



©rcfotostock - stock.adobe.com



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

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

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

# Bulletin officiel

## Conventions collectives



**PREMIÈRE  
MINISTRE**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

Direction de l'information  
légale et administrative

# 2023-17

29 avril 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° 2023-17 du 29 avril 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° 2023-17.

# Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2023-17 du 29 avril 2023

Conventions, avenants et accords

	Pages
<b>IDCC 627-771-2389   Bâtiment. Travaux publics (La Réunion) :</b> protocole d'accord du 28 mars 2023 relatif aux salaires des ouvriers, ETAM et cadres .....	5
<b>IDCC 1159   Métallurgie (Nièvre) :</b> accord du 12 avril 2023 relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle.....	12
<b>IDCC 1164   Métallurgie (Vimeu) :</b> accord du 7 avril 2023 relatif aux rémunérations annuelles garanties (RAG) et aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH).....	19
<b>IDCC 1534   Viandes-industries :</b> accord du 15 mars 2023 relatif à la définition des catégories de bénéficiaires des régimes de protection sociale complémentaire.....	23
<b>IDCC 1534   Viandes-industries :</b> accord du 15 mars 2023 relatif à la formation professionnelle .....	26
<b>IDCC 1605   Dératisation-3D :</b> avenant du 7 avril 2023 à l'accord du 27 février 2006 relatif à la création d'une commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) .....	37
<b>IDCC 1607   Jeux-jouets-industries :</b> avenant n° 91 du 28 février 2023 relatif aux salaires minima conventionnels.....	39
<b>IDCC 1912   Métallurgie (Haut-Rhin) :</b> accord du 10 mars 2023 relatif aux salaires pour l'année 2023.....	42
<b>IDCC 1951   Automobile-cabinets-expertises :</b> avenant n° 86 du 14 mars 2023 relatif à la grille des salaires.....	46
<b>IDCC 1951   Automobile-cabinets-expertises :</b> avenant n° 87 du 14 mars 2023 relatif à l'interruption spontanée de grossesse et à l'interruption volontaire de grossesse (IVG) .	48
<b>IDCC 2002   Blanchisserie-teinturerie :</b> avenant du 20 mars 2023 relatif aux barèmes conventionnels de salaires au 1 <sup>er</sup> janvier 2023 .....	51
<b>IDCC 2205   Notariat :</b> avenant n° 2 du 16 mars 2023 à l'accord du 19 novembre 2020 relatif au complément d'heures par avenant temporaire au contrat de travail à temps partiel ..	55
<b>IDCC 2332   Architecture-entreprises (Limousin) :</b> accord du 24 juin 2021 relatif à la valeur du point au 1 <sup>er</sup> janvier 2021 .....	58
<b>IDCC 2332   Architecture-entreprises (Pays de la Loire) :</b> accord du 28 juin 2021 relatif à la valeur du point au 1 <sup>er</sup> juillet 2021 .....	60
<b>IDCC 2332   Architecture-entreprises (Guadeloupe) :</b> accord du 1 <sup>er</sup> juillet 2021 relatif à la valeur du point au 1 <sup>er</sup> juillet 2021 .....	62

<b>IDCC 2332   Architecture-entreprises (Guyane) :</b> accord du 1 <sup>er</sup> juillet 2021 relatif à la valeur du point au 1 <sup>er</sup> juillet 2021 .....	64
<b>IDCC 2332   Architecture-entreprises (Martinique) :</b> accord du 1 <sup>er</sup> juillet 2021 relatif à la valeur du point au 1 <sup>er</sup> janvier 2021 .....	66
<b>IDCC 2332   Architecture-entreprises (Haute-Normandie) :</b> accord du 1 <sup>er</sup> juillet 2021 relatif à la valeur du point au 1 <sup>er</sup> juillet 2021 .....	68
<b>IDCC 2332   Architecture-entreprises (Basse-Normandie) :</b> accord du 1 <sup>er</sup> juillet 2021 relatif à la valeur du point au 1 <sup>er</sup> juillet 2021 .....	70
<b>IDCC 2332   Architecture-entreprises (PACA) :</b> accord du 1 <sup>er</sup> juillet 2021 relatif à la valeur du point au 1 <sup>er</sup> juillet 2021 .....	72
<b>IDCC 2332   Architecture-entreprises (Île de La Réunion) :</b> accord du 1 <sup>er</sup> juillet 2021 relatif à la valeur du point au 1 <sup>er</sup> juillet 2021 .....	74
<b>IDCC 2332   Architecture-entreprises (Île-de-France) :</b> accord du 22 décembre 2021 relatif à la valeur du point au 1 <sup>er</sup> juillet 2021 .....	76
<b>IDCC 2332   Architecture-entreprises (Guyane) :</b> accord du 22 mars 2022 relatif à la valeur du point au 1 <sup>er</sup> janvier 2022 .....	78
<b>IDCC 3239   Particulier employeurs. Emploi à domicile :</b> avenant n° 1 du 24 mars 2023 à l'accord du 4 mai 2022 relatif à la mise en œuvre du dispositif prévention et santé au travail .....	80
<b>IDCC 3241   Télédiffusion :</b> accord du 12 avril 2023 relatif à la mise en place de l'intéressement .....	83

## Accord(s) professionnel(s)

<b>Assurance. Prévoyance-retraite :</b> avenant du 5 avril 2023 relatif au régime de retraite professionnel (RRP fermé), au départ à la retraite entre 60 et 65 ans et à la réversibilité de la retraite .....	101
--	-----

Convention collective départementale

IDCC : **627** | **BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS EMPLOYÉS, TECHNICIENS ET AGENTS DE MAÎTRISE**

**(La Réunion)**

**(12 juillet 1971)**

(Étendue par arrêté du 23 août 1973,  
*Journal officiel* du 30 septembre 1973)

---

Convention collective départementale

IDCC : **771** | **BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS INGÉNIEURS ASSIMILÉS ET CADRES**

**(La Réunion)**

**(9 mai 1974)**

(Étendue par arrêté du 4 août 1975,  
*Journal officiel* du 15 août 1975)

---

Convention collective départementale

IDCC : **2389** | **BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS OUVRIERS**

**(La Réunion)**

**(13 mai 2004)**

(Étendue par arrêté du 13 décembre 2004,  
*Journal officiel* du 26 décembre 2004)

---

**Protocole d'accord du 28 mars 2023**

relatif aux salaires des ouvriers, ETAM et cadres

NOR : ASET2350470M

IDCC : 627, 771, 2389

---

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

**CAPEB La Réunion ;**

**FRBTP La Réunion,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CGT ;**

**CFDT ;**

**FO ;**  
**CFE-CGC,**

d'autre part,

Conclu dans le cadre des conventions collectives des ouvriers, des ETAM (employés, techniciens et agents de maîtrise) et des cadres (IAC) du bâtiment et des travaux publics de La Réunion.

Il est convenu ce qui suit :

À l'issue des réunions paritaires qui se sont tenues depuis le 8 février 2023, sont arrêtées les dispositions suivantes :

### **Article 1<sup>er</sup> | Ouvriers**

Les salaires horaires minimaux des différents niveaux et positions de la grille des ouvriers seront revalorisés comme suit :

- Sur la grille de référence base 35 heures, en vigueur à la date de signature du présent accord :  
3,5 % à compter du 1<sup>er</sup> mars 2023 ;  
0,6 % à compter du 1<sup>er</sup> mai 2023.
- Sur la grille de référence base 39 heures, en vigueur à la date de signature du présent accord :  
3,5 % à compter du 1<sup>er</sup> mars 2023 ;  
0,6 % à compter du 1<sup>er</sup> mai 2023.

### **Article 2 | ETAM**

Sur la grille de référence des salaires minima en vigueur à la date de signature du présent accord, les salaires des ETAM seront revalorisés comme suit :

- 3,5 % à compter du 1<sup>er</sup> mars 2023 ;
- 0,6 % à compter du 1<sup>er</sup> mai 2023.

### **Article 3 | Cadres et IAC**

Sur la grille de référence des salaires minima en vigueur à la date de signature du présent accord, les salaires des cadres et IAC seront revalorisés comme suit :

- 3,5 % à compter du 1<sup>er</sup> mars 2023 ;
- 0,6 % à compter du 1<sup>er</sup> mai 2023.

### **Article 4**

Il est précisé que pour les ETAM et les cadres et IAC, il n'existe qu'une seule grille d'appointements minimaux, pour chacune des catégories, quel que soit l'horaire collectif appliqué dans l'entreprise.

### **Article 5 | Indemnité de repas ou « prime de panier »**

Il est rappelé que, conformément à la convention collective des ouvriers du BTP de La Réunion, le montant de l'indemnité de repas est recalculé chaque année en fonction de la variation de l'indice Insee du coût de la vie à La Réunion (ensemble hors tabac).

En conséquence, le montant en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2022 sera augmenté de 3,9 % à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2023, date à laquelle l'indemnité de repas sera de 12,81 €.

## **Article 6 | Stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés**

Compte-tenu de la structure des entreprises de la branche et de la volonté des parties signataires de maintenir un statut social homogène au bénéfice de l'ensemble des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) et cadres du bâtiment et des travaux publics de La Réunion, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

## **Article 7 | Extension**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord, et son application à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application des conventions collectives du BTP de La Réunion ou s'y rattachant.

## **Article 8 | Application**

Le présent accord est applicable à dater du 1<sup>er</sup> mars 2023, pour l'ensemble des salariés visés aux articles 1<sup>er</sup>, 2 et 3 et présents dans l'entreprise à la date de signature de l'accord.

Cet accord reste ouvert à la signature des organisations qui souhaiteraient y adhérer dans les délais réglementaires en vigueur.

*Fait à Saint-Denis, le 28 mars 2023.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe

### Salaires des ouvriers – Année 2023

Entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures

(En euros.)

Niveau	Position	Coeff.	Taux horaires Accord étendu du 7 avril 2022	Taux horaires au 1 <sup>er</sup> mars 2023 (*)	Taux horaires au 1 <sup>er</sup> mai 2023
I Ouvriers d'exécution	1 <sup>er</sup> échelon	102	11,74	12,15	12,22
	2 <sup>e</sup> échelon	103	11,86	12,28	12,35
II Ouvriers professionnels	1 <sup>er</sup> échelon	105	12,04	12,46	12,53
	2 <sup>e</sup> échelon	112	12,72	13,17	13,24
	3 <sup>e</sup> échelon	118	13,27	13,73	13,81
	4 <sup>e</sup> échelon	126	14,05	14,54	14,63
III Compagnons professionnels  Chefs d'équipes	1 <sup>er</sup> échelon	137	15,08	15,61	15,70
	2 <sup>e</sup> échelon	145	15,89	16,45	16,54
	3 <sup>e</sup> échelon	159	17,22	17,82	17,93
IV Maîtres ouvriers	1 <sup>er</sup> échelon	173	18,53	19,18	19,29
	2 <sup>e</sup> échelon	187	19,84	20,53	20,65
	3 <sup>e</sup> échelon	201	21,18	21,92	22,05
(*) La grille s'applique à compter du 1 <sup>er</sup> mars 2023 sauf pour les salariés ayant quitté l'entreprise antérieurement au 28 mars 2023.					

(En euros.)

	Du 1 <sup>er</sup> juillet 2021 au 30 juin 2022	Du 1 <sup>er</sup> juillet 2022 au 30 juin 2023	Du 1 <sup>er</sup> juillet 2023 au 30 juin 2024
Pour mémoire : prime de panier (ouvriers non sédentaires, toutes zones)	11,94	12,33	12,81

Entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 39 heures

(En euros.)

Niveau	Position	Coeff.	Taux horaires Accord étendu du 7 avril 2022	Taux horaires au 1 <sup>er</sup> mars 2023 (*)	Taux horaires au 1 <sup>er</sup> mai 2023 (*)
I Ouvriers d'exécution	1 <sup>er</sup> échelon	102	11,37	11,77	11,84
	2 <sup>e</sup> échelon	103	11,45	11,85	11,92



Niveau	Position	Coeff.	Taux horaires Accord étendu du 7 avril 2022	Taux horaires au 1 <sup>er</sup> mars 2023 (*)	Taux horaires au 1 <sup>er</sup> mai 2023 (*)
II Ouvriers professionnels	1 <sup>er</sup> échelon	105	11,55	11,95	12,02
	2 <sup>e</sup> échelon	112	11,95	12,37	12,44
	3 <sup>e</sup> échelon	118	12,48	12,92	12,99
	4 <sup>e</sup> échelon	126	13,19	13,65	13,73
III Chefs d'équipes  Compagnons professionnels	1 <sup>er</sup> échelon	137	14,19	14,69	14,77
	2 <sup>e</sup> échelon	145	14,95	15,47	15,56
	3 <sup>e</sup> échelon	159	16,20	16,77	16,86
IV Maîtres ouvriers	1 <sup>er</sup> échelon	173	17,45	18,06	18,17
	2 <sup>e</sup> échelon	187	18,73	19,39	19,50
	3 <sup>e</sup> échelon	201	19,96	20,66	20,78
(*) La grille s'applique à compter du 1 <sup>er</sup> mars 2023 sauf pour les salariés ayant quitté l'entreprise antérieurement au 28 mars 2023. (*) Lorsque le salarié effectue 39 heures dans une semaine, les heures entre la 36 <sup>e</sup> et la 39 <sup>e</sup> heures donnent droit à une majoration de 25 % des taux horaires ci-dessus. Il est conseillé de faire figurer les heures supplémentaires sur une ligne distincte.					

(En euros.)

	Du 1 <sup>er</sup> juillet 2021 au 30 juin 2022	Du 1 <sup>er</sup> juillet 2022 au 30 juin 2023	Du 1 <sup>er</sup> juillet 2023 au 30 juin 2024
Pour mémoire : prime de panier (ouvriers non sédentaires, toutes zones)	11,94	12,33	12,81

## Appointements minimaux des ETAM – Année 2023

(En euros.)

Coeff.	Salaires mensuels Accord étendu du 7 avril 2022	Salaires mensuels au 1 <sup>er</sup> mars 2023	Salaires mensuels au 1 <sup>er</sup> mai 2023
300	1 718,14	1 778,27	1 788,58
310	1 760,46	1 822,08	1 832,64
325	1 823,63	1 887,46	1 898,40
345	1 907,79	1 974,56	1 986,01
370	2 013,05	2 083,51	2 095,59
380	2 055,14	2 127,07	2 139,40
400	2 139,30	2 214,18	2 227,01
415	2 202,44	2 279,53	2 292,74
425	2 244,56	2 323,12	2 336,59
435	2 286,65	2 366,68	2 380,40
450	2 349,77	2 432,01	2 446,11
465	2 424,48	2 509,34	2 523,88
480	2 487,63	2 574,70	2 589,62

Coeff.	Salaires mensuels Accord étendu du 7 avril 2022	Salaires mensuels au 1 <sup>er</sup> mars 2023	Salaires mensuels au 1 <sup>er</sup> mai 2023
500	2 571,82	2 661,83	2 677,26
530	2 698,13	2 792,56	2 808,75
540	2 740,20	2 836,11	2 852,55
550	2 782,29	2 879,67	2 896,36
565	2 845,44	2 945,03	2 962,10
575	2 887,52	2 988,58	3 005,91
585	2 929,57	3 032,10	3 049,68
600	2 992,78	3 097,53	3 115,48
620	3 076,96	3 184,65	3 203,12
630	3 088,06	3 196,14	3 214,67
645	3 151,19	3 261,48	3 280,39
655	3 193,32	3 305,09	3 324,25
665	3 234,38	3 347,58	3 366,99
680	3 296,89	3 412,28	3 432,06
700	3 381,05	3 499,39	3 519,67
710	3 423,06	3 542,87	3 563,41
730	3 506,03	3 628,74	3 649,78
745	3 568,56	3 693,46	3 714,87
755	3 610,62	3 736,99	3 758,66
780	3 715,21	3 845,24	3 867,53
800	3 799,35	3 932,33	3 955,12
820	3 882,31	4 018,19	4 041,48
830	3 924,40	4 061,75	4 085,30
845	3 986,89	4 126,43	4 150,35
860	4 049,39	4 191,12	4 215,41

Les heures effectuées au-delà de l'horaire légal de 35 heures donnent droit à des majorations pour heures supplémentaires.

La grille s'applique à compter du 1<sup>er</sup> mars 2023 sauf pour les salariés ayant quitté l'entreprise antérieurement au 28 mars 2023

## Appointements minimaux des IAC – Année 2023

(En euros.)

