temps plein, les droits sont proratisés en fonction de la durée de travail effectuée. Lorsque le calcul de ses droits aboutit à un montant en euros comportant des décimales, ce montant est arrondi à la deuxième décimale, au centime d'euro supérieur.

Les salariés titulaires d'une convention de forfait annuel en jours, ont un nombre de jours de travail de référence pour le calcul de l'alimentation du CPF. Ce nombre est égal au nombre de jours de leur forfait fixé par l'accord collectif instaurant le forfait annuel, dans la limite de 218 jours.

Enfin, un crédit majoré est également prévu pour les travailleurs handicapés bénéficiaires de l'obligation d'emploi : une majoration de 300 € s'ajoute au montant annuel alimentant le CPF dans la limite d'un plafond de 8 000 €.

## 9.2. Abondement du CPF

### 9.2.1. Abondements en droits complémentaires du CPF

Lorsque le coût de la formation est supérieur au montant des droits inscrits sur son compte ou aux plafonds respectivement mentionnés aux articles L. 6323-11, L. 6323-11-1, L. 6323-27 et L. 6323-34 du code du travail, le compte peut faire l'objet, à la demande de son titulaire, d'abondements en droits complémentaires pour assurer le financement de cette formation. Ces abondements peuvent être financés notamment par :

- le titulaire lui-même ;
- l'employeur, lorsque le titulaire du compte est salarié ;
- le Pôle emploi (s'il est demandeur d'emploi) ;
- un OPCO ;
- l'État ;
- les régions ;
- l'UNEDIC ;
- l'organisme mentionné à l'article L. 4163-14, chargé de la gestion du compte professionnel de prévention, à la demande de la personne, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'État ;
- les organismes chargés de la gestion de la branche accidents du travail et maladies professionnelles en application de l'article L. 221-1 du code de la sécurité sociale, à la demande de la personne, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'État ;

Cet abondement complémentaire est réalisé, selon les conditions fixées par décret, en déduction de la participation du titulaire du CPF, lorsque cette dernière est exigée par la loi.

Les entreprises sont invitées à abonder le CPF des salariés dans le cadre de la certification CLéA.

Dans le cadre d'une concertation entre le salarié et l'entreprise ou entre l'entreprise et les représentants du personnel, un abondement supplémentaire spécifique peut intervenir lorsque l'utilisation du CPF répond à la fois aux besoins de compétences exprimés et aux besoins de l'entreprise.

### 9.3. Actions de formation éligibles

Sont éligibles au CPF, directement et sans autre condition, les actions de formation permettant d'acquérir par :

- un diplôme ou un titre enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- une certification ou une habilitation inscrite au répertoire spécifique comprenant notamment la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles ;
- une attestation de validation de blocs de compétences ;
- les actions d'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- un bilan de compétences ;
- la préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger et du groupe lourd ;
- les actions de formation d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise et de pérenniser celle-ci ;

- 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.

#### 9.4. Mise en œuvre du CPF

La décision d’utiliser les droits acquis au titre du CPF relève de l’initiative du salarié. Il peut être mobilisé :

- en autonomie du salarié ;
- en co-construction avec l’employeur, avec l’accord du salarié,
- en vue d’une transition professionnelle.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux de la branche insistent en particulier sur :

- la nécessaire sensibilisation des salariés à l’utilité du CPF et ses usages possibles ;
- la mise en place d’une réflexion propre à l’entreprise quant à l’opportunité de dessiner une politique interne de co-mobilisation CPF/Plan, dans la mesure où l’un et l’autre de ces dispositifs sont susceptibles de faire levier et d’augmenter la capacité à financer les actions de formation. Dans cette optique, les entreprises sont encouragées à définir une politique permettant l’abondement du CPF en lien avec leurs enjeux en termes de compétences et de qualifications, à l’orientation du salarié vers les actions de formation les plus pertinentes ou encore à la mobilisation du CPF pour tout ou partie sur le temps de travail.

Les heures de formation peuvent être suivies pendant ou en dehors du temps de travail.

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 préalable de l’employeur.

Lorsqu’elles sont suivies en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié doit demander l’accord préalable de l’employeur sur le contenu et sur le calendrier de la formation.

Le salarié formule sa demande dans les délais fixés par le code du travail : au minimum 60 jours avant le début de la formation en cas de durée inférieure à 6 mois et au minimum 120 jours dans les autres cas.

L’employeur doit répondre dans un délai de 30 jours calendaires à compter de la réception de la demande, l’absence de réponse dans ce délai valant acceptation de la demande.

Lors de la formation, le salarié bénéficie du régime de sécurité sociale relatif à la protection en matière d’accidents de travail et de maladies professionnelles, qu’elle soit organisée pendant le temps de travail ou en dehors.

#### Article 10 | *CPF de transition professionnelle*

Le CPF de transition permet à tout salarié de mobiliser son CPF afin d’effectuer une formation certifiante destinée à lui permettre de changer de métier ou de profession dans le cadre d’un projet de transition professionnelle. Il se substitue au congé individuel de formation (CIF).

Le salarié doit bénéficier d’une action de positionnement préalable, réalisé à titre gratuit par l’organisme de formation susceptible de réaliser l’action de formation. Celle-ci vise à identifier les acquis professionnels pour adapter, le cas échéant, la durée du parcours de formation proposé.

Le projet de transition professionnelle du salarié peut faire l’objet d’un accompagnement par l’un des opérateurs du conseil en évolution professionnelle (cf. article 20). Cet opérateur informe, oriente et aide le salarié à formaliser son projet.

Le salarié bénéficie d’un congé spécifique lorsqu’il suit cette action de formation en tout ou partie durant son temps de travail.

Pour mobiliser son CPF en vue d'effectuer un projet de transition professionnelle, le salarié doit justifier d'une activité salariée d'au moins 24 mois consécutifs ou non dont 12 mois dans l'entreprise quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs.

La demande de congé doit être adressée à l'employeur, par écrit, 120 jours au moins avant le début de la formation lorsqu'elle comporte une interruption de travail d'au moins 6 mois et au moins 60 jours avant le début de la formation si elle est inférieure à 6 mois ou s'il s'agit d'une action de formation à temps partiel quelle que soit sa durée.

L'employeur informe le salarié, par écrit, de sa réponse dans un délai de 30 jours suivant la réception de la demande. Il peut refuser une demande de congé dans le cadre d'un projet de transition professionnelle si le salarié ne respecte pas les conditions d'ancienneté ou de demande d'absence.

Il peut demander un report du congé, dans la limite de 9 mois, après consultation du Comité Social et économique, soit lorsqu'il estime que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise soit en cas de dépassement du pourcentage réglementaire d'absences simultanées.

En l'absence de réponse de l'employeur dans le délai imparti, l'autorisation de congé est acquise de plein droit.

Pour mobiliser son compte, le salarié doit faire valider son projet de transition professionnelle par la commission paritaire interprofessionnelle régionale (CPIR), baptisée association « Transition Pro » (ATpro).

L'association « Transition Pro » mobilise prioritairement les droits inscrits sur le CPF du salarié et prend en charge :

- les frais pédagogiques liés à la réalisation de l'action ;
- les frais annexes (transport, repas et hébergement) ;
- la rémunération du salarié, dans les conditions prévues par décret, et les cotisations sociales afférentes.

Le bénéficiaire du congé remet à l'employeur (ou à l'association « transition Pro » dans les entreprises de moins de 50 salariés) chaque fin mois les justificatifs de son assiduité.

Les règles relatives à la rémunération pendant le congé sont fixées par le code du travail.

Son absence est assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination de ses droits à congé et ceux qui tiennent à son ancienneté dans l'entreprise.

## **Article 11 | *Certificat de qualification professionnelle (CQP)***

Depuis plus de 10 ans la branche des commerces de gros s'est fortement investie dans la création de CQP.

Les partenaires sociaux des commerces de gros ont souhaité par ce biais apporter une réponse pratique aux problématiques d'emploi et de compétences dans la branche.

Les 8 CQP des commerces de gros attestent de la maîtrise par un salarié des compétences, aptitudes et connaissances nécessaires à l'exercice des métiers suivants :

- 3 CQP dans le domaine de la vente :
  - CQP « Vente sur site » ;
  - CQP « Relation commerciale à distance » ;
  - CQP « Vente itinérante ».
- 3 CQP dans le domaine du management commercial :
  - CQP « Responsable d'unité commerciale » ;
  - CQP « Manager d'équipe sédentaire » ;



- CQP « Manager d'équipe itinérante ».
- 2 CQP dans le domaine du management logistique :
  - CQP « Chef d'équipe logistique » ;
  - CQP « Manager logistique ».

Il est précisé que cette liste ne présente pas de caractère exhaustif et pourra être amenée à évoluer, en fonction des travaux menés dans la branche.

Les CQP sont ainsi un outil d'insertion, d'intégration, de progression et de reconnaissance que souhaitent continuer à développer les partenaires sociaux.

Il est rappelé que les entreprises peuvent mettre en œuvre les CQP dans le cadre du dispositif « Pro-A », dans les conditions fixées par l'accord du 21 janvier 2020 et ses avenants

Ils constituent pour les partenaires sociaux des commerces de gros une priorité. À ce titre, les entreprises et les salariés de la branche sont incitées à y recourir.

## **Article 12 | Nouvelles modalités de formation**

### **12.1. AFEST (Actions de formation en situation de travail)**

L'article L. 6313-2 du code du travail définit l'action de formation en situation de travail (AFEST) comme « un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel. Il peut être réalisé en tout ou partie à distance. Il peut également être réalisé en situation de travail. ».

L'AFEST est donc un parcours pédagogique qui permet d'acquérir de nouvelles compétences en situation concrète. Ce dispositif permet une alternative efficace dans le champ de la formation professionnelle aux modalités classiques. Elle permet notamment de développer des compétences adaptées à chaque entreprise pour lesquelles les formations externes n'existent pas ou peu. Elle répond également aux attentes de salariés qui privilégient l'acquisition de connaissance par l'action.

Une première partie de la formation s'effectue sur le terrain de manière active. Une deuxième partie, détachée de la mise en situation, s'oriente plutôt sur la réflexion. Le bénéficiaire peut, dans cette seconde phase, prendre du recul sur sa pratique.

La mise en œuvre d'une action de formation réalisée en situation de travail doit comprendre :

- l'analyse de l'activité de travail en amont par le formateur pour, le cas échéant, l'adapter à des fins pédagogiques ;
- la désignation préalable d'un formateur pouvant exercer une fonction tutorale ;
- la réalisation d'une phase de réflexives ;
- l'évaluation des acquis du bénéficiaire.

Les phases réflexives sont distinctes des mises en situation de travail et sont destinées à utiliser à des fins pédagogiques les enseignements tirés de la situation de travail, qui permettent d'observer et d'analyser les écarts entre les attendus, les réalisations et les acquis de chaque mise en situation afin de consolider et d'explicitier les apprentissages.

Il est rappelé que l'OPCO développe un outillage pour accompagner les entreprises vers cette nouvelle modalité de formation.

La branche a défini dans le cadre du plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés des critères de financement spécifiques s'agissant des actions de formation en situation de travail.

### **12.2. Formations ouvertes à distance (FOAD)**

Une action de formation continue peut se réaliser en tout ou partie à distance, voire en dehors de la présence des personnes chargées de l'encadrement pédagogique. Cette possibilité est

soumise à des exigences particulières concernant le programme de formation, les modalités de mise en œuvre de la formation et les justificatifs permettant d'établir l'assiduité du stagiaire.

Toutes les actions de formation professionnelle sont réalisées conformément à un programme préétabli qui, en fonction d'objectifs déterminés, précise le niveau de connaissances préalables requis pour suivre la formation, les moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement mis en œuvre ainsi que les moyens permettant de suivre son exécution et d'en apprécier les résultats.

Dans le cas où la formation se déroule en tout ou partie à distance, le programme de formation doit préciser les éléments suivants :

- la nature des travaux demandés au stagiaire et le temps estimé pour les réaliser ;
- les modalités de suivi et d'évaluation spécifiques aux séquences de formation ouverte ou à distance ;
- les moyens d'organisation, d'accompagnement ou d'assistance, pédagogique et technique, mis à disposition du stagiaire.

Les moyens d'organisation, d'accompagnement ou d'assistance, pédagogique et technique mis à disposition du stagiaire sont précisés au sein du programme de formation.

Ils doivent comprendre, notamment :

- les compétences et qualifications des personnes chargées d'assister le bénéficiaire de la formation ;
- les modalités techniques selon lesquelles le stagiaire est accompagné ou assisté, les périodes et les lieux mis à sa disposition pour s'entretenir avec les personnes chargées de l'assister ou les moyens dont il dispose pour contacter ces personnes ;
- les délais dans lesquels les personnes en charge de son suivi sont tenues de l'assister en vue du bon déroulement de l'action, lorsque cette aide n'est pas apportée de manière immédiate.

### 12.3. Formations internes

La formation est dite « interne » lorsque l'entreprise en assure elle-même la conception et la réalisation.

À ce titre, les entreprises peuvent créer leur propre organisme de formation d'entreprise, ou encore effectuer de la formation interne dès lors qu'elles disposent d'une personne, en tout ou partie en charge de la formation.

Les organismes de formation doivent être déclarés et certifiés selon la réglementation en vigueur.

## Article 13 | *Validation des acquis de l'expérience*

La validation des acquis de l'expérience (VAE) doit permettre aux salariés de faire valider les acquis de leur expérience en vue de l'acquisition de tout ou partie d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle (CQP), enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). La VAE pourra également permettre d'acquérir un bloc de compétences d'une certification.

L'accompagnement à la VAE peut être mobilisé à l'initiative du salarié dans le cadre d'un congé pour validation des acquis de l'expérience d'une durée de maximum 48 heures par session de validation ou du compte personnel de formation (CPF) et peut également être mis en œuvre dans le cadre du plan de développement des compétences ou de la « Pro-A » dans les conditions définies par la SPP.



## Article 14 | *Stages en entreprises*

Le stage doit faciliter le passage du monde éducatif à celui de l'entreprise et permettre de compléter une formation théorique par une expérience pratique en entreprise.

Les stages en entreprise sont strictement encadrés par le code de l'éducation nationale et doivent avoir une finalité pédagogique déterminée dans le cadre d'une convention conclue entre une entreprise, un jeune et l'établissement d'enseignement dans lequel il poursuit ses études. Ils ne peuvent en effet avoir pour objet d'exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent dans l'entreprise.

En application du présent accord, l'entreprise :

- remettra le guide d'accueil réalisé par la branche ;
- veillera au bon accueil du stagiaire notamment par le biais d'une prise de contact avec les équipes et services avec lesquels il sera amené à travailler.

À ce titre, l'entreprise doit nommer un tuteur chargé de l'accueil et de l'accompagnement du stagiaire. Il est garant du respect des stipulations pédagogiques de la convention de stage.

- veillera à la cohérence du parcours d'accueil avec les objectifs du stage. À cet effet, un échange préalable avec le(s) responsable(s) éducatif(s) devra permettre de préparer l'arrivée et l'accueil des stagiaires.

Pour tout stage d'une durée supérieure à 2 mois, consécutifs ou non, au cours de la même année scolaire ou universitaire, le stagiaire perçoit une gratification dont le montant est fixé par la loi.

En deçà de cette durée de 2 mois, l'employeur a la possibilité de verser une gratification.

Les entreprises dotées d'un CSE doivent le consulter au moins une fois par an ou plus régulièrement si nécessaire sur les conditions d'accueil en stage dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi. En vue de cette consultation, l'employeur doit mettre à la disposition du CSE à travers la base de données économiques et sociales, les informations sur le nombre et les conditions d'accueil des stagiaires.

## **Chapitre 4 Outils de développement de la formation professionnelle**

### Article 15 | *Plan de développement des compétences*

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, le plan de formation est devenu le « plan de développement des compétences ».

L'employeur a deux obligations en matière de formation professionnelle :

- l'adaptation au poste de travail et le maintien dans l'emploi des salariés ;
- l'obligation de formation générale à la sécurité.

Le plan de développement des compétences lui permet de recenser l'ensemble des actions de formation continue qu'il met en place pour ses salariés. Il est assuré sous la responsabilité pleine et entière de l'employeur après consultation des représentants du personnel, s'ils existent.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le comité social et économique (CSE) est consulté sur les orientations stratégiques de l'entreprise, notamment en matière de formation professionnelle et de plan de développement des compétences (notamment s'agissant des catégories de salariés et d'emplois auxquels le plan est consacré en priorité) (art. L. 2312-24 du code du travail).

Selon l'article L. 6313-2 du code du travail, l'action de formation se définit comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel. Elle peut être réalisée en tout ou partie à distance. Elle peut également être réalisée en situation de travail.

Le plan de développement des compétences est établi par l'employeur. Il tient compte des besoins en formation (connaissances et compétences) et en qualifications identifiées par exemple lors des entretiens professionnels.

2 types d'actions de formation existent :

- actions de formation obligatoires : il s'agit d'actions qui conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires. Ces actions de formation consistent à acquérir des compétences pouvant directement être utilisées dans le cadre des fonctions du salarié. Ces actions de formation constituent un temps de travail effectif et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération ;
- actions de formation, dites non obligatoires : ces actions consistent à acquérir des compétences que le salarié n'a pas à utiliser s'il reste à son poste, mais qui lui permettront d'obtenir une évolution professionnelle au sein ou en dehors de l'entreprise. Sous réserve des dispositions de l'article 7 de l'accord du 21 janvier 2020 relatif à la mise en œuvre du dispositif « Pro-A », les actions de formation non obligatoires peuvent se dérouler, en tout ou partie, hors du temps de travail dans la limite de 30 heures par an ou, pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, dans la limite de 2 % du forfait. Les partenaires sociaux décident que les actions de formation non obligatoires effectuées hors du temps de travail avec l'accord écrit du salarié et à la demande de l'employeur dans le cadre du plan sont considérées comme du temps de travail effectif et donc rémunérées comme tel.

## **Article 16 | *Entretien professionnel***

Introduit en 2014, l'entretien professionnel a pour objet de favoriser l'évolution professionnelle des salariés ainsi que leur employabilité tout au long de leur carrière. Cet entretien est donc l'occasion de faire un point sur le parcours professionnel du salarié, d'identifier ses besoins en formation sur son poste actuel et envisager les évolutions possibles en termes de qualifications et d'emploi et les moyens de formation associés.

Cet entretien comporte également des informations relatives :

- à la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- à l'activation par le salarié de son compte personnel de formation (CPF), aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer ;
- et au conseil en évolution professionnelle (CEP).

Le salarié est informé de la date de l'entretien dans un délai suffisant afin de lui permettre de le préparer au mieux.

Le salarié est informé, à l'occasion de son embauche, qu'il bénéficie en application des dispositions de l'article L. 6315-1 du code du travail et du présent accord de trois entretiens professionnels avec son employeur dont un portant sur « l'état des lieux » à réaliser à l'issue de la période légale (actuellement de 6 ans).

Cet entretien professionnel est donc distinct de l'entretien annuel d'évaluation.

L'employeur doit :

- pour les salariés en situation de handicap ;
- pour les salariés menacés par les évolutions économiques et technologiques ;

- organiser selon les modalités fixées par l’entreprise un entretien professionnel tous les ans s’ils en font la demande écrite.

Cet entretien professionnel, qui donne lieu à la rédaction d’un document dont une copie est remise au salarié, est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l’issue d’un congé de maternité, d’un congé parental d’éducation, d’un « congé de proche aidant », d’un congé d’adoption, d’un congé sabbatique, d’une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l’article L. 1222-12, d’une période d’activité à temps partiel au sens de l’article L. 1225-47 du présent code, d’un arrêt longue maladie ou à l’issue d’un mandat syndical. Cet entretien peut avoir lieu, à l’initiative du salarié, à une date antérieure à la reprise de poste.

À l’issue d’un mandat syndical, il est rappelé que l’entretien professionnel est proposé par l’employeur :

- à tout salarié doté d’un mandat syndical lorsque son mandat prend fin ;
- aux représentants du personnel titulaires dont le nombre d’heures de délégation sur l’année représentent au moins 30 % de la durée de travail fixée dans leur contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l’établissement.

L’entretien de fin de mandat vise non seulement à évoquer les perspectives d’évolution professionnelle du salarié, mais également à recenser les compétences acquises au cours du mandat et à préciser les modalités de valorisation de l’expérience acquise.

Tous les 6 ans, l’entretien professionnel donne lieu à un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Cet état des lieux permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels et d’apprécier s’il a :

- suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- bénéficié d’une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises d’au moins 50 salariés, s’il apparaît, lors de l’entretien professionnel d’état des lieux, que le salarié n’a pas bénéficié des entretiens prévus et d’au moins une formation autre que celles mentionnées à l’article L. 6321-2 du code du travail, un abondement de son CPF de 3 000 € est prévu.

Il est rappelé que dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l’entreprise, le CSE doit recevoir des informations sur la mise en œuvre des entretiens professionnels et de l’état des lieux récapitulatifs.

Il est rappelé que l’OPCO met à la disposition des entreprises et des salariés un certain nombre d’outils.

## **Article 17 | Tutorat**

Sans préjudice des dispositions spécifiques au maître d’apprentissage prévues par l’article 8, les dispositions du présent article visent les salariés qui accompagnent les titulaires d’un contrat de professionnalisation ainsi que les titulaires d’une « Pro-A ».

Les parties signataires considèrent que le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l’efficacité des actions de formation professionnelle. Elles rappellent l’objet de la fonction tutorale et le fait que le tuteur doit avoir bénéficié, au préalable, d’une formation spécifique et d’un aménagement de sa charge de travail. Les parties signataires chargent les membres de la CPNEFP d’élaborer un référentiel de formation au tutorat.

Le tuteur a pour mission :

- d’accueillir, d’aider, d’informer et de guider pendant la durée de l’action ;

- de veiller au respect de son emploi du temps ;
- de contribuer à l’acquisition de connaissances, de compétences et d’aptitudes professionnelles par le salarié concerné, à travers d’actions de formation en situation professionnelle ;
- de veiller au respect de l’emploi du temps du bénéficiaire ;
- de participer à l’évaluation du suivi de la formation ;
- d’assurer la liaison avec l’organisme ou le service de formation chargé de mettre en œuvre les actions ou les périodes de professionnalisation.

L’employeur lui permet de disposer des moyens et du temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former sans qu’il soit porté préjudice à la rémunération du tuteur, ni à son évolution professionnelle, notamment pour les salariés payés à la commission.

L’employeur peut choisir un tuteur parmi les salariés qualifiés de l’entreprise de préférence senior au regard de sa connaissance de l’entreprise et de ses qualités pédagogiques. La personne choisie pour être tuteur doit être volontaire et justifier d’une expérience professionnelle de deux ans minimum 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 visées ci-dessus.

Dans le cadre du contrat de professionnalisation, le tuteur ne peut suivre plus de 2 personnes en formation dans le même temps.

## **Article 18 | *Passeport d’orientation, de formation et de compétences***

Le passeport d’orientation, de formation et de compétences est un document personnel que chaque salarié peut établir, s’il le souhaite, en y indiquant les diplômes, titres, certifications obtenues, les actions de formation suivies, ses emplois et expériences professionnelles, ainsi que les décisions en matière de formation prises lors d’entretiens professionnels ou de bilans de compétences.

Le passeport sert ainsi de support au salarié pour piloter son parcours professionnel. Les entreprises incitent par tous moyens leurs salariés à procéder à l’établissement de leur passeport formation.

Ce document reste la propriété du salarié. L’employeur ne peut, en aucun cas, demander la présentation de ce document.

## **Article 19 | *Bilan de compétences***

Les actions de bilan de compétences mentionnées au 2° de l’article L. 6313-1 ont pour objet de permettre aux salariés d’analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation ; elles sont réalisées dans un organisme agréé, nécessairement externe à l’entreprise.

Le bilan de compétence peut être réalisé dans le cadre du CPF ou du plan de développement des compétences, pendant ou en dehors du temps de travail.

Ce bilan ne peut être réalisé qu’à l’initiative du salarié ou avec son consentement.

Lorsque le bilan de compétences est réalisé au titre du plan de développement des compétences, il donne lieu à la rédaction d’une convention écrite entre l’employeur, le salarié et l’organisme prestataire du bilan de compétences.

La convention rappelle aux signataires leurs principales obligations respectives (durée, période de réalisation, remise des résultats, prix...).

Le salarié dispose d'un délai de 10 jours pour faire connaître son acceptation en rendant la convention signée. L'absence de réponse du salarié à la fin de ce délai vaut refus de conclure la convention.

Le refus d'un salarié de consentir au bilan ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement, ni un frein à une éventuelle évolution professionnelle.

La durée du bilan de compétences ne peut excéder 24 heures par bilan.

## **Article 20 | Conseil en évolution professionnelle**

Le conseil en évolution professionnelle (CEP) est un dispositif d'accompagnement gratuit et personnalisé proposé à toute personne souhaitant faire le point sur sa situation professionnelle.

Ce conseil doit permettre à chaque personne de mieux identifier ses aptitudes ou compétences professionnelles et de l'aider dans son orientation professionnelle.

Il est délivré par Pôle emploi, Cap emploi, l'association pour l'emploi des cadres (APEC), les missions locales ainsi que, pour les actifs occupés, par les opérateurs régionaux sélectionnés par France compétences sur appel d'offres, pour une durée de 4 ans.

Le CEP permet au bénéficiaire de disposer d'un accueil individualisé et adapté à son besoin, et, s'il en manifeste la demande, d'un accompagnement personnalisé.

À ce titre, le bénéficiaire dispose d'un premier niveau de conseil lui permettant d'exprimer sa demande, de disposer d'une information individualisée et d'identifier les démarches envisageables pour la mise en œuvre de son projet.

S'il le souhaite, il bénéficie d'un accompagnement personnalisé lui permettant d'être accompagné dans la concrétisation de son projet d'évolution professionnelle, en identifiant avec le conseiller un plan d'action recensant les différentes étapes à mener pour sa réalisation. Il s'agit d'identifier les dispositifs et prestations à mobiliser, de définir les démarches personnelles à engager, et d'envisager les conditions de financement du projet.

## **Chapitre 5 Dispositions diverses**

### **Article 21 | Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés**

Les parties signataires conviennent que les dispositions du présent accord ne justifient pas de prévoir des dispositions spécifiques types telles que prévues à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

### **Article 22 | Entrée en vigueur**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

En cas d'évolution des dispositifs visés dans le présent accord, les partenaires sociaux s'engagent à rouvrir des négociations sur lesdits dispositifs. Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Les dispositions de l'article 6.2 s'appliquent pour toutes les entreprises entrant dans le champ de la convention collective nationale des commerces de gros, le premier jour du mois suivant l'extension du présent accord.

Il sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue de dépôt, puis l'extension du présent avenant conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail.

*Fait à Paris, le 24 janvier 2023.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

IDCC : **822 | MÉTALLURGIE**

**(Savoie)**

**(29 décembre 1975)**

(Étendue par arrêté du 25 juillet 1980,

*Journal officiel* du 18 septembre 1980)

### **Accord du 6 février 2023**

relatif aux barèmes des rémunérations effectives garanties annuelles (REGA)  
et des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) (Savoie)

NOR : ASET2350278M

IDCC : 822

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

**UIMM 73,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CGT ;**

**FO Métaux,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Les partenaires sociaux se sont réunis le 27 janvier 2023 et le 6 février 2023 pour partager une analyse de la situation économique et sociale, en vue de leur permettre de négocier, pour 2023, la réévaluation des rémunérations effectives garanties annuelles (REGA) et la valeur de point pour les « mensuels » de la métallurgie de la Savoie.

Cette analyse a porté tant sur le contexte économique général marqué par la crise sanitaire et l'inflation que sur le sujet particulier de l'aboutissement de la négociation au niveau national du nouveau dispositif conventionnel de branche qui doit entrer en vigueur en 2024. Les appointements minimaux et la valeur de point définis ci-dessous tiennent compte de cette analyse.

Sur cette base, les signataires ont convenu ce qui suit :

### **Article 1<sup>er</sup> | REGA 2023**

Le barème des rémunérations effectives garanties annuelles (REGA) prévues à l'article 1<sup>er</sup> de l'accord du 12 février 1991 complétant la convention collective du 29 décembre 1975 modifiée

applicable aux mensuels de la métallurgie de la Savoie est fixé, à partir de l'année 2023, selon le barème ci-dessous :

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coef.	REGA
V	3	395	33 365
		365	32 811
	2	335	30 244
	1	305	27 768
IV	3	285	26 119
	2	270	24 853
	1	255	23 848
III	3	240	22 960
	2	225	22 105
	1	215	21 765
II	3	190	21 371
	2	180	21 194
	1	170	21 117
I	3	155	20 992
	2	145	20 963
	1	140	20 935

## Article 2 | RMH au 1<sup>er</sup> mars 2023

La valeur du point des mensuels de la Savoie servant exclusivement de base de calcul de la prime d'ancienneté prévue à l'article 32 de ladite convention collective est fixée à :

5,40 €, base 35 heures hebdomadaires à compter du 1<sup>er</sup> mars 2023.

L'augmentation accordée concerne l'ensemble des coefficients de la grille hiérarchique nationale à l'exception des coefficients 140, 145, 155, 170, 180, 190 dont les montants sont revalorisés et fixés à :

(En euros.)

151,67 heures	
140	940,25
145	940,25
155	969,18
170	1 002,24
180	1 033,22
190	1 037,36

Le barème des rémunérations mensuelles minimales hiérarchiques figure dans le barème en annexe.



### **Article 3 | Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et a pour terme l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie. Le présent accord entre en vigueur au lendemain de son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, conformément aux articles L. 2226-1 et D. 2231-3 du code du travail.

### **Article 4 | Entreprises de moins de 50 salariés**

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

En effet, le présent accord a pour objet de fixer les salaires minima applicables à tous les « mensuels » de la métallurgie de la Savoie en fonction des coefficients de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié.

En conséquence, aucune stipulation spécifique en fonction de l'effectif de l'entreprise ne peut être envisagée.

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

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires, pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Chambéry.

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension par l'UIMM Savoie.

*Fait à Chambéry, le 6 février 2023.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe

### Barème des rémunérations minimales hiérarchiques

Base hebdomadaire de 35 heures. Au 1<sup>er</sup> mars 2023.

(En euros.)

Niv.	Éch.	Coef.	Ouvriers <sup>[1]</sup>		Agents de maîtrise (sauf AM d'atelier)		Agents de maîtrise d'atelier <sup>[2]</sup>		Administratifs et techniciens
V		395				2 133,00		2 282,31	2 133,00
	3	365			AM 7	1 971,00	AM 7	2 108,97	1 971,00
	2	335			AM 6	1 809,00	AM 6	1 935,63	1 809,00
	1	305			AM 5	1 647,00	AM 5	1 762,29	1 647,00
IV	3	285	TA 4	1 615,95	AM 4	1 539,00	AM 4	1 646,73	1 539,00
	2	270	TA 3	1 530,90					1 458,00
	1	255	TA 2	1 445,85	AM 3	1 377,00	AM 3	1 473,39	1 377,00
III	3	240	TA 1	1 360,80	AM 2	1 296,00	AM 2	1 386,72	1 296,00
	2	225							1 215,00
	1	215	P3	1 219,05	AM 1	1 161,00	AM 1	1 242,27	1 161,00
II	3	190	P2	1 089,23					1 037,36
	2	180							1 033,22
	1	170	P1	1 052,35					1 002,24
I	3	155	03	1 017,64					969,18
	2	145	02	987,26					940,25
	1	140	01	987,26					940,25

[1] En application de l'accord national du 30 janvier 1980, les rémunérations minimales hiérarchiques des ouvriers sont majorées de 5 %.

[2] Par application du protocole d'accord national du 30 janvier 1980, la majoration des rémunérations minimales hiérarchiques des agents de maîtrise d'atelier est portée de 5 % à 7 %.

**Accord du 18 janvier 2023**  
relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties

NOR : ASET2350260M

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 ;**

**FSAS CGT,**

d'autre part,

ont convenu ce qui suit :

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

Le présent accord s'applique aux services de prévention et de santé au travail interentreprises, y compris ceux comprenant moins de 50 salariés, et s'effectue dans le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes.

**Article 2 | Revalorisation des rémunérations minimales annuelles garanties**

Conformément à l'article 21 de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises, après négociation, les rémunérations minimales annuelles garanties sont revalorisées, toutes classes confondues, de 3,5 %, par rapport à celles indiquées dans l'accord du 17 février 2022 portant sur les rémunérations minimales annuelles garanties, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023.

Ainsi, les rémunérations minimales annuelles garanties s'établissent conformément au tableau ci-après :

*(Voir page suivante.)*

(En euros.)

Classes	Rémunération minimale annuelle garantie applicable au 1 <sup>er</sup> janvier 2023
1	22 326
2	22 326
3	22 772
4	23 228
5	23 692
6	24 403
7	25 135
8	25 937
9	26 871
10	27 839
11	28 841
12	29 879
13	30 954
14	32 069
15	33 224
16	34 420
17	35 659
18	36 942
19	38 272
20	67 746
21	76 730

Par ailleurs, conformément à l'article 3-1 de l'annexe réglant les dispositions particulières aux cadres, au 1<sup>er</sup> janvier 2023, la garantie d'évolution des rémunérations minimales annuelles du personnel cadre se présente comme suit :

**Garantie d'évolution des rémunérations minimales annuelles du personnel cadre au 1<sup>er</sup> janvier 2023**

(En euros.)

Nombre d'année de présence dans le SPSTI	% d'augmentation des rémunérations minimales annuelles	Classe 14	Classe 16	Classe 19	Classe 20	Classe 21
Entrée dans le SSTI		32 069	34 420	38 272	67 746	
					71 133	76 730
2	5 %	33 672	36 141	40 186	74 690	80 566
5	10 %	35 276	37 862	42 099		84 403
10	15 %	36 879	39 583	44 013		88 239
15	18 %	37 841	40 615	45 161		90 541
21	21 %	38 803	41 648	46 309		92 843

### **Article 3 | 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, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail.

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

*Fait à Paris, le 18 janvier 2023.*

(Suivent les signatures.)

### Avenant du 18 janvier 2023

à l'accord du 2 octobre 2007  
relatif à l'indemnisation des frais de déplacement  
et des frais de repas au 1<sup>er</sup> janvier 2023

NOR : ASET2350261M

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,

il a été décidé ce qui suit :

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

Le présent avenant s'applique aux services de prévention et de santé au travail interentreprises, y compris ceux comprenant moins de 50 salariés, et s'effectue dans le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes.

#### Article 2 | *Indemnisation des frais de déplacement*

Les montants des indemnités kilométriques prévues à l'article 2-1 de l'accord du 2 octobre 2007 relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et des frais de repas sont les suivants au 1<sup>er</sup> janvier 2023 :

Véhicule automobile ou motocyclette toute puissance et véhicule électrique	Cyclomoteur (cylindrée inférieure à 50 cm <sup>3</sup> )	Véломoteur (cylindrée de 50 à moins de 125 cm <sup>3</sup> )	Vélo
0,52 euro/km	0,25 euro/km	0,31 euro/km	0,27 euro/km <sup>[*]</sup>
[*] Le versement de l'indemnité kilométrique vélo est assimilé au versement du forfait mobilités durables et est donc exonéré de cotisations sociales dans la limite de 700 € par an et par salarié.			

Toutefois, il est précisé, à titre indicatif, que le présent avenant à l'accord du 2 octobre 2007 relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et des frais de repas ne libère pas les salariés et les services de santé au travail interentreprises des obligations résultant de la législation fiscale.

### **Article 3 | Indemnisation des frais de repas**

Le montant de l'indemnité de repas prévue à l'article 2-2 de l'accord du 2 octobre 2007 relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et des frais de repas est fixé à 18,50 euros à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023, sous réserve du respect de la réglementation sociale et fiscale en vigueur en la matière.

### **Article 4 | Caractère impératif du présent avenant**

Il est rappelé que le présent avenant à l'accord du 2 octobre 2007 relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et des frais de repas, lequel est indissociable de la CCN dont il constitue lui-même un avenant, a un caractère impératif, et que, par conséquent, il ne peut y être dérogé dans un sens défavorable aux salariés par accord d'entreprise conclu dans le cadre du dernier alinéa de l'article L. 2253-3 du code du travail.

### **Article 5 | Dépôt et extension**

Le présent avenant à l'accord du 2 octobre 2007 relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et des frais de repas, 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, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail.

Présanse accomplira les formalités nécessaires, afin d'obtenir l'extension du présent avenant.

*Fait à Paris, le 18 janvier 2023.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3034 | Convention collective nationale

IDCC : 1090 | **SERVICES DE L'AUTOMOBILE**  
**(Commerce et réparation de l'automobile, du cycle**  
**et du motorcycle – Activités connexes – Contrôle technique automobile –**  
**Formation des conducteurs)**

**Accord paritaire national du 9 février 2023**

relatif à la modification anticipée du RNQSA

NOR : ASET2350268M

IDCC : 1090

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

**FNA ;**

**U2M ;**

**Mobilians,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CGT ;**

**FO ;**

**CFTC ;**

**CFE-CGC ;**

**FGMM CFDT,**

d'autre part,

Vu l'article 1-21 b) 1- de la convention collective nationale des services de l'automobile ;

Vu l'avenant n° 1 du 22 février 2017 à l'accord paritaire national du 15 mai 2007 relatif à l'actualisation du RNQSA et du RNCSA (étendu par arrêté du 12 juin 2027, JO du 1<sup>er</sup> juillet 2017) ;

Vu l'avenant n° 2 en date du 11 juillet 2017 à l'accord paritaire national du 15 mai 2007 relatif à l'actualisation du RNQSA et du RNCSA (étendu par arrêté du 5 février 2018, JO du 16 février 2018) ;

Vu la délibération paritaire n° 3-19 du 13 février 2019 relative au processus d'examen paritaire des qualifications ;

Vu la délibération paritaire n° 2 4-22 du 15 décembre 2022 instituant un groupe technique de la commission paritaire nationale relatif à la création de fiches de qualification au sein d'une nouvelle filière du RNQSA ;

Considérant le souhait des partenaires sociaux de la branche des services de l'automobile au sein de la commission paritaire nationale de déployer les actions pour l'accompagnement de la



transformation des métiers de la branche au regard des enjeux d'aujourd'hui et de demain, pour développer l'emploi et l'employabilité dans la branche ;

Considérant la volonté des partenaires sociaux de tenir compte de l'émergence de nouveaux métiers, des besoins et des pratiques actuels des entreprises de la branche, toutes tailles confondues, en termes de recrutement, de parcours professionnels et de gestion de carrières,

Conviennt de ce qui suit :

## **Article 1<sup>er</sup> | *Objet du présent accord***

À titre exceptionnel et dérogatoire, et au regard des besoins exprimés par les partenaires sociaux de la branche dans le cadre du groupe technique paritaire susmentionné, les organisations soussignées décident de procéder à la validation anticipée des fiches de qualification visées à l'article 2 du présent accord, et ce sans attendre la tenue de la commission paritaire nationale du mois de juin 2023.

## **Article 2 | *Création de quatre fiches de qualification au sein du RNQSA***

Les fiches de qualification suivantes, ci-annexées au présent accord, sont nouvellement créées au sein du RNQSA :

- « Conseiller produits » – fiche CC.6.1 ;
- « Téléconseiller VL/Téléconseiller VUI » – fiche CC.6.2 ;
- « Conseiller produits confirmé » – fiche CC.9.1 ;
- « Téléconseiller pièces de rechange et accessoires (PRA) » – fiche D.6.2.

Les organisations soussignées précisent que les trois premières fiches susmentionnées relèvent d'une nouvelle filière au sein du RNQSA, intitulée « Parcours client ».

Afin de tenir compte de la création de ces quatre fiches de qualification, les organisations soussignées indiquent que le sommaire du RNQSA – ci-annexé également – est modifié. Les modifications apportées apparaissent en gras et italique.

## **Article 3 | *Modalités d'application du présent accord***

Les organisations soussignées rappellent que le présent accord est un dispositif de branche, qui n'a pas vocation à faire l'objet d'adaptations sur le plan territorial, ni au niveau des entreprises.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, les organisations soussignées décident que le présent accord paritaire national ne comporte aucune stipulation spécifique aux entreprises de moins 50 salariés, les dispositions qu'il comporte devant être appliquées par toutes les entreprises de la branche, sans considération du nombre de salariés qu'elles emploient.

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

Les organisations soussignées veilleront à assurer la prise en compte de l'impératif de mixité des emplois et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'analyse des critères retenus dans la description des qualifications au sein du RNCSA et du RNQSA, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

## **Article 5 | *Date d'entrée en vigueur***

Le présent accord paritaire national entrera en vigueur le lendemain de la signature de l'accord.

## **Article 6 | Demande d'extension**

Les organisations soussignées conviennent de procéder dans les meilleurs délais aux démarches nécessaires en vue de l'extension du présent avenant conformément aux dispositions réglementaires applicables conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail.

*Fait à Meudon, le 9 février 2023.*

(Suivent les signatures.)

## RÉPERTOIRE NATIONAL DES QUALIFICATIONS DES SERVICES DE L'AUTOMOBILE 1<sup>er</sup> SEMESTRE 2023

Lorsque le **code** d'une fiche est indiqué en **italiques gras**, cela signifie que la dénomination ou le contenu de cette fiche a été modifié par rapport à l'édition précédente.

Lorsque **l'intitulé et le code** sont indiqués en **italiques gras**, cela signifie qu'il s'agit d'une fiche nouvelle par rapport à l'édition précédente.

Ces modifications sont repérées de la même façon dans les fiches elles-mêmes.

### MAINTENANCE

– Mécanicien de maintenance automobile / mécanicien de maintenance VUI / mécanicien de maintenance motocycles .....	A.3.1
– Opérateur service rapide .....	A.3.3
– Opérateur maintenance pneumatiques VI .....	A.3.4
– Mécanicien cycles .....	A.3.5
– Opérateur vitrage .....	A.3.7
– Opérateur de vérification des dispositifs embarqués réglementés sur VUI (Chronotachygraphe, Ethylotest anti-démarrage) / Opérateur de vérification des dispositifs embarqués réglementés sur VL (Ethylotest anti-démarrage judiciaire, taximètre) .....	A.3.9
– Mécanicien spécialiste automobile / mécanicien spécialiste VUI / mécanicien spécialiste motocycles .....	A.6.1
– Électricien spécialiste automobile / électricien spécialiste VUI .....	A.6.2
– Opérateur spécialiste service rapide .....	A.6.3
– Opérateur spécialiste maintenance pneumatiques VI .....	A.6.4
– Mécanicien spécialiste cycles .....	A.6.5
– Opérateur vitrage spécialiste .....	A.6.7
– Technicien confirmé mécanique automobile / Technicien confirmé mécanique VUI .....	A.9.1
– Technicien électricien électronicien automobile / technicien confirmé VUI / technicien confirmé motocycles .....	A.9.2
– Conseiller technique cycles .....	A.9.5
– Technicien garantie après-vente .....	A.9.6
– Opérateur vitrage confirmé .....	A.9.7
– Mécanicien réparateur de véhicules anciens et historiques .....	A.9.8
– Technicien expert après-vente automobile / technicien expert après-vente VUI / technicien expert après-vente motocycles .....	A.12.2
– Conseiller technique expert cycles .....	A.12.5
– Spécialiste garantie après-vente .....	A.12.6
– Technicien expert réparateur de véhicules anciens et historiques .....	A.12.8
– Conseiller client après-vente / chef d'équipe atelier / chef d'équipe motocycles .....	A.20.1
– Agent de maîtrise atelier .....	A.20.2
– Chef d'atelier cycles / chef d'équipe cycles .....	A.20.5
– Chef d'équipe vitrage / chef d'atelier vitrage .....	A.20.7
– Gestionnaire d'atelier / contremaître d'atelier .....	A.23.1
– Gestionnaire de magasin cycles .....	A.23.5
– Cadre technique d'atelier .....	A.C.I.1
– Adjoint au chef après-vente/ responsable d'atelier .....	A.C.II.1
– Responsable de magasin(s) cycles / responsable de site(s) cycles .....	A.C.II.5
– Chef après-vente .....	A.C.III.1

### SERVICES MULTIMARQUES DE L'APRÈS-VENTE

#### AUTOMOBILE

– Vendeur-conseil magasin smava .....	AA.6.1
– Mécanicien smava .....	AA.6.2
– Vendeur-conseil magasin confirmé smava .....	AA.9.1
– Technicien smava .....	AA.9.2
– Technicien expert smava .....	AA.12.2
– Chef d'équipe atelier / Chef d'équipe après-vente / Chef d'équipe vente smava .....	AA.20.2
– Chef de centre smava .....	AA.C.I.1
– Directeur de site smava .....	AA.C.II.1

#### CARROSSERIE – PEINTURE

– Préparateur en peinture .....	B.3.2
– Mécanicien collision .....	B.3.3
– Débosseleur sans peinture .....	B.3.4
– Tôlier spécialiste .....	B.6.1
– Peintre spécialiste .....	B.6.2
– Débosseleur sans peinture spécialiste .....	B.6.4
– Tôlier confirmé / Tôlier véhicules anciens et historiques .....	B.9.1
– Peintre confirmé .....	B.9.2
– Carrossier peintre / Tôlier expert véhicules anciens et historiques .....	B.12.1
– Réceptionnaire après-vente/chef d'équipe atelier .....	B.20.1
– Gestionnaire d'atelier / contremaître d'atelier .....	B.23.1
– Cadre technique d'atelier .....	B.C.I.1
– Adjoint au chef après-vente/ responsable d'atelier .....	B.C.II.1
– Chef après-vente .....	B.C.III.1

#### VENTE DE VÉHICULES

– Hôte d'accueil / chargé d'accueil .....	C.3.1
– Assistant de vente de véhicules / Assistant de vente automobile / Vendeur motocycles .....	C.6.1
– Vendeur de véhicules / Vendeur automobile .....	C.9.1
– Conseiller en financement .....	C.12.1
– Vendeur automobile confirmé .....	C.20.1
– Vendeur confirmé véhicules industriels / vendeur confirmé véhicules utilitaires .....	C.20.2
– Attaché commercial .....	C.23.1
– Attaché commercial véhicules industriels / attaché commercial véhicules utilitaires .....	C.23.2
– Conseiller des ventes .....	C.C.I.1
– Conseiller des ventes véhicules industriels / conseiller des ventes véhicules utilitaires .....	C.C.I.2
– Adjoint au chef des ventes .....	C.C.II.1
– Chef des ventes .....	C.C.III.1

#### PARCOURS CLIENT

– <b>Conseiller produits</b> .....	<b>CC.6.1</b>
– <b>Téléconseiller VL/VUI</b> .....	<b>CC.6.2</b>
– <b>Conseiller produits confirmé</b> .....	<b>CC.9.1</b>

**VENTE PIÈCES DE RECHANGE ET ACCESSOIRES**

– Magasinier .....	D.3.1
– Magasinier-vendeur PRA / conseiller de vente PRA / vendeur boutique PRA.....	D.6.1
– <b>Téléconseiller PRA</b> .....	<b>D.6.2</b>
– Magasinier-vendeur confirmé PRA / conseiller de vente confirmé PRA / vendeur boutique / confirmé PRA.....	D.9.1
– Vendeur itinérant PRA .....	D.9.2
– Chef d'équipe ventes PRA / chef de secteur vente itinérante PRA.....	D.20.1
– Gestionnaire PRA .....	D.23.1
– Cadre technique PRA .....	D.C.I.1
– Adjoint au chef des ventes PRA / responsable de magasin .....	D.C.II.1
– Chef des ventes PRA.....	D.C.III.1

**PRÉPARATION / RÉNOVATION DES VÉHICULES**

– Opérateur préparation véhicules.....	E.3.1
– Rénovateur VO .....	E.6.1
– Conseiller en livraison de véhicules.....	E.6.2
– Chef d'équipe préparation-livraison .....	E.20.1

**DÉPANNAGE - REMORQUAGE**

– Dépanneur - remorqueur VL .....	F.3.1
– Dépanneur - remorqueur PL .....	F.6.1

**CONTRÔLE TECHNIQUE**

– Contrôleur technique des véhicules.....	G.9.1
– Contrôleur technique confirmé des véhicules .....	G.12.1
– Chef de centre contrôle technique des véhicules ..	G.20.1

**DÉMONTAGE - RECYCLAGE**

– Démoniteur automobile.....	H.3.1
– Démoniteur automobile spécialiste.....	H.6.1
– Démoniteur automobile confirmé.....	H.9.1
– Chef d'équipe atelier démontage recyclage automobile .....	H.20.1
– Responsable de centre(s) de recyclage automobile ..	H.C.I.1

**STATION SERVICE**

– Opérateur station-service.....	I.3.1
– Opérateur spécialiste station-service .....	I.6.1
– Chef de station-service / adjoint au responsable de station(s)-service.....	I.20.1
– Responsable de station(s)-service.....	I.C.I.1

**LOCATION DE VÉHICULES**

– Agent d'opérations location.....	J.3.1
– Agent technique location longue durée.....	J.3.2
– Agent d'opérations location spécialiste .....	J.6.1
– Chargé de clientèle location longue durée.....	J.9.2
– Coordinateur préparation de véhicules de location .....	J.17.1
– Chef de groupe opérationnel .....	J.20.1
– Chef d'agence(s) de location .....	J.23.1
– Conseiller commercial location longue durée .....	J.23.2

**ÉCOLES DE CONDUITE**

– Enseignant de la conduite automobile.....	K.3.1
– Auxiliaire de gestion des écoles de conduite	
– Enseignant de la conduite deux roues / groupe lourd .....	K.6.1
– Coordinateur d'enseignements auto .....	K.6.2
– Formateur du transport routier .....	K.6.3

– Formateur conduite d'engins.....	K.6.4
– Coordinateur d'enseignements moto / Coordinateur d'enseignements groupe lourd .....	K.9.2
– Enseignant de la sécurité routière et de la conduite automobile.....	K.9.5
– Auxiliaire de gestion des écoles de conduite .....	K.9.6
– Enseignant de la sécurité routière et de la conduite des véhicules de la catégorie « deux-roues » / Enseignant de la sécurité routière et de la conduite des véhicules du « groupe lourd » .....	K.12.5
– Formateur d'enseignants .....	K.20.1
– Coordinateur d'enseignements de la sécurité routière et de la conduite automobile .....	K.20.5
– Coordinateur d'enseignements de la sécurité routière et de la conduite des véhicules de la catégorie « deux-roues » / Coordinateur d'enseignements de la sécurité routière et de la conduite des véhicules du « groupe lourd » .....	K.20.6
– Formateur aux métiers de l'éducation et de la sécurité routières .....	K.23.1
– Directeur pédagogique.....	K.C.I.1
– Responsable d'unité(s) d'enseignement de la sécurité routière et de la conduite .....	K.C.I.5

**PARKINGS**

– Agent d'exploitation de stationnement .....	L.3.1
– Opérateur de stationnement .....	L.6.1
– Assistant d'exploitation de stationnement / adjoint au responsable d'exploitation de stationnement ...	L.17.1
– Responsable d'exploitation de stationnement.....	L.20.1

**SECRÉTARIAT**

– Employé administratif.....	M.3.1
– Secrétaire.....	M.6.1
– Secrétaire confirmé.....	M.9.1
– Assistant de direction / chef de groupe administratif.....	M.20.1

**COMPTABILITÉ**

– Employé de comptabilité.....	N.3.1
– Comptable.....	N.6.1
– Comptable confirmé .....	N.9.1
– Chef de groupe de comptabilité .....	N.20.1
– Gestionnaire de comptabilité.....	N.23.1
– Cadre de comptabilité .....	N.C.I.1
– Adjoint au chef de comptabilité / responsable de comptabilité .....	N.C.II.1
– Chef de comptabilité .....	N.C.III.1

**QUALIFICATIONS GÉNÉRIQUES**

– Opérateur.....	Z.3.1
– Opérateur spécialiste .....	Z.6.1
– Opérateur confirmé .....	Z.9.1
– Technicien expert.....	Z.12.1
– Coordinateur .....	Z.17.1
– Maîtrise technique / chef d'équipe - chef de groupe .....	Z.20.1
– Gestionnaire.....	Z.23.1
– Cadre technique.....	Z.C.I.1
– Cadre expert / adjoint au chef de service.....	Z.C.II.1
– Chef de service .....	Z.C.III.1
– Cadre dirigeant .....	Z.C.IV.1

## **CONSEILLER PRODUITS CONFIRMÉ**

### **1/ Dénomination de la qualification :**

Conseiller produits confirmé

### **2/ Objet de la qualification :**

Le conseiller produits confirmé effectue des activités concourant à la commercialisation des véhicules, des produits périphériques et services associés.

L'activité est centrée sur :

- la présentation personnalisée de véhicules,
- la livraison personnalisée de véhicules,
- l'information relative aux produits périphériques et services associés, destinée à la clientèle et aux collaborateurs.

La qualification "conseiller produits confirmé" concerne des salariés n'ayant pas pouvoir pour négocier une vente.

### **3/ Contenu de la qualification :**

A- Activités techniques :

A-1 Activités de présentation des véhicules, des produits périphériques et services associés :

- Présentation d'une gamme de véhicules,
- Présentations personnalisées statique et dynamique d'un véhicule dans le cadre du parcours client (équipements, prestations digitales, essais, tarifs ...),
- Configuration d'un véhicule avec le client à l'aide d'outils numériques.

A-2 Activités d'accompagnement client post-vente :

- Livraison du véhicule,
- Mise en main du véhicule,
- Conseils d'utilisation et d'entretien.

B- Activités concourant à la réalisation de l'acte de vente des véhicules, des produits périphériques et services associés.

- Réception de la clientèle,
- Traitement et qualification des contacts (informations relatives aux prospects, découverte des besoins, ...),
- Présentation des valeurs de la marque,
- Participation à la vente additionnelle.

C- Activités de gestion et d'organisation :

- Mise à jour de la base de données clients / prospects,
- Établissement de comptes rendus d'activité commerciale,
- Gestion des plannings d'essai,
- Organisation et mise en valeur du stock de véhicules,
- Suivi des délais de livraison
- Agencement des véhicules sur la zone d'exposition,
- Appui technique sur les gammes, les véhicules et nouvelles technologies auprès de la clientèle et des collaborateurs,
- Application des procédures qualité, des procédures constructeurs et des règles d'hygiène, de sécurité, et d'environnement, en vigueur dans l'entreprise.

### **4/ Extensions possibles dans la qualification :**

### **5/ Classement :**

- Échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 9

### **6/ Modes d'accès à la qualification :**

- Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la vente :
  - . Titre à finalité professionnelle vendeur automobile (enregistré au RNCP sous le n° 34344),
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

### **7/ Possibilités d'évolution professionnelle :**

- Transversale :
    - . vendeur de véhicules/vendeur automobile (fiche C.9.1)
    - . conseiller en financement (fiche C.12.1)
    - . vendeur automobile confirmé (fiche C.20.1)
    - . attaché commercial (fiche C.23.1)
- Voir Panorama

## **CONSEILLER PRODUITS**

### **1/ Dénominations de la qualification :**

Conseiller produits

### **2/ Objet de la qualification :**

Le conseiller produits effectue des activités concourant à la commercialisation des véhicules, des produits périphériques et services associés.

L'activité est centrée sur la présentation personnalisée de véhicules et sur l'information relative aux produits périphériques et services associés.

La qualification "conseiller produits" concerne des salariés n'ayant pas pouvoir pour négocier une vente.

### **3/ Contenu de la qualification :**

#### **A- Activités techniques :**

- Présentation d'une gamme de véhicules,
- Présentations personnalisées statique et dynamique d'un véhicule dans le cadre du parcours client (équipements, prestations digitales, essais, tarifs ...),
- Configuration d'un véhicule avec le client à l'aide d'outils numériques,
- Accompagnement client post-livraison.

#### **B- Activités concourant à la réalisation de l'acte de vente des véhicules, des produits périphériques et services associés :**

- Réception de la clientèle,
- Traitement et qualification des contacts (informations relatives aux prospects, découverte des besoins, ...),
- Présentation des valeurs de la marque,
- Participation à la vente additionnelle.

#### **C - Activités de gestion et d'organisation :**

- Mise à jour de la base de données clients / prospects,
- Établissement de comptes rendus d'activité commerciale,
- Organisation et mise en valeur du stock de véhicules,
- Agencement des véhicules sur la zone d'exposition,
- Application des procédures qualité, des procédures constructeurs et des règles d'hygiène, de sécurité, et d'environnement, en vigueur dans l'entreprise.

### **4/ Extensions possibles dans la qualification :**

#### **5/ Classement :**

- Échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 6

### **6/ Modes d'accès à la qualification :**

- Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la vente :
  - . CAP équipier polyvalent du commerce, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
  - . Bac professionnel métiers du commerce et de la vente, préparé sous statut scolaire,
  - . CQP conseiller en livraison de véhicules, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités au paragraphe 3,
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

### **7/ Possibilités d'évolution professionnelle :**

- Verticale :
    - . conseiller produits confirmé (fiche CC.9.1)
  - Transversale :
    - . conseiller en livraison de véhicules (fiche E.6.2)
    - . vendeur de véhicules/vendeur automobile (fiche C.9.1)
- Voir Panorama

## **TÉLÉCONSEILLER PIÈCES DE RECHANGE ET ACCESSOIRES**

### **1/ Dénominations de la qualification :**

Téléconseiller P.R.A

### **2/ Objet de la qualification :**

Le téléconseiller P.R.A assure, à distance, les activités de commercialisation des pièces de rechange, accessoires et produits. L'activité est axée sur l'accueil multicanal et le conseil technique du prospect /client.

### **3/ Contenu de la qualification :**

A - Activités techniques :

- Conseils techniques portant sur le choix / l'utilisation / le montage de pièces de rechange, accessoires, et produits,
- Recherche de références,
- Recherche de solutions techniques ou alternatives en cas de rupture de stock.

B – Activités de commercialisation de pièces de rechange, accessoires et produits :

- Accueil et prise en charge des demandes multicanales des prospects et clients
- Élaboration de devis,
- Prise de commandes et transfert dans le système informatique pour lancer la préparation,
- Réalisation de ventes additionnelles et de ventes complémentaires pour fournir au client l'ensemble des pièces nécessaires à l'intervention à réaliser,
- Prospection téléphonique (campagne d'appels sortants pour promouvoir les pièces de rechange, accessoires et produits, et fidéliser la clientèle).

C - Activités relatives à la gestion de la commercialisation :

- Gestion administrative des activités de commercialisation,
- Renseignement et mise à jour de la base de données clients / prospects,
- Traitement des réclamations (dans le cadre de directives reçues),
- Suivi de la satisfaction de la clientèle,
- Utilisation de la documentation technique et commerciale sur tout type de support,
- Application des procédures qualité, des procédures constructeurs et des règles d'hygiène, de sécurité et d'environnement en vigueur dans l'entreprise.

### **4/ Extensions possibles dans la qualification :**

- Préparation des commandes de pièces.

### **5/ Classement :**

- Échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 6
- Échelons majorés accessibles : 7 / 8
- . en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4,
- . en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 d) de la convention collective).

### **6/ Modes d'accès à la qualification :**

- Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la vente :
  - . CAP équipier polyvalent du commerce, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
  - . Bac professionnel métiers du commerce et de la vente, préparé sous statut scolaire,
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

### **7/ Possibilités d'évolution professionnelle :**

- Verticale :
    - . magasinier-vendeur confirmé P.R.A / conseiller de vente confirmé P.R.A. / vendeur boutique confirmé P.R.A ( fiche D.9.1)
    - . vendeur itinérant P.R.A (fiche D.9.2)
  - Transversale :
    - . téléconseiller VL / téléconseiller VUI (fiche CC.6.2)
    - . conseiller produits (fiche CC.6.1)
- Voir Panorama

## **TÉLÉCONSEILLER VL** **TÉLÉCONSEILLER VUI**

### **1/ Dénominations de la qualification :**

Téléconseiller VL/Téléconseiller VUI

### **2/ Objet de la qualification :**

Le téléconseiller VL/téléconseiller VUI effectue des activités concourant à la commercialisation des véhicules, des produits périphériques et services associés dans le cadre de la vente, la reprise et/ou dans le cadre de l'après-vente.

L'activité est axée sur l'accueil multicanal et le renseignement du prospect /client, la prise de rendez-vous ainsi que sur le suivi commercial.

La qualification « téléconseiller VL/téléconseiller VUI » concerne des salariés n'ayant pas pouvoir pour négocier une vente.

### **3/ Contenu de la qualification :**

A - Activités concourant à la réalisation de l'acte de vente des véhicules, et/ou des produits périphériques et/ou des services associés dans le cadre de la vente et/ou de l'après-vente :

- Accueil et prise en charge des demandes multicanales des prospects et clients (informations relatives au contact, tarifs, renseignements, orientation vers le service adapté, ...) dans le respect du parcours client,
- Découverte du besoin et qualification du contact,
- Prospection téléphonique (campagne d'appels sortants pour promouvoir les véhicules, les produits périphériques et services associés, et fidéliser la clientèle).

B - Activités relatives à la gestion de la commercialisation :

- Gestion administrative des activités de commercialisation,
- Renseignement et mise à jour de la base de données clients / prospects,
- Suivi de la satisfaction de la clientèle,
- Utilisation de la documentation technique et commerciale sur tout type de support,
- Application des procédures qualité, des procédures constructeurs et des règles d'hygiène, de sécurité et d'environnement en vigueur dans l'entreprise.

### **4/ Extensions possibles dans la qualification :**

- Traitement des réclamations (dans le cadre de directives reçues).

### **5/ Classement :**

- Échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 6
- Échelons majorés accessibles : 7 / 8
- . en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4,
- . en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 d) de la convention collective).

### **6/ Modes d'accès à la qualification :**

- Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la vente :
  - . CAP équipier polyvalent du commerce, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
  - . Bac professionnel métiers du commerce et de la vente, préparé sous statut scolaire,
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

### **7/ Possibilités d'évolution professionnelle :**

- Verticale :
    - . conseiller produits confirmé (fiche CC.9.1)
  - Transversale :
    - . téléconseiller P.R.A (fiche D.6.2)
    - . conseiller produits (fiche CC.6.1)
    - . vendeur de véhicules/vendeur automobile (fiche C.9.1)
- Voir Panorama



Brochure n° 3034 | Convention collective nationale

IDCC : **1090** | **SERVICES DE L'AUTOMOBILE**  
**(Commerce et réparation de l'automobile, du cycle**  
**et du motorcycle – Activités connexes – Contrôle technique automobile –**  
**Formation des conducteurs)**

**Avenant n° 3 du 9 février 2023**

à l'accord du 2 octobre 2019  
relatif à la validation d'une modification de statuts de l'ANFA

NOR : ASET2350267M

IDCC : 1090

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

**FNA ;**

**U2M ;**

**Mobilians,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CGT ;**

**FO ;**

**CFTC ;**

**CFE-CGC ;**

**FGMM CFTD,**

d'autre part,

Vu les statuts de l'association nationale pour la formation automobile (ANFA), tels que modifiés par l'accord paritaire national du 2 octobre 2019 et ses avenants n° 1 du 26 janvier 2021 et n° 2 du 15 septembre 2022 ;

Vu l'article 19 desdits statuts prévoyant que toute modification de ces derniers doit faire l'objet d'un accord paritaire national conclu par la commission paritaire nationale des services de l'automobile ;

Vu les propositions émanant du conseil de gestion de l'ANFA du 14 décembre 2022 visant à modifier les dispositions de l'article 5 des actuels statuts portant sur le changement de répartition des sièges entre les différentes organisations professionnelles au sein du collège patronal du conseil de gestion paritaire,

Conviennt de ce qui suit.

## Article 1<sup>er</sup> | *Objet du présent avenant*

Le présent avenant modifie certaines dispositions des statuts actuellement en vigueur de l'ANFA telles que visées ci-après.

Les modifications apportées apparaissent en caractères italiques gras dans le corps du texte.

Les autres dispositions statutaires, modifiées par l'accord paritaire national du 2 octobre 2019 et ses avenants n° 1 du 26 janvier 2021 et n° 2 du 15 septembre 2022, demeurent inchangées.

## Article 2 | *Modification de l'article 5 des statuts de l'ANFA*

Le dernier paragraphe de l'article 5 des statuts en vigueur de l'ANFA est supprimé et est remplacé par les dispositions suivantes :

« Le conseil de gestion est réparti en deux collèges, de la façon suivante :

Mobilians	7 sièges	CFDT	2 sièges
FNA	2 sièges	CFE-CGC	2 sièges
U2M	1 siège	CFTC	2 sièges
		CGT	2 sièges
		FO	2 sièges

## Article 3 | *Modalités de dépôt*

Conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du code du travail, les organisations soussignées conviennent de procéder dans les meilleurs délais aux démarches de dépôt du présent avenant, sans qu'il soit nécessaire de solliciter une demande d'extension.

Une copie du récépissé de dépôt du présent avenant auprès des services ministériels sera adressée à l'ANFA dès sa réception, de façon à permettre dans les meilleurs délais, à compter de l'adoption de cet avenant par le conseil de gestion de l'ANFA, le dépôt de la déclaration modificative desdits statuts auprès de l'autorité préfectorale.

*Fait à Meudon, le 9 février 2023.*

(Suivent les signatures.)

**Accord du 17 janvier 2023**

relatif à la durée et aux modalités d'aménagement du temps de travail

NOR : ASET2350294M

IDCC : 1505

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

**FECF ;**

**Synadis bio,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**UNSA ;**

**FGTA FO ;**

**FS CFDT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les entreprises du commerce de détail alimentaire de proximité, et du commerce de détail alimentaire de produits biologiques, exercent leur activité en magasin de centre-ville ou de proximité dans les zones rurales et périurbaines, de plus ou moins grande superficie avec de fortes amplitudes horaires. À ce titre, elles répondent à des modèles économiques divers et participent au dynamisme commercial et au développement du lien social des lieux où elles sont implantées.

Les entreprises de la branche sont soumises à des variations importantes de fréquentation au cours de la journée, de la semaine et de l'année. Ces variations nécessitent une adaptation de leurs effectifs aux fluctuations de la clientèle pour faire face aux périodes de forte affluence.

Dans un contexte économique évolutif, les entreprises doivent s'adapter aux nouveaux modes de consommation, amplifiés notamment par les contraintes liées à des événements exceptionnels et imprévisibles (crises sanitaires ou autres).

Dans ces conditions, le recours à l'aménagement du temps de travail permet de répondre aux nécessités de fonctionnement des entreprises, notamment au regard du comportement des clients.

Réunies les 25 octobre, 22 novembre et 17 décembre 2021 ainsi que les 11 janvier, 14 février, 21 mars, 11 avril, 16 mai, 7 juin, 4 juillet, 19 septembre et 17 octobre 2022, les organisations syndicales et patronales représentatives de la branche ont procédé à l'examen des dispositifs d'aménagement du temps de travail conventionnels.

À cet effet, le présent accord a pour objectifs :

- d'adapter les modalités d'organisation du temps de travail des entreprises, en fonction des fluctuations et du volume de leur activité dans un contexte de forte concurrence, et de répondre aux attentes des clients ;
- de favoriser le maintien de l'emploi et son développement face à la concurrence des autres formes de distribution ;
- de garantir de bonnes conditions de travail aux salariés et de faciliter la meilleure conciliation de leur vie professionnelle et de leur vie personnelle.

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

Le présent accord est applicable aux entreprises qui entrent dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail alimentaire non spécialisé et qui n'ont pas conclu d'accord collectif relatif à l'aménagement du temps de travail après consultation du comité social et économique, s'il existe, et conformément aux dispositions légales.

En l'absence de comité social et économique, les entreprises peuvent recourir aux dispositions prévues par le présent accord, après information individuelle des salariés par tous moyens.

## **Article 2 | Objet de l'accord**

Le présent accord a pour objet :

- de définir le cadre et les règles d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine, conformément à la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, et à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels ;
- de fixer les conditions d'exercice du travail à temps partiel dans les entreprises de la branche, conformément à la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi ;
- d'améliorer les conditions de travail et de rémunération des salariés.

## **Article 3 | Modifications des dispositions conventionnelles**

Le présent accord annule et remplace les dispositions conventionnelles ayant le même objet, prévues au chapitre IV « Durée du travail et repos » de l'avenant 138 du 12 janvier 2021 modifiant le champ d'application et l'intitulé de la convention collective du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits, y compris telles que modifiées par l'accord du 7 mai 2021.

Le Chapitre IV « Durée du travail et repos » est remplacé par les dispositions suivantes :

### **« Chapitre IV Durée du travail et repos**

#### **Article 26 | Définition du travail effectif**

Conformément à l'article L. 3121-1 du code du travail, la durée du travail s'entend comme une période de travail effectif, c'est-à-dire le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives, sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

## **Article 27 | *Durée du travail***

La durée du travail est fixée par l'employeur. Elle ne peut dépasser les limites imposées par les lois et règlements en vigueur.

Le temps de repos quotidien doit être d'une durée minimale de 11 heures consécutives, quel que soit le régime auquel sont soumis les salariés, dont les modalités sont définies dans les articles 27-1 et 27-2 du présent avenant.

### **Article 27-1 | *salariés soumis au régime des équivalences***

Le régime des heures d'équivalence ne concerne actuellement que le personnel affecté à temps plein à la vente. Il sera supprimé selon le calendrier suivant :

- à compter de la signature du présent accord, ce rapport d'équivalence est fixé à 36 heures de présence par semaine pour 35 heures de travail effectif, toutes les heures de présence au travail jusqu'à la 36<sup>e</sup> heure incluse par semaine sont rémunérées au taux normal sans majoration ;
- au 1<sup>er</sup> janvier 2024, ce régime d'équivalence est supprimé.

### **Article 27-2 | *Salariés non soumis au régime des équivalences***

En ce qui concerne les salariés non assujettis au régime des équivalences, les heures supplémentaires se décomptent à la semaine civile au-delà de la durée légale fixée à 35 heures de travail effectif.

## **Article 27-3 | *Repos compensateur de remplacement***

### **27-3-1. Principe**

Après accord entre l'employeur et le salarié, le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé par l'attribution d'un repos compensateur de 125 % pour les heures dont le paiement aurait été majoré de 25 % et de 150 % pour les heures dont le paiement aurait été majoré de 50 %.

### **27-3-2. Modalités d'attribution**

L'entreprise s'assure que la prise du repos compensateur est effective et se fait par journée entière ou demi-journée d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

À défaut d'accord, les dates du repos sont fixées par l'employeur, après avis du comité social et économique s'il existe, et compte tenu de la situation familiale du salarié, de son éventuelle activité chez un ou plusieurs autres employeurs et de son ancienneté dans l'entreprise. L'employeur respectera un délai de prévenance de 2 semaines pour la fixation et l'éventuelle modification des dates prévues pour la prise du repos compensateur.

Dans le cadre du présent article, la demi-journée de travail s'entend d'une période, commençant ou finissant au plus tard entre 12 heures et 14 heures, et d'une durée maximum de 4 heures de temps de travail effectif.

## **Article 28 | *Aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine***

L'aménagement du temps de travail concerne l'ensemble des salariés y compris les cadres (à l'exception des cadres dirigeants tels que définis par la loi), qu'ils soient en contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée.

L'employeur peut mettre en place un aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine, conformément à l'article L. 3121-41 du code du travail.