	Coeff.	Salaires mensuels Accord étendu du 7 avril 2022	Salaires mensuels au 1 <sup>er</sup> mars 2023	Salaires mensuels au 1 <sup>er</sup> mai 2023
<b>Position A. Débutants</b>				
Moins de 24 ans	60	2 781,96	2 879,33	2 896,02
De 24 à 26 ans	70	3 189,26	3 300,88	3 320,02
De 26 à 28 ans	80	3 597,68	3 723,60	3 745,18
Débutants diplômés moins de 24 ans	65	2 986,13	3 090,64	3 108,56
Débutants diplômés 24 à 26 ans	75	3 393,45	3 512,22	3 532,58
Débutants diplômés 26 à 28 ans	85	3 801,87	3 934,94	3 957,75
<b>Position B. Ingénieurs et assimilés</b>				
<b>1<sup>er</sup> échelon</b>				
Catégorie I <sup>[*]</sup>	90	4 004,92	4 145,09	4 169,12
Ingénieurs diplômés <sup>[*]</sup>	90	4 004,92	4 145,09	4 169,12
[*] Après 5 ans	95	4 209,15	4 356,47	4 381,73
Catégorie II <sup>[*]</sup>	100	4 413,34	4 567,81	4 594,29
[*] Après 5 ans	103	4 535,44	4 694,18	4 721,39
<b>2<sup>e</sup> échelon</b>				
Catégorie I	108	4 739,63	4 905,52	4 933,95
Catégorie II	120	5 229,08	5 412,10	5 443,47
<b>Position C. Cadres</b>				
<b>1<sup>er</sup> échelon</b>	130	5 637,50	5 834,81	5 868,64
<b>2<sup>e</sup> échelon</b>	162	6 942,61	7 185,60	7 227,26

Il n'existe qu'une seule grille de salaires mensuels, quel que soit l'horaire collectif appliqué dans l'entreprise.

La grille s'applique à compter du 1<sup>er</sup> mars 2023 sauf pour les salariés ayant quitté l'entreprise antérieurement au 28 mars 2023.

Convention collective départementale

IDCC : 1159 | **MÉTALLURGIE**

**(Nièvre)**

**(10 décembre 1981)**

(Étendue par arrêté du 26 mai 1982,

*Journal officiel* du 20 juin 1982)

---

**Accord du 12 avril 2023**

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

NOR : ASET2350452M

IDCC : 1159

---

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

**UIMM Nièvre,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**FO ;**

**CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Cet accord s'inscrit dans le cadre de l'article 88 de l'accord emploi-formation du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi dans la métallurgie. Il a vocation par ailleurs à venir nourrir la concertation et le dialogue entre les partenaires sociaux sur l'emploi régional dans les industries de la métallurgie en Bourgogne-Franche-Comté dans le cadre de la CPREFP, commission régionale de l'emploi et de la formation professionnelle des industries de la métallurgie régionale.

L'objectif est de définir conjointement des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle en vue d'accompagner les entreprises du secteur de la métallurgie de la Nièvre, confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles, du fait de certains déséquilibres consécutifs à la pandémie Covid-19, à la crise de l'énergie et à la flambée des prix qui en découle, ainsi qu'aux problèmes récurrents dans les chaînes logistiques qui impactent les approvisionnements et qui pèsent lourdement sur les trésoreries. Dans ce cadre, une attention particulière sera notamment accordée aux PME sous-traitantes et en particulier, celles qui occupent moins de 250 salariés.

À travers ces mesures, les parties signataires s'attachent à :

- maintenir l'attractivité de la métallurgie régionale, en l'espèce dans la circonscription de la convention collective des industries de la métallurgie de la Nièvre ;
- défendre l'emploi en se donnant les moyens de mobiliser la formation professionnelle pour le maintien et le développement des compétences et des qualifications des salariés ;
- favoriser le transfert intergénérationnel des compétences ;
- accompagner au mieux la reprise dans les filières concernées, en mettant à profit les périodes de sous-activité pour intégrer les enjeux liés à l'évolution des métiers et se préparer au mieux à l'intégration et/ou au développement des nouvelles technologies telles que le numérique, le digital, la robotisation... ;
- sauvegarder la compétitivité des entreprises concernées en créant un cadre favorable leur permettant de diversifier en tant que de besoin leur activité dans d'autres filières de la branche ;
- sécuriser les parcours professionnels des salariés les plus fragilisés.

### Réalisation du diagnostic préalable

La métallurgie dans le département de la Nièvre se caractérise par un réseau de 112 entreprises et 137 établissements (sources Insee + observatoire paritaire de la métallurgie), essentiellement composés de TPE/PME (85 % occupent moins de 50 salariés). Elle regroupe quelque 4 003 salariés, soit près de 50 % des effectifs totaux de l'industrie dans le département. Ces entreprises et établissements se répartissent dans divers secteurs d'activités, dont une part importante de sous-traitance.

Les entreprises de la métallurgie de la Nièvre déclaraient 328 projets de recrutements (mise à jour 10 octobre 2022 – source observatoire paritaire de la métallurgie), dans un marché de l'emploi complexe où le taux de chômage au second semestre 2022 est remonté à 6,9 %, alors qu'il était mesuré à 6,5 % au T4 2021 et à 6,3 % au T4 2020 (sources Insee).

La pyramide des âges montre que 37 % des salariés de la métallurgie de la Nièvre ont plus de 50 ans, dont 19,6 % ont plus de 55 ans. Dans cette situation, les entreprises vont avoir à faire face à de nombreux départs à la retraite dans les toutes prochaines années.

Un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique et de l'emploi dans le secteur de la métallurgie de la Nièvre a été réalisé conjointement par les partenaires sociaux au cours de la négociation du présent accord. Il fait ressortir les principaux éléments suivants :

- depuis plusieurs années, l'industrie dans le département de la Nièvre a dû faire face à des fermetures de sites emblématiques qui ont pu dégrader son image ;
- le poids du prix de l'énergie fragilise grandement l'exploitation d'une part importante des entreprises industrielles de la Nièvre, qui ont vu leurs factures progresser de 3 à 10 fois, ce qui a grandement mis à mal les trésoreries ;
- la situation liée aux difficultés de la filière automobile, impact durement les sous-traitants nivernais, encore nombreux notamment autour du pôle de Nevers Magny-Cours. De même, la mutation de la filière vers les véhicules électriques, a déjà durement touché plusieurs acteurs importants du département, entraînant des suppressions d'emplois ;
- les difficultés rencontrées en matière d'approvisionnements (matières premières, composants, délais non tenus...), aggravées par la situation internationale, ralentissent une reprise pourtant à portée de main ;
- dans le même temps, les entreprises sont confrontées à un besoin en main d'œuvre de plus en plus important. Dans ce domaine, la signature sous l'égide des services de l'État, d'un « Contrat Service » entre Pôle emploi et l'UIMM Nièvre a mis en évidence les difficultés rencontrées en matière de pénurie de main d'œuvre ;

- la pyramide des âges est élevée dans les entreprises, ce qui entraînera à court et moyen termes, de nombreux départs à la retraite nécessitant un fort besoin de remplacement et dans le même temps, des capacités accrues en matière de transmission intergénérationnelle. Les entreprises doivent donc anticiper cette situation et prendre les dispositions nécessaires pour pallier le risque de perte de compétences indispensables. Dans ce cadre, le rôle des seniors doit être central et des missions de transmission des compétences par des formations internes pouvant déboucher notamment sur des CQPM (y compris par le recours à la VAE de branche) devront leur être confiées ;
- les emplois concernés par les recrutements sont en déficits de candidats ;
- le niveau moyen de formation initiale des demandeurs d'emploi nivernais, montre un certain déficit lorsqu'on le compare au niveau moyen régional, ce qui peut entraîner un besoin plus important d'accompagnement par la formation à l'embauche ;
- ces difficultés renforcent la nécessité d'anticiper dans les entreprises, à court et moyen termes, l'évolution des métiers, des compétences et des qualifications, afin de préparer au mieux les salariés concernés aux conditions d'une reprise d'activité à venir et/ou à une diversification en direction de nouveaux marchés ;
- l'observatoire paritaire prospectif et analytique des métiers et des qualifications de la métallurgie constate que la plupart des métiers vont connaître rapidement des évolutions avec un élargissement des compétences demandées, notamment :
  - disparition des activités les plus simples ;
  - davantage d'autonomie ;
  - nécessité de maîtriser plusieurs technologies ;
  - adaptabilité au changement ;
  - exigence technique et managériale renforcée pour les ouvriers, techniciens et cadres ;
  - renforcement de la relation client ;
  - intégration de la robotique industrielle ;
  - intégration d'outils numériques et digitaux ;
  - réalité augmentée et objets connectés... ;
- toutes ces évolutions vont nécessiter un accompagnement des services supports et notamment les ressources humaines avec des besoins accrus sur la partie gestion de projet RH, management RH, gestion des compétences et des parcours professionnels en lien avec la stratégie de l'entreprise.

## 1. Éléments conjoncturels

Les constats opérés à l'occasion des différentes enquêtes et études menées par l'UIMM Nièvre auprès de ses adhérents, complétées par différentes sources, telles la Banque de France et différents services de l'État, mettent en lumière les éléments suivants :

- les entreprises de la métallurgie de la Nièvre sont confrontées à de réelles difficultés liées à la conjoncture économique actuelle. Qu'il s'agisse notamment des problèmes d'approvisionnement, de coût des matières premières, de l'inflation en général et plus spécifiquement de la crise énergétique, tout ceci pèse lourdement sur leurs finances et assèche leurs trésoreries. De même, leur activité peut se trouver réduite et certains projets d'embauches peuvent être ajournés ;
- c'est singulièrement le cas des sous-traitants de l'automobile qui sont aujourd'hui considérablement impactés par la mutation qui s'opère au niveau de la filière. Le département de la Nièvre, notamment au travers du pôle automobile qu'il a constitué autour du circuit de Magny-Cours, concentre encore un nombre significatif d'entreprises du secteur et de sous-

traitants mécaniciens de celles-ci. Il va falloir qu'elles s'adaptent aux nouvelles demandes de leurs donneurs d'ordres et donc qu'elles fassent évoluer leurs outils de production. Plusieurs études ont montré que ces mutations vont engendrer non seulement des besoins financiers considérables en matière d'investissements, mais aussi vont imposer d'accompagner les personnels dans de nécessaires évolutions de compétences professionnelles. Très sensible à cette situation, l'UIMM Nièvre, notamment au travers du contrat de service signé avec Pôle emploi, entend bien accompagner les entreprises de la filière, pour les aider à faire face à ces défis qui conditionnent leur pérennité à moyen terme. Ainsi l'enjeu des compétences s'avère majeur et il s'agit de tout mettre en œuvre en matière de maintien opérationnel et d'accompagnement des personnes susceptibles de perdre leur emploi, afin de favoriser leur reclassement dans les entreprises d'autres filières qui recrutent. Ces dernières années ont vu disparaître un nombre significatif d'acteurs de la filière ;

- les entreprises de la métallurgie de la Nièvre font toutes face à des pyramides des âges déséquilibrées qui augurent de nombreux départs à la retraite à court et moyen terme. Elles doivent donc anticiper cette situation qui se conjugue avec une pénurie de main d'œuvre qualifiée inédite sur le marché. L'enjeu des compétences est majeur pour le maintien de leurs activités et donc leur pérennité. La mise en place de plans de formation internes visant à la transmission des savoirs et savoir-faire est donc indispensable et les seniors doivent être sollicités dans le cadre de la transmission intergénérationnelle des compétences. Ceci permettra en outre de les valoriser, notamment via des CQPM ou bien de la VAE de branche.

Ces situations conjoncturelles justifient la mise en place de plans de développement des compétences structurés pour accompagner la reprise économique, sécuriser les emplois et anticiper les évolutions technologiques et organisationnelles qui en découlent. Ceci imposera la mobilisation de moyens financiers très conséquents, ce qui ne fera que renforcer les difficultés sur des trésoreries déjà mises à mal.

L'accès à des financements permettra alors la mise en œuvre de ces plans de développement de compétences, sans trop impacter leur budget et en préservant leur trésorerie, indispensable à leur fonctionnement et à leur pérennité.

## 2. Évolution des métiers

En complément des situations conjoncturelles précitées, les entreprises de la métallurgie de la Nièvre, pour rester compétitives sur leurs marchés, doivent impérativement suivre et prendre en compte les évolutions technologiques, à l'image de la robotisation, ce qui nécessite un accompagnement des salariés dans l'acquisition et le développement de nouvelles compétences.

Déjà, certaines entreprises de la Nièvre mettent en place de telles solutions robotiques, imposant *de facto* la mise en place d'une mise à niveau de leurs salariés sur des technologies et moyens de productions pointus.

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

Le présent accord est applicable aux entreprises et aux établissements visés à l'article 1<sup>er</sup> « champ d'application » des « dispositions générales » de la « convention collective de la métallurgie de la Nièvre » dont l'activité est comprise dans la liste figurant dans l'accord du 16 janvier 1979 modifiée sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie.

Le présent accord s'applique aux salariés, cadres et non cadres, des entreprises et établissements visés ci-dessus.

## **1. Actions de formation professionnelle**

Les actions de formation professionnelle continue mises en œuvre dans le cadre du présent accord visent notamment à :

- accompagner les entreprises, dans leur effort de formation, en qualifiant les nouvelles personnes recrutées pour faire face aux défis de pertes de compétences dues essentiellement aux départs à la retraite ;
- augmenter les compétences techniques et technologiques des salariés afin qu'ils puissent, avec la robotisation et l'évolution technologique, pourvoir les métiers existants et accéder à de nouveaux métiers demandant une montée en compétence importante ;
- accompagner les changements d'organisation et la mise en place de nouveaux process notamment dans les petites entreprises ;
- accompagner les salariés dans l'acquisition de certifications de branches, notamment dans le cadre de la VAE, afin de valoriser leur expérience.

Les principaux objectifs de formation identifiés sont les suivants :

- permettre aux salariés de s'adapter aux méthodes de travail, aux nouveaux outils et modes opérationnels spécifiques du secteur ;
- sécuriser les parcours professionnels et développer l'employabilité ;
- favoriser les mobilités internes par le développement des compétences ;
- former les salariés aux process innovants, aux nouveaux produits ;
- permettre aux salariés d'accéder aux certifications requises ;
- former les salariés en lien avec les mutations organisationnelles de l'entreprise ;
- permettre aux salariés de participer à l'amélioration de la performance industrielle ;
- favoriser la transmission des savoirs à l'intérieur de l'entreprise ;
- anticiper les risques de pénuries de main d'œuvre par la formation sur les métiers en tension ;
- contribuer à maintenir ou développer la compétitivité des entreprises.

Les entreprises concernées sont des fournisseurs et/ou des sous-traitants de différents secteurs présents dans la Nièvre. Ce sont prioritairement des entreprises de moins de 250 salariés. Il sera toutefois possible d'ouvrir ces mesures à des entreprises de plus de 250 salariés, dans le cas où leur activité se trouverait très fortement impactée par la situation conjoncturelle.

Les publics suivants feront l'objet d'une attention particulière et seront privilégiés :

- les salariés les moins qualifiés ;
- les salariés dont les compétences sont devenues obsolètes ou inadaptées en vue de faciliter les adaptations aux nouveaux métiers ;
- les salariés dont les emplois nécessitent une veille continue sur les technologies du futur ;
- les salariés identifiés pour une transition ou une mobilité interne de leur parcours professionnels, en lien avec la stratégie entreprise ;
- les seniors dans la mise à jour de leurs compétences et l'accompagnement à la fin de carrière favorisant la transmission intergénérationnelle des compétences et leur maintien dans l'emploi.

Les thèmes de formation identifiés sont notamment les suivants :

- techniques métiers : production, conduite, soudage, technologies ;
- certifications métiers (CQPM CCPM, blocs de compétences qualifications de soudage) ;
- maintenance industrielle, pluri-technologie ;
- nouvelles technologies (automatismes, robotisation, industrie 4.0) ;



- organisation industrielle ;
- communication, management, RH ;
- compétences transverses (bureautique, langues).

Les entreprises qui décideraient de former leurs salariés pourront bénéficier des dispositifs de financement suivants :

#### Financements spécifiques prévus par le présent accord

Les actions de formation mises en œuvre au titre du présent accord bénéficient d'un financement spécifique selon les conditions prévues par l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

La prise en charge des actions se fera dans la limite du budget arrêté par le conseil d'administration d'OPCO 2i, et selon les conditions de prise en charge définies par le conseil d'administration de l'OPCO 2i, sur recommandation de la CPNEFP restreinte de la métallurgie.

Les financements spécifiques prévus par le présent accord pourront s'articuler, le cas échéant, avec les autres sources de financement de l'OPCO 2i (convention relance industrie en particulier)

#### Financements de droit commun

Il est rappelé qu'en dehors des financements spécifiques décrits ci-avant, les entreprises peuvent solliciter la prise en charge totale ou partielle des coûts pédagogiques et/ou des salaires afférents aux actions de formation mises en œuvre au profit de leurs salariés, en mobilisant les dispositifs de financement de droit commun que sont : le plan de développement des compétences pour les entreprises de moins de cinquante salariés, le dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance, dans les conditions définies par la branche, etc.