Lorsqu'un aménagement du temps de travail est mis en place sur une période de référence supérieure à la semaine :

- la durée hebdomadaire de travail peut être supérieure à la durée légale de 35 heures ;
- les heures supplémentaires sont décomptées par semaine, et rémunérées à l'issue de la période de référence ;
- cette période de référence ne peut excéder un an. À son issue, un document récapitulatif est remis au salarié.

### **Article 28-1 | Modalités de mise en œuvre**

La mise en œuvre dans une entreprise ou dans un établissement de l'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine est négociée afin d'aboutir à un accord collectif qui prévoit un régime adapté à la situation spécifique de l'entreprise ou de l'établissement.

Cependant, à défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, l'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine est mis en place par l'employeur, selon les modalités définies dans le présent accord, après information et consultation préalable du comité social et économique (CSE) s'il existe.

En outre, l'employeur communique au moins une fois par an au comité, s'il existe, un bilan de la mise en œuvre du programme indicatif de la variation de la durée du travail.

### **Article 28-2 | Période de référence et heures supplémentaires**

#### **28-2-1. Période de référence annuelle**

À défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, la période de référence est annuelle, calculée sur 12 mois consécutifs. Elle s'étend, du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre de l'année ou, après consultation du CSE, sur une autre période.

Un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir une période de référence d'une durée inférieure.

#### **28-2-2. Autre période de référence**

Si la période de référence fixée par accord est inférieure à un an, les heures effectuées au-delà d'une durée hebdomadaire moyenne de 35 heures calculée sur la période de référence définie par l'accord d'entreprise ou d'établissement, constituent des heures supplémentaires.

#### **28-2-3. Période de décompte de l'horaire**

Afin de compenser les périodes de hausses d'activité et les périodes de baisse d'activité, l'horaire hebdomadaire de travail des salariés peut varier dans le cadre de la période de référence.

La période de haute activité s'entend des semaines durant lesquelles la durée hebdomadaire est supérieure à 35 heures, dans la limite maximale de 44 heures.

En cas de dépassement, les éventuelles heures accomplies au-delà de cette limite constituent des heures supplémentaires, payées avec le salaire du mois considéré.

La période de basse activité s'entend des semaines durant lesquelles la durée hebdomadaire est inférieure à 35 heures, sans être inférieure à 32 heures.

### **Article 28-3 | Limites de la durée du travail**

Les limites de la durée du travail sont définies au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, dans la limite maximale de 10 heures par jour et 44 heures par semaine en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives, ou 48 heures sur 1 semaine quelconque.

#### **Article 28-4 | *Programme indicatif et information des salariés sur la répartition de la durée du travail et des horaires de travail***

Lorsque l'activité des salariés concernés le justifie, l'employeur fixe, après information et consultation du comité social et économique (CSE) s'il existe, le calendrier prévisionnel collectif ou individualisé des variations d'horaires, sur une période de 12 mois ou sur une partie de cette période.

Ce calendrier prévisionnel doit indiquer l'horaire prévisible de chaque période de l'année et préciser les périodes au cours desquelles, compte tenu de la charge de travail, l'horaire est susceptible de dépasser l'horaire légal hebdomadaire. Il est porté à la connaissance des salariés, par voie d'affichage 15 jours calendaires au plus tard avant l'entrée en vigueur de chaque période de référence.

Dans l'hypothèse où les variations d'horaires sont programmées selon des calendriers individualisés, un document individuel de contrôle devra être tenu par l'employeur, afin de permettre le décompte de la durée effective du travail de chaque salarié.

D'autres modalités de décompte de cette durée effective du travail peuvent être définies par accord collectif d'entreprise ou d'établissement.

La programmation indicative des variations d'horaires est communiquée aux salariés concernés, au plus tard 7 jours ouvrés avant le début de la période sur laquelle l'horaire est calculé et doit être transmise à l'inspection du travail.

#### **Article 28-5 | *Conditions des changements de la durée du travail ou des horaires de travail***

En cours de période de référence, les salariés concernés sont informés des changements de durée ou de leur horaire de travail, non prévus par la programmation indicative collective ou individuelle en respectant la procédure décrite à l'article 28-4 du présent accord.

Cependant, en cas de maladie d'un salarié, de baisse non prévisible de travail ou d'accroissement exceptionnel de travail, le délai de prévenance est ramené à 3 jours ouvrés.

Conformément aux dispositions de l'article L. 3123-12 du code du travail, le salarié embauché à temps partiel est fondé à refuser cette modification s'il justifie que celle-ci est incompatible avec des obligations familiales impérieuses telles que la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, avec le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur ou avec une autre activité professionnelle, que celle-ci soit salariée ou non, sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement.

Les heures qui auront été ainsi modifiées feront l'objet d'une majoration de 10 % qui peut être versée en salaire ou prise sous forme de repos compensateur.

#### **Article 28-6 | *Lissage de la rémunération***

Un salaire mensuel lissé correspondant au douzième du salaire de base annuel du salarié est versé chaque mois aux salariés auxquels est appliqué l'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine, indépendamment de la durée du travail accomplie au cours d'un mois donné.

#### **Article 28-7 | *Bilan en fin de période de référence***

En fin de période de référence, trois cas peuvent se présenter :

- la durée hebdomadaire moyenne de 35 heures de travail effectif, correspondant à 1 607 heures par an, est respectée. Les heures excédentaires en période de haute activité ont compensé les heures manquantes résultant de période de basse activité. Le compte est soldé ;



- le salarié a réalisé sur la période concernée, un horaire moyen hebdomadaire supérieur à 35 heures de travail effectif ou a dépassé les limites prévues par le présent accord. Les heures excédentaires sont considérées comme heures supplémentaires et sont soit rémunérées, soit récupérées au cours du trimestre suivant avec les bonifications, les majorations et les repos compensateurs applicables aux heures supplémentaires ;
- à l’initiative du salarié, et avec l’accord de l’employeur, la rémunération des heures ou jours excédentaires, constatés à l’issue de la période, pourra être versée, en tout ou partie, au compte épargne temps. À cette occasion, un abondement pourra être mis en œuvre par l’entreprise ;
- le salarié a réalisé sur la période concernée un horaire moyen hebdomadaire inférieur à 35 heures de travail effectif. Le volume d’heures non effectué, sous réserve des dispositions relatives à l’activité partielle, est perdu pour l’entreprise, sans incidence sur la rémunération des salariés concernés.

### **Article 28-8 | *Traitement des absences***

En cas d’absence individuelle, les heures qui auraient dû être effectuées par le salarié ce jour-là seront comptabilisées pour l’appréciation du volume horaire total à effectuer sur la période de décompte, afin que l’absence du salarié ne le conduise pas à récupérer les heures perdues du fait de cette absence, à l’exception des cas où la législation autorise cette récupération.

En cas d’absences rémunérées, les jours d’absences seront indemnisés sur la base du salaire mensuel moyen.

En cas d’absence pour maladie, accident du travail ou maternité, en période haute de modulation, une régularisation s’opèrera en fin de période annuelle, sur la base de l’horaire que le salarié aurait dû effectuer s’il avait travaillé (horaire réel) et non sur la base de l’horaire moyen de lissage.

Par ailleurs, dans le cas d’une absence pour maladie, accident du travail ou maternité, le plafond de 1 607 heures déclenchant le paiement des heures supplémentaires doit être réduit de la durée hebdomadaire moyenne applicable dans l’entreprise (et non du nombre d’heures effectuées par les salariés présents, que le salarié n’a pas accomplies en raison de son absence) : les heures supplémentaires effectuées par le salarié absent seront ainsi déterminées par comparaison entre ce seuil spécifique et le nombre d’heures annuelles réellement travaillées.

En cas d’absences ne donnant pas lieu à rémunération ou indemnisation, la rémunération du salarié concerné est réduite proportionnellement à la durée de l’absence.

### **Article 28-9 | *Cas des salariés ne travaillant pas toute la période de référence***

Sauf clause contraire prévue dans le contrat de travail, les salariés entrant en cours de période suivent les horaires en vigueur dans l’entreprise.

Lorsqu’un salarié n’aura pas accompli la totalité de la période de référence, du fait de son entrée ou de son départ de l’entreprise en cours de période de décompte de l’horaire, il sera procédé à une régularisation selon les modalités prévues à l’article 28-7 du présent accord, au prorata de la période de travail effectuée.

En cas d’absences ne donnant pas lieu à rémunération ou indemnisation, la rémunération du salarié concerné est réduite proportionnellement à la durée de l’absence.

En cas de rupture du contrat de travail, la rémunération sera régularisée sur la base des heures effectivement travaillées. Ainsi, sauf en cas de licenciement pour motif



économique, la rémunération ne correspondant pas à du temps de travail effectif sera prélevée sur le solde de tout compte.

Les heures excédentaires par rapport à l'horaire moyen de travail seront indemnisées au salarié avec les majorations applicables aux heures supplémentaires selon les dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

#### **Article 28-10 | Heures excédant la période de décompte**

Le contingent annuel d'heures supplémentaires, dans le cas d'aménagement du temps de travail supérieur à la semaine, est fixé à 190 heures dès la signature du présent accord.

Les heures excédentaires par rapport à l'horaire moyen de travail seront indemnisées au salarié avec les majorations applicables aux heures supplémentaires.

La contrepartie obligatoire en repos constituée en année n devra être prise avant le 31 mai de l'année n+ 1.

#### **Article 28-11 | Contrôle de la durée du travail**

La répartition de la durée du travail est appréciée sur la base d'un horaire collectif indiquant pour chaque journée de travail les heures de début et de fin du travail. Cet horaire est affiché.

Lorsque des salariés sont occupés sur la base d'un horaire nominatif et individuel, la durée du travail de chaque intéressé est décomptée :

- quotidiennement, par tous moyens d'enregistrement (badgeuse, pointeuse, document émargé par chaque salarié et par le chef d'entreprise hebdomadairement ou mensuellement), des heures de début et de fin de chaque période de travail ou par le relevé du nombre d'heures de travail accomplies ;
- chaque semaine, par récapitulation, selon tous moyens, du nombre d'heures de travail accomplies ;
- en tout état de cause, un relevé des repos pris et restant à prendre sur la période est communiqué chaque mois, aux salariés, sur le bulletin de paie ou sur un document annexe.

Au titre de l'article D. 3171-14 du code du travail, les salariés peuvent obtenir une copie des documents de décompte et demander toutes les rectifications utiles. Un exemplaire est tenu à la disposition de l'inspection du travail.

Avant la mise en place de ces moyens d'enregistrement, l'employeur s'assure que ces derniers sont conformes au règlement général sur la protection des données (RGPD) et au traitement des données personnelles des salariés mis en place par l'entreprise.

#### **Article 28-12 | Application**

Les parties ont déterminé les modalités de la suppression du régime des équivalences conformément à l'article 27-1 du présent accord.

#### **Article 28-13 | Temps de travail des cadres**

##### **28-13-1. Catégories de salariés cadres**

###### **a) Les cadres dirigeants**

Les cadres dirigeants tels que définis à l'article L. 3111-2 du code du travail sont exclus des dispositions du présent accord.

###### **b) Les cadres intégrés**

Les cadres intégrés sont soumis à l'horaire collectif de l'entreprise et se voient donc appliquer les modalités d'organisation du temps de travail du présent accord.

### c) Les cadres autonomes

Il s'agit des cadres de niveaux C1 et C2, visés par la convention collective pour lesquels la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et du degré d'autonomie dont ils bénéficient dans l'organisation de leur emploi du temps.

## **28-13-2. Modalités d'aménagement du temps de travail des cadres autonomes**

Pour les cadres définis à l'article 28-13-1 c) du présent accord, il est possible de conclure des conventions de forfait annuel en jours, à condition que le salarié l'ait accepté par la signature d'une convention individuelle de forfait en jours dans son contrat de travail ou par avenant à son contrat de travail.

Conformément à l'article L. 3121-64 du code du travail, cette convention précise les modalités d'aménagement du temps de travail, notamment la période de référence, le nombre de jours compris dans le forfait et la rémunération annuelle correspondante.

Compte tenu du rôle dévolu aux cadres autonomes, leurs heures de présence correspondent aux nécessités de l'organisation du travail et de la surveillance de son exécution. Elles ne peuvent donc être fixées de façon pérenne.

Au cas où les fonctions d'un cadre l'appelleraient fréquemment à travailler pendant les horaires de nuit, ou les jours fériés, ou entraîneraient régulièrement des dépassements individuels d'horaires, sa rémunération et la durée totale annuelle de son travail doivent en tenir compte.

### **28-13-2-1. Période de référence**

Le décompte des jours ou demi-journées travaillées est réalisé sur une période de référence annuelle qui s'entend du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre de l'année N.

### **28-13-2-2. Nombre de jours travaillés**

a) Le nombre de jours travaillés pour cette catégorie de personnels est fixé, pour cinq semaines de congés payés, à 217 jours par an, journée de solidarité comprise.

b) En cas de dépassement du nombre annuel de jours devant être travaillés, le cadre doit bénéficier au cours du premier trimestre de l'année suivante d'un nombre de jours de repos égal au dépassement constaté.

Le nombre de jours devant être travaillés pour l'année considérée ou la période de référence conclue est alors réduit d'autant.

### **28-13-2-3. Temps de repos quotidien et hebdomadaire**

Afin de garantir une amplitude raisonnable de ses journées d'activité, le salarié en forfait jours bénéficie d'un repos quotidien d'une durée de 12 heures consécutives.

Le salarié en forfait jours bénéficie également d'un repos hebdomadaire d'une durée d'une journée entière, en principe le dimanche à laquelle s'ajoute(nt) une journée ou deux demi-journées supplémentaire(s), en principe prise(s) chaque semaine. Dans le cas où l'activité ne permettrait pas la prise de la demi-journée supplémentaire, ou ne la permettrait pas en totalité, le salarié devra néanmoins bénéficier de 36 heures consécutives de repos.

#### **28-13-2-4. Décompte de la durée du travail en journée et demi-journée et fixation du nombre de jours non travaillés (JNT)<sup>[1]</sup>**

Le temps de travail peut être réparti sur certains ou sur tous les jours ouvrables de la semaine et se décompte en journées et demi-journées.

Pour être décomptée comme demi-journée travaillée, la période considérée doit remplir les critères cumulatifs suivants :

- ne pas comporter d’heure de nuit au sens de l’article 30-2 de la présente convention ;
- se terminer au plus tard à 14 heures pour le travail du matin et être suivie d’un repos quotidien d’une durée d’au moins 18 heures ou débuter au plus tôt à 12 heures et être précédée d’un repos quotidien d’une durée d’au moins 18 heures. À défaut, une journée entière travaillée est décomptée.

L’organisation du temps de travail génère au cours de chaque période annuelle de décompte, l’attribution de jours non travaillés (JNT).

En année pleine, le nombre de ces jours non travaillés est calculé comme suit. Nombre de jours calendaires de l’année diminués de :

- 104 jours de repos hebdomadaires ;
- 25 jours ouvrés de congés payés ;
- 217 jours travaillés ;
- X jours fériés qui ne sont pas des jours de repos hebdomadaire.

Les congés supplémentaires légaux et les congés supplémentaires conventionnels pour ancienneté se déduisent du nombre de jours travaillés.

Afin de garantir aux salariés concernés l’effectivité des temps de repos ainsi que le respect de leur vie personnelle et familiale, l’ensemble des jours non travaillés (JNT) devra être pris sur la période de référence.

À défaut, le report des Jours non travaillés sur la période de référence suivante ne sera pas accordé, à l’exception des cas légaux de report obligatoire, ou dans le cas d’un accord express intervenu entre l’employeur et le salarié.

Conformément aux dispositions de l’article L. 3121-59 du code du travail, le salarié qui le souhaite peut, dans le cadre d’un accord écrit avec son employeur, renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d’une majoration de la rémunération de ces jours de travail supplémentaires qui ne peut être inférieure à 10 %. Un avenant à la convention de forfait qui mentionne le taux de majoration est conclu pour l’année en cours.

#### **28-13-2-5. Rémunération**

La rémunération mensuelle de base des salariés bénéficiant d’une convention annuelle en forfait jours est forfaitaire, elle est la contrepartie de l’exercice de leur mission.

Celle-ci est donc indépendante du nombre d’heures de travail effectif accompli durant la période de paie considérée.

Chaque salarié percevra une rémunération annuelle au moins égale au minimum conventionnel calculé à l’année et correspondant à la qualification conventionnelle du salarié. Elle sera versée, chaque mois, par 12<sup>e</sup>, indépendamment du nombre de jours travaillés.

[1] Les jours non travaillés (JNT) peuvent également être dénommés JRTT (Journées de réduction du temps de travail) dans le langage courant.

Le bulletin de paie fera apparaître le nombre de jours fixés dans la convention individuelle de forfait en jours sur l'année ainsi que la rémunération mensuelle de base prévue.

#### **28-13-2-6. Impact des absences, des arrivées et départs en cours de période**

##### *a) Traitement des absences*

Chaque journée ou demi-journée d'absence non rémunérée donne lieu à une retenue proportionnelle sur le montant mensuel de la rémunération.

Cette retenue est calculée sur la base du salaire journalier correspondant au salaire annuel divisé par le nombre de jours de travail, fixé par la convention individuelle de forfait, augmenté des congés payés et des jours fériés chômés.

Les absences ne donnent pas lieu à récupération et sont de nature à réduire le droit à repos supplémentaire (JNT) résultant de l'application du forfait dans les proportions suivantes :

Toute période d'absence de 21 jours ouvrés consécutifs, ou non, entraîne une réduction du nombre de jours non travaillés (JNT) à hauteur d'une journée pour un forfait de 217 jours, journée de solidarité comprise.

Cette réduction est proratisée en fonction du nombre de jours fixé au forfait s'il est inférieur à 217 jours, journée de solidarité comprise.

##### *b) Traitement des arrivées ou des départs en cours de période de référence*

En cas d'arrivée ou de départ du salarié en cours d'année, le nombre de jours travaillés est établi au prorata de la durée de présence du salarié dans l'entreprise, au cours de l'année de référence. Ce nombre est arrondi à l'unité supérieure, s'il y a lieu.

En cas de départ du salarié au cours de la période de référence, le nombre de jours à effectuer jusqu'au départ effectif est évalué en prenant en compte le nombre de jours de congés acquis et pris. Le nombre de jours de repos sera établi au prorata de la période courant du 1<sup>er</sup> janvier jusqu'à la date de fin de contrat.

Il sera procédé à une régularisation dans le cadre du solde de tout compte, en prenant en compte le nombre de jours réellement travaillés (ou assimilés) à ceux payés. Si le compte du salarié est créditeur, une retenue, correspondant au trop perçu, pourra être effectuée sur la dernière paie, dans les limites autorisées par le code du travail. Le solde devra être remboursé mensuellement par le salarié. Si le compte est débiteur, un rappel de salaire lui sera versé.

Dans le cas d'arrivée ou de départ en cours de mois, la rémunération mensuelle brute de base du salarié concerné sera calculée au prorata de son temps de présence durant le mois d'arrivée ou de départ.

#### **28-13-2-7. Modalités de contrôle, d'évaluation et de suivi régulier de la charge de travail**

Afin de garantir l'effectivité des temps de repos et de congé ainsi que le respect de la vie personnelle et familiale des salariés, le forfait annuel en jours s'accompagne d'un suivi du nombre de journées et demi-journées travaillées, du respect du repos quotidien et hebdomadaire ainsi que de la charge de travail. La responsabilité de ce suivi incombe à l'employeur qui en détermine les moyens.

À défaut d'autre moyen offrant des garanties identiques, l'évaluation et le suivi du forfait annuel en jours peut prendre la forme suivante : un document tenu par les salariés concernés et qui récapitule, une fois par mois, le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées, le nombre des journées ou de demi-journées de repos

prises et celles qui restent à prendre. Ce document est signé par le salarié et par l'employeur. Il est conservé par ce dernier pendant trois ans et reste à la disposition de l'inspecteur du travail.

Un état récapitulatif des documents mensuels de suivi de la durée et de l'amplitude du travail est annexé au bulletin de salaire du dernier mois de chaque trimestre.

En outre, l'employeur assure l'évaluation et le suivi régulier de la charge de travail du salarié dans le cadre des entretiens prévus aux articles 28-3-2-7 et 28-3-2-8 du présent accord.

#### **28-13-2-8. Entretien annuel**

Au terme de chaque période de référence, et au moins une fois par an ou sur une période de 12 mois consécutifs, l'employeur prend l'initiative d'un entretien avec le salarié ayant conclu une convention individuelle de forfait jours. Cet entretien peut être indépendant ou simultané à d'autres entretiens sans pouvoir s'y substituer sauf demande expresse du salarié. Il porte sur :

- la charge de travail ;
- l'amplitude de ses journées travaillées ;
- la répartition dans le temps de sa charge de travail ;
- l'organisation du travail dans l'entreprise ;
- l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle et familiale ;
- sa rémunération ;
- la mise en œuvre du droit à la déconnexion ;
- le suivi de la prise des jours non travaillés et des congés.

#### **28-13-2-9. Entretien à la demande du salarié et mesures d'alerte**

En complément des mesures prévues à l'article 28-13-2-7, un entretien peut avoir lieu, à tout moment de l'année, à l'initiative du salarié confronté notamment à des difficultés d'organisation de sa charge de travail impliquant des durées de travail trop importantes.

Cet entretien permet l'expression des difficultés rencontrées et l'examen des causes qui peuvent en être l'origine. Cet entretien permet à l'employeur de définir, avec le salarié, un ajustement de l'organisation de la charge de travail et de l'emploi du temps du salarié, afin de rétablir une durée raisonnable du travail.

Afin de prévenir le renouvellement d'une situation similaire, un compte rendu de cet entretien consigne les causes identifiées de la surcharge de travail et les mesures décidées afin d'y remédier.

Ainsi, les salariés bénéficiaires d'une convention de forfait annuel en jours ont la possibilité d'émettre, par écrit, une alerte auprès de leur responsable hiérarchique direct, lequel recevra le salarié dans les plus brefs délais et, en tout état de cause, dans un délai maximum de 15 jours, sans attendre l'entretien annuel.

#### **28-13-2-10. Modalités d'exercice du droit à la déconnexion**

Afin de garantir un équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée des salariés et, par là-même, assurer une protection de leur santé, il est nécessaire que la charge de travail confiée par l'entreprise et que l'organisation par les salariés de leur emploi du temps soient réalisées dans des limites raisonnables.

a) Équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale

L'utilisation des outils de communication mis à la disposition des salariés bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année doit respecter leur vie personnelle et familiale.

À ce titre, les salariés concernés bénéficient d'un droit à la déconnexion pendant les périodes de repos quotidiens et hebdomadaires, pendant leurs congés et durant les périodes de suspension de leur contrat de travail.

Ce droit à la déconnexion consiste notamment à éteindre et/ou désactiver, en dehors des heures habituelles de travail, les outils de communication mis à leur disposition (le téléphone portable, l'ordinateur portable et la messagerie électronique professionnelle, etc.).

L'exercice du droit à la déconnexion par les salariés ne pourra en aucun cas être sanctionné.

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives rappellent que le respect de l'organisation de cette déconnexion, son effectivité et son efficacité nécessitent :

- l'implication de chacun et l'adhésion de tous ;
- l'exemplarité de la part de l'entreprise et des salariés dans leur utilisation des outils de communication, essentielle pour promouvoir les bonnes pratiques.

#### *b) Contrôle de l'effectivité du droit à la déconnexion*

Sans attendre la tenue de l'entretien annuel, si, compte tenu des principes sur le droit à la déconnexion édictés dans le présent accord, un salarié estime que sa charge de travail ou son amplitude de travail pourrait l'amener à ne pas respecter les règles applicables en matière de durées maximales de travail ou de repos minimum, il doit alerter, sans délai, l'employeur selon les modalités définies à l'article 28-13-2-8 du présent accord.

### **28-13-2-11. Visite médicale de prévention**

Les salariés visés par une convention individuelle de forfait en jours sur l'année ont également la possibilité de solliciter une visite médicale distincte.

Cette visite médicale devra porter sur la prévention des risques du recours à cet aménagement du temps de travail ainsi que sur la santé physique et morale des salariés.

### **Article 29 | *Contingent annuel d'heures supplémentaires***

Le contingent annuel d'heures supplémentaires que l'employeur est autorisé à faire effectuer sans autorisation de l'inspecteur du travail est fixé conformément à l'article 28-10.

Lorsque leur paiement est remplacé en totalité par un repos compensateur, les heures supplémentaires ne s'imputent pas sur le contingent annuel.

Conformément à la loi, les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel ouvrent droit, en plus du paiement des heures aux taux majoré ou du repos compensateur de remplacement, à une contrepartie obligatoire en repos, dont la durée est fixée par l'article L. 3121-38 du code du travail. Si la contrepartie est constituée en repos compensateur, ce repos devra être pris avant le 31 mai de l'année n+1, pour les repos acquis en année n.

Conformément aux dispositions de l'article D. 3121-21 du code du travail, lorsque des impératifs liés au fonctionnement de l'entreprise font obstacle à ce que plusieurs demandes de contrepartie obligatoire en repos soient simultanément satisfaites, les demandes sont départagées selon l'ordre de priorité suivant : les demandes déjà différées, la situation de famille et l'ancienneté dans l'entreprise.

## Article 30 | *Travail de nuit*

### Article 30-1 | *Principes*

Le travail de nuit n'est pas un mode habituel d'organisation du travail en dehors des justifications liées aux impératifs techniques du bon fonctionnement des entreprises. Ces justifications sont liées à :

- la nécessité d'approvisionner le magasin avant son ouverture au public, dans le respect de la sécurité alimentaire et sanitaire et des réglementations restrictives à la circulation des camions de livraison sur la période de travail de jour ;
- la nécessité de mettre les marchandises, notamment alimentaires, en rayon et de préparer le magasin en général, avant son ouverture au public ;
- l'adaptation des horaires d'ouverture à l'accueil du public dans des conditions optimales.

Le comité social et économique, s'il existe, est consulté sur la mise en place, ou l'extension à de nouvelles catégories de salariés, du travail de nuit tel que défini à l'article 30-2-1 du présent accord.

### Article 30-2 | *Définition du travail de nuit*

Tout travail entre 21 heures et 6 heures est considéré comme du travail de nuit par la loi, qui prévoit qu'une autre période de 9 heures consécutives comprises entre 21 heures et 7 heures, et comprenant nécessairement l'intervalle compris entre 24 heures et 5 heures, peut être fixée par accord d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut, après consultation des institutions représentatives du personnel.

Ce type de travail doit rester circonscrit aux nécessités techniques et économiques de bon fonctionnement des entreprises ou établissements et demeurer exceptionnel en dehors de ces justifications.

### Article 30-3 | *Définition du travailleur de nuit*

Est un travailleur de nuit tout salarié majeur, non soumis au régime du forfait en jours, qui durant la période de travail de nuit définie à l'article 30-2 du présent accord :

- soit accomplit, au moins 2 fois par semaine, selon son horaire habituel, au moins 3 heures de nuit de son temps de travail quotidien ;
- soit totalise au moins 270 heures de travail, sur une période quelconque de 12 mois consécutifs.

### Article 30-4 | *Majorations de salaire*

Les heures de travail accomplies pendant la période de travail de nuit définie à l'article 30-2-1 donnent lieu à la majoration de la rémunération, que le salarié qui les effectue, soit travailleur de nuit ou non, et dans les conditions suivantes :

- majoration de 5 % du salaire horaire de base pour toute heure accomplie entre 21 heures et 22 heures ;
- majoration de 20 % du salaire horaire de base pour toute heure accomplie entre 22 heures et 6 heures.

### Article 30-5 | *Dispositions particulières applicables aux travailleurs de nuit*

#### 30-5-1. Recrutement et affectation

L'affectation à un poste de nuit entraînant la qualité de travailleur d'un salarié occupé à un poste de jour, est soumise à l'accord écrit du salarié. Il doit être mentionné au contrat de travail ou faire l'objet d'un avenant.



### **30-5-2. Durée du travail des travailleurs de nuit**

En dehors des dérogations prévues par la loi, la durée quotidienne du travail effectif des travailleurs de nuit ne peut excéder 8 heures et la durée hebdomadaire, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ne peut excéder 40 heures. L'inspecteur du travail peut accorder des dérogations à ces limites en cas de circonstances exceptionnelles fixées par la loi.

### **30-5-3. Repos compensateur des travailleurs de nuit**

Tout travailleur de nuit bénéficie d'un repos compensateur payé et attribué par année civile ou période de 12 mois consécutifs dans les conditions suivantes :

- 1 jour par an proratisé lorsque, selon son horaire habituel, au moins deux fois par semaine, le salarié accomplit 3 heures de son travail quotidien au cours de la période de nuit, sans que le nombre d'heures travaillées de nuit soit égal ou supérieur à 300 ;
- 1 jour ouvré si le nombre d'heures travaillées pendant la période de nuit, au cours de l'année civile ou de la période de 12 mois consécutifs retenue par l'entreprise est compris entre 300 et 900 heures ;
- 2 jours ouvrés si le nombre d'heures travaillées pendant la période de nuit, au cours de l'année civile ou de la période de 12 mois consécutifs retenue par l'entreprise est supérieur à 900 heures et inférieur ou égal à 1 300 heures ;
- 3 jours ouvrés si le nombre d'heures travaillées pendant la période de nuit, au cours de l'année civile ou de la période de 12 mois consécutifs retenue par l'entreprise est supérieur à 1 300 heures.

Ce repos compensateur est pris par journée entière ou demi-journée ou cours de l'année civile ou de la période de 12 mois consécutifs qui suit celle de leur acquisition. La prise de ces repos est fixée suivant les mêmes modalités qu'en matière de prise de congés payés.

### **30-5-4. Organisation des temps de pause**

Les travailleurs de nuit bénéficient d'un temps de pause de 20 minutes consécutives à prendre avant que le salarié ait travaillé 6 heures continues. L'employeur veillera à la bonne gestion des temps de pause. Ceux-ci devront être organisés de façon à permettre au travailleur de nuit de se détendre et de se restaurer.

### **30-5-5. Garanties particulières**

Les garanties liées au statut de travailleurs de nuit en matière de surveillance médicale adaptée, d'affectation à un poste de nuit et de priorité d'accès à un emploi de jour ou de nuit sont réglées conformément aux dispositions du code du travail.

Le travailleur de nuit déclaré inapte par le médecin du travail bénéficie des dispositions de l'article L. 3122-14 du code du travail en matière d'affectation à un poste de jour et rupture du contrat de travail, que cette inaptitude soit définitive ou temporaire.

Conformément aux dispositions légales, la travailleuse de nuit enceinte ou ayant accouché bénéficie de règles spécifiques en matière d'affectation temporaire à un poste de jour et de suspension du contrat de travail.

### **30-5-6. Mesures destinées à favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

L'employeur ne peut se fonder sur la seule considération du sexe ou de la situation de famille pour embaucher ou muter une personne à un poste de travail emportant la qualification de travailleur de nuit.



Il prend les mesures nécessaires pour assurer la formation professionnelle des travailleurs de nuit, afin qu'ils puissent bénéficier, comme les autres salariés, des actions prévues dans le plan de formation de l'entreprise, y compris celles concourant à la mise en œuvre du principe de la formation tout au long de la vie professionnelle.

### **30-5-7. Mesures destinées à favoriser l'articulation de l'activité professionnelle nocturne avec la vie personnelle et l'exercice de responsabilités familiales et sociales**

Tout travailleur de nuit régulier qui souhaite exercer un travail de jour en raison d'obligations familiales impérieuses (garde d'un enfant, prise en charge d'une personne dépendante...) bénéficie d'une priorité pour un emploi similaire ou équivalent.

De même, et conformément aux dispositions de l'article L. 3122-12 du code du travail, le salarié est fondé à refuser son affectation à un poste de nuit s'il justifie que celui-ci est incompatible avec des obligations familiales impérieuses telles que la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement.

La répartition des horaires des travailleurs de nuit fera l'objet d'une attention particulière, afin de faciliter l'articulation de leur activité nocturne avec l'exercice de leurs responsabilités familiales et sociales.

Préalablement au recrutement ou à l'affectation d'un salarié à un poste de travailleur de nuit, l'employeur s'assurera que le salarié concerné dispose d'un moyen de transport pour les trajets aller et retour entre son domicile et son travail.

### **Article 31 | Repos hebdomadaire**

Tous les salariés bénéficient d'un repos hebdomadaire d'une durée minimale d'une journée et demie par semaine. Ce repos doit être donné le dimanche et un autre jour de la semaine.

Toutefois, il est rappelé que tout salarié, quel que soit son organisation du travail, ne pourra être amené à travailler plus de six jours consécutifs par semaine.

Par ailleurs, les salariés qui travaillent le dimanche, dans le cadre de la dérogation de plein droit prévue par l'article L. 3132-13 du code du travail pour les commerces de détail alimentaire, bénéficient chaque semaine d'une journée entière et d'une demi-journée de repos, en principe consécutives.

Dans le cas où le repos d'une journée et d'une demi-journée n'est pas consécutif, le repos de la journée entière doit correspondre à 35 heures consécutives.

À l'exception des salariés recrutés pour travailler essentiellement le week-end, ou du choix d'autres modalités de repos définies d'un commun accord, notamment afin de permettre un nombre supérieur de dimanches travaillés aux salariés qui le souhaitent, les salariés travaillant habituellement dans le cadre de l'article L. 3132-13 du code du travail doivent, en tout état de cause, bénéficier d'un repos de 48 heures consécutives intégrant le dimanche :

- au minimum huit fois dans l'année dès lors qu'ils travaillent habituellement au moins la moitié des dimanches de l'année ;
- au minimum six fois dans l'année dès lors qu'ils travaillent habituellement moins de la moitié des dimanches de l'année.

### **Article 32 | Jours fériés**

Dans l'ensemble du territoire national, les fêtes légales, ci-après désignées sont des jours fériés : 1<sup>er</sup> janvier, lundi de Pâques, 8 mai, jeudi de l'Ascension, lundi de Pentecôte, 14 juillet, 15 août, 1<sup>er</sup> novembre, 11 novembre et 25 décembre. Dans les

départements du concordat, le vendredi saint et le 26 décembre sont également des jours fériés.

Les entreprises devront, en début d'année, informer leurs salariés des cinq jours choisis dans cette liste, qui seront chômés et payés, hors le 1<sup>er</sup> mai qui est un jour férié obligatoirement chômé et payé.

Tout accord d'entreprise ou d'établissement définissant les jours fériés applicables primera sur les présentes dispositions.

Ces jours seront chômés et payés à l'ensemble du personnel sous réserve, pour chaque intéressé, qu'il ait été présent le dernier jour de travail précédent le jour férié ou le premier jour de travail qui lui fait suite, sauf autorisation d'absence préalablement accordée.

Si l'organisation du travail oblige un salarié à travailler un jour férié non-chômé, ou une partie de la journée, celui-ci doit, selon son choix, soit bénéficier d'un repos compensateur d'une durée équivalente, si possible accolé à un jour de repos hebdomadaire, soit être rémunéré pour cette journée de travail.

## **Article 33 | *Travail des jeunes***

### **Article 33-1 | *Durée du travail***

L'emploi des jeunes salariés, apprentis ou stagiaires de moins de 18 ans est régi par les articles L. 3161-1, L. 3162-1 et suivants, L. 3164-1 et L. 6222-4 du code du travail.

Il est notamment précisé que la durée du travail effectif des jeunes salariés, apprentis ou stagiaires, ne peut être supérieure, temps de formation compris à :

- 35 heures par semaine et 8 heures par jour ;
- et 35 heures par semaine et 7 heures par jour pour les jeunes de moins de 16 ans travaillant pendant les vacances scolaires.

Toutefois, des dérogations peuvent être accordées par l'inspecteur du travail dans la limite de cinq heures par semaine et après avis conforme du médecin du travail ou du médecin chargé du suivi médical de l'élève.

La durée du travail des intéressés ne peut en aucun cas être supérieure à la durée quotidienne ou hebdomadaire normale du travail des adultes employés dans l'établissement.

Aucune période de travail ininterrompue ne peut excéder, pour les jeunes travailleurs, une durée maximale de quatre heures et demie, les jeunes travailleurs bénéficient d'un temps de pause d'au moins trente minutes consécutives.

Le repos quotidien est d'au moins 12 heures consécutives et 14 heures consécutives si le jeune a moins de 16 ans.

### **Article 33-2 | *Rémunération***

Par exception aux dispositions des articles D. 3231-3 et D. 4153-3 du code du travail, les abattements prévus pour la rémunération des jeunes salariés (- 20 % pour les jeunes de 16 à 17 ans et -10 % pour les jeunes de 17 à 18 ans) sont supprimés.

À l'issue de la période d'essai, ces abattements sont supprimés, et la rémunération des jeunes salariés est égale à celle des salariés adultes du même niveau de classification.

### **Article 33-3 | *Journée défense et citoyenneté***

Les jeunes salariés âgés de 16 à 18 ans, assujettis à la journée défense et citoyenneté, bénéficient d'une autorisation exceptionnelle d'absence d'une journée dans le

but exclusif de participer à cette journée. Cette autorisation exceptionnelle d'absence n'entraîne pas de perte de rémunération.

## **Article 34 | *Travail à temps partiel***

### **Article 34-1 | *Généralités***

Le temps partiel s'apprécie dans le cadre de la semaine, du mois ou de l'année au regard de la durée légale, conventionnelle ou de celle pratiquée dans l'entreprise ou l'établissement, si ces durées lui sont inférieures.

Sont considérés comme travaillant à temps partiel, les salariés dont la durée du travail est inférieure à la durée légale ou conventionnelle du travail. Ces derniers bénéficient des mêmes droits légaux et conventionnels que les salariés à temps complet.

#### **34-1-1. Contrat de travail ou avenant écrit**

Le contrat de travail à temps partiel doit impérativement faire l'objet d'un contrat de travail écrit ou d'un avenant, conforme à l'article L. 3123-6 du code du travail qui mentionne notamment :

- la qualification du ou de la salarié(e) ;
- les éléments de la rémunération ;
- la durée hebdomadaire ou mensuelle du travail, lorsque la durée du travail est répartie à la semaine ou au mois ;
- les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée seront communiqués par écrit au salarié ou à la salariée ;
- les cas dans lesquels une modification de la répartition des horaires peut avoir lieu et la nature de cette modification ;
- les conditions de recours aux heures complémentaires ainsi que leur nombre maximum ;
- la convention collective appliquée dans l'entreprise.

Le contrat ou l'avenant doit, également, préciser la répartition de la durée de travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois.

#### **34-1-2. Rémunération des salariés à temps partiel**

Les salariés à temps partiel seront traités selon les principes relatifs à la rémunération des salariés à temps plein dans le respect des règles de proportionnalité.

## **Article 34-2 | *Durée hebdomadaire de travail des salariés à temps partiel***

### **34-2-1. Durée minimale hebdomadaire**

Conformément aux dispositions de l'article L. 3123-27 du code du travail, la durée minimale de travail des salariés à temps partiel est fixée à 24 heures par semaine, ou l'équivalent mensuel ou l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif pris en application de l'article L. 3121-44 du code du travail.

### **34-2-2- Dérogations à la durée minimale**

Une durée contractuelle inférieure à la durée minimale prévue à l'article 34-2-1 du présent accord peut, par exception, et conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, être convenue dans les cas suivants :

- sur demande écrite et motivée des salariés lorsqu'ils ont à faire face à des contraintes personnelles, ou pour leur permettre un cumul d'activités afin d'atteindre au moins la durée minimale légale ;

- pour les étudiants âgés de moins de 26 ans titulaires de la carte d'étudiant ou d'un certificat de scolarité en cours de validité à la date d'effet du contrat. Dans ce cas, la durée du travail doit être compatible avec la poursuite des études ;
- pour les contrats de travail conclus dans le cadre de remplacements de salariés absents ;
- pour les contrats de travail d'une durée au plus égale à 7 jours.

#### **Article 34-3 | Période d'interruption au cours de la même journée**

Au cours d'une même journée, les horaires d'un ou d'une salarié(e) à temps partiel ne doivent comporter qu'une interruption d'activité qui ne peut être supérieure à 2 heures. Néanmoins, une interruption au maximum de 3 heures est possible si elle est justifiée par la fermeture quotidienne du point de vente.

En cas d'interruption d'activité supérieure à 2 heures, l'employeur doit prévoir une contrepartie sous forme d'une indemnité forfaitaire par heure de dépassement, correspondant au minimum garanti.

Cependant, l'employeur doit garantir une période minimale de travail continu de 3 heures par jour.

#### **Article 34-4 | Heures complémentaires**

Dans le contrat de travail, l'employeur peut prévoir la possibilité de recourir à des heures complémentaires. Toutefois, le nombre de ces heures ne peut excéder le tiers de la durée prévue dans le contrat de travail en cours au moment de la réalisation de ces heures complémentaires.

Le recours à ces heures complémentaires n'est possible que si le contrat de travail ou l'avenant :

- mentionne expressément la possibilité de recourir à ces heures ;
- et fixe le nombre maximum d'heures complémentaires pouvant être réalisées par le ou la salarié(e).

Ces heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail effectuée à un niveau égal ou supérieur à celui de la durée de travail légale ou conventionnelle.

Ces heures complémentaires sont majorées conformément aux dispositions légales en vigueur, à savoir :

- 10 % pour les heures effectuées dans la limite d'un dixième de la durée hebdomadaire, mensuelle ou annuelle prévue dans le contrat de travail ;
- 25 % pour les heures complémentaires effectuées au-delà.

Ces heures et leurs majorations doivent être payées.

L'employeur doit respecter au minimum 3 jours ouvrés pour informer le ou la salarié(e) qu'il ou elle effectuera des heures complémentaires au-delà des limites fixées par le contrat. Dans le cas contraire, le salarié peut refuser sans que ce soit un motif de licenciement.

#### **Article 34-5 | Modification de la répartition des horaires dans une période inférieure ou égale à la semaine**

En présence d'une clause fixant des horaires quotidiens fixes, l'employeur peut prévoir dans le contrat de travail une clause précisant dans quelle mesure l'horaire du ou de la salarié(e) peut varier, mais également les cas pour lesquels il entend recourir à cette possibilité.

En dehors de ces modalités prévues dans le contrat de travail, le ou la salarié(e) peut refuser une modification de la répartition des horaires.

Pour modifier la répartition des horaires, l'employeur doit respecter un délai de prévenance de 7 jours ouvrés.

Ce délai de prévenance peut être ramené à 3 jours ouvrés en cas de maladie d'un ou d'une salarié(e), de baisse non prévisible de travail ou d'accroissement de travail. En contrepartie, chaque heure réorganisée fait l'objet d'une rémunération au taux horaire contractuel majoré de 10 % ou donne droit à un repos compensateur équivalent à 10 %.

Dans le cadre de cet article, la semaine est définie comme la période qui s'étend du lundi à 0 heure au dimanche 24 heures.

### **Article 34-6 | *Temps partiel aménagé sur une période supérieure à la semaine***

Conformément à l'article L. 3121-41 du code du travail et aux modalités définies à l'article 28 du présent accord, l'employeur peut mettre en place un aménagement du temps partiel sur une période supérieure à la semaine selon les dispositions suivantes.

Le temps partiel aménagé sur tout ou partie de l'année permet à l'entreprise de s'adapter, dans certaines limites, aux variations de l'activité et aux fluctuations de la clientèle.

Il peut s'appliquer à tous les salariés concernés.

Avec l'accord express du ou de la salarié(e), les entreprises ou établissements peuvent faire varier la durée du travail hebdomadaire ou mensuelle fixée dans le contrat de travail à temps partiel sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année.

L'employeur peut aménager :

- l'horaire hebdomadaire des salariés à temps partiel de plus ou moins un tiers, à condition de leur garantir une durée hebdomadaire d'au minimum 24 heures par semaine ;
- l'horaire mensuel de plus ou moins un tiers à condition de garantir aux salariés au minimum 104 heures par mois.

En outre, l'employeur doit garantir au minimum 3 heures de travail pendant les jours travaillés.

### **Article 34-7 | *Priorité d'accès aux emplois à temps complet ou d'une durée hebdomadaire supérieure***

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet, ou accroître leur temps de travail dans le magasin ou sur le site sur lequel ils sont affectés, bénéficient d'une priorité pour l'attribution d'un emploi de la même catégorie professionnelle ou un emploi équivalent.

Les salariés à temps partiel pourront bénéficier d'un emploi à temps complet non équivalent, sous réserve que le ou la salarié(e) remplisse les conditions de qualification ou de compétences requises.

Les salariés qui souhaitent bénéficier de cette priorité en informent leur employeur par écrit, soit par lettre recommandée avec accusé de réception, soit par simple lettre remise en main propre contre décharge.

L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants avant que ceux-ci ne soient ouverts à candidature externe.

Le salarié a 7 jours francs pour répondre à son employeur.

Si plusieurs salariés ont fait valoir cette priorité pour le même poste, il appartient à l'employeur de leur communiquer les critères objectifs qu'il a pris en considération pour déterminer ses choix ; le niveau de compétence du ou de la salarié(e) étant le critère essentiel.

## **Article 34-8 | *Avenants temporaires « compléments d'heures »***

### **34-8-1. Principe**

La durée du contrat de travail à temps partiel peut être temporairement modifiée à la hausse (notamment pour répondre à un surcroît temporaire d'activité, au remplacement d'un salarié absent, à l'exercice d'une mission particulière et limitée dans le temps...).

Cette modification est opérée dans le cadre d'un avenant au contrat de travail qui traduit le choix conjoint de l'entreprise et du salarié de majorer temporairement la durée contractuelle du travail sans que les heures correspondantes à cette majoration ne constituent des heures complémentaires.

Le caractère temporaire de l'avenant ne transforme pas la nature du contrat à durée indéterminée en contrat à durée déterminée.

Pour les étudiants, la priorité sera donnée aux emplois du temps scolaires/d'études pour la reprise aux conditions contractuelles initiales. Tous refus d'avenants temporaires « complément d'heures » ne pourra faire l'objet d'une sanction contre le salarié.

### **34-8-2 – Mise en œuvre**

Les salariés à temps partiel peuvent demander par écrit à l'employeur de se voir proposer prioritairement les compléments d'heures temporairement disponibles correspondant à leur qualification et compatibles avec leurs horaires de travail. Dans ce cas, l'employeur est tenu de leur proposer les heures disponibles correspondantes avant de recourir à une embauche externe.

Hors les avenants prévus pour le remplacement de salariés absents nommément désignés, le nombre d'avenants temporaires « compléments d'heures », conclus avec un même salarié, est légalement limité à huit par an, quelle que soit la durée de chacun de ces avenants.

En outre, l'employeur doit s'attacher également à attribuer ces compléments d'heure avec équité et à ne pas les réserver aux mêmes salariés.

À tout moment, le salarié concerné peut informer l'employeur qu'il ne souhaite plus se voir proposer de compléments d'heures. De même, tout refus d'avenants temporaires « compléments d'heures » ne pourra faire l'objet d'une sanction à l'encontre du salarié.

L'avenant temporaire permet au salarié de n'accepter que les demandes compatibles avec ses propres contraintes. C'est pourquoi, il ne peut, en aucun cas, être tenu de l'accepter. Son refus ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Pour les étudiants, la priorité sera donnée aux emplois du temps scolaires ou d'études pour la reprise aux conditions contractuelles initiales.

### **34-8-3. Formes**

L'avenant « compléments d'heures » au contrat de travail à temps partiel indique la nouvelle durée contractuelle de travail ainsi que ses dates de prise d'effet et de fin. Il précise qu'à l'issue de la période ainsi définie, la durée contractuelle antérieure reprend effet, sauf intervention d'un nouvel avenant.

Lorsque l'avenant n'a pas pour effet de porter la nouvelle durée contractuelle du travail au niveau du temps complet, il indique la répartition des heures entre les jours de la



semaine ou les semaines du mois, et peut prévoir que des heures complémentaires peuvent être effectuées au-delà de la nouvelle durée contractuelle. Ces heures complémentaires obéissent aux règles définies à l'article 35-4 à l'exception de leur taux de majoration qui est légalement fixé à 25 %, y compris dans la limite du dixième de la durée hebdomadaire, mensuelle ou annuelle prévue au contrat de travail.

#### **Article 34-9 | *Information des représentants du personnel***

Le comité social et économique de l'entreprise, s'il existe, est informé, au moins une fois par an, sur la politique de l'entreprise à l'égard de l'emploi des salariés à temps partiel et ses perspectives d'évolution.

À cet effet, dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, l'employeur remet au comité social et économique, un bilan sur le travail à temps partiel portant notamment sur le nombre, le sexe et la qualification des salariés concernés, le nombre de demandes individuelles de dérogation à la durée minimale prévues par l'article L. 3123-27 du code du travail ainsi que les horaires de travail à temps partiel pratiqués.

#### **Article 34-10 | *Heures de délégation***

Conformément à l'article L. 3123-29 du code du travail, les heures de délégation des salariés à temps partiel sont identiques à celles des salariés à temps complet.

Sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3123-14 du code du travail, le temps de travail mensuel ne peut être réduit de plus d'un tiers par l'utilisation du crédit d'heures auquel ils peuvent prétendre pour l'exercice de leurs mandats. Le solde éventuel peut être utilisé en dehors des horaires de travail.

#### **Article 35 | *Compte épargne temps***

Conformément à la législation en vigueur, tout salarié peut cumuler des droits à congés et repos rémunérés sur le compte épargne temps afin d'indemniser en tout ou partie un congé.

L'ouverture de ce compte est une démarche strictement volontaire du salarié, sans condition d'ancienneté et suppose l'accord de l'employeur.

Le congé devra être pris dans un délai de 5 ans (ou 10 ans pour les parents d'enfant âgé de moins de 16 ans, ou pour les personnes ayant un parent dépendant ou âgé de plus de 75 ans) à compter du jour où le salarié a accumulé dans le compte épargne temps un nombre de jours égal à la durée minimale qui est de 2 mois.

#### **Article 35-1 | *Alimentation du compte épargne temps***

Le compte épargne temps est alimenté dans les conditions prévues aux articles L. 3151-2 et L. 3152-2 du code du travail.

Cependant le report des congés payés est limité à 6 jours par an. Il en est de même pour les jours de repos issus de la réduction du temps de travail (RTT).

#### **Article 35-2 | *Indemnisation des congés***

Les jours de congés que le salarié a accumulé sur le compte épargne temps sont indemnisés en fonction du salaire horaire de base du salarié en vigueur au moment de la prise de congés.

#### **Article 35-3 | *Utilisation du compte épargne temps***

L'autorisation d'utilisation du compte épargne temps sera automatiquement accordée, sous la seule réserve du respect d'un délai de prévenance, lié à la durée du congé souhaité, tel que prévu par le code du travail ou la convention collective.

À défaut de précision dans le code du travail, le délai de prévenance est de :

- 1 mois pour un congé ne dépassant pas 2 semaines ;
- 3 mois pour un congé d’une durée supérieure ;
- sauf accord plus favorable de l’employeur.

En cas de demande d’un congé qui perturberait le fonctionnement de l’entreprise, l’employeur peut demander que ce congé soit reporté dans la limite de 3 mois.

#### **Article 35-4 | *Gestion du compte épargne temps***

L’employeur doit faire mentionner sur le bulletin de paie, ou sur un document annexe remis au salarié :

- le nom du congé indemnisé ;
- les droits utilisés au titre du mois considéré ;
- le montant de l’indemnité correspondante.

L’employeur peut opter pour une gestion du compte épargne temps en heures ou en jours.

#### **Article 35-5 | *Statut du salarié en congé***

**35-5-1. Retour anticipé du salarié** – Le salarié ne pourra réintégrer l’entreprise de façon anticipée qu’avec le consentement de l’employeur.

**35-5-2. À l’issue du congé** – Le salarié doit retrouver son emploi ou un emploi similaire à rémunération égale.

#### **Article 35-6 | *Cessation du compte épargne temps***

##### **35-6-1. Rupture du contrat**

En cas de rupture du contrat de travail, le salarié perçoit une indemnité compensatrice d’un montant correspondant aux droits acquis dans le cadre du compte épargne temps.

L’indemnité est égale au produit du nombre d’heures inscrites au compte épargne temps par le salaire horaire de base du salarié en vigueur au moment de la rupture du contrat de travail.

##### **35-6-2. Monétisation du compte épargne-temps à l’initiative du salarié**

Le salarié peut renoncer à son compte épargne-temps dans les mêmes cas que ceux qui autorisent le déblocage anticipé des droits au titre du régime général de participation prévus à l’article R. 3324-21-1 du code du travail.

La renonciation est notifiée par écrit à l’employeur avec un délai de prévenance de 3 mois.

##### **35-6-3. Modifications de la situation juridique de l’employeur visées à l’article L. 1224-1 du code du travail**

Le transfert du compte épargne-temps, annexe au contrat de travail, est automatique dans les cas de modifications de la situation juridique de l’employeur visés par l’article L. 1224-1 du code du travail.

#### **Article 36 | *Co-investissement formation***

Les organisations syndicales d’employeurs et les organisations syndicales de salariés reconnaissent un droit à la formation pour chaque salarié. Le chef d’entreprise est tenu d’adapter les compétences de ses salariés à l’évolution de leurs emplois. Le temps de formation passé dans ce cadre est assimilé à du travail effectif.



En revanche, lorsque les formations permettent d'approfondir les compétences personnelles des salariés, sans lien direct avec l'emploi occupé, la formation peut se dérouler en dehors du temps de travail, dans le cadre du co-investissement. Cette possibilité n'est ouverte qu'avec l'accord du salarié dans la limite d'un contingent de 30 heures par an.

L'entreprise organise et finance la formation.

Les jours de repos liés à la réduction du temps de travail, dans la limite de 10 par an, peuvent être utilisés pour cette formation, sous réserve de l'accord écrit du salarié.

Un livret de formation est émargé par le salarié à l'occasion de chaque session de formation et remis au salarié à la fin de son contrat de travail. »

#### **Article 4 | Entreprises de moins de cinquante salariés**

Le présent accord est applicable à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, qui n'ont pas conclu d'accord collectif sur le même objet. Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Toutefois, elles précisent que le présent accord prend en compte les spécificités de ces entreprises s'il y a lieu.

#### **Article 5 | Suivi de l'accord**

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives assurent, chaque année, le suivi de la mise en œuvre du présent accord en CPPNI, notamment l'évolution de la situation des salariés à temps partiel dans les entreprises du commerce de détail alimentaire non spécialisé, en fonction des données recueillies par la branche, notamment dans le cadre de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Dans le cadre de ce suivi, en cas d'évolution des dispositions légales et/ou réglementaires nécessitant des modifications ou des aménagements du présent accord, elles conviennent de se réunir rapidement, en CPPNI, afin d'examiner toute modification utile, à la mise en conformité du texte.

#### **Article 6 | Durée et entrée en vigueur**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet à partir du jour qui suit son dépôt auprès des services compétents.

Une demande d'extension sera adressée au ministère du travail.

#### **Article 7 | Publicité et formalités de dépôt**

Le présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires.

Après avoir été notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail alimentaire non spécialisé, il est déposé auprès de la direction générale du travail, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

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

## **Article 8 | Révision et dénonciation**

Les organisations signataires de l'accord, ou ayant adhéré à l'accord, peuvent demander à tout moment sa révision, conformément aux dispositions de l'article 3 de la convention collective nationale du commerce de détail alimentaire non spécialisé (IDCC 1505).

Il pourra également être dénoncé dans les conditions prévues par l'article 4 de la convention collective et des dispositions légales en vigueur.

## **Article 9 | Adhésion**

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement peuvent adhérer au présent accord ultérieurement.

Cette adhésion est valable à partir du jour qui suit celui de la notification de l'adhésion aux signataires de la présente convention et du dépôt à la direction générale du travail, conformément aux dispositions réglementaires prévues par les articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

*Fait à Paris, le 17 janvier 2023.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3261 | Convention collective nationale

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

**Accord du 23 février 2023**  
relatif aux salaires

NOR : ASET2350284M

IDCC : 1611

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

**DMA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FO ;**

**FILPAC CGT ;**

**F3C CFDT ;**

**FPT CFTC ;**

**IP CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) des entreprises de logistique de communication écrite directe s'est réunie le 8 février puis le 23 février 2023 pour examiner la revalorisation des salaires minima conventionnels applicables au secteur relevant de l'IDCC 1611 dans le cadre de la politique salariale 2023.

En préalable à la fixation du nouveau barème, les partenaires sociaux ont partagé une analyse de la situation économique et sociale du secteur à partir d'une part des remontées des entreprises et d'autre part de celles procédant des représentants syndicaux, conscients notamment des contraintes qui pèsent sur les entreprises et sur les salariés.

Chacun a pris la mesure de l'incertitude qui pèse sur le marché du routage dans un contexte récessif où il est complexe de faire des prévisions. Les tensions sur les matières premières conjuguées à la crise énergétique et au déclin du secteur postal ont lourdement pesé en effet sur les entreprises de routage en 2022 et continueront en 2023 à obérer les résultats des entreprises.

Il a été rappelé que les entreprises du secteur (composé essentiellement de TPE/PME) ont accompagné leurs salariés tant sur la question de l'emploi et des compétences qu'au travers de leur politique de rémunération pour fidéliser leurs collaborateurs.

Les signataires rappellent que le présent accord s'applique à toutes les entreprises et qu'aucun salarié ne doit être rémunéré en-dessous du salaire minimum correspondant à son groupe et à son échelon.

Ils entendent aussi rappeler que les politiques de rémunération doivent être guidées par les principes généraux d'égalité impliquant que les entreprises sont tenues de garantir, pour un même travail, une égalité de traitement entre hommes et femmes, ce principe portant tant sur les objectifs que sur les éléments composant la rémunération qui doivent être établis selon des normes identiques.

Compte tenu des spécificités de la branche composée 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 du présent accord.

C'est sur cette base qu'il est conclu entre :

La DMA Data & Marketing Association France et les organisations syndicales signataires,

Une revalorisation des minima mensuels conventionnels à compter du 1<sup>er</sup> avril 2023 de :

- 2,5 % sur les minima des groupes III (de G à A) et ;
- 1 % sur les minima des groupes II (de C à A) et I (de G à A).

La nouvelle grille des salaires minima sera applicable à compter du 1<sup>er</sup> avril 2023.

Salaires minima conventionnels			
		Salaire horaire	Salaire mensuel 151,67 conventionnel
Cadres	Groupe I-A		5 227,20 €
	Groupe I-B		4 576,36 €
	Groupe I-C		4 067,84 €
	Groupe I-D		3 905,13 €
	Groupe I-E		3 132,52 €
	Groupe I-F		3 050,88 €
	Groupe I-G		2 949,18 €
AMT	Groupe II-A		2 847,50 €
	Groupe II-B		2 644,11 €
	Groupe II-C		2 542,42 €
Employé-ouvriers	Groupe III-A	15,66 €	2 375,48 €
	Groupe III-B	14,31 €	2 170,67 €
	Groupe III-C	13,04 €	1 977,33 €
	Groupe III-D	12,30 €	1 865,97 €
	Groupe III-E	11,92 €	1 808,62 €
	Groupe III-F	11,56 €	1 753,59 €
	Groupe III-G	11,45 €	1 736,57 €
	Groupe III-H <sup>[*]</sup>	11,27 €	1 709,28 €
[*] Smic à la date de la révision des minima.			

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.

Compte tenu du climat d'incertitude quant à la situation économique qui pèse tant sur les entreprises que sur les salariés, les parties sont par ailleurs convenues d'une clause de revoyure au mois de juin 2023.

*Fait à Paris, le 23 février 2023.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant du 12 janvier 2023**

à l'avenant du 3 octobre 2022  
relatif à la reconversion ou la promotion par alternance (« Pro-A »)

NOR : ASET2350293M

IDCC : 1760

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

**JAF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC ;**

**FGTA FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent avenant a pour objet de préciser l'avenant du 3 octobre 2022 qui modifie l'accord relatif à la reconversion ou la promotion par alternance (« Pro-A ») dans la branche des jardinerie graineteries en date du 13 avril 2022.

L'avenant du 3 octobre 2022 à l'accord du 13 avril 2022 relatif à la reconversion ou la promotion par alternance (« Pro-A »), est ainsi modifié :

À la suite de l'article 4 est inséré un nouvel article 5 ainsi rédigé :

**« Article 5 | Stipulations spécifiques pour les 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 ou justifie de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visés par l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille. »

*Fait à Paris, le 12 janvier 2023.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3056 | Convention collective nationale

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

**Avenant n° 4 du 21 octobre 2022**

à l'accord du 30 juin 2016  
relatif au repos dominical et à la fermeture des magasins (Gironde)

NOR : ASET2350296M

IDCC : 1880

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

**CRNAEM Gironde,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FEC – FO ;**

**UD CFDT ;**

**UD CFTC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Conformément aux dispositions de l'article 3 de l'accord du 30 juin 2016 modifié par l'avenant 3 du 6 novembre 2020, relatif au repos dominical et la fermeture des magasins d'ameublement et d'équipement la maison le dimanche en Gironde, et de son article 6, la commission de suivi s'est déroulée le vendredi 21 octobre 2022 dans les locaux de la direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités de Gironde.

Cette dernière a été amenée à discuter du calendrier des possibilités d'ouvertures pour les deux autres dimanches collectivement définis chaque année.

**Article 1<sup>er</sup> | Les deux autres dimanches pour 2023**

Outre les 5 dimanches définis par l'article 3 de l'accord du 30 juin 2016 tel qu'issu de l'avenant 3 du 6 novembre 2020, les deux autres dimanches collectivement définis pour 2023 sont :

Le deuxième dimanche des soldes d'hiver – Dimanche 22 janvier 2023.

Le premier dimanche du mois de décembre – Dimanche 3 décembre 2023.

**Article 2 | Dispositions particulières**

Il est rappelé que selon les dispositions de l'article 3 de l'accord départemental du 30 juin 2016 modifié par l'avenant n° 3 du 6 novembre 2020, sont notamment possibles à l'ouverture les deux dimanches de décembre qui précèdent immédiatement Noël.

Mais attendu qu'en 2023, le premier dimanche qui précède immédiatement Noël est le dimanche 24 décembre 2023, il est convenu entre les parties que :

Lorsque que l'un des deux dimanches qui précèdent immédiatement Noël correspond à la veille de Noël, il est entendu que les deux dimanches possibles à l'ouverture seront ceux qui précèdent immédiatement Noël à l'exclusion du 24 décembre.

### **Article 3 | Calendrier récapitulatif 2023**

En conséquence pour 2023, les dimanches possibles à l'ouverture seront :

- le premier dimanche des soldes hiver – dimanche 15 janvier 2023 ;
- le deuxième dimanche des soldes d'hiver – dimanche 22 janvier 2023 ;
- le dimanche qui suit la rentrée scolaire – dimanche 3 septembre 2023 ;
- le dimanche qui suit le Black Friday – dimanche 26 novembre 2023 ;
- les trois dimanches du mois de décembre suivants : dimanche 3 décembre 2023, dimanche 10 décembre 2023, dimanche 17 décembre 2023.

### **Article 4 | Durée. Dépôt**

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée concomitante à l'année 2023.

Il sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives et un exemplaire du présent avenant sera remis à la direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités de Gironde par la chambre départementale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison de la Gironde.

Il sera déposé à la direction générale du travail, service dépôt, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, de même qu'au greffe du conseil de prud'hommes de Bordeaux, par la chambre départementale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison de la Gironde.

La partie la plus diligente saisira Monsieur le préfet de la Gironde, à l'effet de consacrer les dispositions ci-dessus par un arrêté.

*Fait à Bordeaux, le 21 octobre 2022.*

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3298 | Convention collective nationale

IDCC : 2104 | **THERMALISME**

Brochure n° 3307 | Convention collective nationale

IDCC : 2264 | **HOSPITALISATION PRIVÉE**

### **Accord du 15 décembre 2022**

relatif au régime de complémentaire santé pour les établissements thermaux

NOR : ASET2350299M

IDCC : 2104, 2264

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

**SYNERPA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FSS CFDT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Le présent accord a pour objet de reconduire le régime conventionnel de couverture de frais de santé pour les établissements thermaux. Ce régime était initialement instauré par l'accord de branche du 24 novembre 2015 attaché à la convention collective du thermalisme (IDCC 2104).

Les partenaires sociaux ont souhaité pérenniser ce régime en recommandant trois organismes assureurs, choisis au terme d'une procédure transparente de mise en concurrence, pour assurer la couverture des garanties de complémentaire santé.

Cette recommandation se traduit par la conclusion de contrats de garanties collectives auprès des trois assureurs recommandés ayant effectué une réponse commune et réunis dans une coassurance. Le dispositif contractuel est également complété par le protocole technique et financier et par le protocole de gestion administrative conclus dans les mêmes conditions. Les modalités de gestion sont précisées dans le contrat d'assurance collective.

### **Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application du régime de complémentaire santé**

Les dispositions du présent accord concernent exclusivement les établissements thermaux tels que définis par l'article R. 1322-52 du code de la santé publique dans le cadre de la convention collective nationale de l'hospitalisation privée qui regroupe depuis la signature de l'accord

de champ du 14 mars 2019, complété par l'avenant du 8 juillet 2020, les champs d'application de la convention collective nationale du thermalisme (IDCC 2104) et de la convention nationale de l'hospitalisation privée du 18 avril 2002 et son annexe du 10 décembre 2002 concernant les établissements privés accueillant des personnes âgées (IDCC 2264).

Les établissements privés de diagnostic et de soins et les établissements d'hébergement pour personnes âgées ne sont pas concernés par le présent accord.

## **Article 2 | Bénéficiaires de la garantie**

### **Article 2-1 | Bénéficiaires à titre obligatoire**

Sous réserve de relever d'un des cas de dispense d'affiliation visés à l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale, ou d'un des cas de dispense légale d'affiliation prévu à l'article D. 911-2 dudit code, tous les salariés bénéficient obligatoirement de la couverture dite « socle conventionnel » telle que visée à l'article 7.

### **Article 2-2 | Cas dérogatoires**

Par dérogation au caractère obligatoire, et conformément aux dispositions de l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale, peuvent à leur initiative se dispenser d'affiliation au présent régime frais de santé complémentaire en fournissant annuellement à leur employeur les justificatifs correspondants :

- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'au moins 12 mois, à condition de justifier par écrit d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;
- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;
- les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;
- les salariés bénéficiaires de la complémentaire santé solidaire. Sous réserve de justification, la dispense ne peut jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ;
- les salariés couverts par une assurance individuelle de frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. La dispense ne peut jouer que jusqu'à l'échéance du contrat individuel ;
- les salariés qui bénéficient par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit, d'une des couvertures fixées par arrêtés par le ministre de la sécurité sociale, sous réserve de le justifier chaque année.

Les salariés mentionnés ci-dessus devront formuler expressément et par écrit leur volonté de ne pas adhérer au régime auprès de leur employeur. Ils seront tenus de communiquer à leur employeur une fois par an les informations permettant de justifier de leur situation. À défaut d'écrits et de justificatifs adressés à l'employeur, ils seront obligatoirement affiliés au socle conventionnel obligatoire du régime. Les salariés qui auront exprimé leur volonté de ne pas adhérer au régime seront informés par l'employeur des conséquences de leur demande de dispense d'affiliation.

## **Article 3 | Amélioration de la couverture frais de santé**

Afin d'améliorer le niveau de couverture prévu par le régime de base conventionnel, les salariés peuvent adhérer individuellement auprès de l'organisme assureur à un complément de garantie.

À cet effet, les partenaires sociaux ont négocié deux garanties complémentaires permettant ce choix via deux options à adhésion facultative :

- « option complémentaire 1 » ;
- « option complémentaire 2 ».

La cotisation finançant l'amélioration de la couverture des frais de santé du salarié, via ces deux options, est à la charge exclusive de ce dernier.

#### **Article 4 | *Maintien des garanties frais de santé en cas de rupture du contrat de travail***

##### **Article 4-1 | *Mutualisation de la portabilité de couverture en cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage***

Conformément à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, l'ancien salarié et le cas échéant ses ayants droit, sous réserve de produire les justificatifs requis auprès de l'organisme assureur, bénéficie du maintien du régime frais de santé dans les mêmes conditions que les salariés en activité, c'est-à-dire y compris le cas échéant l'option souscrite, en cas de rupture du contrat de travail non consécutive à une faute lourde, et ouvrant droit à l'assurance chômage.

Le maintien des garanties prend effet à compter de la date de cessation du contrat de travail pour une durée égale à celle de l'indemnisation du chômage dans la limite de la durée du dernier contrat de travail, ou le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont successifs chez le même employeur. Cette durée ne peut excéder 12 mois.

Le droit à la portabilité est subordonné au respect de l'ensemble des conditions fixées par les dispositions légales et par les éventuelles dispositions réglementaires prises pour leur application.

Ce maintien des garanties est financé par un système de mutualisation intégré aux cotisations du régime de complémentaire santé des salariés en activité. Ainsi, les anciens salariés bénéficiaires du dispositif ne devront acquitter aucune cotisation supplémentaire à ce titre.

Ce maintien temporaire visé ci-avant est applicable dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficient effectivement, dans le cadre d'une extension facultative, de la couverture frais de santé à la date de la cessation du contrat de travail.

##### **Article 4-2 | *Maintien de la couverture de complémentaire santé en application de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite loi Evin***

En application de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, la couverture de complémentaire santé sera maintenue par l'organisme assureur dans le cadre d'un nouveau contrat, sans condition de période probatoire ni d'examens ou questionnaires médicaux, au profit des personnes suivantes :

- anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, sans condition de durée, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail, ou le cas échéant, dans les 6 mois suivant l'expiration de la période de portabilité dont ils bénéficient ;
- personnes garanties du chef de l'assuré décédé, pendant une durée minimale de 12 mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois suivant le décès.

L'obligation de proposer le maintien de la couverture de complémentaire santé à ces anciens salariés (ou à leurs ayants droit en cas de décès de l'assuré) dans le cadre de l'article 4 de la

loi Evin, dont les modalités tarifaires sont fixées par décret, incombe à l'organisme assureur, et l'employeur n'intervient pas dans le financement de cette couverture. La cotisation est à la charge exclusive des bénéficiaires.

Les garanties maintenues sont celles dont bénéficiaient le salarié et ses ayants droit, lorsque les extensions sont souscrites, au moment de la cessation de son contrat de travail ou à la cessation du maintien temporaire des garanties visées ci-avant au point 2 (portabilité).

## **Article 5 | Assureurs recommandés**

Sont recommandés de manière conjointe, suite à une réponse effectuée en commun, pour assurer les garanties du régime de complémentaire santé les organismes suivants :

APICIL Prévoyance : institution de prévoyance régie par le titre III du livre IX du code de la sécurité sociale, enregistré au répertoire SIRENE n° 321 862 500, dont le siège social est situé au 38, rue François-Peissel, 69300 Caluire et Cuire.

Mutuelle MUTAMI : mutuelle régie par les dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée au répertoire SIRENE sous le numéro 776 950 677, dont le siège est situé 70, boulevard Matabiau, BP7051, 31069 Toulouse Cedex 7.

SOLIMUT Mutuelle de France : mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée au répertoire SIRENE, sous le numéro 383 143 617, dont le siège social est sis Castel Office, 7, quai de la Joliette, 13002 Marseille.

## **Article 6 | Financement des garanties frais de santé**

### **Article 6-1 | Cotisation des salariés**

Les salariés acquittent obligatoirement la cotisation « salarié isolé » pour la part leur incombant.