#### Autres financements mobilisables

D'autres co-financements pourront être mobilisés le cas échéant et dans la mesure des solutions proposées par l'État et/ou la région, à l'exemple du dispositif TRANSCO.

### Article 3 | *Durée de l'accord*

Conformément à l'article L. 2222-4 du code du travail, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de deux ans à compter de son entrée en vigueur. Il entre en vigueur à partir du jour qui suit son dépôt, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

### Article 4 | *Rendez-vous des parties et suivi de l'accord*

Une commission paritaire de suivi est réunie afin d'examiner les conditions de mise en œuvre du présent accord.

Cette commission paritaire de suivi est composée de, un à deux représentants de chaque organisation syndicale représentative signataire et d'un nombre égal de représentants de l'UIMM Nièvre.

Les membres de la commission seront choisis de préférence parmi les personnalités ayant participé à la conclusion du présent accord.

Un bilan d'étape est réalisé dans le cadre de la commission paritaire de suivi, tous les six mois suivant la date d'entrée en vigueur du présent accord, ainsi qu'un bilan final afin d'examiner ses conditions de mise en œuvre et de réalisation.

L'UIMM Nièvre invite les membres de la commission paritaire de suivi à se réunir dans le délai d'un mois précédant cette échéance.

## **Article 5 | Révision de l'accord**

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

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

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

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par l'UIMM Nièvre aux organisations syndicales représentatives dans le mois courant à compter de la notification la plus tardive des demandes d'engagement de la procédure de révision.

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

## **Article 6 | Dispositions 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 de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

## **Article 7 | Publicité de l'accord**

Les parties signataires s'engagent à promouvoir par tous moyens les dispositions du présent accord auprès des entreprises concernées et de leurs salariés.

### **1. Notification**

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail.

### **2. Publicité**

Le présent accord est, en application de l'article L. 2231-6 du code du travail, déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Nevers.

Il fait l'objet d'une demande d'extension dans les conditions prévues par l'article L. 2261-15 du code du travail.

Le présent accord sera mis à la disposition des entreprises, des instances représentatives du personnel et des salariés, sur le site de l'UIMM ([www.uimm.fr](http://www.uimm.fr)) dans les conditions définies par l'accord national du 25 novembre 2005 sur l'information et la communication dans la métallurgie.

*Fait à Nevers, le 12 avril 2023.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 1164 | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES ET ANNEXES  
DE LA RÉGION DE VIMEU  
(Somme)  
(22 décembre 1981)**

**Accord du 7 avril 2023**

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

NOR : ASET2350494M

IDCC : 1164

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

**UIMM Vimeu,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**CFTC,**

d'autre part,

il a été arrêté et convenu ce qui suit :

**Préambule**

En application des articles 48 *bis* et 48 *ter* de la convention collective de la métallurgie du Vimeu, les partenaires sociaux se sont réunis les 24 mars et 7 avril 2023 en vue de négocier la revalorisation des rémunérations minimales conventionnelles territoriales en prenant en compte d'une part la situation économique des entreprises de la métallurgie du Vimeu, d'autre part le contexte économique général et enfin la mise en place prochaine de la nouvelle convention collective nationale de la métallurgie, aboutissement de la négociation nationale.

Malgré le constat d'importantes différences de situations entre les entreprises de la métallurgie du Vimeu, de la diversité de leurs activités et de perspectives variées, les partenaires sociaux territoriaux ont souhaité maintenir un dialogue social constructif et au terme de la négociation ont fixé de nouvelles valeurs de rémunérations conventionnelles.

**Article 1<sup>er</sup> | Rémunérations minimales hiérarchiques (RMH)**

Les parties signataires décident de revaloriser la valeur du point et de la porter à compter du 1<sup>er</sup> mai 2023 à 6,05 € base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Il en résulte un tableau de RMH calculées sur une base mensuelle de 151,67 heures pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures. En conséquence, les montants des RMH seront adaptés au temps de travail effectif pratiqué par chaque salarié.

Les RMH servent de base au calcul des primes d'ancienneté pour les salariés embauchés ou réembauchés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1992.

Le tableau des RMH (établi en euros) est annexé au présent accord.

## **Article 2 | Rémunérations annuelles garanties (RAG)**

Les RAG constituent la rémunération brute au-dessous de laquelle ne pourra être rémunéré aucun salarié adulte travaillant normalement sous réserve des conditions spéciales concernant les jeunes mensuels âgés de moins de 18 ans et les salariés d'une aptitude physique réduite.

Le présent accord institue un barème de RAG pour l'année 2023, sur la base de 151,67 heures pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures. En conséquence, les montants des RAG seront adaptés au temps de travail effectif pratiqué par chaque salarié.

Les valeurs des RAG seront calculées *pro rata temporis* en cas d'embauche, de départ ou de changement de classification intervenant en cours d'année, ou en cas de suspension du contrat de travail, pour quelle que cause que ce soit.

Le barème de RAG (établi en euros) est annexé au présent accord.

Les partenaires sociaux ayant participé à la négociation du présent accord ont pu faire le constat que les perspectives économiques de l'année 2023 (notamment en termes de possible nouvelle revalorisation du Smic) sont particulièrement fluctuantes et difficilement appréciables à ce jour.

Aussi ils conviennent du principe d'une nouvelle rencontre (selon date à définir ultérieurement) en cas de nouvelle revalorisation du Smic dès lors que les premiers niveaux de la grille des RAG pour 2023 viendraient à être impactés.

## **Article 3 | Entrée en vigueur, dépôt et publicité de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et a pour terme l'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective nationale de la métallurgie en date du 7 février 2022, entrée en vigueur qui mettra fin à la convention collective territoriale de la métallurgie du Vimeu (ainsi qu'à l'ensemble de ses avenants et accords conclus dans son champ, conformément à l'avenant de révision-extinction conclu le 12 juillet 2022 entre les parties).

Le présent accord prendra effet le lendemain de son dépôt auprès des services du ministère du travail, et du greffe du conseil de prud'hommes d'Abbeville.

Ces formalités de dépôt seront effectuées par l'UIMM Vimeu selon les modalités prévues par la loi.

Il pourra être révisé en tout ou partie par avenant conclu entre les parties suivant les textes légaux et réglementaires en vigueur.

Le présent accord a été établi en nombre suffisant pour notification d'un exemplaire original signé à chaque organisation syndicale représentative.

*Fait à Woincourt, le 7 avril 2023.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe

### Rémunérations minimales hiérarchiques

Applicable à compter du 1<sup>er</sup> mai 2023.

Barème, base 151,67 heures pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Valeur du point : 6,05.

(En euros.)

Niveaux	Éch.	Coef.		Ouvriers	Administratifs et techniciens	Agent de maîtrise	Agent maîtrise d'atelier
Base horaire mensuelle 151,67 heures							
V	4	395			2 390	2 390	2 557
	3	365	AM 7		2 208	2 208	2 363
	2	335	AM 6		2 027	2 027	2 169
	1	305	AM 5		1 845	1 845	1 974
IV	3	285	TA.4/AM 4	1 810	1 724	1 724	1 845
	2	270	TA.3	1 715	1 634		
	1	255	TA.2/AM 3	1 620	1 543	1 543	1 651
III	3	240	AM 2	1 525	1 452	1 452	1 554
	2	225			1 361		
	1	215	P.3/AM 1	1 366	1 301	1 301	1 392
II	3	190	P.2	1 207	1 150		
	2	180			1 089		
	1	170	P.1	1 080	1 029		
I	3	155	O.3	985	938		
	2	145	O.2	921	877		
	1	140	O.1	889	847		

## Barème 2023 des rémunérations annuelles garanties

Base 151,67 heures pour un horaire hebdomadaire effectif de 35 heures.

*(En euros.)*

Coefficients	Montants
140	20 512
145	20 643
155	20 728
170	20 889
180	20 889
190	21 097
215	21 607
225	22 018
240	23 221
255	24 411
270	25 616
285	26 767
305	27 738
335	30 422
365	33 092
395	35 790

Brochure n° 3179 | Convention collective nationale

IDCC : 1534 | **ENTREPRISES DE L'INDUSTRIE ET DES COMMERCES  
EN GROS DES VIANDES**

**Accord du 15 mars 2023**

relatif à la définition des catégories de bénéficiaires  
des régimes de protection sociale complémentaire

NOR : ASET2350490M

IDCC : 1534

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

**Culture Viande ;**

**FNEAP ;**

**APV,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;**

**CFTC CSFV ;**

**FNAA CFE-CGC ;**

**FGA CFTD,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Sans préjudice des dispositions de l'avenant n° 96 du 17 janvier 2023 relatif à la prévoyance, les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes peuvent instituer des garanties collectives de protection sociale complémentaire (en particulier, frais de santé, prévoyance, retraite) suivant les modalités prévues à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Le financement patronal de ces régimes peut être exonéré de cotisations sociales salariales et patronales, à la condition, notamment, qu'ils présentent un caractère collectif, c'est-à-dire, qu'ils couvrent l'ensemble des salariés de l'entreprise ou une ou plusieurs catégories de salariés définies selon les critères listés par l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale.

Le premier critère visé par cet article permet :

- de définir une catégorie de bénéficiaires en fonction de l'appartenance aux catégories des cadres et non-cadres résultant de l'application des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres : il appartient à

la commission paritaire de l'APEC de déterminer, notamment, le niveau des emplois à partir duquel il y a lieu à application de l'article 2.2 ;

- d'intégrer à la catégorie des cadres, pour le bénéfice des garanties collectives de protection sociale, certains salariés définis par accord interprofessionnel ou professionnel ou convention de branche, sous réserve que l'accord ou la convention soit agréé par la commission paritaire de l'APEC.

Par un agrément en date du 13 septembre 2022, la commission paritaire de l'APEC a précisé, sur la base des accords du 8 décembre 2017 et du 10 février 2021 relatifs à la classification des emplois, qu'au niveau de la branche des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes :

- les salariés visés à l'article 2.1 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres sont les salariés relevant de la catégorie conventionnelle des cadres aux niveaux VIII, IX et X ;
- les salariés visés à l'article 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres sont les salariés relevant de la catégorie conventionnelle des techniciens agents de maîtrise de niveau VII ;
- les salariés pouvant être intégrés à la catégorie des cadres, pour le bénéfice de garanties collectives, sont les salariés relevant de la catégorie conventionnelle des employés de niveau IV (à l'exclusion des ouvriers) et de la catégorie conventionnelle des techniciens agents de maîtrise de niveaux V et VI.

Les partenaires sociaux ont entendu préciser les conditions dans lesquelles les entreprises de la branche peuvent décider d'intégrer ces salariés à la catégorie des cadres, pour le bénéfice des garanties collectives de protection sociale complémentaire.

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

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes.

## **Article 2 | Intégration facultative de certains salariés à la catégorie des cadres, pour le bénéfice des garanties collectives de protection sociale complémentaire**

Pour les garanties collectives de protection sociale complémentaire instituées au niveau des entreprises de la branche au bénéfice d'une catégorie de salariés définie sur la base du premier critère visé à l'article R. 242-1-1, 1° du code de la sécurité sociale :

- les salariés relevant de la catégorie conventionnelle des employés de niveau IV (à l'exclusion des ouvriers) et de la catégorie conventionnelle des techniciens agents de maîtrise de niveaux V et VI, peuvent être intégrés à la catégorie des cadres, conformément à l'agrément de la commission paritaire de l'APEC du 13 septembre 2022 ;
- l'intégration de ces salariés à la catégorie des cadres n'est pas une obligation, les entreprises qui recourent au premier critère de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale pour définir une catégorie de salariés bénéficiaires d'un régime de protection sociale complémentaire étant libres d'inclure ou non les salariés concernés.

Cette possibilité d'intégrer ces salariés à la catégorie des cadres ne concerne que les garanties collectives de protection sociale complémentaires instituées au niveau des entreprises : en aucun cas elle n'a vocation à rendre applicables aux salariés concernés les dispositions de la convention collective propres aux cadres.



Les précisions du présent article ne font pas obstacle au recours, par les entreprises de la branche, aux autres critères de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale pour définir les catégories de bénéficiaires de leurs régimes de protection sociale complémentaire.

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

Les parties signataires estiment que les dispositions du présent accord sont pleinement justifiées et applicables pour l'ensemble des entreprises qui relèvent de la branche ICGV. À ce titre, elles indiquent expressément que, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, l'objet du présent accord ne justifie pas la mise en place de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

### **Article 4 | Entrée en vigueur**

Le présent accord entre en vigueur à compter de son agrément par la commission paritaire de l'APEC.

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

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Chaque partie signataire peut demander à tout moment la révision totale ou partielle du présent accord. Toute demande de révision devra être portée, par lettre recommandée ou par voie électronique avec avis de réception, à la connaissance des autres parties contractantes ; elle devra comporter l'indication des points dont la révision est demandée et des propositions formulées en remplacement.

L'accord pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires, moyennant le respect d'un préavis de 3 mois dans les conditions prévues par les dispositions légales.

### **Article 6 | Dépôt et extension**

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

Conformément à l'article L. 2231-5-5 du code du travail, accord sera publié dans la base de données nationale des accords.

Il sera également adressé, à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, à la commission paritaire de l'APEC en vue de son agrément.

Les parties signataires du présent accord conviennent que Culture Viande sera chargé de ces formalités de dépôt et de demande d'extension.

*Fait à Paris, le 15 mars 2023.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3179 | Convention collective nationale

IDCC : 1534 | **ENTREPRISES DE L'INDUSTRIE ET DES COMMERCES  
EN GROS DES VIANDES**

**Accord du 15 mars 2023**  
relatif à la formation professionnelle

NOR : ASET2350498M

IDCC : 1534

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

**Culture Viande ;**

**FNEAP ;**

**APV,**

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**

Le présent accord est pris en application de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Cet accord complète et poursuit l'accord du 10 mars 2020 actualisé des nouvelles exigences réglementaires.

Par la signature de cet accord, les partenaires sociaux de la branche des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes souhaitent affirmer leur volonté de renforcer l'attractivité, la compétitivité des entreprises et la qualification des salariés, en positionnant la formation professionnelle comme outil stratégique et privilégié.

La formation a pour objectifs de :

- développer et renforcer les savoirs fondamentaux ;
- assurer le maintien dans l'emploi des salariés en apportant les compétences professionnelles nécessaires à leur activité ;
- permettre aux salariés d'évoluer professionnellement au sein de parcours clairement identifiés et personnalisés ;

- sécuriser les carrières professionnelles en développant une employabilité la plus large possible.

Les entretiens professionnels tels que prévus par l'article L. 6315-1 constituent l'outil incontournable permettant d'établir un état des lieux et de formaliser les actions à mettre en place pour atteindre ces objectifs. Ils doivent permettre d'informer les salariés sur les dispositifs disponibles tels que la validation des acquis de l'expérience (VAE), le conseil en évolution professionnel (CEP) et le compte personnel de formation (CPF).

Dans la continuité de la loi du 5 septembre 2018, les parties signataires soulignent leur volonté de permettre à chaque salarié d'accéder aux certifications, notamment celles inscrites au Répertoire national des certifications professionnelles. Ainsi, les entreprises de la branche qui le souhaitent, doivent être accompagnées pour organiser la formation professionnelle et en optimiser ses outils dans cet esprit.

Le présent accord a pour finalité de mettre à la disposition des entreprises et des salariés de la branche les dispositifs de formation professionnelle permettant d'atteindre les différents objectifs mentionnés ci-dessus.

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

Le présent accord national est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes.

## **Article 2 | Définitions**

### **Article 2.1 | Qualification professionnelle**

La qualification professionnelle est la capacité pour un salarié à exercer un métier ou un emploi déterminé. Elle dépend de la formation ou de l'expérience acquise et peut faire l'objet des reconnaissances suivantes :

- acquisition par un salarié d'un emploi positionné dans la grille de classification de la convention collective conformément aux modalités prévues par l'accord de branche ou un accord d'entreprise relatif à la classification des emplois ;
- obtention d'une certification (diplôme, titre, certificat...).

### **Article 2.2 | Certification professionnelle**

Une certification professionnelle atteste de la maîtrise d'un ensemble de compétences liées à l'exercice d'un métier ou à une compétence complémentaire à celui-ci. Elle s'obtient à l'issu d'un processus d'évaluation et se matérialise par un certificat.

Plusieurs typologies de certifications existent :

- les certificats de qualification professionnelle (CQP) visés à l'article 3.8 ;
- les titres professionnels ;
- les diplômes d'État : certificat d'aptitude professionnelle (CAP), brevet d'études professionnelles (BEP), baccalauréat (BAC), brevet professionnel (BP), mention complémentaire (MC), brevet de technicien supérieur (BTS), diplôme universitaire de technologie (DUT), bachelor universitaire de technologie (BUT), licence, master, diplôme d'ingénieur, etc ;
- les certifications complémentaires à l'exercice d'un métier ou transversales ;
- les habilitations.