Parallèlement à leur couverture obligatoire, les salariés ont la possibilité de couvrir leurs ayants droit (enfant(s) et/ou conjoint), tels que définis par le contrat cadre souscrit avec les assureurs recommandés ou par le contrat d'assurance souscrit par l'entreprise, pour l'ensemble des garanties dont ils bénéficient au titre du régime. La cotisation supplémentaire servant au financement de la couverture facultative des ayants droit ainsi que ses éventuelles évolutions ultérieures sont à la charge exclusive du salarié.

### **Article 6-2 | Répartition et montant de la cotisation obligatoire pour les bénéficiaires relevant du régime général**

La cotisation « salarié isolé » est financée à 50 % par le salarié et à 50 % par l'employeur.

Les cotisations « Salarié isolé », « Duo » et « Famille » pour le régime de base obligatoire « socle conventionnel » sont fixées à la date d'effet du présent accord comme suit, au niveau des organismes recommandés :

	Salarié isolé	Duo (dont salarié)	Famille (dont salarié)
Cotisation patronale	17,33 euros	17,33 euros	17,33 euros
Cotisation salariale	17,33 euros	52,01 euros	73,16 euros
Cotisation globale	34,66 euros	69,34 euros	90,49 euros

La cotisation « Duo » correspond à la couverture du salarié et d'un ayant droit au sens ci-dessous (conjoint ou enfant).

La cotisation « Famille » correspond à la couverture du salarié et d'au moins deux ayants droit au sens ci-dessous.

### Article 6-3 | Dispositions spécifiques pour les bénéficiaires relevant du régime local d'Alsace-Moselle

Pour l'application des présentes garanties au profit de salariés et de leurs ayants droit relevant du régime local Alsace-Moselle, le régime tient compte des dispositions spécifiques prévues par le code de la sécurité sociale pour cette zone géographique.

Les cotisations et les prestations servies par le régime complémentaire sont réduites en conséquence afin de maintenir un niveau de couverture global, régime de base plus régime complémentaire, identique pour tout salarié en France, quel que soit le département dans lequel il exerce ses fonctions.

	Salarié isolé	Duo (dont salarié)	Famille (dont salarié)
Cotisation patronale	10,47 euros	10,47 euros	10,47 euros
Cotisation salariale	10,47 euros	31,42 euros	44,19 euros
Cotisation globale	20,94 euros	41,89 euros	54,66 euros

### Article 6-4 | Couverture facultative des salariés

La cotisation additionnelle servant au financement de la couverture facultative des salariés en option complémentaire 1 ou en option complémentaire 2 et l'affiliation des ayants droit des garanties sont à la charge exclusive du salarié.

Les cotisations correspondant à ces options sont définies en annexe 2 du présent accord.

### Article 6-5 | Définition des ayants droit

Par conjoint et ayants droit, il convient d'entendre :

Le conjoint du salarié. Ce vocable étant utilisé pour désigner :

- l'époux (se) du salarié, non divorcé(e) ou non-séparé(e) de corps judiciairement à la date de l'évènement donnant lieu à prestation ;
- le partenaire lié par un PACS : la personne ayant conclu avec le salarié un pacte civil de solidarité dans les conditions fixées par les articles 515-1 à 515-7-1 du code civil ;
- le concubin : la personne avec laquelle le salarié vit maritalement sous le même toit, sous réserve que le concubin et le salarié soient tous les deux célibataires, veufs ou séparés de corps judiciairement, que le concubinage ait été établi de façon notoire depuis plus d'un an et que le domicile fiscal des deux concubins soit le même. La condition de durée d'un an est supprimée lorsque des enfants sont nés de cette union.

Les enfants à charge. Ce vocable étant utilisé pour désigner :

- les enfants du salarié, y compris les enfants reconnus et adoptés, ainsi que ceux de son conjoint, à condition que le salarié ou son conjoint ait l'enfant en résidence, y compris de manière alternée, ou s'il s'agit d'enfants du salarié, que celui-ci participe effectivement à leur entretien par le service d'une pension alimentaire.

Les enfants ainsi définis doivent :

- être à charge au sens de la sécurité sociale ;
- ou s'ils sont âgés de plus de 18 ans et de moins de 26 ans :
  - poursuivre leurs études en le justifiant annuellement par la communication d'un certificat de scolarité et être inscrits au régime de sécurité sociale ;
  - ou être à la recherche d'un premier emploi et inscrits à ce titre à Pôle emploi ;

- ou être sous contrat de formation en alternance (contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation...) ;
- ou lorsqu'ils se livrent à une activité rémunérée, que celle-ci leur procure un revenu inférieur au revenu de solidarité active (RSA) mensuel versé aux personnes sans activité,
- quel que soit leur âge, s'ils sont infirmes et titulaires de la carte d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles.

Les ascendants à charge sont les ascendants fiscalement considérés à charge du salarié ou de son conjoint (y compris partenaire de Pacs ou concubin), vivant au domicile du salarié.

## **Article 7 | Conditions de la garantie frais de santé**

Les garanties et remboursements sont mentionnés dans le tableau en annexe, ces annexes faisant parties intégrantes de l'accord. Ils incluent les prestations de la sécurité sociale. Sont exclus de la garantie tous les soins, dépenses ou interventions non pris en charge par la sécurité sociale, sauf pour les cas expressément prévus dans le tableau des garanties.

Le cumul des prestations versées à un salarié au titre des régimes sécurité sociale et complémentaires ne peut excéder pour chaque acte les frais réels engagés.

Par ailleurs, la garantie frais de santé respecte les conditions énumérées aux articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale, pour les contrats dits « responsables », permettant ainsi de bénéficier, dans les conditions et limites prévues par la législation, de l'exonération des charges sociales sur les cotisations pour l'employeur.

La couverture souscrite étant responsable, dans l'hypothèse où le tableau de garantie ne prévoirait pas expressément la prise en charge d'une garantie composant le cahier des charges du contrat responsable suite à une évolution réglementaire, l'organisme assureur prendra en charge cette garantie dans les limites fixées par la réglementation.

## **Article 8 | Définition des garanties**

Les garanties du présent régime sont établies sur la base de la législation et de la réglementation de la sécurité sociale française en vigueur au moment de sa prise d'effet.

Elles sont exprimées sous déduction du remboursement de la sécurité sociale et sont présentées dans les tableaux figurant en annexe. Il existe trois niveaux de remboursement : le socle conventionnel, l'option complémentaire 1 et l'option complémentaire 2. Le niveau d'indemnisation des options complémentaires 1 et 2 s'entendent sous déduction du socle conventionnel et de la sécurité sociale.

## **Article 9 | Conditions de suspension des garanties**

Le bénéfice des garanties du présent accord est suspendu de plein droit pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu.

Toutefois les garanties sont maintenues, au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :

- soit d'un maintien total ou partiel de salaire ;
- soit d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers ;
- soit d'un revenu de remplacement versé par l'employeur. Ce cas concerne notamment les salariés placés en activité partielle ou en activité partielle de longue durée, dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires sont réduits, ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité...).



Du fait du maintien des garanties, l'employeur continue d'appeler et de verser la cotisation correspondant au socle conventionnel obligatoire et, le cas échéant, le salarié s'acquitte de la cotisation correspondant aux options complémentaires 1 et 2 ainsi que de celle relative à l'extension de la garantie frais de santé aux ayants droit.

Dans le cas où les garanties sont suspendues, la suspension intervient à la date de la cessation de l'activité professionnelle dans l'entreprise adhérente et s'achève dès la reprise effective du travail par l'intéressé.

Pendant la période de suspension des garanties, aucune cotisation n'est due au titre du salarié concerné. Pour autant, les garanties du présent régime peuvent être maintenues à la demande du salarié via l'entreprise adhérente lorsque le contrat de travail a été suspendu en dehors des cas mentionnés ci-dessus. Dans ce cas, la garantie sera accordée moyennant le versement de la totalité des cotisations du régime (part patronale et part salariale) par le salarié dont le contrat de travail est suspendu auprès de l'organisme assureur.

## **Article 10 | Information**

En sa qualité de souscripteur, l'établissement thermal remettra à chaque salarié et à tout nouvel embauché une notice d'information détaillée, établie par l'organisme assureur, résumant notamment les garanties et leurs modalités d'application.

Les salariés de l'entreprise seront informés individuellement, selon la même méthode, de toute modification de leurs droits et obligations.

## **Article 11 | Contrat d'assurance et de gestion administrative du régime complémentaire santé**

Pour l'ensemble des garanties définies dans le présent accord, les modalités de fonctionnement administratif font l'objet de dispositions spécifiques inscrites dans les protocoles de gestion conclus entre les signataires du présent accord et les organismes recommandés ci-dessus.

## **Article 12 | Fonds d'action sociale**

### **Article 12.1 | Financement**

Il est institué un Fonds d'action sociale destiné à financer les prestations non contributives présentant un degré élevé de solidarité. Ce fonds est financé par tout ou partie de la quote-part de 2 % des cotisations hors taxes de l'ensemble des régimes (base, options complémentaires 1 et 2).

Les organismes recommandés se sont engagés à créer un fonds d'action sociale dédié aux salariés relevant des structures adhérentes à la branche du thermalisme en parallèle du fonds social national de leur institution. Le protocole technique et financier précisera les modalités d'alimentation de ce fonds social dédié.

Les organismes recommandés pourront décider, sur présentation de dossiers dûment motivés par des situations difficiles auprès de leurs commissions sociales paritaires, de compléments de prestations ou aides individuelles.

Le fonds d'action sociale est financé :

- pour les entreprises ayant choisi les organismes assureurs recommandés mentionnés à l'article 5 du présent accord : par un prélèvement de 2 % sur les cotisations définies à l'article 6 du présent accord ;
- pour les entreprises n'ayant pas choisi les organismes assureurs recommandés mentionnés à l'article 5 du présent accord : par un prélèvement de 2 % sur les cotisations définies à

l'article 6 du présent accord à l'organisme assureur auprès duquel sont garantis les régimes frais de santé de leurs salariés. Cet organisme sera ensuite chargé de les reverser de façon globale et annuellement au fonds d'action sociale défini par le présent accord.

Le versement des 2 % au fonds d'action sociale par les organismes assureurs devra avoir lieu deux mois, au plus, après l'approbation des comptes et, au plus tard, le 31 août suivant la clôture de l'exercice considéré.

Les entreprises doivent :

- informer leur organisme assureur de présent accord lors de la souscription des garanties frais de santé ;
- obtenir de leur organisme assureur une attestation certifiant le reversement effectif des sommes au fonds d'action sociale.

Lors de la demande du bénéfice des prestations, cette attestation devra être présentée au tiers de confiance visé à l'article 12-2 ci-après afin de contrôler le respect de leurs obligations par les entreprises soumises au présent accord.

Dans le cas où les entreprises ne transmettraient pas une attestation de leur organisme assureur ou si l'organisme assureur ne reversait pas le prélèvement de 2 %, les entreprises restent redevables auprès du fonds d'action sociale d'une somme égale à 2 % des cotisations réglées à leur organisme assureur.

## **Article 12.2 | *Rôle et mission du tiers de confiance***

Afin de garantir une gestion et un financement mutualisés du degré élevé de solidarité, les partenaires sociaux mandatent un tiers de confiance indépendant pour faciliter le processus de collecte, valider les sommes versées conformément à l'article 12.1 du présent accord et permettre la confidentialité des informations transmises par chaque organisme assureur.

Le tiers de confiance a mandat pour :

- informer les organismes assureurs sur la base d'une liste validée par le comité de gestion paritaire du présent accord ;
- rappeler aux organismes assureurs l'obligation du versement annuel des sommes définies à l'article 12.1 ;
- demander à chaque organisme assureur de compléter le fichier permettant de maintenir à jour la liste des entreprises ayant acquitté leur cotisation. Les informations demandées aux organismes assureurs ne comprendront aucune donnée à caractère personnel sur les salariés des entreprises de la branche. En outre, la liste communiquée au comité de gestion paritaire ne mentionnera pas les organismes assureurs retenus par les différentes entreprises de la branche ;
- organiser le suivi du processus ;
- collecter les attestations non nominatives auprès des entreprises ;
- pour le cas des entreprises qui ne sont pas en mesure de produire une attestation, faciliter le versement direct du prélèvement par les entreprises vers le fonds d'action sociale ;
- remettre un bilan annuel au comité de gestion paritaire.

## **Article 13 | *Suivi du régime de complémentaire santé***

Le suivi du régime de complémentaire santé se fait dans le cadre de la commission paritaire nationale de la branche du thermalisme.



La commission a pour rôle :

- l'application de l'interprétation du régime de prévoyance complémentaire frais de santé et du protocole de gestion ;
- l'étude de l'évolution de ce régime et des modifications éventuelles des garanties ;
- l'examen des comptes de résultats et bilans financiers produits par les organismes assureurs ;
- le contrôle des opérations administratives, financières et techniques du régime ;
- le choix des organismes paritaires recommandés ;
- la négociation avec les organismes paritaires recommandés, notamment sur l'évolution annuelle des cotisations et/ou la révision des prestations ;
- l'étude des cas sociaux difficiles ;
- l'étude des statistiques demandées aux organismes assureurs recommandés pour la gestion ;
- la décision d'affectation des coûts d'étude pour améliorer les résultats financiers du régime de la branche ;
- le suivi des actions sociales mises en œuvre par les organismes recommandés.

Pour toutes ces tâches, la commission de gestion paritaire ou l'un de ses représentants syndicaux peut demander l'aide d'un expert extérieur qui sera financé dans les conditions déterminées par le protocole de gestion du régime.

Les organismes assureurs recommandés communiquent chaque année les documents, rapports financiers et analyses commentés nécessaires aux travaux de la commission, au plus tard le 1<sup>er</sup> juin suivant la clôture de l'exercice.

En fonction de l'équilibre financier du régime et des évolutions législatives et réglementaires, après présentation des comptes par les organismes assureurs, le tableau des garanties et/ou la cotisation pourront faire l'objet d'un ajustement négocié par la commission paritaire nationale de la branche du thermalisme.

## **Article 14 | Révision des conditions de mutualisation et de recommandation**

En application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les parties signataires procéderont à un réexamen du régime tous les 5 ans maximum à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023. À cette fin, les partenaires sociaux se réuniront au plus tard six mois avant l'échéance du terme.

Le réexamen interviendra sur la base des données fournies par les organismes assureurs dans le cadre du suivi du régime tel que défini à l'article 13.

## **Article 15 | Révision**

Les dispositions du présent accord pourront être révisées conformément aux dispositions légales et conventionnelles.

Les délais de dénonciation sont de :

- six mois pour les organismes assureurs vis-à-vis de la branche ;
- deux mois de la branche vis-à-vis des organismes assureurs.

## **Article 16 | Effet et durée**

Le présent accord prendra effet le 1<sup>er</sup> janvier 2023 et est conclu pour une durée de 5 ans.

Compte tenu de l'objectif de mutualisation recherché par le présent accord, il s'applique quel que soit l'effectif de l'entreprise entrant dans son champ d'application, sans qu'il n'y ait lieu de prévoir de modalités particulières pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

## **Article 17 | Dépôt. Extension**

Dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail. Ce dépôt sera effectué au même moment que la demande d'avis auprès des services centraux du ministre chargé de l'emploi.

Après l'obtention de l'avis favorable du ministre chargé de l'emploi, le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 2261-24 et suivants dudit code.

En application des articles L. 911-1 et suivants du code de la sécurité sociale, l'avis motivé de la CNNCEFP sera sollicité en vue de l'extension.

L'extension du présent avenant sera demandée par la partie la plus diligente.

*Fait à Paris, le 15 décembre 2022.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe 1 Tableaux des garanties

Base conventionnelle – Socle

Nature des frais	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	Y compris le remboursement de la Sécurité sociale dans la limite des frais réels engagés Secteur conventionné ou non conventionné	
HOSPITALISATION MÉDICALE, CHIRURGICALE ET MATERNITÉ		
FRAIS DE SÉJOUR	100 % de la BR	
FORFAIT HOSPITALIER ILLIMITÉ	Frais réels limités au forfait réglementaire en vigueur	
FORFAIT PATIENT URGENCE	Frais réels	
PARTICIPATION FORFAITAIRE ACTES LOURDS	Frais réels	
HONORAIRES Actes chirurgicaux et d'anesthésie - Autres honoraires	100 % de la BR	
SOINS COURANTS		
HONORAIRES MÉDICAUX CONSULTATIONS - VISITES généralistes et spécialistes	100 % de la BR	
ACTES DE CHIRURGIE en cabinet ou en ambulatoire	100 % de la BR	
ACTES TECHNIQUES MÉDICAUX	100 % de la BR	
RADIOLOGIE ACTES D'IMAGERIE - D'ECHOGRAPHIE	100 % de la BR	
HONORAIRES PARAMÉDICAUX (Infirmiers, Kinésithérapeutes, Orthophonistes)	100 % de la BR	
ANALYSES ET EXAMENS DE LABORATOIRE	100 % de la BR	
MÉDICAMENTS	100 % de la BR	
MATÉRIEL MÉDICAL	100 % de la BR	
TRANSPORT TERRESTRE pris en charge par la Sécurité sociale	100 % de la BR	
DENTAIRE		
PROTHÈSES 100 % SANTÉ <sup>(2)</sup>	Frais réels <sup>(3)</sup>	
PROTHÈSES HORS PANIER 100 % SANTÉ <sup>(4)</sup>		
PROTHÈSES DENTAIRES (y compris les inlays cores et les inlays à clavettes)	125 % de la BR <sup>(4)</sup>	
SOINS	100 % de la BR	
INLAYS SIMPLES ET ONLAYS <sup>(4)</sup>	125 % de la BR	
ORTHODONTIE prise en charge par la Sécurité sociale	125 % de la BR	

**NIVEAUX D'INDEMNISATION**

Y compris le remboursement de la Sécurité sociale dans la limite des frais réels engagés  
Secteur conventionné ou non conventionné

**Nature des frais**

<b>AIDES AUDITIVES</b>	
	Le remplacement d'aides auditives est limité à un équipement tous les quatre ans par oreille <sup>(5)</sup>
ÉQUIPEMENTS 100 % SANTÉ <sup>(1)</sup>	Frais réels <sup>(3)</sup>
ÉQUIPEMENTS À TARIFS LIBRES	100 % de la BR dans la limite de 1 700 € par oreille
<b>OPTIQUE</b>	
En optique, les forfaits en euros s'entendent Sécurité sociale incluse et sont pris en charge à 100 % du TM a minima. 1 équipement (monture + 2 verres) avec un maximum de 100 € par monture : pour les assurés âgés de 16 ans et plus, tous les 2 ans, sauf si évolution de la vue avec un maximum d'un équipement annuel.	
ÉQUIPEMENTS 100 % SANTÉ <sup>(2)</sup>	Frais réels <sup>(3)</sup>
ÉQUIPEMENTS À TARIFS LIBRES Monture + Verres	RSS + 200 € dont une prise en charge maximale de 100 € pour la monture
LENTILLES acceptées ou refusées par la Sécurité sociale (y compris jetables)	100% BR + un crédit par bénéficiaire de 200 € sur deux années civiles consécutives
<b>CURE THERMALE</b>	
CURE THERMALE	100 % du PLF + 150 € dans la limite des frais réels, au titre des frais d'hébergement et de déplacement lorsque la cure ne peut être suivie dans l'établissement où travaille le salarié pour des raisons d'ordre médical
<b>ACTES NON PRIS EN CHARGE PAR LA SÉCURITÉ SOCIALE</b>	
ACUPUNCTURE, CHIROPRACTIE, OSTÉOPATHIE si intervention dans le cadre de praticien inscrit auprès d'une association agréée <sup>(6)</sup>	30 € par acte, limité à 3 actes par année civile
<b>ACTES DE PRÉVENTION</b>	
Arrêté du 8 juin 2006	100 % de la BR
Assistance	Oui

## Nature des frais

## NIVEAUX D'INDEMNISATION

Y compris le remboursement de la Sécurité sociale et de la base conventionnelle dans la limite des frais réels engagés  
Secteur conventionné ou non conventionné

HOSPITALISATION MÉDICALE, CHIRURGICALE ET MATERNITÉ	
FRAIS DE SÉJOUR	150 % de la BR
FORFAIT HOSPITALIER ILLIMITÉ	Frais réels limités au forfait réglementaire en vigueur
FORFAIT PATIENT URGENCE	Frais réels
PARTICIPATION FORFAITAIRE ACTES LOURDS	Frais réels
HONORAIRES Actes chirurgicaux et d'anesthésie - Autres honoraires	Médecins DPTM <sup>(1)</sup> : 170 % de la BR Médecins non DPTM : 150 % de la BR
CHAMBRE PARTICULIÈRE	1,5 % du PMSS / jour
FRAIS D'ACCOMPAGNEMENT d'un enfant à charge de moins de 16 ans (sur	1,5 % du PMSS / jour
SOINS COURANTS	
HONORAIRES MÉDICAUX CONSULTATIONS - VISITES généralistes et spécialistes	Médecins DPTM <sup>(1)</sup> : 170 % de la BR Médecins non DPTM : 150 % de la BR
ACTES DE CHIRURGIE en cabinet ou en ambulatoire	Médecins DPTM <sup>(1)</sup> : 170 % de la BR Médecins non DPTM : 150 % de la BR
ACTES TECHNIQUES MÉDICAUX	Médecins DPTM <sup>(1)</sup> : 170 % de la BR Médecins non DPTM : 150 % de la BR
RADIOLOGIE ACTES D'IMAGERIE - D'ECHOGRAPHIE	Médecins DPTM <sup>(1)</sup> : 170 % de la BR Médecins non DPTM : 150 % de la BR
HONORAIRES PARAMÉDICAUX (Infirmiers, Kinésithérapeutes, Orthophonistes)	100 % de la BR
ANALYSES ET EXAMENS DE LABORATOIRE	100 % de la BR
MÉDICAMENTS	100 % de la BR
MATÉRIEL MÉDICAL	100 % de la BR
TRANSPORT TERRESTRE pris en charge par la Sécurité sociale	100 % de la BR
DENTAIRE	
PROTHÈSES 100 % SANTÉ <sup>(2)</sup>	Frais réels <sup>(3)</sup>
PROTHÈSES HORS PANIER 100 % SANTÉ <sup>(4)</sup>	
PROTHÈSES DENTAIRES (y compris les inlays cores et les inlays à clavettes)	250 % de la BR
PROTHÈSES DENTAIRES non prises en charge par la Sécurité Sociale	400 € par année civile et par bénéficiaire
SOINS	100 % de la BR
INLAYS SIMPLES ET ONLAYS <sup>(4)</sup>	250 % de la BR
ORTHODONTIE prise en charge par la Sécurité sociale	250 % de la BR
ORTHODONTIE non prise en charge par la Sécurité sociale	200 € par semestre et par bénéficiaire
PARODONTOLOGIE non prise en charge par la Sécurité Sociale	400 € par an et par bénéficiaire
IMPLANTOLOGIE (pose de piliers + implants)	400 € par an et par bénéficiaire

**NIVEAUX D'INDEMNISATION**

Y compris le remboursement de la Sécurité sociale et de la base conventionnelle dans la limite des frais réels engagés

Secteur conventionné ou non conventionné

**Nature des frais**

<b>AIDES AUDITIVES</b>	
	Le remplacement d'aides auditives est limité à un équipement tous les quatre ans par oreille <sup>(5)</sup>
ÉQUIPEMENTS 100 % SANTÉ <sup>(1)</sup>	Frais réels <sup>(3)</sup>
ÉQUIPEMENTS À TARIFS LIBRES	100 % de la BR dans la limite de 1 700 € par oreille
<b>OPTIQUE</b>	
En optique, les forfaits en euros s'entendent Sécurité sociale incluse et sont pris en charge à 100 % du TM a minima. 1 équipement (monture + 2 verres) avec un maximum de 100 € par monture : pour les assurés âgés de 16 ans et plus, tous les 2 ans, sauf si évolution de la vue avec un maximum d'un équipement annuel.	
ÉQUIPEMENTS 100 % SANTÉ <sup>(2)</sup>	Frais réels <sup>(3)</sup>
ÉQUIPEMENTS À TARIFS LIBRES Monture + Verres	RSS + 400 € dont une prise en charge maximale de 100 € pour la monture
LENTILLES acceptées ou refusées par la Sécurité sociale (y compris jetables)	100% BR + un crédit par bénéficiaire de 300 € sur deux années civiles consécutives
<b>CURE THERMALE</b>	
Cure thermique	100 % du PLF + 150 € dans la limite des frais réels, au titre des frais d'hébergement et de déplacement lorsque la cure ne peut être suivie dans l'établissement où travaille le salarié pour des raisons d'ordre médical
ÉDUCATION THÉRAPEUTIQUE DU PATIENT	50 % du programme ETP s'il est agréé ARD et dispensé en station thermique, plafonné à 150 €
<b>MATERNITÉ</b>	
MATERNITÉ - ADOPTION forfait par naissance doublé en cas de naissance	100 €
<b>ACTES NON PRIS EN CHARGE PAR LA SÉCURITÉ SOCIALE</b>	
ACUPUNCTURE, CHIROPRACTIE, OSTÉOPATHIE si intervention dans le cadre de praticien inscrit auprès d'une association agréée <sup>(6)</sup>	30 € par acte, limité à 3 actes par année civile
<b>ACTES DE PRÉVENTION</b>	
Arrêté du 8 juin 2006	100 % de la BR
Assistance	Oui

## Nature des frais

## NIVEAUX D'INDEMNISATION

Y compris le remboursement de la Sécurité sociale et de la base conventionnelle dans la limite des frais réels engagés

Secteur conventionné ou non conventionné

HOSPITALISATION MÉDICALE, CHIRURGICALE ET MATERNITÉ	
FRAIS DE SÉJOUR	250 % de la BR
FORFAIT HOSPITALIER ILLIMITE	Frais réels limités au forfait réglementaire en vigueur
FORFAIT PATIENT URGENCE	Frais réels
PARTICIPATION FORFAITAIRE ACTES LOURDS	Frais réels
HONORAIRES Actes chirurgicaux et d'anesthésie - Autres honoraires	Médecins DPTM <sup>(1)</sup> : 250 % de la BR Médecins non DPTM : 200 % de la BR
CHAMBRE PARTICULIÈRE	3 % du PMSS / jour
FRAIS D'ACCOMPAGNEMENT d'un enfant à charge de moins de 16 ans (sur	2,5 % du PMSS / jour
SOINS COURANTS	
HONORAIRES MÉDICAUX CONSULTATIONS - VISITES généralistes et spécialistes	Médecins DPTM <sup>(1)</sup> : 200 % de la BR Médecins non DPTM : 180 % de la BR
ACTES DE CHIRURGIE en cabinet ou en ambulatoire	Médecins DPTM <sup>(1)</sup> : 200 % de la BR Médecins non DPTM : 180 % de la BR
ACTES TECHNIQUES MÉDICAUX	Médecins DPTM <sup>(1)</sup> : 200 % de la BR Médecins non DPTM : 180 % de la BR
RADIOLOGIE ACTES D'IMAGERIE - D'ECHOGRAPHIE	Médecins DPTM <sup>(1)</sup> : 200 % de la BR Médecins non DPTM : 180 % de la BR
HONORAIRES PARAMÉDICAUX (Infirmiers, Kinésithérapeutes, Orthophonistes)	100 % de la BR
ANALYSES ET EXAMENS DE LABORATOIRE	100 % de la BR
MÉDICAMENTS	100 % de la BR
MATÉRIEL MÉDICAL	100 % de la BR + 150 € par année civile et par bénéficiaire
TRANSPORT TERRESTRE pris en charge par la Sécurité sociale	200 % de la BR
DENTAIRE	
PROTHÈSES 100 % SANTÉ <sup>(2)</sup>	Frais réels <sup>(3)</sup>
PROTHÈSES HORS PANIER 100 % SANTÉ <sup>(4)</sup>	
PROTHÈSES DENTAIRES (y compris les inlays cores et les inlays à clavettes)	350 % de la BR
PROTHÈSES DENTAIRES non prises en charge par la Sécurité Sociale	500 € par année civile et par bénéficiaire
SOINS	150 % de la BR
INLAYS SIMPLES ET ONLAYS <sup>(4)</sup>	350 % de la BR
ORTHODONTIE prise en charge par la Sécurité sociale	350 % de la BR
ORTHODONTIE non prise en charge par la Sécurité sociale	500 € par semestre et par bénéficiaire
PARODONTOLOGIE non prise en charge par la Sécurité Sociale	500 € par an et par bénéficiaire
IMPLANTOLOGIE (pose de piliers + implants)	500 € par an et par bénéficiaire

**NIVEAUX D'INDEMNISATION**

Y compris le remboursement de la Sécurité sociale et de la base conventionnelle dans la limite des frais réels engagés

Secteur conventionné ou non conventionné

**Nature des frais**

<b>AIDES AUDITIVES</b>	
	Le remplacement d'aides auditives est limité à un équipement tous les quatre ans par oreille <sup>(5)</sup>
<b>ÉQUIPEMENTS 100 % SANTÉ</b> <sup>(1)</sup>	<b>Frais réels</b> <sup>(3)</sup>
<b>ÉQUIPEMENTS À TARIFS LIBRES</b>	<b>100 %</b> de la BR + 150 € par oreille dans la limite de <b>1 700 €</b> par oreille
<b>OPTIQUE</b>	
En optique, les forfaits en euros s'entendent Sécurité sociale incluse et sont pris en charge à 100 % du TM a minima. 1 équipement (monture + 2 verres) avec un maximum de 100 € par monture : pour les assurés âgés de 16 ans et plus, tous les 2 ans, sauf si évolution de la vue avec un maximum d'un équipement annuel.	
<b>ÉQUIPEMENTS 100 % SANTÉ</b> <sup>(2)</sup>	<b>Frais réels</b> <sup>(3)</sup>
<b>ÉQUIPEMENTS À TARIFS LIBRES</b> Monture + Verres	<b>RSS + 450 €</b> dont une prise en charge maximale de <b>100 €</b> pour la monture
<b>LENTILLES</b> acceptées ou refusées par la Sécurité sociale (y compris jetables)	100% BR+ un crédit par bénéficiaire de <b>400 €</b> sur deux années civiles consécutives
<b>CHIRURGIE RÉFRACTIVE</b> non prise en charge par la Sécurité sociale	<b>250 €</b> par œil et par année civile
<b>CURE THERMALE</b>	
<b>CURE THERMALE</b>	<b>100 %</b> du PLF + 150 € dans la limite des frais réels, au titre des frais d'hébergement et de déplacement lorsque la cure ne peut être suivie dans l'établissement où travaille le salarié pour des raisons d'ordre médical
<b>ÉDUCATION THÉRAPEUTIQUE DU PATIENT</b>	<b>50 %</b> du programme ETP s'il est agréé ARD et dispensé en station thermale, plafonné à 150 €
<b>MATERNITÉ</b>	
<b>MATERNITÉ - ADOPTION</b> forfait par naissance doublé en cas de naissance	<b>250 €</b>
<b>ACTES NON PRIS EN CHARGE PAR LA SÉCURITÉ SOCIALE</b>	
<b>ACUPUNCTURE, CHIROPRACTIE, OSTÉOPATHIE</b> si intervention dans le cadre de praticien inscrit auprès d'une association agréée <sup>(6)</sup>	<b>30 €</b> par acte, limité à <b>3</b> actes par année civile
<b>ACTES DE PRÉVENTION</b>	
<b>Arrêté du 8 juin 2006</b>	<b>100 %</b> de la BR
<b>Assistance</b>	<b>Oui</b>



BR = Base de Remboursement de la Sécurité sociale. TM = Ticket Modérateur

PLF : Prix Limite de Facturation des soins thermaux

En secteur non conventionné, les remboursements sont limités au tarif d'Autorité.

(1) DPTM : Dispositif de Pratique Tarifaire Maîtrisée ; ces dispositifs regroupent l'OPTAM (Option Pratique Tarifaire Maîtrisée), l'OPTAM-CO (Option Pratique Tarifaire Maîtrisée Chirurgie et Obstétrique) et le Contrat d'Accès aux Soins. Les médecins ayant adhéré à l'un de ces dispositifs s'engagent à pratiquer des dépassements d'honoraires modérés. Pour savoir si votre médecin adhère à l'un de ces dispositifs ou non, rendez-vous sur <http://ameli-direct.ameli.fr/>.

(2) Equipements 100 % santé tels que définis réglementairement.

(3) Prise en charge «Frais réels», dans la limite, selon le cas, des honoraires limites de facturation ou des prix limites de vente fixés pour les professionnels de santé.

(4) Les inlays onlays et les prothèses dentaires du panier reste à charge maîtrisé seront pris en charge dans la limite des honoraires limites de facturation, fixés pour les professionnels de santé.

(5) Les délais de renouvellement débutent à partir de la dernière date de remboursement du régime obligatoire.

(6) Les actes doivent être pratiqués par un professionnel de santé diplômé d'Etat ou ayant obtenu un diplôme délivré par des établissements agréés par le Ministère de la Santé, dans sa spécialité et disposant d'un numéro de SIRET.

Les présentes garanties sont considérées comme responsables et sont susceptibles d'évoluer en fonction des règles relatives aux contrats dits « responsables » fixées par l'article L.871-1 du Code de la Sécurité sociale et ses textes d'application et ce, afin de conserver le bénéfice des avantages fiscaux et sociaux accordés à ce type de contrat. Elles respectent également la réglementation 100 % santé.

Le régime respecte notamment les dispositions des articles L 911-7 et D 911 - 2 et suivants du code de la Sécurité Sociale

Les consultations de psychologues remboursées par la Sécurité sociale à partir du 5 avril 2022 donnent lieu à remboursement par le régime complémentaire à hauteur du ticket modérateur

## Annexe 2 Cotisations facultatives

### Régime général

#### Option complémentaire 1 en complément de la base

Option 1	Salarié isolé	Duo (dont salarié)	Famille (dont salarié)
Cotisation salariale	26,89 €	53,76 €	70,16 €

#### Option complémentaire 2 en complément de la base

Option 2	Salarié isolé	Duo (dont salarié)	Famille (dont salarié)
Cotisation salariale	43,39 €	86,76 €	113,22 €

### Régime Alsace-Moselle

#### Option complémentaire 1 en complément de la base

Option 1	Salarié isolé	Duo (dont salarié)	Famille (dont salarié)
Cotisation salariale	20,66 €	41,31 €	53,92 €

#### Option complémentaire 2 en complément de la base

Option 2	Salarié isolé	Duo (dont salarié)	Famille (dont salarié)
Cotisation salariale	31,63 €	63,24 €	82,54 €

Brochure n° 3157 | Convention collective nationale

IDCC : 2528 | **INDUSTRIES DE LA MAROQUINERIE, ARTICLES DE VOYAGE,  
CHASSE-SELLERIE, GAINERIE, BRACELETS EN CUIR**

**Accord du 1<sup>er</sup> février 2023**  
relatif aux salaires minima

NOR : ASET2350286M

IDCC : 2528

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

**FFM,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNAA CFE-CGC ;**

**FS CFDT ;**

**CMTE CFTC ;**

**THC CGT ;**

**Pharmacie LABM FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Un arrêté ministériel est intervenu portant fusion des champs d'application des conventions collectives maroquinerie ganterie de peau puis un autre portant fusion avec celui de la CCN maroquinerie du champ des CCN des industries des cuirs et peaux (tannerie mégisserie) et la CCN de la cordonnerie multiservice.

En considération de ces arrêtés, un protocole a été conclu entre des organisations patronales et salariales représentatives pour organiser le fonctionnement de la commission paritaire commune à ces différentes CCN.

C'est dans ce cadre que toutes les organisations patronales et salariales ont été convoquées aux réunions paritaires.