Les titres professionnels et les diplômes d'État sont répertoriés au sein du répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). Les certifications et les habilitations sont répertoriés

au sein du répertoire spécifique (RS). Les CQP ont la particularité de pouvoir être enregistrés au RNCP ou au RS selon le champ des compétences visé.

## **Article 3 | Dispositifs de formation professionnelle**

### **Article 3.1 | Contrat d'apprentissage**

Le contrat d'apprentissage est une formation alternée associant la théorie et la pratique professionnelle en entreprise en vue d'obtenir une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), indexée sur un niveau de qualification conformément au cadre national des certifications professionnelles défini à l'article D. 6113-19 du code du travail. Il s'inscrit dans le cadre de la formation initiale. Il correspond à un mode de formation particulièrement adapté aux besoins des entreprises de la branche.

Conformément à l'article L. 6222-1 du code du travail, le contrat d'apprentissage est ouvert aux jeunes âgés de 16 ans à 29 ans révolus au début de l'apprentissage, sauf exceptions prévues à l'article L. 6222-2 du code du travail.

L'intégration des jeunes peut concerner un très large spectre d'emplois de notre secteur professionnel : la production, la logistique, la maintenance, le commerce, la qualité, l'hygiène, la sécurité et l'environnement (QHSE), la comptabilité et finances, etc.

Les conditions de mise en œuvre de l'apprentissage et le régime juridique des apprentis sont définis par les lois et règlements en vigueur.

Les parties signataires s'accordent pour désigner l'apprentissage comme un des moyens prioritaires d'intégration des salariés dans les entreprises de la branche.

Si le niveau de prise en charge des coûts de formation est déterminé par la CPNE de la branche de l'industrie et commerces en gros des viandes, le financement est assuré par OCAPIAT.

### **Article 3.2 | Contrats de professionnalisation**

À l'instar du contrat d'apprentissage, le recrutement de salariés en contrat de professionnalisation doit être considéré comme un des moyens prioritaires d'intégration des jeunes de moins de 26 ans et des demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

Les contrats de professionnalisation concernent les publics prioritaires définis comme suit :

- personnes de 16 à 25 ans n'ayant pas validé un 2<sup>e</sup> cycle secondaire et non titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- bénéficiaires du revenu de solidarité active, allocation solidarité spécifique ou allocation adulte handicapé ;
- personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion ;
- personnes de 16 à 25 ans et les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus inscrits depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi.

Le contrat de professionnalisation permet l'acquisition d'un certificat de qualification professionnelle, d'une certification inscrite au RNCP ou d'une qualification telle que définie à l'article 2.1 du présent accord.

À titre expérimental, jusqu'au 31 décembre 2023, le contrat de professionnalisation peut être conclu en vue d'acquérir des compétences définies par l'employeur et l'opérateur de compétences, en accord avec le salarié. Ce contrat obéit au régime de droit commun, à l'exception de la qualification visée, qui peut notamment être un bloc de compétences.

Les compétences à acquérir sont définies par l'employeur et le salarié, avec l'appui de l'opérateur de compétences.

Les conditions d'organisation, de recours et de prise en charge financière de ce type de formation sont définies par la réglementation et le conseil d'administration d'OCAPIAT tel que rappelé dans l'accord du 21 janvier 2020 relatif aux règles et modalités de prise en charge du contrat de professionnalisation.

Les salariés des entreprises de la branche en contrat de professionnalisation percevront pendant la durée du CDD ou pendant l'action de professionnalisation du CDI, une rémunération correspondant au minimum à 100 % de la rémunération minimale conventionnelle de l'emploi effectivement occupé pendant le contrat ou l'action de professionnalisation sans que cette rémunération ne puisse être inférieure au Smic.

### **Article 3.3 | Promotion ou reconversion par l'alternance (Pro-A)**

La promotion ou la reconversion par l'alternance (Pro-A) a pour objet de favoriser les évolutions et reconversions professionnelles par des actions de formation certifiantes ou une validation des acquis de l'expérience (VAE).

Les modalités de mise en œuvre du dispositif et la liste des certifications professionnelles éligibles visant des métiers en tension ou des métiers comportant un risque d'obsolescence des compétences au regard des différentes typologies de mutations pouvant impacter le secteur, sont régis par l'accord du 21 janvier 2020 relatif à la Pro-A dans diverses branches du secteur alimentaire.

Les conditions d'organisation, de recours et de prise en charge financière du dispositif sont définies par la réglementation et le conseil d'administration d'OCAPIAT.

### **Article 3.4 | Compte personnel de formation (CPF)**

Les modalités de création et d'alimentation des comptes personnels de formation des salariés des entreprises de la branche sont définies par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

La mobilisation des droits acquis au titre du CPF doit s'effectuer dans les conditions suivantes :

- le CPF ne peut être mobilisé qu'à l'initiative du salarié et avec son accord exprès. Le refus éventuel du titulaire du compte de le mobiliser ne constitue en aucun cas une faute ;
- les actions de formation éligibles au CPF sont notamment :
  - les actions de formation sanctionnées par les une certifications professionnelles (diplômes, titres à finalité professionnelle, CQP) enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles, prévu à l'article L. 6113-1, ou un (des) bloc(s) de compétences constitutif(s) de la certification professionnelle ;
  - les actions de formation sanctionnées par les certifications et habilitations enregistrées au répertoire spécifique, mentionné à l'article L. 6113-6 comprenant notamment la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles (CléA) ;
  - les actions visant l'accompagnement des démarches de validation des acquis de l'expérience ;
  - les bilans de compétences ;
  - la préparation à l'épreuve théorique du code de la route et à l'épreuve pratique du permis de conduire autorisant la conduite des véhicules des catégories B, C1, C, D1, D, C1E, CE, D1E, DE, mentionnées à l'article R. 221-4 du code de la route ;
  - les actions de formation d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises.

Le compte personnel de formation est un dispositif géré par la Caisse des dépôts et des consignations.

Dans l'éventualité où les droits inscrits sur le compte CPF du salarié seraient insuffisants pour financer la formation visée, il lui est possible de bénéficier d'un abondement à sa demande et en complémentarité des droits inscrits.

La politique d'abondement est propre à chaque financeur. L'abondement peut revêtir deux formes :

- l'alimentation plus favorable du compte CPF ;
- la contribution au financement du projet de formation via un versement complémentaire.

Le financeur peut définir une politique d'abondement basée sur de multiples critères d'attribution :

- une population bénéficiaire cible ;
- et/ou une liste d'actions de formation prioritaire ;
- et/ou les modalités de prise en charge.

La liste des financeurs est définie à l'article L. 6323-4 du code du travail et comprend notamment : les employeurs, les branches professionnelles et les opérateurs de compétences.

### **Article 3.5 | Plan de développement des compétences**

Le plan de développement des compétences de l'entreprise s'inscrit dans une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Il recense l'ensemble des actions de formation concourant à l'adaptation au poste de travail et au maintien dans l'emploi des salariés.

En application de l'article L. 6332-L7 du code du travail, les entreprises de moins de 50 salariés peuvent bénéficier d'un financement mutualisé, par OCAPIAT, des actions concourant au développement des compétences qu'elles mettent en œuvre.

Les conditions et modalités de financement d'actions de formation prioritaires ou non, dans le cadre du plan de développement des compétences, sont définies par le conseil d'administration d'OCAPIAT.

### **Article 3.6 | Validation des acquis de l'expérience**

L'accès à la certification étant une priorité, les entreprises doivent tout mettre en œuvre pour informer et faciliter l'accès à la validation des acquis de l'expérience au plus grand nombre de salariés notamment lors des entretiens professionnels.

La VAE permet l'acquisition totale ou partielle (via l'acquisition de blocs de compétences) des certifications enregistrées au RNCP.

Les actions prévues pour accéder à une VAE pourront être organisées dans le cadre de la Pro-A ou du compte personnel de formation.

### **Article 3.7 | CPF de transition**

Le projet de transition professionnelle (PTP) est un dispositif de financement d'une formation certifiante visant l'accompagnement de salariés souhaitant changer de métier ou de profession.

Les conditions et modalités d'accès aux actions de formation organisées dans le cadre du CPF de transition sont définies par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, dont le décret n° 3018-1339 relatif aux conditions d'ouverture et de rémunération des projets de transition professionnelle.

Les bénéficiaires devront transmettre un dossier de demande de financement auprès de l'association transitions pro régionale de rattachement.

### Article 3.8 | *Certificats de qualification professionnelle (CQP)*

Les parties signataires du présent accord soulignent leur volonté de positionner les certificats de qualification professionnelle comme modèle privilégié de certification pour le plus grand nombre de salariés des entreprises de la branche.

En effet, les référentiels emploi/compétences des CQP représentent le plus fidèlement les compétences requises par les métiers de notre secteur d'activité.

L'organisation de la démarche CQP est définie par un accord de branche spécifique. À ce titre, la CPNEFP est chargée de proposer l'actualisation de cet accord à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), dès que le besoin s'en fait sentir.

L'inscription des CQP au RNCP (Répertoire national des certifications professionnelles) affirme leur valeur et leur apporte une reconnaissance équivalente aux autres titres professionnels et diplômes et les rend accessibles par la voie de la VAE.

Les CQP devront pouvoir être acquis dans leur ensemble ou par l'acquisition successive de blocs de compétences clairement définis, valorisant les savoirs et savoir-faire de chaque métier. Les entreprises feront en sorte que tout salarié s'inscrivant dans un parcours de CQP modulaire puisse acquérir l'ensemble des modules nécessaires à la délivrance du CQP.

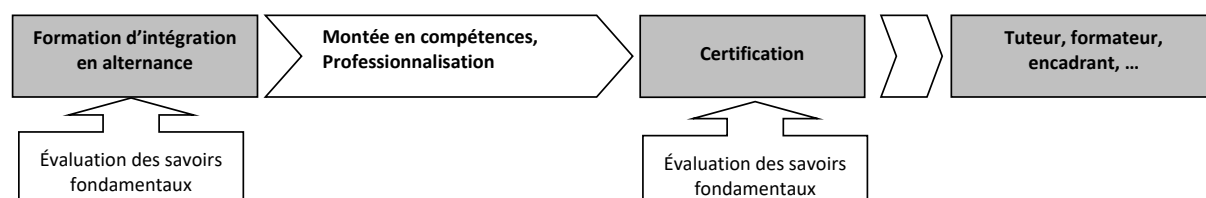
### Article 4 | *Politique de formation de la branche*

#### Article 4.1 | *Définition des parcours d'évolution professionnelle*

L'ensemble des salariés des entreprises de la branche doit pouvoir bénéficier d'un parcours d'évolution professionnelle, de son embauche dans l'entreprise à sa fin de carrière.

Les parties signataires du présent accord veillent à ce que chaque salarié puisse progresser, en termes d'emploi, de qualification et de classification, en fonction de ses souhaits, son potentiel et les besoins de l'entreprise.

Les parcours d'évolution professionnelle peuvent s'articuler autour des grandes étapes suivantes :



Ces parcours sont prioritairement destinés aux salariés bénéficiant d'un bas niveau de qualification (infra-BAC) et/ou ne justifiant pas des compétences leur permettant d'exercer une activité professionnelle dans une entreprise de la branche.

La formation professionnelle et ses différents dispositifs sont les outils privilégiés de mise en œuvre de ces parcours d'évolution professionnelle.

#### Article 4.2 | *Formation d'intégration en alternance*

Les salariés qui ne bénéficient pas des compétences requises pour exercer les métiers des industries et commerces en gros des viandes au moment de leur embauche doivent pouvoir bénéficier d'une formation structurée et adaptée lors de leur intégration dans l'entreprise.

L'objectif de cette formation est de permettre au stagiaire d'acquérir les savoirs et savoir-faire de base requis par les différents métiers de la branche, à savoir la capacité à accomplir des opérations simples au sein des métiers visés.



Ces actions de formation doivent être organisées en alternance, par l'intermédiaire de l'apprentissage, ou du contrat de professionnalisation. La durée de ces actions doit être cohérente avec les objectifs à atteindre, notamment en termes de niveau de qualification visé.

Elles comportent des apports théoriques en salle et pratiques en atelier (de type action de formation en situation de travail [AFEST]) et donnent une place prépondérante aux maîtres d'apprentissage et aux tuteurs.

Les actions de formation d'intégration en alternance pourront être mises en place par les entreprises avec le concours des organismes de formation reconnus au sein du secteur alimentaire et référencés par la CPNEFP.

Cette structure s'efforcera de faciliter l'accès des TPE/PME à ces dispositifs, en mutualisant les actions avec les entreprises de taille plus importante.

Les entreprises s'engagent à recourir à ce type de formation pour agir sur le renouvellement des effectifs, notamment le renouvellement générationnel.

De manière à faciliter l'accès à l'alternance, notamment pour les jeunes, les entreprises prendront toutes les dispositions pour bénéficier d'accompagnements financiers permettant de faciliter les déplacements et l'hébergement des alternants. Ces aides pourront être sollicitées auprès des services de l'État, des régions, des départements et des territoires, des organismes gérant l'action logement, etc.

#### **Article 4.3 | Montée en compétences/Professionnalisation**

À l'issue de leur intégration, les salariés doivent pouvoir bénéficier de phases de montée en compétences et de professionnalisation par la formation continue.

L'objectif est d'apporter aux salariés les compétences permettant :

- l'accomplissement d'opérations diverses et d'un niveau de complexité croissant ;
- la rotation sur différentes activités mobilisant des compétences de même nature ;
- l'intervention de l'opérateur sur différentes activités mobilisant des compétences distinctes ;
- l'accès aux qualifications de niveaux supérieurs et aux classifications correspondantes ;
- l'acquisition de niveaux de compétences proches de ceux requis par les référentiels emploi/compétences des CQP.

Les entretiens professionnels organisés en application des dispositions de l'article L. 6315-1 du code du travail constituent le moment privilégié pour aborder et formaliser les perspectives d'évolution professionnelle des salariés. Les parcours d'évolution doivent être individualisés, en tenant compte du potentiel et des souhaits des salariés, et des besoins de l'entreprise.

Ces entretiens devront déboucher sur l'identification et la planification des actions de formation professionnelle continue permettant d'atteindre les objectifs mentionnés ci-dessus.

Les dispositifs de financement privilégiés pour ces actions sont les suivants :

- la « Pro-A » ;
- le plan de développement des compétences ;
- le CPF dans le cadre du co-investissement employeur/salarié pour ce qui concerne les formations éligibles visées à l'article 3.4 du présent accord ;
- le CPF de transition.

#### **Article 4.4 | Certification**

Le plus grand nombre de salariés des entreprises de la branche devra pouvoir accéder à une certification, particulièrement aux CQP, tels que mentionnés à l'article 3.8, et plus globalement aux certifications inscrites au RNCP.



L'utilisation de la VAE doit être développée. En effet, un nombre conséquent de salariés sont entrés dans les entreprises de la branche sans aucune qualification ni certification officiellement reconnue.

Il apparaît que ces salariés bénéficient le plus souvent de compétences pouvant ouvrir droit directement à une certification, sans nécessité d'actions de formation spécifiques.

La validation des acquis de l'expérience doit permettre à ceux-ci de pouvoir bénéficier d'une reconnaissance officielle de leurs compétences, gage d'une meilleure employabilité.

L'accès à la certification se fait principalement sur la base du volontariat. En conséquence, les entreprises devront tout mettre en œuvre pour apporter toutes les informations nécessaires aux salariés, leur permettant d'avoir connaissance des outils et démarche de certification existants.

La CPNEFP assistera les organisations d'employeurs et les entreprises dans cette démarche d'information et de communication.

#### **Article 4.5 | *Maîtrise des compétences clés de l'alimentaire***

Toute occasion devra être saisie pour évaluer le niveau de maîtrise des savoirs fondamentaux des salariés, de leur embauche à leur départ de l'entreprise.

En priorité, les phases d'évaluation des compétences incluses dans les formations d'intégration en alternance devront donner lieu à une estimation du niveau de maîtrise des savoirs fondamentaux des stagiaires (maîtrise de la langue française, maîtrise des bases de calcul, etc.).

Par la suite, les actions d'évaluation menées dans le cadre d'une certification doivent aussi permettre de procéder à cette estimation.

Tout salarié en difficulté devra pouvoir bénéficier d'une action de formation lui permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par décret.

#### **Article 4.6 | *Développement du tutorat et de la formation interne***

Le tutorat contribue à la réussite des parcours de formation des salariés. Le tuteur a notamment pour missions de :

- accueillir et faciliter l'intégration des nouveaux arrivants ;
- accompagner l'apprenti/l'alternant/le stagiaire tout au long de son parcours d'apprentissage ;
- contribuer à la transmission des savoir-faire et à évaluer les acquis professionnels.