Ainsi les 18 janvier et 1<sup>er</sup> février 2023, ces organisations, pour le secteur de la maroquinerie – ganterie de peau notamment, se sont réunies afin de traiter notamment la négociation annuelle sur les salaires minima.

Cette négociation a eu lieu avec ces organisations distinctement selon le champ d'application concerné.

Un accord a pu être trouvé sur les salaires minima dans le secteur de la maroquinerie – ganterie de peau.

Il est en conséquence convenu ce qui suit en ce qui concerne le secteur des industries de la maroquinerie, ganterie de peau (IDCC 2528) :

Les salaires font l'objet d'une négociation au minimum annuelle au niveau de la branche.

Les salaires minima bruts mensuels de base sont fixés pour la durée légale mensuelle du travail en vigueur à ce jour.

Le salaire minimum brut mensuel de base prend en compte l'ensemble des éléments légaux, conventionnels et usuels des salaires bruts quelles qu'en soient la nature et la périodicité, à l'exception :

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

#### ■ Champ d'application

Cet accord s'applique en France dans l'ensemble des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bracelets en cuir normalement visées par la nomenclature de l'INSEE sous le numéro : 1512Z et suivants (à l'exclusion des courroies en cuir, articles divers en cuir à usages techniques, semelles et talons en cuir pour chaussure) ainsi que dans les autres activités citées ci-dessous en dehors de toute nomenclature.

Des fabrications visées sous ces rubriques sont notamment comprises les fabrications suivantes :

- articles de bureau ;
- articles de chasse et pêche ;
- articles pour chiens et chats ;
- articles de sellerie-bourrellerie ;
- articles de sellerie automobile/marine ;
- attaché-case – pilote-case ;
- baudriers, équipements militaires, ceintures cuir ;
- boîtes et coffrets en cuir et autres objets habillés de cuir ;
- bracelets pour montre ;
- cartables – sacs d'écoliers ;
- étuis chéquiers ;
- étuis à clefs ;
- étuis divers de petite maroquinerie ;
- étuis spécifiques jumelles, appareils de photographie ;
- malles – cantines ;
- porte-cartes (crédit, photographie, identité) ;
- portefeuilles ;
- porte-monnaie – bourses – porte-billets ;
- porte-habits ;
- sacs dames/fillettes ;
- sacs hommes ;
- sacs de sport ;
- sacs de voyage ;
- sacs spécifiques photo, audiovisuel ;
- sacoches pour cycles et motocycles ;
- serviettes, porte-documents,

- trousse de toilette ;
- trousse de petite maroquinerie (maquillage, manucure, couture) ;
- trousse d'écoliers ;
- valises ;
- vanity-case...

Cette liste est non exhaustive.

En outre, en application des dispositions de l'article L. 2261-32 du code du travail, il a été procédé à la fusion de la convention collective des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse sellerie, gainerie, bracelets en cuir d'une part et celle de la ganterie de peau (entreprises répertoriées sous la nomenclature NAF 1419 Z) d'autre part (arrêté du 28 avril 2017 portant fusion des champs conventionnels, JO du 10 mai 2017). 2 grilles ont été négociées respectivement les 18 janvier et 1<sup>er</sup> février 2023. La branche maroquinerie, pour le secteur des industries de la maroquinerie et de la ganterie de peau est parvenue à l'accord suivant :

### **Grille pour les industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse sellerie, gainerie, bracelet en cuir**

La grille ci-dessous est constituée de niveaux pour chaque catégorie professionnelle. Les classifications sont définies par niveau et par échelon. La convention collective nationale détermine le salaire minimum par niveau. Les échelons sont définis dans l'entreprise.

	Ouvrier	Employé	TAM	Cadre
Niveau I	1 745 €	1 745 €		
Niveau II	1 765 €	1 765 €		
Niveau III	1 775 €	1 775 €	1 825 €	
Niveau IV			1 986 €	2 587 €
Niveau V			2 115 €	3 409 €
Niveau VI				3 913 €

### **Grille pour la ganterie de peau**

Les salaires sont les suivants pour le personnel atelier :

Personnel ouvrier :

- niveau 1, échelon 1 : 1 745 € par mois ;
- niveau 1, échelon 2 : 1 745 € par mois ;
- niveau 2, échelon 1 : 1 769 € par mois ;
- niveau 3, échelon 1 : 1 809 € par mois ;
- niveau 3, échelon 2 : 1 845 € par mois ;
- niveau 3, échelon 3 : 1 881 € par mois ;
- niveau 3, échelon 4 : 1 881 € par mois.

Personnel employé et ETAM :

- niveau 1, échelon 1 : 1 747 € par mois ;
- niveau 1, échelon 2 : 1 755 € par mois ;
- niveau 2, échelon 1 : 1 777 € par mois ;
- niveau 2, échelon 2 : 1 790 € par mois ;
- niveau 2, échelon 3 : 1 854 € par mois ;
- niveau 3, échelon 1 : 1 947 € par mois ;

- niveau 3, échelon 2 : 2 085 € par mois ;
- niveau 3, échelon 3 : 2 225 € par mois ;
- niveau 3, échelon 4 : 2 363 € par mois ;
- niveau 4, échelon 1 : 2 554 € par mois ;
- niveau 4, échelon 2 : 3 175 € par mois.

Personnel cadre :

- niveau 5, échelon 1 : 3 619 € par mois.

Dans le secteur de la maroquinerie et de la ganterie de peau, il n'y a pas lieu de prévoir de modalités particulières pour les entreprises de moins de cinquante salariés compte tenu de l'objet de l'accord.

#### ■ Égalité professionnelle

En application de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes et de l'accord du 29 janvier 2018 relatif à l'égalité professionnelle et à la mixité entre les femmes et les hommes dans les industries de la maroquinerie (IDCC 2528), les parties signataires conviennent que les différences de salaire de base et de rémunération constatées entre les hommes et les femmes ne se justifient que si elles reposent sur des critères vérifiables. Il en est de même pour la ganterie de peau.

#### ■ Validité

Cet accord est valide tant que les principes qui ont prévalu à son établissement ne sont pas remis en cause et notamment la durée légale du travail à ce jour.

L'accord est applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023.

En cas d'augmentation du Smic fixant un salaire mensuel brut supérieur au salaire minimum du niveau I des grilles visées dans le présent accord, les négociations seront engagées conformément aux dispositions du nouvel article L. 2241-10 du code du travail.

#### ■ Dénonciation

L'accord peut être dénoncé à la demande de l'une ou l'autre partie signataire en respect des procédures légales.

#### ■ Dépôt extension

Le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail selon les conditions prévues par la loi.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord notamment dans le cadre de la procédure accélérée prévue à l'article L. 2261-26 du code du travail à toutes les entreprises dont le code APE est le suivant : 1512Z et 1419Z.

Les parties demandent au ministère d'étendre rapidement le présent accord.

*Fait à Paris, le 1<sup>er</sup> février 2023.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3026 | Convention collective nationale

IDCC : 2728 | **SUCRERIES, SUCRERIES-DISTILLERIES ET RAFFINERIES DE SUCRE**

**Avenant n° 13 du 11 janvier 2023**  
relatif aux salaires

NOR : ASET2350279M

IDCC : 2728

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

**SNFS,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;**

**FGA CFDT ;**

**CFE-CGC AGRO,**

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

**Champ d'application**

Le champ d'application du présent avenant correspond à celui de la convention collective des sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre du 31 janvier 2008 (n° IDCC : 2728) qui règle en France métropolitaine les rapports de travail entre :

- d'une part, les employeurs dont l'activité relève d'une des activités énumérées ci-après;
- d'autre part, les ouvriers, employés, agents techniques, agents de maîtrise, techniciens, ingénieurs et cadres employés dans une entreprise dont l'activité principale est une des activités énumérées ci-après.

La convention collective engage le syndicat national des fabricants de sucre de France – SNFS et toutes les organisations syndicales représentatives de salariés, signataires ou qui, ultérieurement, y adhèreraient.

Le critère d'application de la présente convention collective est l'activité principale réellement exercée par tout ou partie de l'entreprise ou de l'établissement.

Le code NAF attribué par l'INSEE (actuellement 10.81 Z, anciennement 15.8 H) ne constitue qu'une simple présomption.

Sont visées les activités de sucrerie, sucrerie-distillerie, raffinerie de sucre.

Elle s'applique également aux salariés occupés :

- dans les établissements annexés aux entreprises relevant de la présente convention collective et ayant un caractère nettement secondaire par rapport à l'objet principal de l'activité de l'entreprise à laquelle ils sont rattachés ;
- dans les filiales, essentiellement liées à une société dont l'activité principale est visée par la présente convention collective, ne relevant pas d'une autre convention collective.

Elle ne s'applique pas au personnel relevant des exploitations agricoles des sucreries ou sucreries-distilleries.

Il est précisé que cet accord ne contient pas de stipulation relative aux entreprises de moins de 50 salariés car, dans le champ de cet accord, il n'y a pas d'entreprise de cette taille.

## **Préambule**

Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire visée à l'article L. 2241-1 du code du travail et conformément à l'article 9.106 de la convention collective du 31 janvier 2008 qui prévoit l'examen de la conformité de la convention collective en regard des évolutions des dispositions législatives, réglementaires ou contractuelles qui pourraient avoir des impacts sur sa rédaction, les signataires de la convention collective du 31 décembre 2008 sont convenus des dispositions suivantes :

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

Les salaires visés à l'annexe III de la convention collective du 31 janvier 2008 sont revalorisés de 3,5 % à compter du 1<sup>er</sup> février 2023.

Ces revalorisations s'appliquent aux mêmes dates aux rémunérations minimales annuelles garanties spécifiques des agents de maîtrise, techniciens, ingénieurs et cadres confirmés ainsi qu'aux cadres supérieurs.

En conséquence, les rémunérations figurant à l'annexe III de la convention collective nationale seront remplacées par les barèmes figurant à l'article 3 du présent accord aux dates définies audit article.

Ces majorations s'appliquent aux primes de panier, prime de vacances, primes liées à la polyvalence visées à l'annexe III de la convention collective du 31 janvier 2008.

### **Article 2 | Clause de revoyure**

Les signataires du présent accord prévoient de se revoir le 19 avril 2023 à 14 heures. Une CPPNIC sera convoquée à cet effet.

*(Voir page suivante.)*



### Annexe III Barème des rémunérations minimales annuelles garanties applicable au 1<sup>er</sup> février 2023

(En euros.)

Catégories	Classes	Rémunérations minimales annuelles garanties
Ouvriers/Employés	1 – niveau A	21 611,36
	1 – niveau B	21 998,79
	2 – niveau A	22 476,01
	2 – niveau B	23 049,96
	3 – niveau A	23 732,17
	3 – niveau B	24 526,88
	4 – niveau A	25 442,66
	4 – niveau B	26 491,93
Agents Maîtrise/ Techniciens	5 – niveau A	27 688,28
	5 – niveau B	29 047,74
	6 – niveau A	30 588,92
	6 – niveau B	32 332,76
	7 – niveau A	34 304,00
	7 – niveau B	36 533,56
Cadres	8	39 053,53
	9	46 656,72
	10	58 062,82

Avec un salaire minimum mensuel de base de 1 715,86 € pour 152,25 heures (niveau mensuel et taux horaire non inférieurs au Smic en vigueur à la date de l'avenant).

#### Rémunérations minimales annuelles garanties spécifiques

Agent de maîtrise et techniciens confirmé <sup>[1]</sup>	29 469,60 €
Ingénieurs et cadre confirmé <sup>[1]</sup>	40 590,58 €
Cadre supérieur	75 194,44 €
[1] > 2 campagnes sucrières dans leur catégorie lorsqu'ils travaillent au rythme de la campagne ou > 2 ans dans leur catégorie dans les autres cas.	
Prime de panier - poste de 8 heures	5,85 €
Prime de panier – poste de plus de 8 heures	7,38 €
Prime de vacances	505,99 €

#### Primes de polyvalence

Validation de la formation la première année	185,91 €
Exercice de la polyvalence la première année	185,91 €
Exercice de la polyvalence les années suivantes	371,82 €

#### **Article 4 | Dépôt**

Le présent avenant est notifié à toutes les organisations représentatives conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Chaque organisation signataire est destinataire d'un exemplaire du présent avenant portant la signature des représentants des organisations syndicales et du représentant du SNFS.

Le texte du présent avenant sera déposé auprès des services du ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion, du ministre de l'agriculture et de l'alimentation, ainsi qu'au secrétariat-greffe des prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions du code du travail.

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

À l'initiative de la partie la plus diligente, le présent avenant fera l'objet d'une demande d'extension auprès de la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion ainsi que de la sous-direction du travail et de l'emploi du ministère de l'agriculture et de l'alimentation.

Il entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> février 2023.

*Fait à Paris, le 11 janvier 2023.*

(Suivent les signatures.)

**Accord du 23 janvier 2023**  
relatif aux salaires minima et à la prime d'ancienneté

NOR : ASET2350297M

IDCC : 3013

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

**SLF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FS CFTD,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Le présent accord a pour objet de fixer le niveau des rémunérations minimales de la branche de la librairie dans le cadre de la négociation salariale annuelle obligatoire. Il fixe les rémunérations minimales pour les 12 niveaux issus de l'accord de classification des emplois.

Cet accord revalorise, notamment à la suite de l'augmentation du Smic intervenue le 1<sup>er</sup> janvier 2023, la grille des salaires minimums fixée par l'accord de branche signé le 23 juin 2022, étendu par arrêté du 5 octobre 2022 (JO du 19 octobre 2022).

Cet accord fait également évoluer le barème de la prime d'ancienneté prévue à l'article 18c de la convention collective de la librairie et créé un palier supplémentaire à 20 ans d'ancienneté.

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

Le présent accord régit les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises dont l'activité principale, en termes de chiffre d'affaires, est constituée de la vente de livres dans les départements français de la métropole ainsi que les DOM, DROM, et en Guadeloupe, Guyane, Martinique, à Mayotte, La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Leur champ d'application comprend les commerces de librairie dont la clientèle est constituée de particuliers, d'entreprises ou d'administrations, que ces commerces vendent des livres neufs ou d'occasion, quelles que soient les modalités de vente de livres. À ce titre, le commerce de vente de livres via les nouveaux outils de communication, tel internet, est également compris dans le champ d'application de cet accord.

Sont visés :

- les commerces de librairie qui relèvent principalement du code 47.61Z, à l'exclusion des commerces dont l'activité principale consiste en la vente de produits de papeterie ou de presse ;
- les commerces de livres d'occasion qui relèvent principalement du code 47.79Z, à l'exclusion des commerces dont l'activité principale consiste en la vente de livres anciens et de valeur.

En cas de conflit de conventions collectives de branche applicables, le critère de détermination de la convention collective applicable est celui du chiffre d'affaires réalisé par l'activité de vente de livres. Dès lors que la vente de livres procure à une entreprise la plus grande partie de son chiffre d'affaires annuel, cet accord doit être appliqué.

## Article 2 | Principes généraux

Le barème des salaires minimums garantis et de la prime d'ancienneté est fixé pour 35 heures hebdomadaires en moyenne, soit 151,67 heures mensuelles en moyenne.

Pour les salariés à temps partiel, les montants fixés par le présent accord s'appliquent au prorata de leur temps de travail.

Le salaire et les majorations perçus en contrepartie des heures supplémentaires éventuellement réalisées au-delà de 35 heures en moyenne, et, pour les salariés à temps partiel, des heures complémentaires éventuellement réalisées au-delà de leur durée du travail hebdomadaire contractuelle, n'entrent pas dans l'assiette de détermination des salaires minimum garantis par le présent accord.

## Article 3 | Barème des rémunérations minimum garantie

À compter de l'entrée en vigueur du présent accord, le montant minimum des rémunérations mensuelles brutes garanties pour chaque niveau sera le suivant :

Catégories	Niveaux	Emplois repères de la grille de classification de la branche	Rémunération minimum mensuelle brute garantie en euros (pour 151,67 heures en moyenne)
Employés	1	Agent d'entretien Manutentionnaire Caissier/caissière Chauffeur-livreur	1 740
	2	Réceptionnaire Vendeur A Vendeur B Secrétaire comptable	1 752
	3	Comptable A Vendeur C Vendeur D	1 764
	4	Vendeur E	1 777
	5	Comptable B Vendeur F	1 860

Catégories	Niveaux	Emplois repères de la grille de classification de la branche	Rémunération minimum mensuelle brute garantie en euros (pour 151,67 heures en moyenne)
Agents de maîtrise	6	Gestionnaire de rayon A	1 950
	7	Gestionnaire de rayon B	2 120
	8	Responsable de secteur Responsable de magasin A	2 335
Cadres	9	Responsable de magasin B Directeur-trice de magasin A	2 550
	10	Directeur-trice de magasin B	3 090
	11		3 535
	12		3 880

#### Article 4 | Prime d'ancienneté

À compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, le barème de la prime d'ancienneté applicable aux salariés des catégories employés et agents de maîtrise (art. 18 c) de la convention collective nationale de la librairie (IDCC 3013) est le suivant :

Ancienneté	Montant brut de la prime d'ancienneté en euros
3 ans	30
6 ans	50
9 ans	60
12 ans	80
15 ans	100
20 ans	120

Un nouveau palier à 20 ans d'ancienneté a été créé.

#### Article 5 | Entreprises de moins de 50 salariés

Les partenaires sociaux rappellent qu'ils prennent en considération la nécessité de prévoir des dispositions spécifiques pour les TPE et PME conformément à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Toutefois, la taille des entreprises de la branche, très majoritairement de moins de 50 salariés, ainsi que l'objet du présent accord, qui instaure la garantie d'un salaire minimum au bénéfice de l'ensemble des salariés de la branche, justifie que l'accord ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés et ne nécessite pas d'adaptation spécifique en fonction de la taille des entreprises.

## Article 6 | *Égalité Hommes/Femmes*

Les signataires du présent accord accordent un intérêt particulier au respect de l'égalité entre les femmes et les hommes, et insistent notamment sur l'égalité salariale à responsabilités équivalentes, ainsi qu'en matière d'évolution professionnelle (lutte contre le « plafond de verre »).

Le dernier rapport social de branche fait état d'écarts de salaire entre les femmes et les hommes : - 7 % dans la catégorie ouvriers, - 3 % dans la catégorie employés, - 1 % pour les agents de maîtrise, - 6 % pour la catégorie cadres.

Conformément à l'article L. 2241-11 du code du travail, les partenaires sociaux rappellent la nécessité de remédier aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Les parties signataires demandent aux entreprises de la branche de mettre en œuvre toutes mesures destinées à remédier aux écarts de rémunération afin d'atteindre l'objectif d'égalité professionnelle dont l'égalité des rémunérations. En effet, conformément aux dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail, tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

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

Un accord étendu du 9 juillet 2019 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche de la librairie traite de ce sujet de manière approfondi.

## Article 7 | *Entrée en vigueur*

Il est expressément convenu entre les parties que le présent accord entrera en vigueur dans les entreprises et établissements de la branche de la librairie le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la date de publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension. Dans le cas où l'arrêté d'extension serait publié après le 15<sup>e</sup> jour du mois, l'entrée en vigueur sera reportée au 1<sup>er</sup> jour du 2<sup>e</sup> mois suivant.

Le présent accord constitue un accord de révision des précédents accords sur les salaires minimums de la branche de la librairie.

## Article 8 | *Durée. Révision. Dénonciation*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

## Article 9 | *Dépôt*

Les parties signataires mandatent l'organisation d'employeurs signataire pour effectuer les démarches nécessaires à l'obtention de l'extension du présent accord et les formalités de publicité.

Le présent accord sera déposé auprès des services du ministère chargé du travail et des conventions collectives, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris conformément aux dispositions de l'article L. 2231-6 du code du travail.

*Fait à Paris, le 23 janvier 2023.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **3238** | **PRODUCTION ET TRANSFORMATION DES PAPIERS  
ET CARTONS**  
(29 janvier 2021)

**Avenant n° 4 du 26 janvier 2023**  
relatif aux salaires minima conventionnels

NOR : ASET2350287M

IDCC : 3238

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

**UNIDIS,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FILPAC CGT ;**

**FCE CFDT ;**

**FG FO Construction,**

d'autre part,

Il est convenu ce qui suit :

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

Le présent accord est conclu dans le champ d'application de la convention collective nationale de la production et de la transformation des papiers et cartons du 29 janvier 2021 (IDCC 3238).

**Article 2 | Modification de l'accord relatif aux salaires et primes des OETAM**

L'accord relatif aux salaires et primes des OETAM en annexe de la convention collective est modifié dans les conditions suivantes.

La grille de rémunération des salaires mensuels minima conventionnels visée à l'article 2 est arrêtée comme suit à compter du 1<sup>er</sup> février 2023 :

Positionnements		Coefficients	SMMC au 1 <sup>er</sup> février 2023
Niv. I	Échelon 1	125	1 734 €
Niv. I	Échelon 2	130	1 740 €
Niv. I	Échelon 3	135	1 746 €
Niv. II	Échelon 1	140	1 762 €
Niv. II	Échelon 2	150	1 782 €

Positionnements		Coefficients	SMMC au 1 <sup>er</sup> février 2023
Niv. II	Échelon 3	160	1 809 €
Niv. III	Échelon 1	170	1 842 €
Niv. III	Échelon 2	185	1 876 €
Niv. III	Échelon 3	195	1 911 €
Niv. IV	Échelon 1	215	2 062 €
Niv. IV	Échelon 2	235	2 215 €
Niv. IV	Échelon 3	260	2 383 €
Niv. V	Échelon 1	285	2 577 €
Niv. V	Échelon 2	315	2 819 €
Niv. V	Échelon 3	350	3 095 €

Le montant de la garantie annuelle de rémunération visée à l'article 3.2 est revalorisé comme suit :

– 21 433 € pour l'année 2023.

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

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

Dans le cadre de cette demande d'extension pour la totalité du présent accord et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie ou ne nécessite pas de mesures spécifiques ou un traitement différencié pour les entreprises de moins de 50 salariés.

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

Le présent accord entre en vigueur au 1<sup>er</sup> février 2023 pour une durée indéterminée.

Les procédures de révision et de dénonciation de cet accord sont celles prévues par le code du travail.

### **Article 5 | Clause de revoyure**

Les parties signataires conviennent de se réunir à nouveau en 2023 en cas d'évolution significative des indices économiques, en particulier du Smic et de l'inflation.

*Fait à Paris, le 26 janvier 2023.*

(Suivent les signatures.)



Convention collective nationale

IDCC : 3238 | **PRODUCTION ET TRANSFORMATION DES PAPIERS  
ET CARTONS**  
(29 janvier 2021)

**Avenant n° 5 du 26 janvier 2023**  
relatif aux salaires minima conventionnels

NOR : ASET2350288M

IDCC : 3238

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

**UNIDIS,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FILPAC CGT ;**

**FCE CFTD ;**

**FG FO Construction,**

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

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

Le présent accord est conclu dans le champ d'application de la convention collective nationale de la production et de la transformation des papiers et cartons du 29 janvier 2021 (IDCC 3238).

**Article 2 | Modification de l'accord relatif aux salaires et primes des ingénieurs et cadres**

L'accord relatif aux salaires et primes des Ingénieurs et cadres en annexe de la convention collective est modifié dans les conditions suivantes.

La grille de rémunération des salaires mensuels minima conventionnels visée à l'article 2 est arrêtée comme suit à compter du 1<sup>er</sup> février 2023 :

Niveau	RAM 2023	Mensuel 80 %	Mensuel 70 % <sup>[2]</sup>
Débutant <sup>[1]</sup>	29 980 €	1 998 €	
Moins de 2 ans d'ancienneté			
De 2 à 5 ans d'ancienneté	33 512 €	2 234 €	
A	41 752 €	2 780 €	2 434 €

Niveau	RAM 2023	Mensuel 80 %	Mensuel 70 % <sup>[2]</sup>
B	48 318 €	3 206 €	2 806 €
C	62 979 €	4 198 €	3 673 €
[1] Salariés ingénieurs et cadres débutants au sens de l'accord de classification.			
[2] Salariés dont la fonction justifie une part importante d'éléments variables de rémunération (ex. cadres commerciaux) au sens de l'accord de classification.			

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

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

Dans le cadre de cette demande d'extension pour la totalité du présent accord et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie ou ne nécessite pas de mesures spécifiques ou un traitement différencié pour les entreprises de moins de 50 salariés.

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

Le présent accord entre en vigueur au 1<sup>er</sup> février 2023 pour une durée indéterminée.

Les procédures de révision et de dénonciation de cet accord sont celles prévues par le code du travail.

### Article 5 | Clause de revoyure

Les parties signataires conviennent de se réunir à nouveau en 2023 en cas d'évolution significative des indices économiques, en particulier du Smic et de l'inflation.

*Fait à Paris, le 26 janvier 2023.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **3238** | **PRODUCTION ET TRANSFORMATION DES PAPIERS  
ET CARTONS**  
(29 janvier 2021)

**Avenant n° 6 du 26 janvier 2023**  
relatif aux primes et astreintes 2023

NOR : ASET2350289M

IDCC : 3238

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

**UNIDIS,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FILPAC CGT ;**

**FCE CFDT,**

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

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

Le présent accord est conclu dans le champ d'application de la convention collective nationale de la production et de la transformation des papiers et cartons du 29 janvier 2021 (IDCC 3238).

**Article 2 | Modification de l'accord relatif aux salaires et primes des OETAM**

Le chapitre II de l'accord relatif aux salaires et primes des OETAM en annexe de la convention collective est modifié de la manière suivante.

Les montants et bases de calcul des primes sont revalorisés comme suit à partir du 1<sup>er</sup> février 2023 :

■ **Astreintes**

Les compensations financières forfaitaires sont portées à :

- 17,73 € par période de 24 heures ;
- 123,95 € par semaine ou par période de 7 jours consécutifs ;
- 17,73 € par jour férié.

■ **Avantage pécuniaire de nuit**

La base de calcul de l'avantage pécuniaire de nuit est fixée à 712,49 € pour un coefficient 100.

Exemple de calcul (à titre indicatif) pour un ouvrier de coefficient 125 à temps plein ayant effectué 48 heures de faction de nuit sur un mois civil :

La base de calcul étant de 712,49 €, son avantage pécuniaire de nuit sera de :

- assiette :  $(712,49 / 100) \times 125 = 890,6125$  € ;
- taux horaire :  $890,6125 / 151,67 = 5,87...$  € ;
- montant :  $(5,87... \times 48) \times 17\% = 47,92$  € (après application de la règle de l'arrondi).

#### ■ Prime de panier de nuit

Le montant de la prime de panier de nuit est fixé à 5,91 €.

### **Article 3 | Modification de l'accord relatif aux salaires et primes des ingénieurs et cadres**

Le chapitre II de l'accord relatif aux salaires et primes des ingénieurs et cadres en annexe de la convention collective est modifié dans les conditions suivantes.

Les montants et bases de calcul des primes sont revalorisés comme suit à partir du 1<sup>er</sup> février 2023 :

#### ■ Astreintes

Les compensations financières forfaitaires sont portées à :

- 17,73 € par période de 24 heures ;
- 123,95 € par semaine ou par période de 7 jours consécutifs ;
- 17,73 € par jour férié.

### **Article 4 | Procédure de dépôt et d'extension**

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

Dans le cadre de cette demande d'extension pour la totalité du présent accord et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie ou ne nécessite pas de mesures spécifiques ou un traitement différencié pour les entreprises de moins de 50 salariés.

### **Article 5 | Date d'application et durée de l'accord**

Le présent accord entre en vigueur au 1<sup>er</sup> février 2023 pour une durée indéterminée.

Les procédures de révision et de dénonciation de cet accord sont celles prévues par le code du travail.

### **Article 6 | Clause de revoyure**

Les parties signataires conviennent de se réunir à nouveau en 2023 en cas d'évolution significative des indices économiques, en particulier du Smic et de l'inflation.

*Fait à Paris, le 26 janvier 2023.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **3241** | **TÉLÉDIFFUSION**  
(2 juillet 2021)

**Accord du 2 février 2023**

relatif à la création d'une annexe n° 7 relative au télétravail

NOR : ASET2350240M

IDCC : 3241

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

**ACCeS ;**

**STP ;**

**SMSP ;**

**Locales tv,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**SNRT CGT ;**

**UNSA Spectacle ;**

**SNPCA-CGC ;**

**F3C CFTD ;**

**FO Médias,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

La crise sanitaire liée à la Covid-19 et les périodes de confinement, vécues dans les années 2020 et 2021, ont accéléré le recours au télétravail. Ces circonstances exceptionnelles et les contraintes sanitaires décidées par l'État ont conduit à accélérer le recours au télétravail pour une grande majorité (60 % *a minima*) des salariés du secteur de la télédiffusion. Cela a contribué de façon essentielle à la poursuite de l'activité des entreprises du secteur tout en préservant la santé et l'emploi des salariés.

Tirant les enseignements de cette pratique exceptionnelle du télétravail, les partenaires sociaux de la branche ont souhaité encadrer le recours au télétravail (régulier ou occasionnel) comme mode d'organisation alternatif du travail dans le secteur de la télédiffusion.

Facilité par les évolutions des technologies de l'information et de la communication, le développement du télétravail doit permettre de concilier l'intérêt économique et social des entre-

prises dont l'amélioration de la qualité de vie au travail des salariés, ceci tout en continuant à veiller à offrir aux salariés travaillant sur site de bonnes conditions de travail.

Les parties conviennent que le télétravail, fondé sur le principe de confiance réciproque, offre des avantages, tant aux salariés qu'aux entreprises.

Ainsi, concernant les salariés, les parties reconnaissent que le télétravail permet une meilleure articulation des temps de vie en leur offrant une plus grande souplesse dans l'organisation de leurs journées. Il contribue notamment à réduire leurs temps de trajet et peut ainsi conduire à un gain de temps, parfois substantiel. Aussi, le télétravail permet de mieux prendre en compte certaines situations personnelles.

Concernant les entreprises, le déploiement du télétravail constitue un levier d'attractivité et un outil de fidélisation des salariés indéniable notamment pour faire face aux difficultés de recrutement rencontrées sur certains métiers ou dans certains bassins d'emploi par les entreprises du champ de la télédiffusion.

Ainsi, le télétravail implique une responsabilisation des télétravailleurs et une évolution des pratiques managériales qui s'inscrivent dans un contrat de confiance et d'équilibre entre sollicitations du manager et disponibilité du salarié. En tout état de cause, le télétravail n'a pas pour effet de modifier l'activité habituelle, la charge ou l'amplitude de travail normalement applicable au sein des locaux de l'entreprise.

Les partenaires sociaux ont estimé nécessaire de fixer les grands principes de ce nouveau mode d'organisation du travail, tout en assurant aux salariés concernés l'exécution de leurs fonctions dans les meilleures conditions de travail possibles, le respect de leur temps de travail et de temps de repos et aux employeurs le respect de leur obligation de résultat en matière de sécurité.

Le télétravail en ce qu'il contribue à réduire les temps de trajets et les déplacements peut également être considéré comme un moyen de contribuer aux enjeux RSE par la diminution des émissions polluantes générées par les moyens de transport.

C'est pour ces raisons qu'il est convenu d'insérer une annexe consacrée au télétravail dans la présente convention collective.

Le télétravail peut faire l'objet d'une mise en place au sein de chaque entreprise de la branche par la négociation d'un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, par l'élaboration d'une charte rédigée par l'employeur après consultation du comité social et économique (CSE) s'il existe. En l'absence d'accord collectif ou de charte la mise en place du télétravail demeurera possible par accord de gré à gré entre l'employeur et le salarié. Dans ce cadre, les entreprises se référeront aux dispositions prévues à l'article 4 de la présente annexe.

En tout état de cause, les entreprises sont encouragées à définir les conditions et les modalités de mise en œuvre du télétravail en recourant à la négociation ou, à tout le moins, en l'absence de représentants des salariés, désignés ou élus, à une concertation directe avec les salariés.

La présente annexe a pour dessein la fixation d'un socle de thèmes qui doivent faire partie des dispositions de l'accord collectif d'entreprise ou être abordés dans la charte en cas de mise en œuvre du télétravail par les entreprises de la branche ou, en l'absence d'accord collectif ou de charte, d'élaborer un socle minimal de règles dans la mise en œuvre du télétravail de gré à gré.

Les parties s'accordent sur le fait que cette annexe a pour objet de s'appliquer aux accords d'entreprise ou de charte qui seraient mis en œuvre à compter de l'entrée en vigueur de la présente annexe.

## **1.1. Généralités**

### **1.1.1. Définition**

En application de l'article L. 1222-9 du code du travail, le télétravail désigne « toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication ».

Le télétravail renvoie à différentes formes de situations et de pratiques d'entreprise susceptibles d'évoluer.

Est ainsi qualifié de télétravailleur, au sens du présent accord, tout salarié de l'entreprise qui effectue du télétravail tel que défini au présent titre.

Les parties signataires du présent accord distinguent deux situations de télétravail :

- le télétravail « régulier » qui vise les salariés pouvant exercer tout ou partie de leurs fonctions en dehors des locaux de l'entreprise, hors mission entraînant des déplacements professionnels et dont la situation de télétravail est stable pendant la relation contractuelle ;
- le télétravail « occasionnel » visant les salariés qui, pour faciliter l'exercice de leurs fonctions, peuvent, en accord avec leur employeur, télétravailler en cas de besoins ponctuels ou à l'occasion de circonstances exceptionnelles (V. art. 5) qui rendent complexes leur déplacement pour venir travailler au sein des locaux de l'entreprise (pics de pollution, intempéries, perturbation dans les transports en commun, etc.).

### **1.1.2. Éligibilité**

L'accord collectif d'entreprise ou la charte élaborée par l'employeur fixent les critères d'éligibilité clairs et objectifs tenant, d'une part, à la nature des activités exercées et, d'autre part, au profil du salarié (autonomie, ancienneté, formation en alternance...).

Dans ce cadre, la définition des critères d'éligibilité peut impliquer une analyse préalable mais aussi de recourir au dialogue social par le biais des partenaires sociaux ou du comité social et économique consulté sur les décisions de l'employeur relatives à l'organisation du travail ayant un impact sur la marche générale de l'entreprise à laquelle participe le télétravail.

## **1.2. La mise en place effective du télétravail**

Dans le secteur de la télédiffusion, le télétravail est un mode d'organisation du travail fondé sur les principes de double volontariat et de réversibilité tant à l'initiative de l'employeur que du salarié.

### **1.2.1 L'acceptation commune des parties**

Sauf circonstances exceptionnelles (V. infra article 5.1), le télétravail ne peut être imposé par l'une ou l'autre des parties. Il doit faire l'objet d'une acceptation commune de l'employeur et du salarié.

La fixation des critères visés à l'article 1.1.2 est essentielle afin d'objectiver les décisions d'accès ou de refus d'un salarié au principe du télétravail, l'employeur devant, en application des dispositions de l'article L. 1222-9 du code du travail, motiver son refus si le salarié occupe un poste éligible au télétravail dans un délai de 30 jours.

La proposition de télétravail faite par l'employeur au salarié n'entraîne à son encontre aucune sanction d'aucune nature s'il la refuse.

### 1.2.2. La forme de l'accord entre l'employeur et le salarié

Les stipulations de l'accord collectif d'entreprise, ou les dispositions de la charte le cas échéant, définissent les modalités de formalisation par écrit de l'accord passé entre l'employeur et le salarié.

### 1.2.3. L'information du salarié

L'accord collectif d'entreprise ou la charte élaborée par l'employeur veillent à définir les moyens par lesquels le salarié est informé des conditions de mise en œuvre du télétravail notamment des règles en matière de santé et de sécurité qu'il doit respecter lorsqu'il recourt au télétravail.

Par ailleurs, l'employeur s'assure que les salariés en télétravail sont informés des contacts pertinents (médecine du travail, numéros verts, contacts d'urgence...) afin que ceux qui en ressentiraient le besoin puissent y recourir.