La formation interne est conçue et réalisée par l'entreprise avec ses propres ressources, notamment des salariés experts manifestant l'intérêt de transmettre des savoirs et connaissances.

La spécificité des métiers de la branche et le nombre restreint de structures de formation pouvant apporter les compétences techniques requises au sein des ateliers, rendent le tutorat et la formation interne incontournables.

Ces notions interviennent à chaque étape des parcours professionnels proposés aux salariés :

- maître d'apprentissage pour les apprentis ;
- tuteur pour les salariés en contrat de professionnalisation et candidats aux CQP ;
- formateur interne pour la montée en compétences tout au long de la vie. À ce titre, les partenaires sociaux de la branche ont créé et mis en place dès 2020 le CQP « Formateur interne » pour la branche ICGV.

Les salariés occupant les fonctions mentionnées ci-dessus doivent posséder un emploi, un niveau de qualification et les compétences techniques en adéquation avec les objectifs de la formation visée. Ils doivent en plus justifier de compétences en matière de pédagogie et de transmission des savoir-faire. Ils pourront donc bénéficier d'actions de formation allant dans ce sens.

Les salariés concernés doivent pouvoir bénéficier de moyens, en termes d'organisation et de disponibilité, pour exercer leurs fonctions de maître d'apprentissage, de tuteur ou de formateur interne.

L'exercice de ces fonctions par des salariés de plus de 45 ans doit être encouragé.

Les salariés de plus de 55 ans sont prioritaires et doivent être sollicités en premier lorsqu'une telle fonction doit être mise en place.

#### **Article 4.7 | Organisation de la formation dans les entreprises**

Chaque entreprise construit son projet de formation et l'organise en tenant compte de ses besoins et de ceux des salariés, identifiés notamment lors des entretiens professionnels prévus à l'article L. 6315-1 du code du travail.

Les instances représentatives du personnel sont consultées sur ce projet et peuvent formuler toute proposition visant à en améliorer le contenu et l'organisation. À ce titre, leurs membres ont droit à une formation spécifique de trois jours.

#### **Article 5 | Financements de la formation professionnelle**

##### **Article 5.1 | Collecte du financement**

Conformément à l'accord constitutif d'OCAPIAT et à l'accord multibranches « Secteur alimentaire » du 21 janvier 2020 relatif à la formation professionnelle, OCAPIAT est chargé de la collecte des contributions des entreprises de la branche ICGV relatives au développement de la formation professionnelle.

##### **Article 5.2 | Contributions légales**

En application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les entreprises de la branche ICGV s'acquittent auprès du collecteur légal d'une contribution unique en fonction de leur taille.

##### **Article 5.3 | Contribution volontaire**

Conformément à la loi, les entreprises qui le souhaitent peuvent effectuer des versements volontaires auprès d'OCAPIAT en contrepartie d'une offre de services spécifiques.

##### **Article 5.4 | Contribution spécifique multibranches**

En plus des contributions légales, les entreprises de la branche s'acquitteront d'une contribution spécifique multibranches.

Les modalités de gestion et d'utilisation de cette contribution sont définies dans l'accord multibranches du 21 janvier 2020.

##### **Article 5.5 | Contribution spécifique branche ICGV**

Les entreprises verseront une contribution spécifique à la branche ICGV, ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue.

Cette contribution, fixée à 0,02 % de la masse salariale, sera gérée de la manière suivante :

- versement auprès du collecteur légal, avant le 1<sup>er</sup> mars de chaque année au titre des salaires versés pendant l'exercice précédent, de la contribution, qui sera affectée aux actions suivantes :
- financement des actions de formation permettant l'acquisition du socle de connaissances et de compétences défini par décret ;

- financement de projets de formation transversaux et collectifs de branche, décidés par la CPNEFP ;
- financement d’ingénierie de formation et d’études permettant le développement de la formation professionnelle dans la branche ;
- autres financements relatifs au développement de la formation professionnelle dans la branche, décidés par la CPNEFP ;
- financement des actions de formation coconstruites entre l’employeur et le salarié par abondement CPF ;
- la gestion de cette contribution sera assurée par une commission financière spécifique de branche créée par le conseil d’administration d’OCAPIAT ;
- le versement des fonds dédiés au dispositif d’abondement de co-construction à la Caisse des dépôts et consignations à la demande de la CPNEFP sera assuré par OCAPIAT, en application d’une convention de partenariat. La gestion sera assurée par la commission financière spécifique de la branche créée par le conseil d’administration d’OCAPIAT.

## **Article 6 | Organisation de la formation dans la branche**

La CPNEFP ICGV est souveraine dans la définition de la politique de formation de la branche et dans sa déclinaison au niveau des entreprises et des salariés.

Elle rend compte de ses travaux à la commission paritaire permanente de négociation et d’interprétation (CPPNI).

Les moyens mis à disposition du secrétariat de la CPNEFP sont pris en charge par l’AGEPEV.

La CPNEFP dressera une liste d’indicateurs permettant le suivi, le pilotage et l’orientation de la politique de formation de la branche.

Ces indicateurs seront examinés à échéance semestrielle en commission.

## **Article 7 | Suivi de l’accord**

Le suivi de l’application des différentes dispositions prévues par le présent accord sera opéré par la CPNEFP.

Elle sera chargée de faire remonter à la commission paritaire nationale toute proposition de modification et d’amélioration de l’accord.

## **Article 8 | Entrée en vigueur**

Le présent accord entre en vigueur à compter de sa date de signature et prendra effet depuis le 15 mars 2023 pour une durée indéterminée.

Au regard des décisions qui seront prises au niveau multibranche ou des besoins de mise en adéquation avec les éventuelles évolutions légales, les parties signataires se réservent la possibilité de renégocier les termes du présent accord à tout moment.

## **Article 9 | Dépôt et extension**

Le présent accord sera adressé, à l’issue du délai d’opposition de 15 jours, au ministère en vue de son extension, en deux exemplaires dont un sur support papier et l’autre sur support électronique, ainsi qu’au conseil de prud’hommes de Paris, selon les dispositions de l’article D. 2231-2 du code du travail. Conformément à l’article L. 2231-5-5 du code du travail, l’accord sera publié dans la base de données nationale des accords.

Les parties signataires du présent accord conviennent que Culture Viande sera chargé de ces formalités de dépôt et de demande d’extension.

## **Article 10 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés**

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires du présent accord conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

*Fait à Paris, le 15 mars 2023.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3260 | Convention collective nationale

IDCC : 1605 | **ENTREPRISES DE DÉSINFECTION, DÉSINSECTISATION  
ET DÉRATISATION (3D)**

**Avenant du 7 avril 2023**

à l'accord du 27 février 2006  
relatif à la création d'une commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE)

NOR : ASET2350485M

IDCC : 1605

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

**CS3D,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FS CFTD ;**

**UNSA FCS ;**

**CMTE CFTC ;**

**FEETS FO ;**

**SNES CFE-CGC,**

d'autre part,

**Préambule**

Les parties liées par la convention collective nationale des entreprises de désinfection, désinsectisation, dératisation (3D) ont entrepris de compléter les attributions de la CPNE comme suit afin de répondre à une demande de l'opérateur de compétences (OPCO). La demande de révision a été adressée aux membres de la CPPNI le 31 mars 2023. Elle a été examinée par les participants en réunion paritaire le 3 avril 2023 à laquelle ont été conviées toutes les organisations représentatives. Après échanges il est convenu ce qui suit :

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

Au II.3 « Missions de la CPNE en matière de formation professionnalisante » la rédaction du premier tiret est remplacée par la rédaction suivante :

« – elle est mandatée pour définir les conditions dans lesquelles en concertation avec l'opérateur de compétences (OPCO) les contrats de professionnalisation peuvent être proposés en priorité en fonction des circonstances propres à la branche et notamment pour définir les critères, les taux et modalités de prise en charge de ce type de contrats dans le respect des attributions de la CPPNI et de l'OPCO ; »

## Article 2

Au III « OPCA » est remplacé par « OPCO » dans le titre et aux deux alinéas de cet article.

## Article 3

Sous réserve de l'exercice éventuel du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi, le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en application à compter de sa signature. Il fait l'objet des modalités de dépôt et de publicité prévues par la loi. Son contenu ne nécessite pas que des dispositions particulières soient adoptées pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

Les autres dispositions de l'accord ainsi révisé demeurent applicables sans changement.

*Fait à Courbevoie, le 7 avril 2023.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3130 | Convention collective nationale

IDCC : **1607** | **INDUSTRIES DES JEUX, JOUETS, ARTICLES DE FÊTES  
ET ORNEMENTS DE NOËL, ARTICLES DE PUÉRICULTURE ET VOITURES  
D'ENFANTS, MODÉLISME ET INDUSTRIES CONNEXES**

**Avenant n° 91 du 28 février 2023**  
relatif aux salaires minima conventionnels

NOR : ASET2350481M

IDCC : 1607

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

**FJP,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGMM CFDT ;**

**FG FO construction,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les parties signataires du présent avenant rappellent qu'elles ont notamment pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et plus particulièrement celui de l'égalité des rémunérations, pour la fixation des salaires minima garantis définis à l'article 2 du présent avenant.

L'avenant s'applique par ailleurs conformément à l'avenant n° 32 du 10 juin 2009 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, rappelant que les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

La grille fixée à l'article 2 ci-dessous est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

Au sein de chaque entreprise, les employeurs s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés entre les femmes et les hommes.

Les parties signataires indiquent enfin que, compte-tenu des typologies d'entreprises de la branche, le contenu du présent avenant ne justifiait pas de prévoir des dispositions spécifiques types telles que prévues à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

## Article 2

La grille des salaires minima conventionnels de l'article 3 du chapitre IX « Mises à jour et avenants » est établie comme suit :

### Salaires minima conventionnels

(En euros.)

Coef.	0 à 3 ans	3 à 6 ans	6 à 9 ans	9 à 12 ans	12 à 15 ans	Plus de 15 ans	Grille de calcul ancienneté
115	1 721	1 744	1 767	1 790	1 812	1 835	759
118	1 728	1 751	1 774	1 797	1 820	1 843	763
123	1 735	1 759	1 782	1 806	1 830	1 853	786
130	1 742	1 767	1 791	1 816	1 840	1 865	818
138	1 751	1 777	1 803	1 828	1 854	1 879	854
143	1 759	1 786	1 812	1 838	1 864	1 891	876
155	1 771	1 799	1 827	1 855	1 883	1 911	929
170	1 812	1 842	1 872	1 902	1 932	1 962	1 000
180	1 867	1 898	1 930	1 961	1 993	2 024	1 046
190	1 910	1 943	1 975	2 008	2 041	2 073	1 088
200	1 973	2 007	2 041	2 075	2 109	2 143	1 135
212	2 053	2 089	2 124	2 160	2 196	2 232	1 191
220	2 095	2 132	2 169	2 205	2 242	2 279	1 227
255	2 325	2 367	2 408	2 450	2 491	2 533	1 387
290	2 559	2 605	2 652	2 698	2 744	2 790	1 543
310	2 689	2 738	2 787	2 836	2 885	2 934	1 636
330	2 811	2 863	2 914	2 966	3 018	3 070	1 724
370	3 426	3 483	3 540	3 598	3 655	3 712	1 907
440	3 506	3 573	3 640	3 706	3 773	3 840	2 225
480	3 772	3 844	3 916	3 989	4 061	4 133	2 406
520	4 035	4 113	4 190	4 268	4 346	4 423	2 588
560	4 299	4 382	4 465	4 548	4 631	4 714	2 769

## Article 3

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

## Article 4

Les parties signataires ont entendu prévoir un effet rétroactif à cet avenant qui sera donc applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023.

(Voir page suivante.)



Il sera procédé au dépôt légal du présent accord, puis aux démarches tendant à son extension dans les meilleurs délais, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-26 du code du travail.

*Fait à Paris, le 28 février 2023.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 1912 | **INDUSTRIES DE LA MÉTALLURGIE**  
**(Haut-Rhin)**  
**(22 décembre 1995)**

*(Bulletin officiel n° 1996-6 bis)*

*(Étendue par arrêté du 17 juillet 1996,*

*Journal officiel du 27 juillet 1996)*

**Accord du 10 mars 2023**  
relatif aux salaires pour l'année 2023

NOR : ASET2350493M

IDCC : 1912

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

**UIMM Alsace,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**UNSA ;**

**CFTC métallurgie Haut-Rhin ;**

**CFE-CGC Vosges ;**

**USM FO HR,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Nous, partenaires sociaux représentatifs de la branche de la métallurgie, eu égard au contexte économique actuel (pénurie de composants ou de matières premières, renchérissement du coût de l'énergie...) et de l'accroissement des prix à la consommation entraînant de fortes revalorisations du Smic, avons décidé, par le présent accord d'afficher notre engagement vers une reprise durable.

Les partenaires sociaux signataires de cet accord soulignent l'importance de maintenir le dialogue social, afin d'adapter d'une part les garanties minimales des salaires de la métallurgie du Haut-Rhin, d'autre part d'assurer la compétitivité des entreprises tout en s'inscrivant dans le contexte de mise en œuvre au 1<sup>er</sup> janvier 2024 de la convention collective nationale de la métallurgie.

C'est dans cette optique, et afin de préserver au mieux les emplois, que le présent accord a été signé.

En application des dispositions de la convention collective des industries de la métallurgie du Haut-Rhin, et conformément à l'engagement pris en 2022, les négociations annuelles ont démarré de manière anticipée le 13 janvier 2023.

Elles se sont poursuivies par une deuxième réunion le 9 février 2023 et, enfin, une dernière réunion s'est tenue le 27 février 2023.

En référence aux articles 10, 11, 12, 13 et 18 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries de la métallurgie du Haut-Rhin, les négociations paritaires annuelles portent notamment sur la valeur du point (base de calcul du treizième mois conventionnel et de la prime d'ancienneté), les valeurs des rémunérations annuelles minima garanties, celles des primes de panier et d'équipe.

## **Titre I<sup>er</sup>** **Disposition relative au champ d'application**

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

Le champ d'application du présent accord est identique à celui défini à l'article 1<sup>er</sup> des « Dispositions générales » de la convention collective des industries de la métallurgie du Haut-Rhin du 22 décembre 1995.

### **Article 2** | **Mesures 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 de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

## **Titre II** **Dispositions relatives à la rémunération**

### **Article 3** | **Valeur du point**

Il y a lieu de rappeler que le montant de la prime d'ancienneté est adapté à l'horaire de travail effectif suivant l'accord national du 1<sup>er</sup> juillet 1970, et repris par l'article 13 de la convention collective des industries de la métallurgie du Haut-Rhin.

La valeur du point est fixée à 4,91 euros à compter du 1<sup>er</sup> mars 2023, sur une base de 151,67 heures pour une durée hebdomadaire de travail de 35 heures.

Pour vérifier si le salarié a bénéficié d'un montant de prime d'ancienneté tel qu'il en résulte de la présente valeur du point, il sera tenu compte notamment de la valeur des éventuelles compensations de la prime d'ancienneté accordée dans le cadre d'une réduction d'horaire, même si ces compensations ont été intégrées au salaire de base. Dans ce cas, la valeur de ces compensations sera communiquée au salarié à sa demande.

Cette valeur permet le calcul des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) telles que définies à l'article 12 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries de la métallurgie du Haut-Rhin.

Les RMH servent à la détermination d'une part, du montant des primes telles que définies à l'article 10 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries de la métallurgie du Haut-Rhin, et d'autre part, de la valeur des primes d'ancienneté selon les prescriptions de l'article 13 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries de la métallurgie du Haut-Rhin.

Les RMH doivent être adaptées à l'horaire effectif de travail auquel est soumis le salarié. Les RMH ainsi définies ne comprennent pas les éventuelles bonifications ou majorations pour heures supplémentaires.

#### Article 4 | Prime d'équipe

L'indemnité d'emploi horaire, dite prime d'équipe, est attribuée selon les dispositions de l'article 18 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries de la métallurgie du Haut-Rhin.

Son montant est fixé à 0,1613 euros de l'heure à compter du 1<sup>er</sup> mars 2023.

#### Article 5 | Prime de panier

L'article 18 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries de la métallurgie du Haut-Rhin dispose de l'attribution d'une prime de panier dans le cas de travail en équipes successives.

La prime de panier est fixée à 6,00 euros à compter du 1<sup>er</sup> mars 2023.

#### Article 6 | Rémunérations annuelles minima garanties (RAMG)

L'article 11 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries de la métallurgie du Haut-Rhin définit les rémunérations annuelles minima garanties (RAMG) et prévoit la négociation paritaire annuelle de ces valeurs.