## 1.3. Fin du recours au principe du télétravail

Les conditions dans lesquelles il est mis fin au recours au télétravail diffèrent selon que l'on se situe au cours de la période d'adaptation ou à l'issue.

### 1.3.1. Durant la période d'adaptation

L'accord collectif d'entreprise ou la charte élaborée par l'employeur déterminent l'existence et la durée d'une période d'adaptation. Cette période permet notamment de tester le bon fonctionnement des applications informatiques en télétravail, ainsi que le bon déroulement effectif du télétravail (capacité du salarié à travailler en autonomie, efficacité organisationnelle, maintien d'une bonne communication...), l'appétence du salarié pour ce mode d'organisation.

Durant cette période, l'employeur et/ou le salarié peuvent, unilatéralement, mettre fin à la situation de télétravail. Dans ce cas, l'employeur ou le salarié, désireux de mettre fin au télétravail, respecte un délai de prévenance (prévu par accord ou la charte) et en précise par écrit (courrier ou courriel) les motifs.

### 1.3.2. À l'issue de la période d'adaptation : principe de réversibilité

L'accord d'entreprise ou la charte déterminent dans quelles conditions, au terme de la période d'adaptation, les parties peuvent décider d'interrompre le recours au télétravail de manière provisoire ou définitive.

## 1.4. Suspension provisoire du télétravail

L'accord d'entreprise ou la charte prévoit les situations et les conditions dans lesquelles, en cas de besoins nécessitant la présence du salarié sur son lieu de travail, l'employeur peut demander une suspension provisoire de l'exercice du télétravail.

## Article 2 | *L'exercice du télétravail*

### 2.1. Maintien des dispositions légales, conventionnelles et réglementaires

Le salarié en télétravail a les mêmes droits légaux et conventionnels que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise.

Les dispositions légales, conventionnelles et réglementaires régissant la relation de travail s'appliquent aux salariés en télétravail placés dans une situation comparable à celle des salariés présents sur site, notamment en matière de durée du travail, de temps de repos, de temps de pause, de formation, de santé et de sécurité, de règles collectives de travail etc.



## 2.2. Temps de travail

### 2.2.1. Durée du travail

Le respect de la législation, notamment en matière de durée du travail, autorise l'employeur à contrôler la durée du travail du salarié.

La durée du travail du salarié est identique qu'il soit en présentiel ou en télétravail. Ainsi, les salariés dont le décompte du temps de travail s'effectue en heures s'engagent à respecter leurs horaires habituels de travail. Les salariés dont le décompte du temps de travail s'effectue en jours veillent à respecter les temps de repos auxquels ils sont astreints.

Par ailleurs, le salarié doit être joignable dans le cadre de ses plages habituelles de travail et être en mesure de répondre aux sollicitations dans les mêmes conditions que celles applicables lorsqu'il travaille dans les locaux de l'entreprise et n'est pas autorisé à travailler en dehors de ces plages de travail.

Dans le même esprit, l'employeur s'engage à ne pas solliciter le télétravailleur en dehors des plages habituelles de travail.

### 2.2.2. Droit à la déconnexion

Le droit à la déconnexion est le droit pour tout salarié de ne pas être connecté à un outil numérique professionnel en dehors de son temps de travail.

Le télétravail est, par définition, effectué par un salarié hors des locaux de son entreprise en utilisant les technologies de l'information et de la communication. Il en ressort une régulation nécessaire de leur utilisation pour garantir une communication professionnelle de qualité et prévenir le risque de « surconnexion ».

Dès lors, les employeurs de la branche professionnelle garantissent le droit du salarié à la déconnexion conformément à l'article 30-2-2 de la convention collective nationale de la télédiffusion, y compris lorsqu'il est en télétravail. À ce titre, celui-ci, y compris lorsqu'il est employé en forfait jours, n'est donc pas tenu de répondre aux courriels, messages ou appels téléphoniques à caractère professionnel en dehors de ses temps habituels de travail.

Des mesures à cet effet (notamment en termes d'horaires) peuvent être négociées directement dans l'accord collectif d'entreprise ou être présents dans la charte de mise en place du télétravail.

## 2.3. Fréquence

L'accord collectif d'entreprise ou la charte déterminent la fréquence du télétravail dans l'entreprise. En tout état de cause, les parties encouragent les entreprises à préserver un nombre minimal de jours hebdomadaires, mensuels ou annuels de présence sur site et ainsi éviter l'exercice du télétravail à temps plein, sauf en cas de circonstances exceptionnelles.

Dans le cadre fixé par l'accord collectif d'entreprise ou la charte en vigueur, au moment de la mise en place individuelle du télétravail, l'employeur et le salarié concerné déterminent la fréquence à laquelle le salarié peut le pratiquer.

Cette fréquence peut être exprimée par exemple en nombre de jours par semaine, par mois, ou par un nombre de jours forfaitaires par semestre ou par an. En tout état de cause, le télétravail peut être régulier ou occasionnel.

## 2.4. Accompagnement des salariés et managers dans l'exercice du télétravail

### 2.4.1. Le droit à la formation

En plus de l'accès à la formation à laquelle les salariés présents sur site peuvent recourir, il est recommandé de proposer aux salariés éligibles au télétravail, ainsi qu'à leurs managers, des formations particulières liées à la pratique du télétravail, sous différentes formes (e-learning, conférences, ateliers participatifs etc.) visant entre autres :

- aux spécificités du management à distance et des adaptations qu'il nécessite ;
- à l'accompagnement des télétravailleurs dans leur activité, en portant une attention particulière aux salariés en situation de handicap ;
- à l'intégration des salariés dans l'équipe (nouveaux recrutés) ;
- à l'attention portée aux télétravailleurs en matière d'information, de participation aux événements collectifs de l'entreprise, aux réunions de service... ;
- à la prévention des risques psychosociaux.

### 2.4.2. Le maintien du lien social

Si l'intégration éventuelle du télétravail dans le fonctionnement des entreprises du champ de la télédiffusion constitue un élément de leur attractivité au regard de la demande croissante des salariés de pouvoir le pratiquer, les entreprises veilleront au maintien de la cohésion sociale interne, laquelle peut se trouver impactée par le développement du télétravail.

Pour y faire face, l'entreprise peut déployer des moyens de maintenir le lien social, notamment à travers la négociation de l'accord de mise en œuvre du télétravail ou par le biais de la charte élaborée par l'employeur. Cela peut se traduire à différents égards.

Tout d'abord, il est recommandé d'équilibrer le temps de télétravail et le temps de travail sur site. La fréquence autorisée de télétravail telle que déterminée par l'accord collectif d'entreprise ou par la charte devra être déterminée en prenant en compte cet objectif.

Afin de maintenir un certain niveau d'interactions au sein d'une organisation du travail flexible, certaines entreprises peuvent imposer un temps de présence minimal sur site. Ensuite, lorsque les salariés sont en télétravail, la communication au sein de la communauté de travail doit être maintenue par tout moyen.

Enfin, le télétravail implique de prévenir l'isolement que peuvent subir certains salariés.

### 2.4.3. La prise en compte des situations particulières

L'accord collectif d'entreprise ou la charte élaborée par l'employeur doivent être attentifs à la situation particulière que présentent certains salariés, qui peut impliquer tantôt un aménagement des conditions d'accès au télétravail, tantôt un accès facilité à celui-ci, qui devient alors un outil d'accompagnement :

- a) Un aménagement des conditions d'accès au télétravail
  - cas des nouveaux salariés : l'accord collectif d'entreprise ou la charte élaborée par l'employeur peuvent prévoir une période à l'issue de laquelle un nouveau salarié peut avoir accès au télétravail pour garantir une intégration réussie des nouveaux embauchés ;
  - cas des alternants : l'accord collectif d'entreprise ou la charte peuvent adapter la pratique du télétravail par les alternants pour garantir l'encadrement de leurs missions par le manager et la continuité de leur relation avec le tuteur ou le maître d'apprentissage.
- b) Un accès facilité au télétravail
  - cas des salariés en situation de handicap et de ceux présentant des problèmes de santé ou atteints d'une maladie chronique évolutive ou invalidante : l'accord collectif d'entreprise ou la charte peuvent décider d'utiliser le télétravail comme un outil de prévention de la désinser-

tion professionnelle pour les salariés en situation de handicap ou atteints d'une maladie chronique évolutive ou invalidante (pouvant notamment nécessiter un temps partiel thérapeutique), ou dans le cadre du maintien dans l'emploi. Le recours au télétravail dans ce contexte est également soumis au principe de double volontariat. Dans ce cas, l'organisation du travail peut être adaptée et des aménagements de poste apportés avec, le cas échéant, le concours des services de santé au travail : à cet effet, il est rappelé que des financements de l'AGEFIPH peuvent être mobilisés.

L'employeur porte une attention particulière aux salariés en situation de handicap et ceux présentant des problèmes de santé ou atteints d'une maladie chronique évolutive ou invalidante afin de ne pas créer de situations d'isolement du collectif de travail.

- cas des aidants familiaux : Le télétravail peut être mobilisé, sous réserve de sa compatibilité avec l'activité et l'organisation du travail, pour accompagner le salarié dans son rôle d'aidant familial, de manière articulée avec les dispositifs et droits spécifiques dont il dispose au titre de sa qualité d'aidant. L'employeur porte une attention particulière au salarié en télétravail aidant familial ;
- cas des salariées enceintes : L'accord collectif d'entreprise ou la charte élaborée par l'employeur prévoient les modalités spécifiques d'accès des salariées enceintes à une organisation en télétravail.

## 2.5. Santé et sécurité du salarié en télétravail

Si les règles en matière de santé et de sécurité s'appliquent, que le salarié soit en présentiel ou non, le télétravail a la particularité d'empêcher l'employeur d'avoir une complète maîtrise du lieu dans lequel il s'exerce et de l'environnement qui relève de la sphère privée.

L'employeur demande au salarié en télétravail de fournir des garanties notamment en matière de normes électriques et d'assurance couvrant l'activité du salarié à son domicile.

À cet égard, le télétravail doit être pris en compte dans le document unique d'évaluation des risques professionnels.

## 2.6. Équipements

En principe, le salarié en télétravail recourt, à distance, aux outils, logiciels et fichiers informatiques fournis par l'employeur.

Par exception, il peut être amené à utiliser ses outils personnels, en particulier lorsque l'exercice du télétravail est occasionnel ou lorsque l'employeur n'est pas en mesure d'équiper le salarié d'un matériel de travail à distance. Toutefois, dans le cas où ses outils personnels ne lui permettent pas de télétravailler dans des conditions adéquates, l'employeur fournit au salarié en télétravail un matériel informatique adapté.

En tout état de cause, l'entreprise fournit au salarié un service d'appui informatique leur permettant de télétravailler.

Le télétravailleur est informé des dispositions légales et des règles propres à l'entreprise relatives à la protection de ses données personnelles (réglementation RGPD) et celles traitées à des fins professionnelles. L'employeur informe également le salarié de toute restriction de l'usage des équipements ou outils informatiques et des sanctions en cas de non-respect des règles applicables. Néanmoins, dès lors que le salarié utilise un outil personnel, ces restrictions ne concernent que leur usage à des fins professionnelles.

Pour valider l'éligibilité du salarié au télétravail, l'employeur peut demander au salarié en télétravail de justifier d'un équipement de travail adapté notamment afin de prévenir d'éventuels problèmes de santé (mobilier et outils informatiques notamment) et de fournir des garanties en

matière de connexion et débit internet afin de pouvoir exercer ses fonctions dans des conditions sécurisées et équivalentes à celles fournies par l'entreprise sur le lieu de travail.

Afin de garantir une maîtrise des outils nécessaires à l'exercice des fonctions à distance, les entreprises peuvent prévoir des formations notamment aux outils bureautiques et collaboratifs et aux règles de sécurité informatique.

## **2.7. Lieu d'exercice des fonctions en télétravail**

Le télétravail est une modalité d'organisation permettant au salarié de travailler régulièrement et de façon alternée depuis le « domicile » ou tout autre lieu tel que défini par l'accord d'entreprise ou la charte.

Le salarié doit par ailleurs s'engager à informer immédiatement l'employeur de tout changement d'adresse impliquant un changement de son lieu de télétravail.

En tout état de cause, le salarié peut être amené à fournir à l'employeur une attestation responsabilité civile-habitation de son assurance couvrant l'activité de télétravail.

## **2.8. Le dialogue social**

Le télétravail peut avoir des répercussions sur la continuité du dialogue social, notamment pour l'organisation des réunions de négociation ou encore de celles du comité social et économique.

En cas d'accord collectif d'entreprise dédié à ce sujet, les parties doivent prendre des mesures afin d'adapter les conditions de mise en œuvre du dialogue social au développement du télétravail comme par exemple l'utilisation de la visio-conférence pour les réunions du comité social et économique et/ou pour les négociations ou les possibilités de communication dédiées aux organisations syndicales.

# **Article 3 | La prise en charge des frais**

## **3.1. Étendue de la prise en charge des frais**

La détermination de l'étendue des frais professionnels pouvant donner lieu à une prise en charge est fixée par chaque entreprise dans le respect de la législation en vigueur.

## **3.2. Modalités de prise en charge des frais**

Les frais que l'entreprise décide de prendre en charge en application de son accord collectif ou de sa charte le cas échéant le sont selon les modalités fixées par ces derniers et, dans tous les cas, après validation de l'employeur.

L'allocation forfaitaire versée, le cas échéant, par l'employeur à ce titre est réputée utilisée conformément à son objet et exonérée de cotisations et contributions sociales dans la limite des seuils prévus par la loi à savoir, à titre indicatif, à la date de signature de la présente annexe :

- jusqu'à 13 euros par mois pour une journée de télétravail par semaine ;
- ou jusqu'à 3,25 euros par jour de télétravail dans le mois.

dans la limite mensuelle de 71,50 euros.

# **Article 4 | Dispositions particulières encadrant le télétravail de gré à gré en l'absence d'accord collectif d'entreprise ou de charte**

L'article L. 1222-9-I du code du travail dispose que « le télétravail est mis en place dans le cadre d'un accord collectif ou, à défaut, dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur après avis du comité social et économique, s'il existe ».

Toutefois, pour permettre aux entreprises dépourvues d'accord collectif ou de charte de déployer le télétravail de manière généralisée au sein de leur structure, les parties sont convenues de déterminer un socle de règles minimales pour les entreprises qui, sans avoir d'accord collectif ou de charte, souhaiteraient permettre le recours au télétravail en leur sein.

Conformément à l'article L. 1222-9-II du code du travail, les dispositions particulières suivantes complètent les principes généraux énoncés ci-dessus (articles 1 à 3) et ont pour objet la mise en place du télétravail dans les entreprises dépourvues d'accord collectif ou de charte sur le sujet.

#### 4.1. Éligibilité

En complément de l'article 1.1.2, il est recommandé que soient éligibles :

- les salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée justifiant d'une ancienneté *a minima* de 4 mois dans le poste occupé ou sur un poste équivalent ;
- les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée après 4 mois minimum d'exercice dans la fonction, cette période s'appréciant sur l'ensemble des contrats en cas de renouvellement (cas de CDD successifs ou non sur les 12 derniers mois sur un poste identique).

#### 4.2. Lieu de travail

Conformément à l'article 2.7, le télétravail s'exerce depuis le « domicile » ou tout autre lieu tel que défini entre l'employeur et le salarié.

#### 4.3. Mise en place du télétravail « régulier »

##### 4.3.1. Démarches de mise en œuvre du télétravail régulier

Le salarié souhaitant bénéficier du télétravail dit « régulier » doit en faire la demande, par tout moyen de preuve, auprès de son supérieur hiérarchique.

Un entretien est alors réalisé dans les meilleurs délais entre le salarié et son supérieur hiérarchique afin de déterminer la compatibilité entre l'activité professionnelle du salarié et le télétravail.

La demande de passage au télétravail régulier peut également émaner de l'employeur. Cette proposition doit respecter l'ensemble des dispositions de formalisme prévues à l'article 4.3.3 et suivantes de la présente annexe.

Le salarié est libre de refuser cette proposition, sans que cela puisse être un motif de rupture du contrat de travail ou d'une quelconque sanction.

##### 4.3.2. Acceptation

Le télétravail régulier ne peut être exercé que par les salariés dont l'activité professionnelle permet le recours à cette modalité d'organisation du travail.

La satisfaction de ces critères est soumise à l'appréciation de l'employeur sur la base d'une évaluation objective, étant rappelé que le télétravail régulier s'inscrit dans une relation basée sur la confiance mutuelle entre le salarié et l'employeur. Sa mise en place requiert l'accord du salarié et de l'employeur.

Pour formuler sa réponse, l'employeur dispose d'un délai d'un mois à compter de la date de remise ou de réception de la demande de passage au télétravail formulée par le salarié. Le refus de l'employeur doit être motivé par écrit avec les éléments objectifs ayant conduit à cette décision.

Lorsque la demande de mise en télétravail « régulier » émane de l'employeur, le salarié dispose d'un délai de réflexion d'un mois pour formuler sa réponse. Il est rappelé que le salarié est

libre de refuser cette proposition, sans que cela puisse être un motif de rupture du contrat de travail ou d'une quelconque sanction.

À partir de l'acceptation de l'employeur ou de celle du salarié, notifiée par tout moyen de preuve, l'employeur met à disposition du salarié les moyens matériels et techniques nécessaires à l'exercice du télétravail.

#### **4.3.3. Formalisation de l'acceptation et des conditions du recours au télétravail par les parties**

Si le télétravail n'implique pas nécessairement un avenant au contrat de travail du salarié, l'acceptation du recours au télétravail, de son lieu d'exécution et ses conditions d'exercice devra être formalisée via un écrit (courrier ou courriel) ou via une application informatique dédiée.

Pour la bonne continuité des activités, le salarié en télétravail peut être amené à se rendre dans les locaux de l'entreprise dans un délai raisonnable, au regard du lieu d'exercice convenu du télétravail, pour le besoin lié à l'activité.

Toute modification des jours télétravaillés notamment pour répondre à une demande du salarié ou en cas d'une nécessité de service, doit respecter un délai de prévenance d'au moins sept jours.

Toutefois, en cas de circonstances exceptionnelles liées à des besoins urgents du salarié ou de l'entreprise ou en cas de fortes intempéries (tempête, forte chute de neige, inondation, canicule etc.), d'important phénomène de pollution, ou de difficultés exceptionnelles liées au mode de transport le délai de prévenance ci-dessus ne s'applique pas.

#### **4.3.4. Période d'adaptation**

À compter de l'acceptation, une période dite d'adaptation d'une durée maximum de quatre mois est mise en place. L'employeur comme le salarié pourront y mettre fin sous réserve d'un délai de prévenance de 48 heures sauf accord des parties pour réduire ce délai, et en préciser par écrit (courrier ou courriel) les motifs.

L'objectif de cette période d'adaptation est de vérifier conjointement la compatibilité organisationnelle et technique du télétravail pour le salarié au regard de ses fonctions et de l'activité de l'entreprise.

Un bilan de la période d'adaptation est effectué entre le salarié et l'employeur à la fin de ladite période.

#### **4.3.5. Réversibilité**

La situation de télétravail est réversible.

Il peut être mis fin à tout moment au télétravail, soit à la demande du salarié, soit à la demande de l'employeur, sous réserve d'un délai de prévenance de deux semaines (14 jours).

Si la demande émane du salarié, celui-ci la transmet par écrit à l'employeur et peut, s'il le souhaite, expliquer sa décision.

Si la demande émane de l'employeur, ce dernier doit recevoir le salarié en entretien pour discuter avec lui des motifs de résiliation du télétravail « régulier ». Cette décision doit également être notifiée au salarié par écrit (courrier ou courriel remise en main propre contre décharge ou courrier ou courriel avec accusé de réception).

La date de remise ou de réception de la décision de résiliation du télétravail régulier fait alors courir le délai de prévenance de deux semaines (14 jours) comme indiqué ci-dessus. Ce délai de prévenance s'applique également si la demande de résiliation émane du salarié. Sa durée peut être réduite d'un commun accord entre les deux parties ou en cas de circonstances excep-

tionnelles qui conduiraient l'employeur ou le salarié à devoir réduire ce délai pour leurs besoins impérieux.

#### **4.3.6. Recommandation sur le nombre de jour hebdomadaire télétravaillé**

Afin de prévenir l'isolement des salariés et de préserver le lien social dans l'entreprise, il est conseillé de limiter le nombre maximal de jour télétravaillé à trois (3) par semaine.

#### **4.4. Mise en place du télétravail « occasionnel »**

Cette forme de télétravail est accessible :

- sur demande du salarié, exprimée par tout moyen, et acceptée par l'employeur après s'être assuré de la faisabilité technique de cette mise en place, eu égard à ses obligations en la matière ;
- sur proposition de l'employeur, le salarié étant libre de refuser cette proposition, sans que cela ne puisse être un motif de rupture du contrat de travail ni d'une quelconque sanction.

### **Article 5 | *Le télétravail en temps de crise***

#### **5.1. Les cas visés par le télétravail de crise**

Le télétravail peut être imposé sans l'accord des salariés en cas de situation de crise, circonstances exceptionnelles ou situation de force majeure.

Cette mesure peut être prise pour permettre la continuité de l'activité en garantissant la protection des salariés.

Il appartient à chaque entreprise de définir les situations de crise ou circonstances exceptionnelles.

À défaut, les circonstances exceptionnelles ou de cas de force majeure s'entendent comme une pandémie, une catastrophe naturelle, une destruction accidentelle des locaux de l'entreprise, l'exercice du droit de grève dans les transports en commun, événements climatiques perturbant fortement les modes de transport. Dans ce cas, le recours au télétravail plus ou moins généralisé peut être rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés.

#### **5.2. Le recours au télétravail en cas de crise**

Dans les cas visés à l'article 5.1, le recours au télétravail relève du pouvoir unilatéral de l'employeur. Il est autorisé à étendre le télétravail voire à porter le télétravail à 100 % du temps de travail des salariés, y compris pour ceux qui ne connaissent pas ces modalités d'organisation de travail en période normale. Il en informe les salariés par tout moyen ainsi que le comité social et économique s'il existe dans les plus brefs délais.

#### **5.3. Exercice du télétravail en temps de crise**

L'accord collectif d'entreprise ou la charte relatifs à la mise en place du télétravail peuvent définir dans quelles mesures le télétravail s'applique en cas de survenance d'un événement de cet ordre et notamment les règles afférentes à l'organisation individuelle du travail, aux modalités d'organisation du dialogue social, à l'exercice du droit syndical etc.

En l'absence d'accord collectif, le comité social et économique, s'il existe, est consulté sur les mesures d'organisation relatives à la continuité d'activité, conformément aux dispositions du code du travail relatives à la représentation du personnel.



Dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux et de CSE, l'employeur est encouragé à organiser des concertations avec les salariés avant de mettre en place le plan de continuité par décision unilatérale.

## **Article 6 | Très petites entreprises**

Les parties précisent que conformément aux articles L. 2232-10-1 et L. 2261-23-1 du code du travail, les dispositions de cette annexe sont adaptées aux caractéristiques des entreprises de moins de cinquante salariés, il ne prévoit donc pas de dispositions spécifiques à des entreprises de cette taille.

## **Article 7 | Dispositions finales**

### **7.1. Durée de l'accord**

Les parties signataires conviennent que cette annexe s'applique pour une durée déterminée à compter de sa signature qui ne saurait aller au-delà du 31 décembre 2024.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) telle que définie à l'article 3 de la convention collective nationale de la télédiffusion assure notamment un rôle de suivi sur l'application de ses dispositions principales comme de ses avenants et de ses annexes. Dans ce cadre, cette commission se réunira 4 mois avant l'échéance de cette annexe afin d'établir un bilan des pratiques du télétravail dans la télédiffusion. A partir des éléments fournis par les entreprises ayant accepté de communiquer leurs données, le bilan visé ci-dessus est présenté sur la base des indicateurs suivants :

- les modalités de mise en place (accord collectif, charte, gré à gré) ;
- les modalités de recours au télétravail (télétravail régulier ou occasionnel) ;
- la fréquence du recours au télétravail (nombre de jours moyen par semaine ou par an) ;
- la prise en charge des frais récurrents ;
- l'existence d'un budget équipement.

### **7.2. Révision**

En application de l'article L. 2261-7 du code du travail, la révision de la présente annexe pourra être demandée dans les conditions suivantes :

- jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel la convention est conclue :
  - par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la présente convention et signataires ou adhérentes ;
  - par une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs représentatives signataires ou adhérentes,
- à l'issue de ce cycle :
  - par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la présente convention ;
  - par une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs représentatives au sein de la branche.

La demande de révision, pour être prise en compte, devra obligatoirement être adressée par lettre recommandée avec avis de réception à l'ensemble des autres signataires, adhérents ou organisations syndicales représentatives et accompagnée d'un projet de rédaction nouvelle du ou des articles soumis à révision.

À compter de cette notification, court un délai de 3 mois pendant lequel les parties s'engagent à ouvrir une négociation.



De façon à répondre le plus efficacement possible à la demande de révision formulée, les parties s'engagent à faire leurs meilleurs efforts pour statuer sur ladite demande dans un délai de 6 mois. Il est précisé que les parties resteront libres de poursuivre les discussions au-delà de ce délai si elles l'estiment utile.

Une même demande de révision, ou une demande portant sur le même article ou tendant au même objet, ne pourra pas être présentée au cours des 12 mois suivant la date de l'accord de révision ou du constat de désaccord sur la révision.

### **7.3. Date d'effet**

La présente annexe s'applique obligatoirement à toutes les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la télédiffusion à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant l'arrêté d'extension du présent avenant sans pouvoir excéder le 31 décembre 2024.

Il est précisé que le dépôt de la présente annexe interviendra au plus tard dans le mois qui suit sa signature.

### **7.4. Demande d'extension**

Les signataires conviennent de demander au ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion que les dispositions de la présente annexe soient rendues obligatoires pour tous les salariés et les employeurs compris dans le champ d'application tel que défini à l'article 1 de la convention collective nationale de la télédiffusion.

*Fait à Boulogne-Billancourt, le 2 février 2023.*

(Suivent les signatures.)

Brochure : 3212 | Accords nationaux

**ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE**

**Personnels intérimaires**

**Personnels permanents**

**Avenant du 3 février 2023**

à l'accord du 24 novembre 2000

relatif à l'utilisation de la contribution de 0,3 % et à l'accord cadre du 24 juin 1992  
sur les préoccupations sociales des salariés temporaires

NOR : ASET2350533M

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

**Prism emploi,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FO ;**

**FNECS CFE-CGC ;**

**FS CFDT ;**

**UNSA FCS ;**

**CFTC Interim ;**

**CGT Interim,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Le fonds d'action sociale du travail temporaire (FASTT), qui assure la collecte des contributions conventionnelles affectées au FASTT et au financement du paritarisme du FASTT, se retrouve dans l'impossibilité de les recouvrer en totalité, en raison de l'absence de déclaration de la masse salariale intérimaire de certaines entreprises de travail temporaire et les entreprises de travail temporaire d'insertion (ETT/ETTI) sur la période d'emploi du trimestre échu concerné, servant de base au calcul des contributions dues par ces dernières.

Par le présent avenant, les parties signataires conviennent de prendre des mesures concrètes visant à garantir un recouvrement effectif par le FASTT des contributions conventionnelles obligatoires, en précisant, d'une part, les obligations à la charge des ETT/ETTI dans le cadre de la collecte, d'autre part, les sanctions applicables en cas de manquement à ces obligations.

En conséquence, les parties signataires du présent avenant modifient l'accord du 24 novembre 2000 relatif à l'utilisation de la contribution de 0,3 % instituée par l'accord national interprofessionnel du 24 mars 1990, modifié lui-même par avenants en date du 26 septembre 2002, du 13 juillet 2018 et, en dernier lieu, du 11 juin 2021. Il est rappelé que l'avenant du 26 septembre 2002 a fait l'objet d'un avenant en date du 16 décembre 2002.

Accessoirement, certaines dispositions de l'accord cadre du 24 juin 1992 sur les préoccupations sociales des salariés temporaires sont modifiées par le présent avenant.

Les parties signataires précisent, en dernier lieu, que les modifications apportées par le présent avenant aux accords du 24 novembre 2000 et du 24 juin 1992 figurent en italique, dans un souci de lisibilité et de clarté.

Enfin, elles conviennent d'intégrer, en annexe, une version consolidée du texte de l'accord du 24 novembre 2000 modifié par les avenants suivants :

- avenant du 26 septembre 2002 à l'accord du 24 novembre 2000 relatif à l'utilisation de la contribution de 0,3 % instituée par l'accord national interprofessionnel du 24 mars 1990, modifié par avenant du 16 décembre 2002 ;
- avenant n° 2 du 13 juillet 2018 à l'accord du 24 novembre 2000 relatif à l'utilisation de la contribution de 0,3 % instituée par l'accord national interprofessionnel du 24 mars 1990 ;
- accord du 11 juin 2021 relatif au financement du paritarisme et du dialogue social dans la branche du travail temporaire portant avenant à l'accord du 8 novembre 1984 et à l'accord du 24 novembre 2000 ;
- avenant du 20 janvier 2023 à l'accord du 24 novembre 2000 relatif à l'utilisation de la contribution de 0,3 % et à l'accord cadre du 24 juin 1992 sur les préoccupations sociales des salariés temporaires.

## **Article 1<sup>er</sup> | Révision de l'article 1<sup>er</sup> de l'accord du 24 novembre 2000 « Affectation de la contribution »**

L'article 1<sup>er</sup> « Affectation de la contribution » est modifié comme suit :

### **« Article 1<sup>er</sup> | Affectation des contributions conventionnelles obligatoires**

La contribution de 0,3 % de la masse salariale des intérimaires est répartie de la manière suivante :

- 0,15 % au profit du régime de prévoyance des intérimaires ;
- 0,146 % au profit du FASTT ;
- 0,004 % au financement du paritarisme pour les organisations représentatives dans la branche, des employeurs et des salariés, pour leur permettre d'assurer l'information des salariés ainsi que la préparation et le suivi des actions du FASTT.

Dans le cadre de la mise en œuvre de ce qui précède, les sommes collectées au titre du 0,004 % affecté au financement du paritarisme pour le suivi des actions du FASTT sont reversées par le FASTT à l'AGF-CPPNTT.

La contribution de 0,15 % affecté au régime de prévoyance des intérimaires est définitivement intégrée aux cotisations, à la charge des entreprises, du régime de prévoyance mis en place par la branche du travail temporaire au bénéfice des salariés intérimaires non-cadres et cadres. Elle ne fait donc pas l'objet d'un recouvrement spécifique autre que le dispositif d'appel de cotisations mis en œuvre par le ou les organismes assureurs auprès desquels l'ETT/ETI affine ses salariés intérimaires. »

## **Article 2 | Révision de l'article 2 de l'accord du 24 novembre 2000 « Assiette de la contribution »**

L'article 2 « Assiette de la contribution » est modifié comme suit :

### **« Article 2 | Assiette des contributions conventionnelles obligatoires**

Les deux contributions conventionnelles, le 0,146 % affecté au FASTT et le 0,004 % affecté au financement du paritarisme du FASTT, sont appelées trimestriellement à terme échu sur la base de la masse salariale totale brute des salariés intérimaires (en CTT et en CDI intérimaire) de la période d'emploi du trimestre échu concerné. »

## **Article 3 | Révision de l'article 3 de l'accord du 24 novembre 2000 « Collecte des contributions »**

L'article 3 « Collecte des contributions » est modifié comme suit :

### **« Article 3 | Collecte des contributions conventionnelles obligatoires, dates limites de paiement et de déclaration, sanctions**

#### **■ Collecte des contributions conventionnelles obligatoires et date limite de paiement**

Le 0,146 % affecté au FASTT et le 0,004 % affecté au financement du paritarisme du FASTT sont collectés par le FASTT selon une périodicité trimestrielle, soit quatre fois dans l'année civile.

La date limite de paiement de ces contributions conventionnelles obligatoires est fixée au dernier jour du mois qui suit la fin du trimestre.

#### **■ Déclarations obligatoires et dates limites**

##### **Déclaration trimestrielle et date limite**

Le montant des contributions conventionnelles obligatoires dû par l'ETT/ETTI est déterminé par elle-même, à partir d'une déclaration obligatoire de sa masse salariale brute intérimaire (en CTT et en CDI intérimaire) sur la période trimestrielle d'emploi concernée.

La déclaration trimestrielle de la masse salariale intérimaire doit être transmise au FASTT, dans le cadre du règlement trimestriel des contributions conventionnelles obligatoires, à partir du bordereau trimestriel de déclaration de la masse salariale intérimaire fourni par le FASTT.

La date limite de déclaration trimestrielle est fixée au dernier jour du mois qui suit la fin du trimestre.

##### **Attestation annuelle et date limite**

Chaque année, l'ETT/ETTI doit compléter ses déclarations trimestrielles par la transmission au FASTT d'une attestation annuelle certifiée de sa masse salariale intérimaire au titre de l'année civile N (soit du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre de l'année N) établie, soit par un expert-comptable, soit par un commissaire-aux comptes pour les entreprises légalement tenues d'en désigner un.

Cette attestation annuelle certifiée doit être transmise au FASTT, au plus tard, le 30 avril de l'année N+ 1.

##### **Pénalités**

Le défaut et/ou le retard de déclaration trimestrielle et/ou d'attestation annuelle certifiée font l'objet de pénalités définies aux articles 3-1 à 3-2 de l'accord du 24 novembre 2000.

Le retard de paiement des contributions conventionnelles obligatoires fait l'objet de pénalités définies à l'article 3-3.

L'obligation de déclaration trimestrielle et d'attestation annuelle certifiée s'impose à toute ETT/ETI, y compris dans l'hypothèse d'une mise en sommeil, d'une absence d'activité ou en l'absence d'emploi de salariés intérimaires sur la période trimestrielle ou annuelle concernée.

L'obligation de déclaration trimestrielle et d'attestation annuelle certifiée ne cesse qu'à compter de la date de notification au FASTT, de la radiation ou de la dissolution de l'ETT/ETI, dûment enregistrée auprès des services du registre du commerce et des sociétés et de l'Insee. »

#### **Article 4 | Insertion de l'article 3-1 à l'accord du 24 novembre 2000 « Défaut de déclaration de la masse salariale intérimaire : pénalité forfaitaire »**

L'article 3 « Collecte des contributions conventionnelles obligatoires, dates limites de paiement et de déclaration, sanctions » est complété par le nouvel article 3-1 créé ainsi :

##### **« Article 3-1 | Défaut de déclaration de la masse salariale intérimaire : pénalité forfaitaire »**

À défaut de déclaration trimestrielle et/ou d'attestation annuelle certifiée dans les délais impartis, servant de base au calcul des contributions conventionnelles obligatoires, l'ETT/ETI sera redevable d'une pénalité forfaitaire de 500 euros par mois de retard, dans la limite de 6 mois par déclaration manquante.

Cette pénalité forfaitaire est due quel que soit le nombre de jours de retard de paiement dans le mois.

Est considéré comme un défaut de déclaration trimestrielle :

- le défaut de transmission du bordereau trimestriel de déclaration de la masse salariale intérimaire, dûment signé et complété, dans le délai imparti ;
- la transmission tardive du bordereau trimestriel de déclaration de la masse salariale intérimaire, dûment signé et complété, après le délai imparti ;
- la transmission d'un bordereau trimestriel de déclaration de la masse salariale intérimaire incomplet, erroné ou invalide (illisible, non signé), dans le délai imparti ou après le délai imparti.

Est considéré comme un défaut d'attestation annuelle :

- le défaut de transmission de l'attestation annuelle certifiée dans le délai imparti ;
- la transmission tardive de l'attestation annuelle certifiée après le délai imparti.

En aucun cas, l'application de cette pénalité forfaitaire ne libère l'ETT/ETI de son obligation de déclarer sa masse salariale intérimaire pour la période concernée et de paiement de ses contributions conventionnelles obligatoires.