Le barème des rémunérations annuelles minima garanties pour l'année 2023, est fixé comme suit, sur une base de 151,67 heures, pour une durée hebdomadaire de travail de 35 heures.

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	RAMG	Pourcentage d'augmentation 2022/2023
I	1	140	20 700	+ 4,76
	2	145	20 725	+ 4,75
	3	155	20 805	+ 4,76
II	1	170	20 985	+ 4,77
	2	180	21 040	+ 4,75
	3	190	21 265	+ 4,52
III	1	215	21 605	+ 4,50
	2	225	21 750	+ 4,52
	3	240	22 460	+ 4,51
IV	1	255	24 245	+ 4,50
	2	270	25 145	+ 4,51
	3	285	26 320	+ 4,51
V	1	305	28 980	+ 4,51
	2	335	30 700	+ 4,51
	3	365	33 055	+ 4,51
	4	395	36 395	+ 4,51

Le présent barème sera adapté à l'horaire de travail effectif auquel est soumis le salarié. Il ne comprend pas les éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

### **Titre III Égalité Femmes/hommes**

Les partenaires sociaux considèrent que la métallurgie nécessite une véritable mobilisation, pour que tout comme les hommes, les femmes puissent y exercer leurs compétences, y développer leurs talents dans leur intérêt propre et dans l'intérêt général.

Dans le cadre de l'accord national du 8 avril 2014 relatif à l'égalité professionnelle et à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, il est préconisé aux entreprises de s'appuyer sur les études, outils et guides réalisés par l'Observatoire paritaire, prospectif et analytique des métiers et qualifications de la métallurgie : [www.observatoire-metallurgie.fr](http://www.observatoire-metallurgie.fr).

Les partenaires sociaux considèrent toujours qu'une attention particulière doit être portée à l'harmonisation nécessaire de la rémunération des femmes et des hommes.

### **Titre IV Entrée en application**

#### **Article 7 | Date d'application et durée de l'accord**

Le présent accord entre en application à compter du 1<sup>er</sup> mars 2023.

Il est conclu à durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2023 et prendra fin automatiquement à l'échéance de son terme.

#### **Article 8 | Dépôt**

Le texte du présent accord sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Mulhouse, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Conformément à l'article L. 2231-5-1 du code du travail, le dépôt comprendra également une version anonyme du présent accord au format Word.

#### **Article 9 | Extension**

Les parties signataires s'accordent pour faire procéder à l'extension du présent accord par les pouvoirs publics et chargent l'UIMM Alsace des démarches appropriées.

Fait à Mulhouse, le 10 mars 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3295 | Convention collective nationale

IDCC : 1951 | **CABINETS OU ENTREPRISES D'EXPERTISES  
EN AUTOMOBILE**

**Avenant n° 86 du 14 mars 2023**

relatif à la grille des salaires

NOR : ASET2350486M

IDCC : 1951

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

**FFEA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**UPEAS ;**

**FO métallurgie ;**

**FNSECP CGT ;**

**FBA CFDT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup> | Grille des salaires**

Niveau	Revenu minimal conventionnel annuel
1	21 047 €
2	22 499 €
3	25 847 €
4	30 382 €
5	33 103 €
6	36 480 €
7	44 005 €
8	44 199 €
9	46 217 €
10	49 566 €

## **Article 2 | Clause de revoyure**

Compte tenu du contexte économique difficile, les partenaires sociaux conviennent d'inscrire à nouveau la question des rémunérations minimales conventionnelles annuelles à l'ordre du jour de la première réunion paritaire suivant le 1<sup>er</sup> juillet 2023.

La présente grille des salaires pourra ainsi faire l'objet de nouvelles négociations en cas d'amélioration du contexte économique pour les cabinets et entreprises de la branche sur les prochains mois.

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

Le présent avenant ne comprend pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, cet accord ayant vocation à s'appliquer uniformément à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

## **Article 4 | Durée, entrée en vigueur et formalités**

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée.

Il prend effet à la date du 1<sup>er</sup> janvier 2023, sous réserve de la mise en œuvre du droit d'opposition. Il s'incorpore à la convention collective nationale des cabinets ou entreprises d'expertises en automobile du 20 novembre 1996, en remplacement de la grille des salaires de l'avenant n° 85.

Il est notifié et déposé dans les conditions prévues par le code du travail. Les partenaires sociaux conviennent d'en demander l'extension auprès du ministre chargé du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

## **Article 5 | Conditions d'adhésion**

Toute organisation syndicale représentative non-signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les autres organisations signataires.

*Fait à Paris, le 14 mars 2023.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3295 | Convention collective nationale

IDCC : 1951 | **CABINETS OU ENTREPRISES D'EXPERTISES  
EN AUTOMOBILE**

**Avenant n° 87 du 14 mars 2023**  
relatif à l'interruption spontanée de grossesse  
et à l'interruption volontaire de grossesse (IVG)

NOR : ASET2350487M

IDCC : 1951

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

**FFEA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**UPEAS ;**

**FO métallurgie ;**

**FNSECP CGT ;**

**CFE-CGC assurances ;**

**FBA CFDT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

En France, une grossesse sur quatre (1/4) se termine par une interruption spontanée de grossesse dans les vingt-deux premières semaines d'aménorrhée, et une femme sur dix risque (1/10) de subir une interruption spontanée de grossesse au cours de sa vie. Chaque année, 200 000 françaises sont concernées.

Subir une interruption spontanée de grossesse est un événement qui peut entraîner des conséquences aussi bien physiques que psychologiques. C'est pourquoi, afin de mieux accompagner les salariées, et leur conjoint(e), concubin(e) ou partenaire de Pacs, face à cette épreuve, les partenaires sociaux ont souhaité leur donner le droit de s'absenter quelques jours à l'occasion de sa survenance.

De même, plus de 200 000 femmes sont concernées par une interruption volontaire de grossesse (IVG) ; c'est un peu plus de 600 par jours.

Subir une interruption volontaire de grossesse (IVG) est aussi un événement traumatisant psychologiquement. Il apparaît important aux partenaires sociaux d'accompagner les salariées, et



leur conjoint(e), concubin(e) ou partenaire de Pacs dans cette épreuve en leur donnant le droit de disposer de quelques jours.

### **Article 1<sup>er</sup> | Détermination du champ territorial et professionnel**

Le champ d'application du présent accord est celui défini à l'article 1.2 de la convention collective nationale des cabinets ou entreprises d'expertises en automobile du 20 novembre 1996 (IDCC 1951), étendue par arrêté du 8 avril 1998 (*JORF* 24 avril 1998).

### **Article 2 | Interruption spontanée de grossesse**

En cas d'interruption spontanée de grossesse avant 22 (vingt-deux) semaines d'aménorrhée, la salariée bénéficie d'une autorisation d'absence exceptionnelle de 2 (deux) jours, non déductibles des congés et n'entraînant pas de réduction de salaire. Cette absence peut être accolée à un arrêt de travail pour maladie éventuellement prescrit.

La salariée fournit un certificat médical dans les 15 (quinze) jours suivant l'évènement.

Le/la conjoint(e), concubin(e) ou partenaire de Pacs d'une femme subissant une interruption spontanée de grossesse, avant 22 (vingt-deux) semaines d'aménorrhée, bénéficie d'une absence exceptionnelle de 2 (deux) jours, non déductibles des congés et n'entraînant pas de réduction de salaire.

Il/elle fournit le certificat médical de sa conjointe, concubine ou partenaire de Pacs, dans les 15 (quinze) jours suivant l'évènement.

### **Article 3 | Interruption volontaire de grossesse**

En cas d'interruption volontaire de grossesse, avant la fin de la 14<sup>e</sup> (quatorzième) semaine de grossesse concernant l'IVG chirurgicale et avant la fin de la 7<sup>e</sup> (septième) semaine concernant l'IVG médicamenteuse, la salariée bénéficie d'une autorisation d'absence exceptionnelle de 2 (deux) jours, non déductibles des congés et n'entraînant pas de réduction de salaire. Cette absence peut être accolée à un arrêt de travail pour maladie éventuellement prescrit.

La salariée fournit un certificat médical dans les 15 (quinze) jours suivant l'évènement.

Le/la conjoint(e), concubin(e) ou partenaire de Pacs d'une femme subissant une interruption volontaire de grossesse, avant la fin de la 14<sup>e</sup> (quatorzième) semaine de grossesse concernant l'IVG chirurgicale et avant la fin de la 7<sup>e</sup> (septième) semaine concernant l'IVG médicamenteuse, bénéficie d'une absence exceptionnelle de 2 (deux) jours, non déductibles des congés et n'entraînant pas de réduction de salaire.

Il/elle fournit le certificat médical de sa conjointe, concubine ou partenaire de PACS, dans les 15 (quinze) jours suivant l'évènement.

### **Article 4 | Incorporation à la convention collective des cabinets et entreprises d'expertise automobile**

Le présent accord s'incorpore à la convention collective nationale des cabinets ou entreprises d'expertises en automobile du 20 novembre 1996 (IDCC 1951).

L'article 2 du présent avenant vient créer le nouvel article 4.15 de la convention susmentionnée, intitulé « Article 4.15 "Absences en cas d'interruption spontanée de grossesse" ».

L'article 3 du présent avenant vient créer le nouvel article 4.16 de la convention susmentionnée, intitulé « Article 4.16 "Absences en cas d'interruption volontaire de grossesse" ».

## **Article 5 | Dispositions particulières applicables aux entreprises de moins de 50 salariés**

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord précisent que le contenu de celui-ci ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques, pour les entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille ou le volume de leurs effectifs.

## **Article 6 | Durée. Entrée en vigueur. Extension**

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée.

Il prend effet à compter du lendemain de la date d'expiration des délais d'opposition et des formalités de publications édictées ci-dessous.

Il est notifié et déposé dans les conditions prévues par le code du travail. Les partenaires sociaux conviennent d'en demander l'extension auprès du ministre chargé du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Il sera établi autant copies (numériques) qu'il y a de parties signataires pour qu'il en soit remis un exemplaire à chacune d'entre elles.

## **Article 7 | Conditions de révision**

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Toute demande de révision sera obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle. Celle-ci sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires.

Le plus rapidement possible et, au plus tard dans un délai de trois mois à partir de l'envoi de cette lettre, les parties devront s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision.

Les dispositions conventionnelles qui font l'objet de la demande de révision resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un tel avenant. Cet avenant est soumis aux mêmes règles de validité et de publicité que le présent accord.

## **Article 8 | Conditions d'adhésion**

Toute organisation syndicale représentative non-signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les autres organisations signataires.

*Fait à Paris, le 14 mars 2023.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3074 | Convention collective nationale

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

**Avenant du 20 mars 2023**

relatif aux barèmes conventionnels de salaires au 1<sup>er</sup> janvier 2023

NOR : ASET2350495M

IDCC : 2002

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

**GEIST ;**

**FFPB,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CMTE CFTC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Le barème de salaires minima, base 35 heures, est établi comme suit, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2023 :

**1. Ouvriers**

Filière location de linge/blanchisseurs

(En euros.)

Coefficients	Salaires minima conventionnels Base 35 heures
1-1.	1 709,28
2-1.	1 722,22
2-2.	1 737,49
2-3.	1 761,37
3-1.	1 766,79
3-2.	1 791,19
4-1.	1 842,24

(En euros.)

Catégories	Salaires minima conventionnels Base 35 heures
A1	1 709,28
A2	1 711,73
A3	1 721,82
B1	1 738,15
B2	1 747,04
B3	1 762,39
C1	1 777,76

## 2. ETAM

Filière location de linge/blanchisseurs

■ Employés :

(En euros.)

Coefficients	Salaires minima conventionnels Base 35 heures
1-1.	1 709,28
2-1.	1 722,22
3-1.	1 766,79
4-1.	1 842,24

■ Techniciens et agents de maîtrise :

(En euros.)

Coefficients	Salaires minima conventionnels Base 35 heures
5-1.	1 874,30
5-2.	1 974,22
6-1.	2 091,77

Filière pressings, laveries

■ Employés :

(En euros.)

Coefficients	Salaires minima conventionnels Base 35 heures
1-1.	1 709,28
2-1.	1 722,22

Coefficients	Salaires minima conventionnels Base 35 heures
3-1.	1 766,79
4-1.	1 842,24

■ Techniciens et agents de maîtrise :

(En euros.)

Catégories	Salaires minima conventionnels Base 35 heures
C2	1 782,25
C3	1 806,27
D1	2 037,37
D2	2 063,54

### 3. Cadres

Filière location de linge/blanchisseurs et pressings/laveries

(En euros.)

Coefficients	Salaires minima conventionnels Base 35 heures
7-1.	2 466,81
8-1.	3 259,84
9-1.	3 621,36

## Article 2

### a) Égalité professionnelle

Les partenaires sociaux rappellent aux entreprises de la branche professionnelle de veiller à respecter la mixité et l'égalité professionnelle au travail, de garantir une réelle égalité des droits et de traitement entre les femmes et les hommes en matière de rémunération, de recrutement, d'orientation, de formation, de promotion, de déroulement de carrière, et ce, en offrant les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes à responsabilité.

### b) Mesures tendant à réduire les écarts de rémunération

Conformément à l'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui a été signé dans la branche, les parties signataires rappellent le principe selon lequel tout employeur doit garantir, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale (au sens de l'article L. 3221-4 du code du travail) et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe.

Dès lors, les entreprises prendront les actions correctives dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire (avec les délégués syndicaux ou, à défaut, avec les institutions représentatives du personnel), afin de supprimer, à situation comparable, les écarts constatés, et qui ne peuvent s'expliquer de manière objective, à partir de leur propre rapport annuel.

### **Article 3 | Modalités d'application de l'accord selon l'effectif de l'entreprise**

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

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

### **Article 4**

Le texte du présent accord sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes conformément aux articles L. 2231-5 et suivants du code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension.

*Fait à Paris, le 20 mars 2023.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant n° 2 du 16 mars 2023**

à l'accord du 19 novembre 2020  
relatif au complément d'heures par avenant temporaire  
au contrat de travail à temps partiel

NOR : ASET2350489M

IDCC : 2205

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

**CSN ;**

**SNN ;**

**SNF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**UNSA ;**

**CFTC CSFV ;**

**FS CFDT ;**

**SNCTN CFE-CGC ;**

**FGCEN FO,**

d'autre part,

Les partenaires sociaux ont conclu un avenant n° 1 du 15 décembre 2022 à l'accord de branche du 19 novembre 2020 relatif au complément d'heures par avenant temporaire au contrat de travail à temps partiel. Toutefois la clause sur les stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés ayant été omise, cet accord n'a pas pu faire l'objet d'une extension.

En vue de son extension, les partenaires sociaux, réunis en CPPNI décident d'annuler et de remplacer l'avenant n° 1 par l'avenant n° 2 afin d'y ajouter, en article 4, ladite clause :

**Préambule**

L'accord de branche du 19 novembre 2020 relatif au complément d'heures par avenant temporaire au contrat de travail prévoit les conditions de rémunération des « heures effectuées au-delà du nombre d'heures hebdomadaires ou mensuelles prévues au contrat de travail et dans la limite de la durée légale du travail ou de la durée du travail pratiquée dans l'office ou l'organisme assimilé ».

Or, par décision du 21 septembre 2022, la chambre sociale de la Cour de cassation a posé pour principe que la conclusion d'un avenant de complément d'heures à un contrat de travail à

temps partiel « ne peut avoir pour effet de porter la durée du travail convenue à un niveau égal à la durée légale du travail ou à la durée fixée conventionnellement ».

Cette solution inédite est venue combler une imprécision des textes qui ne fixent pas de limite au nombre d'heures concernées par un tel avenant, ce qui impose une modification de l'accord de branche du 19 novembre 2020 et de la trame d'avenant au contrat de travail à temps partiel qui y est annexée.

Ceci étant exposé, les parties ont convenu et arrêté ce qui suit :

#### **Article 1<sup>er</sup> | Modification de l'article 1<sup>er</sup> de l'accord de branche du 19 novembre 2020**

L'article 1<sup>er</sup> relatif à l'objet de l'accord de branche du 19 novembre 2020 précité, est modifié comme suit :

« La durée de travail prévue par un contrat à temps partiel peut être augmentée temporairement par avenant, sans toutefois pouvoir porter la durée du travail convenue à un niveau égal à la durée légale du travail ou de la durée du travail pratiquée dans l'office ou l'organisme assimilé. »

#### **Article 2 | Modification de l'article 2 alinéa 2 de l'accord de branche du 19 novembre 2020**

L'article 2 alinéa 2 relatif aux conditions de recours au complément d'heures par avenant temporaire de l'accord de branche du 19 novembre 2020 précité, est modifié comme suit :

« Les heures effectuées au-delà du nombre d'heures hebdomadaires ou mensuelles prévues au contrat de travail ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail convenue à un niveau égal à la durée légale du travail ou de la durée du travail pratiquée dans l'office ou l'organisme assimilé. Ces heures sont rémunérées comme suit. »

#### **Article 3 | Modification de la trame d'avenant temporaire de complément d'heures au contrat de travail à temps partiel**

La trame d'avenant temporaire de complément d'heures au contrat de travail à temps partiel annexé à l'accord de branche du 19 novembre 2020 précité est modifiée comme suit :

Alinéa 1<sup>er</sup> de l'article 3 « Temps de travail et répartition des horaires » :

« À compter du (date) et jusqu'au (date), la durée hebdomadaire de travail du salarié sera de ... heures, sans que cette durée soit portée à un niveau égal à la durée légale du travail ou de la durée du travail pratiquée dans l'office ou l'organisme assimilé. »

Alinéa 6 de l'article 4 « Rémunération » :

« Les heures complémentaires éventuellement effectuées sur demande de l'employeur au-delà de la durée de travail fixée dans le présent avenant ouvriront droit à un taux de majoration de 25 % dès la première heure. »

Suppression de l'alinéa 7 de l'article 4 « Rémunération ».

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

Les partenaires sociaux ont considéré que cet avenant n'avait pas à comporter de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés de la branche, dans la mesure où ce sujet nécessite d'être traité de manière uniforme au sein du notariat, quelle que soit la taille des entreprises. Ce choix se justifie d'autant plus que la branche du notariat est composée très majoritairement d'entreprises de moins de cinquante salariés.



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

Le présent avenant entrera en vigueur le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

## **Article 6 | Publicité, dépôt et extension de l'avenant**

Il sera rendu public et versé dans une base de données nationale, en application des articles L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1 du code du travail.

Il sera déposé conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail et sera porté à la connaissance des employeurs et des salariés par sa mise en ligne sur le portail REAL, intranet de la profession, chaque employeur conservant la preuve de sa diffusion à tous les membres du personnel, par tout moyen.

Il sera soumis à la procédure d'extension prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

*Fait à Paris, le 16 mars 2023.*

(Suivent les signatures.)

**Accord du 24 juin 2021**

relatif à la valeur du point au 1<sup>er</sup> janvier 2021  
(Limousin)

NOR : ASET2350476M

IDCC : 2332

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

**Syndarch ;**

**UNSA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT SYNATPAU ;**

**FESSAD UNSA,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

La valeur du point est fixée à 8,41 pour l'ensemble du territoire Limousin à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021, pour la durée légale hebdomadaire du travail pour l'ensemble des organisations signataires.

**Article 2**

Ces valeurs de point s'appliqueront à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

**Article 3**

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

**Article 4**

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre homme et femme. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre homme et femme.

## Article 5

Le présent accord sera transmis à la branche architecture par le ou la président(e) de la commission territoriale paritaire, pour notification par le secrétariat du paritarisme ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

## Article 6

Les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord de salaire n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 22-32-10-1. En effet, celui-ci doit s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise, *a fortiori* dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

*Fait à Limoges, le 24 juin 2021.*

(Suivent les signatures.)

**Accord du 28 juin 2021**

relatif à la valeur du point au 1<sup>er</sup> juillet 2021  
(Pays de la Loire)

NOR : ASET2350482M

IDCC : 2332

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

**Syndarch ;**

**UNSA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FG FO construction ;**

**FESSAD UNSA,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

La valeur du point est fixée à 8,13 pour l'ensemble du territoire Pays de la Loire à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2021, pour la durée légale hebdomadaire du travail pour l'ensemble des organisations signataires.

**Article 2**

Ces valeurs de point s'appliqueront à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

**Article 3**

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

**Article 4**

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre homme et femme. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre homme et femme.

## Article 5

Le présent accord sera transmis à la branche architecture par le ou la président(e) de la commission territoriale paritaire, pour notification par le secrétariat du paritarisme ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

## Article 6

Les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord de salaire n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 22-32-10-1. En effet, celui-ci doit s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise, *a fortiori* dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

*Fait à Nantes, le 28 juin 2021.*

(Suivent les signatures.)

**Accord du 1<sup>er</sup> juillet 2021**  
relatif à la valeur du point au 1<sup>er</sup> juillet 2021  
(Guadeloupe)

NOR : ASET2350472M

IDCC : 2332

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

**Syndarch,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFE-CGC BTP ;**

**CFDT SYNATPAU ;**

**FG FO construction ;**

**FESSAD UNSA,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

La valeur du point est fixée à 8,10 pour l'ensemble du territoire Guadeloupe à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2021, pour la durée légale hebdomadaire du travail pour l'ensemble des organisations signataires.

### Article 2

Ces valeurs de point s'appliqueront à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

### Article 3

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

### Article 4

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre homme et femme. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre homme et femme.

## Article 5

Le présent accord sera transmis à la branche architecture par le ou la président(e) de la commission territoriale paritaire, pour notification par le secrétariat du paritarisme ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

## Article 6

Les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord de salaire n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 22-32-10-1. En effet, celui-ci doit s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise, *a fortiori* dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

Fait le 1<sup>er</sup> juillet 2021.

(Suivent les signatures.)

**Accord du 1<sup>er</sup> juillet 2021**  
relatif à la valeur du point au 1<sup>er</sup> juillet 2021  
(Guyane)

NOR : ASET2350473M

IDCC : 2332

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

**Syndarch,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFE-CGC BTP ;**

**CFDT SYNATPAU ;**

**FG FO construction ;**

**FESSAD UNSA,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

La valeur du point est fixée à 8,06 pour l'ensemble du territoire Guyane à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2021, pour la durée légale hebdomadaire du travail pour l'ensemble des organisations signataires.

### Article 2

Ces valeurs de point s'appliqueront à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

### Article 3

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

### Article 4

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre homme et femme. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre homme et femme.



## Article 5

Le présent accord sera transmis à la branche architecture par le ou la président(e) de la commission territoriale paritaire, pour notification par le secrétariat du paritarisme ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

## Article 6

Les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord de salaire n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 22-32-10-1. En effet, celui-ci doit s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise, *a fortiori* dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

Fait le 1<sup>er</sup> juillet 2021.

(Suivent les signatures.)

**Accord du 1<sup>er</sup> juillet 2021**

relatif à la valeur du point au 1<sup>er</sup> janvier 2021  
(Martinique)

NOR : ASET2350474M

IDCC : 2332

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

**Syndarch,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFE-CGC BTP ;**

**CFDT SYNATPAU ;**

**FG FO construction ;**

**FESSAD UNSA,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

La valeur du point est fixée à 8,09 pour l'ensemble du territoire Martinique à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021, pour la durée légale hebdomadaire du travail pour l'ensemble des organisations signataires.

**Article 2**

Ces valeurs de point s'appliqueront à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

**Article 3**

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

**Article 4**

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre homme et femme. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre homme et femme.

## Article 5

Le présent accord sera transmis à la branche architecture par le ou la président(e) de la commission territoriale paritaire, pour notification par le secrétariat du paritarisme ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

## Article 6

Les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord de salaire n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 22-32-10-1. En effet, celui-ci doit s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise, *a fortiori* dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

Fait le 1<sup>er</sup> juillet 2021.

(Suivent les signatures.)

**Accord du 1<sup>er</sup> juillet 2021**  
relatif à la valeur du point au 1<sup>er</sup> juillet 2021  
(Haute-Normandie)

NOR : ASET2350477M

IDCC : 2332

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

**Syndarch,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT SYNATPAU ;**

**FG FO construction ;**

**FESSAD UNSA ;**

**CFE-CGC BTP,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

La valeur du point est fixée à 8,15 pour l'ensemble du territoire Haute-Normandie à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2021, pour la durée légale hebdomadaire du travail pour l'ensemble des organisations signataires.

### Article 2

Ces valeurs de point s'appliqueront à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

### Article 3

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

### Article 4

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre homme et femme. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre homme et femme.

## Article 5

Le présent accord sera transmis à la branche architecture par le ou la président(e) de la commission territoriale paritaire, pour notification par le secrétariat du paritarisme ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

## Article 6

Les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord de salaire n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 22-32-10-1. En effet, celui-ci doit s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise, *a fortiori* dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

Fait le 1<sup>er</sup> juillet 2021.

(Suivent les signatures.)

**Accord du 1<sup>er</sup> juillet 2021**  
relatif à la valeur du point au 1<sup>er</sup> juillet 2021  
(Basse-Normandie)

NOR : ASET2350478M

IDCC : 2332

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

**Syndarch,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT SYNATPAU ;**

**FG FO construction ;**

**FESSAD UNSA ;**

**CFE-CGC BTP,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

La valeur du point est fixée à 8,16 pour l'ensemble du territoire Basse-Normandie à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2021, pour la durée légale hebdomadaire du travail pour l'ensemble des organisations signataires.

### Article 2

Ces valeurs de point s'appliqueront à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

### Article 3

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

### Article 4

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre homme et femme. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre homme et femme.

## Article 5

Le présent accord sera transmis à la branche architecture par le ou la président(e) de la commission territoriale paritaire, pour notification par le secrétariat du paritarisme ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

## Article 6

Les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord de salaire n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 22-32-10-1. En effet, celui-ci doit s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise, *a fortiori* dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

Fait le 1<sup>er</sup> juillet 2021.

(Suivent les signatures.)

**Accord du 1<sup>er</sup> juillet 2021**  
relatif à la valeur du point au 1<sup>er</sup> juillet 2021 (PACA)

NOR : ASET2350479M

IDCC : 2332

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

**Syndarch,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT SYNATPAU ;**

**FG FO construction ;**

**FESSAD UNSA ;**

**CFE-CGC BTP,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

La valeur du point est fixée à 8,14 pour l'ensemble du territoire PACA à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2021, pour la durée légale hebdomadaire du travail pour l'ensemble des organisations signataires.

### Article 2

Ces valeurs de point s'appliqueront à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

### Article 3

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

### Article 4

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre homme et femme. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre homme et femme.



## Article 5

Le présent accord sera transmis à la branche architecture par le ou la président(e) de la commission territoriale paritaire, pour notification par le secrétariat du paritarisme ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

## Article 6

Les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord de salaire n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 22-32-10-1. En effet, celui-ci doit s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise, *a fortiori* dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

Fait le 1<sup>er</sup> juillet 2021.

(Suivent les signatures.)

**Accord du 1<sup>er</sup> juillet 2021**

relatif à la valeur du point au 1<sup>er</sup> juillet 2021  
(Île de La Réunion)

NOR : ASET2350480M

IDCC : 2332

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

**Syndarch,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT SYNATPAU ;**

**FG FO construction ;**

**FESSAD UNSA ;**

**CFE-CGC BTP,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

La valeur du point est fixée à 8,04 pour l'ensemble du territoire Île de La Réunion à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2021, pour la durée légale hebdomadaire du travail pour l'ensemble des organisations signataires.

**Article 2**

Ces valeurs de point s'appliqueront à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

**Article 3**

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

**Article 4**

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre homme et femme. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre homme et femme.

## Article 5

Le présent accord sera transmis à la branche architecture par le ou la président(e) de la commission territoriale paritaire, pour notification par le secrétariat du paritarisme ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

## Article 6

Les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord de salaire n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 22-32-10-1. En effet, celui-ci doit s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise, *a fortiori* dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

Fait le 1<sup>er</sup> juillet 2021.

(Suivent les signatures.)

**Accord du 22 décembre 2021**  
relatif à la valeur du point au 1<sup>er</sup> juillet 2021  
(Île-de-France)

NOR : ASET2350475M

IDCC : 2332

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

**Syndarch ;**

**UNSA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFE-CGC BTP ;**

**CFDT SYNATPAU,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

La valeur du point est fixée à 8,67 pour la zone 1 (75, 92, 93 et 94) et à 8,58 pour la zone 2 (77, 78, 91 et 95) à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2021, pour la durée légale hebdomadaire du travail pour l'ensemble des organisations signataires.

### Article 2

Ces valeurs de point s'appliqueront à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

### Article 3

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

### Article 4

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre homme et femme. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre homme et femme.

## Article 5

Le présent accord sera transmis à la branche architecture par le ou la président(e) de la commission territoriale paritaire, pour notification par le secrétariat du paritarisme ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

## Article 6

Les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord de salaire n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 22-32-10-1. En effet, celui-ci doit s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise, *a fortiori* dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

*Fait à Paris, le 22 décembre 2021.*

(Suivent les signatures.)

**Accord du 22 mars 2022**

relatif à la valeur du point au 1<sup>er</sup> janvier 2022  
(Guyane)

NOR : ASET2350483M

IDCC : 2332

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

**Syndarch ;**

**UNSFA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT SYNATPAU,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

La valeur du point est fixée à 8,18 € pour l'ensemble du territoire Guyane à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022, pour la durée légale hebdomadaire du travail pour l'ensemble des organisations signataires.

**Article 2**

Ces valeurs de point s'appliqueront à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

**Article 3**

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

**Article 4**

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre homme et femme. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre homme et femme.

## Article 5

Le présent accord sera transmis à la branche architecture par le ou la président(e) de la commission territoriale paritaire, pour notification par le secrétariat du paritarisme ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

## Article 6

Les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord de salaire n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 22-32-10-1. En effet, celui-ci doit s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise, *a fortiori* dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

*Fait à Cayenne, le 22 mars 2022.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3386 | Convention collective nationale

IDCC : 3239 | **PARTICULIERS EMPLOYEURS ET EMPLOI À DOMICILE**  
**(15 mars 2021)**

**Avenant n° 1 du 24 mars 2023**

à l'accord du 4 mai 2022  
relatif à la mise en œuvre du dispositif prévention et santé au travail

NOR : ASET2350471M

IDCC : 3239

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

**FEPEM,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;**

**FS CFDT ;**

**CGT CSD ;**

**SPAMAF ;**

**FESSAD UNSA ;**

**CSAFAM,**

d'autre part,

**Préambule | Objet de l'avenant**

Dans le cadre du déploiement de l'opérationnalité du dispositif prévention des risques et santé au travail du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, et afin de permettre l'effectivité de la collecte de la contribution santé au travail à la charge des particuliers employeurs à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024, certaines dispositions de l'accord de mise en œuvre du dispositif prévention et santé au travail du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile du 4 mai 2022 doivent être adaptées.

*(Voir page suivante.)*



Le présent avenant a donc pour objet de modifier les caractéristiques de cette contribution afin de rendre opérationnelle sa collecte par les organismes de recouvrement mentionnés au second alinéa de l'article L. 133-7 du code de la sécurité sociale.

Ceci préalablement exposé, il a été convenu ce qui suit :

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

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des particuliers employeurs et des salariés compris dans le champ d'application professionnel et géographique de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile du 15 mars 2021, quel que soit le mode d'exercice de l'emploi, à savoir l'emploi direct et l'emploi intermédiaire.

Il est par ailleurs souligné que la spécificité des activités couvertes, et plus particulièrement l'exclusion de toute entreprise de son champ d'application, rend singulière la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile. Dès lors, les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, relatif aux entreprises de moins de cinquante salariés, ne sont pas applicables au présent avenant.

### **Article 2 | Modifications apportées à l'accord de mise en œuvre du dispositif prévention et santé au travail du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile du 4 mai 2022**

#### **Article 2.1 | Modifications apportées à l'article 3.2**

Au deuxième alinéa de l'article 3.2 :

- la virgule entre les mots « obligatoire, forfaitaire » est supprimée et remplacée par « et » ;
- les mots « , unique et mensuelle » sont supprimés.

À la première phrase du quatrième alinéa de l'article 3.2 :

- le mot « mise » est supprimé ;
- les mots « de chaque » sont supprimés et remplacés par « du » ;
- les mots « pour les mois » sont supprimés ;
- les mots « desquels une rémunération est versée à un ou plusieurs salariés » sont supprimés et remplacés par « de l'emploi de chaque salarié ».

Enfin, à la seconde phrase du quatrième alinéa de l'article 3.2 :

- après l'expression « Elle est due une seule fois » est ajouté « par salarié, pour chaque mois travaillé » ;
- les mots « quels que soient » sont modifiés et remplacés par « quel que soit ». De même, les mots « salarié(s) employé(s) par le » sont supprimés et remplacés par « contrats de travail qui le lient au ».

#### **Article 2.2 | Modifications apportées à l'article 3.3**

Au premier alinéa de l'article 3.3 :

- le mot « mensuel » est supprimé ;
- les mots « pour chaque mois travaillé » sont ajoutés à la suite de « 3,20 euros ».

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

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il est annexé à l'accord de mise en œuvre du dispositif prévention et santé au travail du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile du 4 mai 2022 qui figure dans l'annexe 1 « Prévention des risques et santé

au travail » de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile du 15 mars 2021.