La pénalité forfaitaire réglée par l'ETT/ETI est définitivement acquise au FASTT et affectée à son budget annuel global. »

*(Voir page suivante.)*

## **Article 5 | Insertion de l'article 3-2 à l'accord du 24 novembre 2000 « Défaut de déclaration de la masse salariale intérimaire : contribution provisionnelle appelée »**

L'article 3 « Collecte des contributions conventionnelles obligatoires, dates limites de paiement et de déclaration, sanctions » est complété par le nouvel article 3-2 créé ainsi :

### **« Article 3-2 | Défaut de déclaration de la masse salariale intérimaire : contribution provisionnelle appelée »**

#### **Contribution provisionnelle appelée : principe, affectation et assiette**

À défaut de déclaration trimestrielle dans le délai imparti, l'ETT/ETTI sera redevable, outre l'application de la pénalité forfaitaire visée à l'article 3-1, du paiement d'une contribution provisionnelle totale à régler au FASTT.

La contribution provisionnelle totale comprend le 0,146 % affecté au FASTT et le 0,004 % affecté au financement du paritarisme du FASTT.

La contribution provisionnelle totale est calculée comme suit :

- la contribution provisionnelle totale est calculée à partir du dernier montant trimestriel de contributions connu du FASTT et déclaré par l'ETT/ETTI lors de la précédente déclaration trimestrielle, majoré de 30 % ;
- dans le cas où ce dernier montant trimestriel de contributions connu du FASTT serait égal à zéro, l'ETT/l'ETTI sera redevable d'une contribution provisionnelle forfaitaire d'un montant de 1 500 euros ;
- dans le cas où le FASTT ne disposerait d'aucun montant trimestriel de contributions connu, l'ETT/ETTI sera redevable d'une contribution provisionnelle forfaitaire d'un montant de 1 500 euros.

En cas de réitération de défaut de déclaration trimestrielle, la nouvelle contribution provisionnelle totale due par l'ETT/ETTI sera calculée sur la base du montant de la précédente contribution provisionnelle totale calculée par le FASTT, majorée de 30 %.

L'ETT/ETTI concernée est redevable des contributions provisionnelles susmentionnées à compter du premier jour suivant la date de limite de paiement des contributions mentionnée à l'article 3. Leur montant présente un caractère provisoire et conservatoire.

L'ETT/ETTI assujettie au paiement desdites contributions provisionnelles conservatoires reste tenue de transmettre sa/ses déclaration(s) trimestrielle(s) et/ou annuelle(s) manquante(s).

#### **■ Effets de la régularisation de la situation par l'ETT/ETTI**

- dans le cas où l'ETT/ETTI régulariserait sa situation (en déclarant sa masse salariale intérimaire) et que le montant des contributions provisionnelles conservatoires réglé par cette dernière serait supérieur au montant des contributions conventionnelles dues sur le fondement de la déclaration trimestrielle transmise, le montant du trop-perçu sera déduit du règlement attendu lors de la prochaine déclaration trimestrielle ou imputé au versement attendu sur tout autre période trimestrielle. À défaut, il sera remboursé par le FASTT.
- dans le cas où l'ETT/ETTI régulariserait sa situation (en déclarant sa masse salariale intérimaire) et que le montant des contributions provisionnelles conservatoires réglé par cette dernière serait inférieur au montant des contributions conventionnelles dues sur le fondement de la déclaration trimestrielle transmise, l'ETT/ETTI devra s'acquitter du solde restant dû.

Le paiement par l'ETT/ETTI de sa contribution provisionnelle ne la libère pas de son obligation de déclaration pour la période manquante, ni du règlement de la pénalité de retard visée à l'article 3-3. »

#### **Article 6 | Insertion de l'article 3-3 à l'accord du 24 novembre 2000 « Retard de paiement des contributions conventionnelles obligatoires et pénalité »**

L'article 3 « Collecte des contributions conventionnelles obligatoires, dates limites de paiement et de déclaration, sanctions » est complété par le nouvel article 3-3 créé ainsi :

##### **« Article 3-3 | Retard de paiement des contributions conventionnelles obligatoires et pénalité »**

En cas de retard de paiement des contributions conventionnelles obligatoires, une pénalité de retard est exigible à compter du jour qui suit la date limite de paiement de ces contributions.

Est considéré comme un retard de paiement :

- le défaut de paiement des contributions conventionnelles obligatoires à la date limite de paiement, c'est-à-dire au dernier jour du mois qui suit la fin de chaque trimestre ;
- le paiement partiel des contributions conventionnelles obligatoires à la date limite de paiement ;
- le paiement tardif des contributions conventionnelles obligatoires, intervenant après la date limite de paiement.

En cas de retard de paiement, l'ETT/ETTI sera redevable d'une pénalité de 7 % par mois de retard, appliquée sur les montants suivants :

- soit sur les montants des contributions conventionnelles obligatoires dus sur la ou les période(s) concernée(s) si l'ETT/ETTI a déclaré mais n'a rien réglé au titre de la ou les période(s) concernée(s) ;
- soit sur le solde restant du si l'ETT/ETTI a déclaré mais n'a réglé qu'une partie du ou des montants dus à la date limite de paiement ;
- soit sur les montants des contributions provisionnelles dus sur la ou les période(s) concernée(s) si l'ETT/ETTI n'a pas déclaré.

Cette pénalité de retard de 7 % est due quel que soit le nombre de jours de retard de paiement dans le mois.

La pénalité de retard réglée par l'ETT/ETTI est définitivement acquise au FASTT et affectée à son budget. »

#### **Article 7 | Insertion de l'article 3-4 à l'accord du 24 novembre 2000 « Suivi de la collecte des contributions conventionnelles obligatoires »**

L'article 3 « Collecte des contributions conventionnelles obligatoires, dates limites de paiement et de déclaration, sanctions » est complété par le nouvel article 3-4 créé ainsi :

##### **« Article 3-4 | Suivi de la collecte des contributions conventionnelles obligatoires »**

À la fin de chaque exercice annuel de collecte, un état récapitulatif de la collecte annuelle est établi par le FASTT dans le cadre d'un rapport annuel adressé aux membres de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) après validation des comptes annuels du FASTT par le comité paritaire de gestion du FASTT. »

## **Article 8 | Révision de l'accord cadre du 24 juin 1992**

Les dispositions suivantes de l'accord cadre du 24 juin 1992 sur les préoccupations sociales des salariés temporaires sont annulées et remplacées comme suit :

- le point 2 du 3° du titre V, « Contrôle de la collecte effectuée par l'APB » est supprimé et remplacé par : « Contrôle de la collecte effectuée par le FASTT » ;
- le point 3 du 3° du titre V, « Suivi de la mise en œuvre des conventions conclues avec les partenaires extérieurs sur la base d'un rapport annuel fourni par les opérateurs » est supprimé.

Le 2° du titre VI « Principes et modalités de la collecte », est supprimé.

## **Article 9 | Champ d'application**

Le présent avenant s'applique aux ETT/ETTI situées sur le territoire national et dans les départements d'outre-mer.

## **Article 10 | Entrée en vigueur et durée**

Le présent avenant porte révision de :

- l'accord du 24 novembre 2000 ;
- l'accord du 24 juin 1992.

Il se substitue de plein droit aux stipulations de ces accords qu'il modifie, conformément à l'article L. 2261-8 du code du travail.

Il est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur à compter du jour de son extension.

## **Article 11 | Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés**

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

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

Le présent avenant peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Il peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

## **Article 13 | Dépôt et extension**

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

*Fait à Paris, le 3 février 2023.*

(Suivent les signatures.)



## Annexe

### **Accord du 24 novembre 2000 relatif à l'utilisation de la contribution de 0,3 % instituée par l'accord national interprofessionnel du 24 mars 1990 (version consolidée au 20 janvier 2023)**

Conformément à l'article 45 de l'accord du 24 mars 1990 relatif aux CDD et au travail temporaire, les partenaires sociaux de la branche ont prévu les conditions d'utilisation de la contribution de 0,3 % de la masse salariale des intérimaires dans l'accord cadre sur les préoccupations sociales des salariés temporaires du 24 juin 1992.

Le fonds d'action sociale du travail temporaire (FASTT) a été créé en décembre 1992 et fonctionne depuis cette date selon les principes édictés par l'accord du 24 juin 1992.

Les organisations signataires du présent accord, ayant fait le bilan de l'accord du 24 juin 1992 et examiné le rapport d'activité du FASTT, décident ce qui suit :

#### **Article 1<sup>er</sup> | Affectation des contributions conventionnelles obligatoires**

La contribution de 0,3 % de la masse salariale des intérimaires est répartie de la manière suivante :

- 0,15 % au profit du régime de prévoyance des intérimaires ;
- 0,146 % au profit du FASTT ;
- 0,004 % au financement du paritarisme pour les organisations représentatives dans la branche, des employeurs et des salariés, pour leur permettre d'assurer l'information des salariés ainsi que la préparation et le suivi des actions du FASTT.

Dans le cadre de la mise en œuvre de ce qui précède, les sommes collectées au titre du 0,004 % affecté au financement du paritarisme pour le suivi des actions du FASTT sont reversées par le FASTT à l'AGF-CPPNTT

La contribution de 0,15 % affecté au régime de prévoyance des intérimaires est définitivement intégrée aux cotisations, à la charge des entreprises, du régime de prévoyance mis en place par la branche du travail temporaire au bénéfice des salariés intérimaires non-cadres et cadres. Elle ne fait donc pas l'objet d'un recouvrement spécifique autre que le dispositif d'appel de cotisations mis en œuvre par le ou les organismes assureurs auprès desquels l'ETT/ETTI affine ses salariés intérimaires.

#### **Article 2 | Assiette des contributions conventionnelles obligatoires**

Les deux contributions conventionnelles, le 0,146 % affecté au FASTT et le 0,004 % affecté au financement du paritarisme du FASTT, sont appelées trimestriellement à terme échu sur la base de la masse salariale totale brute des salariés intérimaires (en CTT et en CDI-intérimaire) de la période d'emploi du trimestre échu concerné.

#### **Article 3 | Collecte des contributions conventionnelles obligatoires, dates limites de paiement et de déclaration, sanctions**

Le 0,146 % affecté au FASTT et le 0,004 % affecté au financement du paritarisme du FASTT sont collectés par le FASTT selon une périodicité trimestrielle, soit quatre fois dans l'année civile.

La date limite de paiement de ces contributions conventionnelles obligatoires est fixée au dernier jour du mois qui suit la fin du trimestre.

### Déclaration trimestrielle et date limite

Le montant des contributions conventionnelles obligatoires dû par l'ETT/ETTI est déterminé par elle-même, à partir d'une déclaration obligatoire de sa masse salariale brute intérimaire (en CTT et en CDI intérimaire) sur la période trimestrielle d'emploi concernée.

La déclaration trimestrielle de la masse salariale intérimaire doit être transmise au FASTT, dans le cadre du règlement trimestriel des contributions conventionnelles obligatoires, à partir du bordereau trimestriel de déclaration de la masse salariale intérimaire fourni par le FASTT.

La date limite de déclaration trimestrielle est fixée au dernier jour du mois qui suit la fin du trimestre.

### Attestation annuelle et date limite

Chaque année, l'ETT/ETTI doit compléter ses déclarations trimestrielles par la transmission au FASTT d'une attestation annuelle certifiée de sa masse salariale intérimaire au titre de l'année civile N (soit du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre de l'année N) établie, soit par un expert-comptable, soit par un commissaire-aux comptes pour les entreprises légalement tenues d'en désigner un.

Cette attestation annuelle certifiée doit être transmise au FASTT, au plus tard, le 30 avril de l'année N+ 1.

### Pénalités

Le défaut et/ou le retard de déclaration trimestrielle et/ou d'attestation annuelle certifiée font l'objet de pénalités définies aux articles 3-1 à 3-2 de l'accord du 24 novembre 2000.

Le retard de paiement des contributions conventionnelles obligatoires fait l'objet de pénalités définies à l'article 3-3.

L'obligation de déclaration trimestrielle et d'attestation annuelle certifiée s'impose à toute ETT/ETTI, y compris dans l'hypothèse d'une mise en sommeil, d'une absence d'activité ou en l'absence d'emploi de salariés intérimaires sur la période trimestrielle ou annuelle concernée.

L'obligation de déclaration trimestrielle et d'attestation annuelle certifiée ne cesse qu'à compter de la date de notification au FASTT, de la radiation ou de la dissolution de l'ETT/ETTI, dûment enregistrée auprès des services du registre du commerce et des sociétés et de l'INSEE.

### **Article 3-1 | Défaut de déclaration de la masse salariale intérimaire : pénalité forfaitaire**

À défaut de déclaration trimestrielle et/ ou d'attestation annuelle certifiée dans les délais impartis, servant de base au calcul des contributions conventionnelles obligatoires, l'ETT/ETTI sera redevable d'une pénalité forfaitaire de 500 euros par mois de retard, dans la limite de 6 mois par déclaration manquante.

Cette pénalité forfaitaire est due quel que soit le nombre de jours de retard de paiement dans le mois.

Est considéré comme un défaut de déclaration trimestrielle :

- le défaut de transmission du bordereau trimestriel de déclaration de la masse salariale intérimaire, dûment signé et complété, dans le délai imparti ;
- la transmission tardive du bordereau trimestriel de déclaration de la masse salariale intérimaire, dûment signé et complété, après le délai imparti ;

- la transmission d'un bordereau trimestriel de déclaration de la masse salariale intérimaire incomplet, erroné ou invalide (illisible, non signé), dans le délai imparti ou après le délai imparti.

Est considéré comme un défaut d'attestation annuelle :

- le défaut de transmission de l'attestation annuelle certifiée dans le délai imparti ;
- la transmission tardive de l'attestation annuelle certifiée après le délai imparti.

En aucun cas, l'application de cette pénalité forfaitaire ne libère l'ETT/ETTI de son obligation de déclarer sa masse salariale intérimaire pour la période concernée et de paiement de ses contributions conventionnelles obligatoires.

La pénalité forfaitaire réglée par l'ETT/ETTI est définitivement acquise au FASTT et affectée à son budget annuel global.

### **Article 3-2 | Défaut de déclaration de la masse salariale intérimaire : contribution provisionnelle appelée**

■ Contribution provisionnelle appelée : principe, affectation et assiette

À défaut de déclaration trimestrielle dans le délai imparti, l'ETT/ETTI sera redevable, outre l'application de la pénalité forfaitaire visée à l'article 3-1, du paiement d'une contribution provisionnelle totale à régler au FASTT.

La contribution provisionnelle totale comprend le 0,146 % affecté au FASTT et le 0,004 % affecté au financement du paritarisme du FASTT.

La contribution provisionnelle totale est calculée comme suit :

- la contribution provisionnelle totale est calculée à partir du dernier montant trimestriel de contributions connu du FASTT et déclaré par l'ETT/ETTI lors de la précédente déclaration trimestrielle, majoré de 30 % ;
- dans le cas où ce dernier montant trimestriel de contributions connu du FASTT serait égal à zéro, l'ETT/ETTI sera redevable d'une contribution provisionnelle forfaitaire d'un montant de 1 500 euros ;
- dans le cas où le FASTT ne disposerait d'aucun montant trimestriel de contributions connu, l'ETT/ETTI sera redevable d'une contribution provisionnelle forfaitaire d'un montant de 1 500 euros.

En cas de réitération de défaut de déclaration trimestrielle, la nouvelle contribution provisionnelle totale due par l'ETT/ETTI sera calculée sur la base du montant de la précédente contribution provisionnelle totale calculée par le FASTT, majorée de 30 %.

L'ETT/ETTI concernée est redevable des contributions provisionnelles susmentionnées à compter du premier jour suivant la date de limite de paiement des contributions mentionnée à l'article 3. Leur montant présente un caractère provisoire et conservatoire.

L'ETT/ETTI assujettie au paiement desdites contributions provisionnelles conservatoires reste tenue de transmettre sa/ses déclaration(s) trimestrielle(s) et/ou annuelle(s) manquante(s).

■ Effets de la régularisation de la situation par l'ETT/ETTI :

- dans le cas où l'ETT/ETTI régulariserait sa situation (en déclarant sa masse salariale intérimaire) et que le montant des contributions provisionnelles conservatoires réglé par cette dernière serait supérieur au montant des contributions conventionnelles dues sur le fondement de la déclaration trimestrielle transmise, le montant du trop-perçu sera déduit du règlement attendu lors de la prochaine déclaration trimestrielle ou imputé au versement attendu sur tout autre période trimestrielle. À défaut, il sera remboursé par le FASTT ;

- dans le cas où l'ETT/ETTI régulariserait sa situation (en déclarant sa masse salariale intérimaire) et que le montant des contributions provisionnelles conservatoires réglé par cette dernière serait inférieur au montant des contributions conventionnelles dues sur le fondement de la déclaration trimestrielle transmise, l'ETT/ETTI devra s'acquitter du solde restant dû.

Le paiement par l'ETT/ETTI de sa contribution provisionnelle ne la libère pas de son obligation de déclaration pour la période manquante, ni du règlement de la pénalité de retard visée à l'article 3-3.

### **Article 3-3 | *Retard de paiement des contributions conventionnelles obligatoires et pénalité***

En cas de retard de paiement des contributions conventionnelles obligatoires, une pénalité de retard est exigible à compter du jour qui suit la date limite de paiement de ces contributions.

Est considéré comme un retard de paiement :

- le défaut de paiement des contributions conventionnelles obligatoires à la date limite de paiement, c'est-à-dire au dernier jour du mois qui suit la fin de chaque trimestre ;
- le paiement partiel des contributions conventionnelles obligatoires à la date limite de paiement ;
- le paiement tardif des contributions conventionnelles obligatoires, intervenant après la date limite de paiement.

En cas de retard de paiement, l'ETT/ETTI sera redevable d'une pénalité de 7 % par mois de retard, appliquée sur les montants suivants :

- soit sur les montants des contributions conventionnelles obligatoires dus sur la ou les période(s) concernée(s) si l'ETT/ETTI a déclaré mais n'a rien réglé au titre de la ou les période(s) concernée(s) ;
- soit sur le solde restant dû si l'ETT/ETTI a déclaré mais n'a réglé qu'une partie du ou des montants dus à la date limite de paiement ;
- soit sur les montants des contributions provisionnelles dus sur la ou les période(s) concernée(s) si l'ETT/ETTI n'a pas déclaré.

Cette pénalité de retard de 7 % est due quel que soit le nombre de jours de retard de paiement dans le mois.

La pénalité de retard réglée par l'ETT/ETTI est définitivement acquise au FASTT et affectée à son budget.

### **Article 3-4 | *Suivi de la collecte des contributions conventionnelles obligatoires***

À la fin de chaque exercice annuel de collecte, un état récapitulatif de la collecte annuelle est établi par le FASTT dans le cadre d'un rapport annuel adressé aux membres de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) après validation des comptes annuels du FASTT par le comité paritaire de gestion du FASTT.

## **Article 4**

Les dispositions suivantes de l'accord cadre du 24 juin 1992 sur les préoccupations sociales des salariés temporaires sont annulées et remplacées par les dispositions figurant au présent accord :

*(Voir page suivante.)*

« 1. Au titre V « Mise en œuvre de l'accord par les instances professionnelles » :

3°) Création et missions d'une structure ad hoc ;

4°) Missions de l'APB.

2. Au titre VI « Dispositions diverses » :

2. Principe et modalités de la collecte.

L'accord du 14 juin 1995 relatif au FASTT est annulé. »

## **Article 5 | Entrée en application**

Le présent accord est applicable à la date de signature.

Accord professionnel

**IEG : INDUSTRIES ÉLECTRIQUES ET GAZIÈRES**

**Avenant n° 1 du 19 janvier 2023**  
à l'accord de branche du 9 octobre 2007  
relatif à la composition et aux modalités de fonctionnement  
des commissions secondaires du personnel

NOR : ASET2350300M

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

**UFE ;**

**UNEMIG,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**FO ;**

**CFE-CGC ;**

**FNME CGT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

L'accord relatif au dialogue social dans la branche des industries électriques et gazières 2021-2025 du 4 février 2021 (« accord DSB ») prévoit, dans son article 4.2, que « Les mandats des membres de commission secondaire du personnel prennent fin en même temps que les mandats représentatifs et syndicaux dans les entreprises et doivent être renouvelés sur la base du résultat des nouvelles élections professionnelles dans l'entreprise concernée à l'issue de ces élections », et ce, à compter du prochain renouvellement des mandats de CSE dans les entreprises.

L'article 4.2 de l'accord « DSB » prévoit aussi que « Pour ce faire et par le présent accord, l'accord de branche sur les principes relatifs à la composition et aux modalités de fonctionnement des commissions secondaires du personnel cadre dans les IEG du 9 octobre 2007 ainsi que l'accord de branche sur les principes relatifs à la composition et aux modalités de fonctionnement des commissions secondaires du personnel dans les IEG du 9 octobre 2007 sont révisés en leur article 3.1 : les phrases "le mandat des membres des commissions est fixé à 3 ans" sont supprimées. »

L'accord « DSB » étant un accord à durée déterminée, les signataires du présent avenant souhaitent rendre pérenne la disposition relative à la durée des mandats des membres des commissions secondaires du personnel et préciser la durée des mandats en CSP dans le cadre du présent avenant à durée indéterminée.

En conséquence, le présent avenant révisé l'accord de branche du 9 octobre 2007 sur les principes relatifs aux à la composition et aux modalités de fonctionnement des commissions secondaires du personnel dans les IEG, ci-dessous « l'accord » en son article 3.1 relatif à la « désignation des membres ».

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

Le présent avenant a pour objet de fixer la durée des mandats des membres de CSP désignés par les organisations syndicales, alignée sur celle des mandats des CSE d'entreprise issus des élections professionnelles.

## **Article 2 | Durée des mandats de CSP**

L'article 3.1 est ainsi rédigé :

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.

Cette disposition concernera pour la première fois les mandats des membres de CSP désignés à l'issue des prochaines élections professionnelles de 2023.

## **Article 3 | Dispositions finales de l'avenant n° 1**

### **Article 3.1 | Champ de l'avenant**

Le présent avenant s'applique en France métropolitaine, dans les départements et régions d'Outre-Mer, ainsi qu'à à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre et Miquelon, dans l'ensemble des entreprises ou organismes dont le personnel relève du statut national du personnel des industries électriques et gazières.

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises de la branche des IEG, y compris les entreprises de moins de 50 salariés.

### **Article 3.2 | Durée**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt.

### **Article 3.3 | Révision**

Le présent avenant pourra être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

### **Article 3.4 | Dénonciation**

Le présent avenant peut être dénoncé dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 du code du travail.

### **Article 3.5 | Notification, dépôt et publicité**

À l'issue de la procédure de signature et conformément aux dispositions du code du travail, le présent avenant sera notifié aux organisations syndicales représentatives au niveau de la branche professionnelle des Industries électriques et gazières.

À l'expiration d'un délai de quinze jours suivant cette notification, le présent avenant 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.

### **Article 3.6 | Extension**

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant postérieurement à son dépôt, aux ministères concernés dans les conditions prévues par l'article L. 161-2 du code de l'énergie.

*Fait à Paris, le 19 janvier 2023.*

(Suivent les signatures.)



Accord professionnel

**IEG : INDUSTRIES ÉLECTRIQUES ET GAZIÈRES**

**Avenant n° 1 du 19 janvier 2023**  
relatif à la composition et aux modalités de fonctionnement  
des commissions secondaires du personnel cadre

NOR : ASET2350301M

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

**UFE ;**

**UNEMIG,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FO ;**

**CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

L'accord relatif au dialogue social dans la branche des industries électriques et gazières 2021-2025 du 4 février 2021 (« accord DSB ») prévoit, dans son article 4.2, que « Les mandats des membres de commission secondaire du personnel prennent fin en même temps que les mandats représentatifs et syndicaux dans les entreprises et doivent être renouvelés sur la base du résultat des nouvelles élections professionnelles dans l'entreprise concernée à l'issue de ces élections », et ce, à compter du prochain renouvellement des mandats de CSE dans les entreprises.

L'article 4.2 de l'accord « DSB » prévoit aussi que « Pour ce faire et par le présent accord, l'accord de branche sur les principes relatifs à la composition et aux modalités de fonctionnement des commissions secondaires du personnel cadre dans les IEG du 9 octobre 2007 ainsi que l'accord de branche sur les principes relatifs à la composition et aux modalités de fonctionnement des commissions secondaires du personnel dans les IEG du 9 octobre 2007 sont révisés en leur article 3.1 : les phrases "le mandat des membres des commissions est fixé à 3 ans" sont supprimées. »

L'accord « DSB » étant un accord à durée déterminée, les signataires du présent avenant souhaitent rendre pérenne la disposition relative à la durée des mandats des membres des commissions secondaires du personnel et préciser la durée des mandats en CSP dans le cadre du présent avenant à durée indéterminée.

En conséquence, le présent avenant révisé l'accord de branche du 9 octobre 2007 sur les principes relatifs aux à la composition et aux modalités de fonctionnement des commissions secondaires du personnel dans les IEG, ci-dessous « l'accord » en son article 3.1 relatif à la « désignation des membres ».

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

Le présent avenant a pour objet de fixer la durée des mandats des membres de CSP désignés par les organisations syndicales, alignée sur celle des mandats des CSE d'entreprise issus des élections professionnelles.

### **Article 2 | Durée des mandats de CSP**

L'article 3.1 est ainsi rédigé :

« 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.

Cette disposition concernera pour la première fois les mandats des membres de CSP désignés à l'issue des prochaines élections professionnelles de 2023. »

### **Article 3 | Dispositions finales de l'avenant n° 1**

#### **Article 3.1 | Champ de l'avenant**

Le présent avenant s'applique en France métropolitaine, dans les départements et régions d'Outre-Mer, ainsi qu'à à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, dans l'ensemble des entreprises ou organismes dont le personnel relève du statut national du personnel des industries électriques et gazières.

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises de la branche des IEG, y compris les entreprises de moins de 50 salariés.

#### **Article 3.2 | Durée**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt.

#### **Article 3.3 | Révision**

Le présent avenant pourra être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

#### **Article 3.4 | Dénonciation**

Le présent avenant peut être dénoncé dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 du code du travail.

#### **Article 3.5 | Notification, dépôt et publicité**

À l'issue de la procédure de signature et conformément aux dispositions du code du travail, le présent avenant sera notifié aux organisations syndicales représentatives au niveau de la branche professionnelle des industries électriques et gazières.

À l'expiration d'un délai de quinze jours suivant cette notification, le présent avenant 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.

### **Article 3.6 | Extension**

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant postérieurement à son dépôt, aux ministères concernés dans les conditions prévues par l'article L. 161-2 du code de l'énergie.

*Fait à Paris, le 19 janvier 2023.*

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

**IEG : INDUSTRIES ÉLECTRIQUES ET GAZIÈRES**

**Accord du 19 janvier 2023**  
relatif à la date des élections professionnelles

NOR : ASET2350302M

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

**UFE ;**

**UNEMIG,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CGT ;**

**CFDT ;**

**FO ;**

**CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Le présent accord a pour objet de fixer la date du premier tour des élections des représentants du personnel aux « comité social et économique » qui doivent se dérouler au sein des entreprises de la branche des industries électriques et gazières.

Les signataires rappellent l'intérêt de retenir une périodicité de 4 ans pour la durée des mandats dans les entreprises de la branche des industries électriques et gazières. Les signataires réaffirment par ailleurs l'intérêt d'une date commune pour les élections professionnelles et de ce fait invitent les entreprises dont les dates d'élections sont différentes à se caler sur cette date.

**Article 2 | Date des élections et durée des mandats**

Pour les élections professionnelles qui se dérouleront en novembre 2023, les signataires du présent accord conviennent que la date de proclamation des résultats du 1<sup>er</sup> tour est fixée au 13 novembre 2023.

Les mandats qui en seront issus seront d'une durée de 4 ans.

### **Article 3 | Champ d'application**

Le présent accord s'applique en France métropolitaine, dans les départements et régions d'outre-mer, ainsi qu'à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, aux entreprises dont les salariés relèvent du statut national du personnel des industries électriques et gazières, y compris les entreprises ou organismes de moins de 50 salariés concernés par la mise en place d'un CSE.

### **Article 4 | Notification**

À l'issue de la période de signature, et conformément aux dispositions du code du travail, le présent accord sera notifié aux fédérations syndicales représentatives dans la branche professionnelle des industries électriques et gazières.

### **Article 5 | Entrée en vigueur**

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain du jour de la publication au *Journal officiel* de la République française de l'arrêté d'extension pris en application des dispositions réglementaires applicables.

### **Article 6 | Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée, expirant au 12 novembre 2027 à minuit.

### **Article 7 | Dépôt et affichage**

À l'expiration d'un délai de quinze jours suivant la notification, le présent accord fera l'objet, à la diligence des groupements d'employeurs de la branche professionnelle des industries électriques et gazières des formalités de publicité et de dépôt dans les conditions prévues par le code du travail.

### **Article 8 | Extension**

Les signataires conviennent de demander l'extension du présent accord aux ministres chargés de l'énergie et du travail, dans les conditions légales.

*Fait à Paris, le 19 janvier 2023.*

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

**TRANSFORMATION LAITIÈRE**

**Accord du 5 janvier 2023**

relatif aux rémunérations conventionnelles dans la transformation laitière

NOR : ASET2350298M

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

**FNIL ;**

**COP,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;**

**CFTC CSFV ;**

**FNAAC CFE CGC ;**

**FGA CFDT,**

d'autre part,

**Préambule**

Vu les dispositions de l'accord du 31 octobre 2012 portant sur les classifications professionnelles et les rémunérations conventionnelles dans la transformation laitière, réitéré par l'avenant n° 64 du 3 juin 2016 à la CCN des coopératives laitières agricoles (étendu par arrêté du 27 février 2017, publié au JO du 9 mars 2017) et l'avenant n° 36 du 3 juin 2016 à la CCN de l'industrie laitière (étendu par arrêté du 19 juin 2017, publié au JO du 4 juillet 2017),

il a été convenu ce qui suit :

**Champ d'application de l'accord**

Le champ d'application du présent accord concerne l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la CCN des coopératives laitières agricoles ou de la CCN de l'industrie laitière.

**Article 1<sup>er</sup> | Augmentation des salaires minima mensuels**

Au 1<sup>er</sup> janvier 2023, la grille des salaires minima mensuels transformation laitière, établie pour un travail à temps complet résultant de l'horaire collectif applicable dans l'entreprise, s'établit comme suit :

*(Voir page suivante.)*

## Grille des salaires minima mensuels (minima)

(En euros.)

	Niveau	Échelon	Montant au 1 <sup>er</sup> janvier 2023
Ouvriers/Employés	1	1	1 716,00
		2	1 726,00
	2	1	1 736,00
		2	1 746,00
		3	1 756,00
	3	1	1 756,00
		2	1 766,00
		3	1 776,00
	4	1	1 776,00
		2	1 786,00
		3	1 797,00
	5	1	1 797,00
		2	1 810,00
		3	1 823,00
TAM	6	1	1 823,00
		2	1 913,00
		3	2 003,00
	7	1	2 003,00
		2	2 103,00
		3	2 203,00
Cadres	8	1	2 203,00
		2	2 315,00
	9	1	2 472,00
		2	2 752,00
	10	-	3 362,00
	11	-	4 053,00
	12	-	4 638,00

(Voir page suivante.)

## Article 2 | Augmentation des rémunérations annuelles minimales (RAM)

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023, la grille des rémunérations annuelles minimales transformation laitière, applicable aux salariés comptant au moins une année d'ancienneté dans l'entreprise au 31 décembre, établie pour un travail à temps complet résultant de l'horaire collectif applicable dans l'entreprise, s'établit comme suit.

### Grille des rémunérations annuelles minimales (RAM)

(En euros.)

	Niveau	Échelon	Montant au 1 <sup>er</sup> janvier 2023
Ouvriers/Employés	1	1	22 454,44
		2	22 582,98
	2	1	22 707,04
		2	22 805,47
		3	22 929,90
	3	1	22 929,90
		2	23 052,87
		3	23 169,61
	4	1	23 169,61
		2	23 392,46
		3	23 590,61
	5	1	23 590,61
2		24 020,25	
3		24 461,59	
TAM	6	1	24 461,59
		2	25 899,40
		3	27 038,40
	7	1	27 038,40
		2	28 166,22
		3	29 289,03
	8	1	29 289,03
		2	31 475,15
		3	33 672,42
Cadres	9	1	33 672,42
		2	35 966,61
	10	-	45 789,26
	11	-	55 020,38
	12	-	64 708,90



### Article 3 | *Augmentation des rémunérations annuelles minimales (RAM) applicables à l'encadrement bénéficiant d'un forfait annuel*

Au 1<sup>er</sup> janvier 2023, l'ensemble de la grille des rémunérations annuelles minimales transformation laitière applicable aux membres de l'encadrement (TAM et cadres) bénéficiant d'une convention individuelle de forfait, avec référence à un horaire annuel ou exprimée en jours (sur une base de 1 918 heures ou de 216 jours), s'établit comme suit :

#### Grille des rémunérations annuelles minimales (RAM) spécifique encadrement forfait sur une base 1 918 heures ou 216 jours

(En euros.)

	Niveau	Échelon	Montant au 1 <sup>er</sup> janvier 2023
TAM	6	1	26 907,75
		2	28 489,34
		3	29 742,24
	7	1	29 742,24
		2	30 982,84
		3	32 217,93
	8	1	32 217,93
		2	34 622,67
		3	37 039,66
Cadres	9	1	37 039,66
		2	39 563,27
	10	-	50 368,19
	11	-	60 522,42
	12	-	71 179,79

### Article 4 | *Augmentation de la contrepartie conventionnelle annuelle garantie au temps d'habillage et de déshabillage*

Le montant de la contrepartie conventionnelle annuelle garantie au temps d'habillage et de déshabillage (cf. article 5 de l'avenant n° 64 du 3 juin 2016 à la convention collective nationale du 7 juin 1984 concernant les coopératives laitières agricoles « CCN n° 7004 ») est revalorisé et porté à 115 € à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2023.

Le montant de la contrepartie conventionnelle annuelle garantie au temps d'habillage et de déshabillage (cf. accord du 27 octobre 2000 sur les rémunérations conventionnelles dans l'industrie laitière « CCN n° 0112 ») est revalorisé et porté à 115 € au 1<sup>er</sup> janvier 2023.

### Article 5 | *Augmentation du barème des primes d'ancienneté conventionnelles concernant l'industrie laitière (CCN n° 0112)*

Le barème des primes d'ancienneté conventionnelles mis à jour (par niveau) par l'avenant n° 36 du 3 juin 2016 à la CCN de l'Industrie laitière, est revalorisé au 1<sup>er</sup> janvier 2023. Il s'établit selon les valeurs fixées (par niveau) par l'avenant n° 9 à l'annexe 1 *quater* de la CCN IL.

## **Article 6 | Clause de revoyure**

Les partenaires sociaux s'engagent à renégocier les salaires dans le mois qui suit l'augmentation du salaire minimum de croissance (Smic), si celui-ci devient supérieur au salaire minimum mensuel prévu au niveau 1 – échelon 1 de la grille des salaires minima mensuels transformation laitière, prévue à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord.

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

Les parties signataires soulignent que les dispositions du présent accord portant sur les rémunérations conventionnelles s'appliquent à l'ensemble des entreprises du champ de la transformation laitière, dont celles de moins de 50 salariés.

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

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord et des avenants techniques en résultant. Ceux-ci seront déposés au service conventions et accords collectifs de la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités d'Île-de-France, ainsi qu'à la direction générale du travail du ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion.

*Fait à Paris, le 5 janvier 2023.*

(Suivent les signatures.)

---

Directeur de la publication : Pierre Romain

165230100-000323

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X

---