Il entre en vigueur à compter du premier jour ouvré suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Le présent avenant fait l'objet d'un dépôt dans les conditions habituelles. Les parties signataires du présent avenant conviennent d'en demander l'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

#### **Article 4 | Révision et dénonciation**

Le présent avenant pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et L. 2261-12 du code du travail.

Il pourra être révisé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. Les demandes de révision seront portées devant la CPPNI visée à l'article 19 de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

*Fait à Paris, le 24 mars 2023.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **3241** | **TÉLÉDIFFUSION**  
(2 juillet 2021)

**Accord du 12 avril 2023**  
relatif à la mise en place de l'intéressement

NOR : ASET2350464M

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 :

**UNSA spectacle ;**

**SNPCA CFE-CGC ;**

**F3C CFDT ;**

**FO Médias,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

L'article L. 2261-22 du code du travail dispose que pour pouvoir être étendue, la convention de branche conclue au niveau national contient des clauses portant sur « Les modalités de mise en œuvre des dispositifs d'intéressement, de participation et d'épargne salariale ».

Dans ce cadre, la convention collective nationale de la télédiffusion conclue le 2 juillet 2021 renvoie, en son article 1<sup>er</sup>, à une annexe le soin de définir un accord type en matière de participation et d'intéressement. Il est complété par les articles 55 et suivants de cette même convention qui, outre rappeler les modalités de mise en œuvre de l'intéressement, de la participation et des dispositifs d'épargne salariale, « invite les entreprises à se saisir de ces dispositifs » et « encourage les parties à discuter ultérieurement sur la mise en place d'un accord-type dont les petites entreprises pourront se saisir ». C'est l'objet de la présente annexe.

Ainsi, il est destiné à permettre aux entreprises de la branche de la télédiffusion n'ayant pas de dispositif d'intéressement à leurs résultats et à leurs performances d'accéder, dans un premier temps et dans des conditions facilitées, à un tel dispositif d'intéressement et, dans un second

temps, à les inciter à mettre en place leur propre dispositif, en prenant en compte leurs spécificités. Il s'agit également d'attirer l'attention de ces entreprises sur le fait que les accords d'intéressement sont un outil de fidélisation et de motivation des salariés permettant d'augmenter l'attractivité de la société.

L'accord-type proposé par la branche est facultatif et est sans effet sur les accords de groupe, les accords interentreprises, d'entreprise ou d'établissement déjà conclus et ayant le même objet.

Il s'adresse en particulier aux entreprises dont l'effectif est inférieur à cinquante salariés mais il est également accessible aux autres entreprises.

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler que si les entreprises souscrivent à la mise en place d'un accord d'intéressement au profit des salariés, c'est en considération d'un dispositif suffisamment lisible par ses bénéficiaires et que, conformément à l'article L. 3312-4 du code du travail, la prime d'intéressement versée ne peut se substituer à aucun élément de rémunération en vigueur au moment de la mise en place de l'accord.

De même, les partenaires sociaux rappellent que les entreprises doivent satisfaire aux obligations incombant à l'employeur en matière de représentation du personnel pour pouvoir instituer un intéressement collectif des salariés.

## **Titre 1<sup>er</sup>** Le cadre légal applicable aux accords d'intéressement

### **Article 1<sup>er</sup>** | *Modalités de mise en place de l'intéressement*

Les conditions d'application de la présente annexe varient en fonction de l'effectif de l'entreprise :

- dans les entreprises de moins de 50 salariés, la présente annexe est un accord type au sens de l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Ainsi, dans ces entreprises, chaque employeur peut décider d'appliquer le présent accord type au moyen d'un document unilatéral d'adhésion établi conformément au document annexé.

L'employeur doit indiquer les choix qu'il a retenus parmi ceux ouverts, sans pouvoir les adapter, après en avoir informé le CSE, s'il en existe un dans l'entreprise, ainsi que les salariés par tous moyens ;

- dans les entreprises de 50 salariés et plus, l'adhésion nécessite la conclusion d'un accord d'entreprise conformément à l'article L. 3312-5 du code du travail.

La décision unilatérale ou l'accord collectif est appliqué pour une durée comprise entre un an et cinq ans. Celui-ci fait l'objet d'un dépôt auprès de la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités via la plateforme de téléprocédure du ministère du travail.

Dans une entreprise à établissements multiples, l'accord d'intéressement doit être mis en place, au niveau de l'entreprise (en précisant les établissements concernés) et peut ensuite être éventuellement décliné en accords d'établissements faisant varier les modalités de calcul ou de répartition de l'intéressement selon les établissements et les unités de travail.

L'accord d'intéressement peut également être instauré au sein d'une unité économique et sociale (UES) ou d'un groupe de sociétés. Il s'agit alors d'un accord d'UES ou de groupe qui doit préciser son périmètre d'application.

Enfin, bien que l'établissement d'un plan d'épargne d'entreprise (PEE) ou interentreprise (PEI) ou d'un plan d'épargne retraite collectif (PERCOL) ne soit pas imposé en cas de mise en place de l'intéressement, cette question, du fait des avantages sociaux et fiscaux associés à ces dis-

positifs, doit être posée lors de la négociation de l'accord d'intéressement. En effet, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016, un dispositif d'affectation par défaut de l'intéressement à un PEE s'applique aux droits attribués à compter de cette date. En d'autres termes, si le salarié bénéficiaire de l'intéressement ne demande pas le versement de ses droits en tout ou partie, la prime d'intéressement est versée à défaut sur le PEE.

Les modalités selon lesquelles le salarié doit demander le versement des sommes et les modalités selon lesquelles il en est informé sont détaillées ci-après.

Il est précisé que pour bénéficier d'un accord sécurisé par l'agrément délivré au présent accord-type, l'entreprise qui choisira de mettre en place un dispositif d'intéressement sur la base du présent accord-type devront choisir une des options et sous-options le cas échéant, chaque fois qu'elle sera proposée.

À défaut, si l'entreprise choisit d'autres modalités (de calcul notamment) que celles prévues par le présent accord, leurs accords ne seront pas sécurisés par l'agrément et donneront lieu au contrôle administratif selon les modalités prévues aux articles L. 3313-3, L. 3345-2 et D. 3345-5 du code du travail.

## **Article 2 | Caractéristiques de l'intéressement**

L'intéressement versé aux salariés n'a pas le caractère de salaire et ne peut se substituer, même partiellement, à aucun des éléments de rémunération en vigueur dans l'entreprise, sous peine de perdre le droit aux exonérations lié au régime social de faveur.

Eu égard à son caractère par nature et nécessairement aléatoire, l'intéressement est variable et peut être nul. Il convient donc d'exclure les formules de calcul qui garantiraient le versement d'une prime d'intéressement aux salariés.

Les signataires d'un accord d'intéressement s'engagent à accepter le résultat tel qu'il ressort des calculs. En conséquence, ils ne considèrent pas l'intéressement versé à chaque salarié comme un avantage acquis.

## **Article 3 | Bénéficiaires de l'intéressement**

Sont bénéficiaires de l'intéressement, dès qu'ils justifient d'une ancienneté minimum de :

- option 1 : pas de condition d'ancienneté dans la période de référence choisie ;
- option 2 : 1 mois d'ancienneté dans la période de référence choisie ;
- option 3 : 2 mois d'ancienneté dans la période de référence choisie ;
- option 4 : 3 mois d'ancienneté dans la période de référence choisie ;
- les salariés de l'entreprise ;
- les chefs d'entreprise et les présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire, des entreprises dont l'effectif habituel est compris entre 1 et moins de 250 salariés ;
- le conjoint ou le partenaire du chef d'entreprise lié par un pacte civil de solidarité, d'une entreprise dont l'effectif habituel est compris entre 1 et moins de 250 salariés s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé ;
- les dirigeants d'entreprise et mandataires sociaux d'entreprises quel que soit l'effectif de l'entreprise, s'ils sont titulaires d'un contrat de travail écrit, cotisent aux Pôle emploi, exercent une fonction qui les place en état de subordination à l'égard de l'entreprise et reçoivent à ce titre une rémunération distincte. Ces dirigeants devront faire un choix entre percevoir leur intéressement au titre de leur mandat social ou au titre de leur contrat de travail.

Pour la détermination de l'ancienneté requise, sont pris en compte tous les contrats de travail (à durée indéterminée ou à durée déterminée, à temps complet ou à temps partiel) exécutés au

cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précèdent. Les périodes de suspension du contrat de travail, pour quelque motif que ce soit, ne sont pas déduites du calcul de l'ancienneté.

S'agissant de l'ancienneté, il s'agit bien d'une ancienneté dans l'entreprise et non d'une ancienneté dans l'exercice fiscal considéré, aucune condition de présence du salarié dans l'entreprise à une date donnée ne pouvant être ajoutée. Il convient donc de distinguer l'ancienneté juridique d'un salarié qui lui permet de bénéficier de l'intéressement et son temps de présence qui, selon la formule de répartition retenue, pourra avoir des conséquences sur le montant de sa prime.

Les stagiaires sont exclus du bénéfice de l'intéressement. En cas d'embauche d'un stagiaire à l'issue d'un stage en entreprise de plus de deux mois, la durée de ce dernier est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits liés à l'ancienneté et pour bénéficier des dispositifs d'épargne salariale, conformément aux règles légales ou conventionnelles en vigueur.

Cette disposition concerne exclusivement les stages en entreprise effectués par des étudiants et ne s'applique ni aux stagiaires de la formation professionnelle continue, ni aux stages des jeunes de moins de 16 ans.

Les titulaires d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation bénéficient de l'intéressement.

Compte tenu de leur spécificité d'emploi, les règles relatives à la détermination de l'ancienneté sont adaptées pour les salariés employés sous contrat à durée déterminée d'usage au titre de l'article L. 1242-2 3° du code du travail ou aux journalistes rémunérés à la pige relevant de la CCNTJ. Pour ces salariés, l'ancienneté requise au présent article, il est précisé qu'un mois d'ancienneté correspond à 22 jours de travail.

La résiliation du contrat, quelle qu'en soit la cause (y compris le licenciement pour faute grave), ne peut entraîner la suppression des droits acquis par le salarié au titre de l'intéressement.

## **Article 4 | Formules de calcul de l'intéressement**

La formule de calcul est obligatoire. Elle doit être claire et comporter des éléments objectivement mesurables et donc vérifiables. Il s'agit soit de critères quantitatifs financiers, soit de critères qualitatifs. Les objectifs doivent, en principe, être fixés pour la durée d'application de l'accord.

En pratique, il est toutefois possible de fixer des objectifs pour le premier exercice puis de conclure un avenant (dit de quantification) pour les exercices suivants, à condition de prévoir des dispositions subsidiaires.

Sous ces réserves, la détermination de la formule de calcul est assez libre. À titre indicatif, elle peut être basée sur une augmentation du chiffre d'affaires (il ne s'agit pas de distribuer un pourcentage du chiffre d'affaires mais de verser une prime d'intéressement seulement si ce chiffre d'affaires évolue positivement d'une année à l'autre), une augmentation du résultat net de l'entreprise, une baisse de l'absentéisme des salariés ou du taux AT/MP, sur une évolution positive de l'audience, etc.

L'attention des entreprises est attirée sur le fait que l'accord d'intéressement vise à rémunérer les résultats et la performance et qu'il convient donc de fixer des objectifs ambitieux pour d'une part, assurer le caractère aléatoire de l'intéressement et d'autre part, en faire un véritable outil de motivation des salariés.

### **4.1. Seuil de déclenchement**

La distribution de l'intéressement au titre d'un exercice social de l'entreprise est soumise à la condition que le résultat net comptable de l'entreprise soit positif. Le résultat net correspond au bénéfice ou à la perte de l'exercice.

## 4.2. Modalités de calcul du montant global d'intéressement (4 options)

La finalité d'un accord d'intéressement est d'être un outil de motivation en intéressant les salariés à l'importance de leur travail dans l'atteinte des résultats à obtenir. Il convient donc de choisir une formule de calcul composée de critères facilement compréhensibles et au plus proche de l'activité des salariés.

Pour les entreprises de moins de 50 salariés, elles devront opter parmi l'une des options d'amélioration de la performance de l'entreprise définies ci-dessous.

Pour les entreprises de 50 salariés et plus, elles pourront opter parmi les options d'amélioration de la performance de l'entreprise définies ci-dessous ou en choisir d'autres à l'occasion de leur négociation d'entreprise.

### Option 1 | Pourcentage du résultat d'exploitation

#### ■ Option 1.1 :

Le montant global de l'intéressement est égal à :

- 2,5 % du résultat brut d'exploitation de l'exercice social de l'entreprise ;
- dans la limite de 5 % du total des salaires bruts versés à l'ensemble des salariés de l'entreprise, de l'établissement ou des établissements entrant dans le champ d'application de l'accord, ainsi que le total des revenus professionnels ou rémunérations annuelles brutes perçus par les dirigeants bénéficiaires ayant permis de déterminer la base d'imposition soumise à l'impôt sur le revenu l'année précédente.

Il est précisé que la rémunération des dirigeants prise en compte correspond à la rémunération annuelle imposée à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente sans limitation.

#### ■ Option 1.2 :

Le montant global de l'intéressement est égal à :

- 5 % du résultat brut d'exploitation de l'exercice social de l'entreprise ;
- dans la limite de 10 % du total des salaires bruts versés à l'ensemble des salariés de l'entreprise, de l'établissement ou des établissements entrant dans le champ d'application de l'accord, ainsi que le total des revenus professionnels ou rémunérations annuelles brutes perçus par les dirigeants bénéficiaires ayant permis de déterminer la base d'imposition soumise à l'impôt sur le revenu l'année précédente.

Il est précisé que la rémunération des dirigeants prise en compte correspond à la rémunération annuelle imposée à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente sans limitation.

#### ■ Option 1.3 :

Le montant global de l'intéressement est égal à :

- 10 % du résultat brut d'exploitation de l'exercice social de l'entreprise ;
- dans la limite de 20 % du total des salaires bruts versés à l'ensemble des salariés de l'entreprise, de l'établissement ou des établissements entrant dans le champ d'application de l'accord, ainsi que le total des revenus professionnels ou rémunérations annuelles brutes perçus par les dirigeants bénéficiaires ayant permis de déterminer la base d'imposition soumise à l'impôt sur le revenu l'année précédente.

Il est précisé que la rémunération des dirigeants prise en compte correspond à la rémunération annuelle imposée à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente sans limitation.

Le calcul de la masse salariale de référence est établi à la date de la fin de chaque exercice social de l'entreprise.



## Option 2 | Pourcentage de l'amélioration du résultat d'exploitation

### ■ Option 2.1 :

Le montant global de l'intéressement est égal à 2,5 % de l'amélioration du résultat d'exploitation (REX) par rapport à l'exercice précédent :

$$I = (REX_n - REX_r) * 2,5 \%$$

I représente la prime globale à répartir, REX<sub>n</sub> le résultat d'exploitation de l'exercice, REX<sub>r</sub> le résultat d'exploitation de l'exercice précédent.

### ■ Option 2.2 :

Le montant global de l'intéressement est égal à 5 % de l'amélioration du résultat d'exploitation (REX) par rapport à l'exercice précédent :

$$I = (REX_n - REX_r) * 5 \%$$

I représente la prime globale à répartir, REX<sub>n</sub> le résultat d'exploitation de l'exercice, REX<sub>r</sub> le résultat d'exploitation de l'exercice précédent.

### ■ Option 2.3 :

Le montant global de l'intéressement est égal à 10 % de l'amélioration du résultat d'exploitation (REX) par rapport à l'exercice précédent :

$$I = (REX_n - REX_r) * 10 \%$$

I représente la prime globale à répartir, REX<sub>n</sub> le résultat d'exploitation de l'exercice, REX<sub>r</sub> le résultat d'exploitation de l'exercice précédent.

## Option 3 | Pourcentage de l'amélioration de la marge bénéficiaire

$$I = CA_{HT} \times (Tx_n - Tx_r) \times 33 \%$$

I représente la prime globale à répartir, CA HT le chiffre d'affaires de l'exercice, Tx<sub>n</sub> le taux de marge bénéficiaire de l'exercice, Tx<sub>r</sub> le taux de marge de référence qui pourra être celui de l'exercice précédant la mise en œuvre de l'accord.

## Option 4 | Pourcentage de la masse salariale calculé par rapport à l'amélioration de la performance

La prime globale à répartir pourrait être ainsi calculée :

$$I = Mn \times (dl \times 10 \%) / 100$$

Où :

- I représente la prime globale à répartir ;
- M correspond à la masse des salaires bruts ;
- dl = indice de performance de l'année n – indice de performance de l'année de référence.

Le taux de performance est obtenu en divisant le chiffre d'affaires par l'effectif moyen annuel. L'année de référence est l'année précédant la mise en place de l'intéressement. L'indice de performance de l'année n correspond au taux de performance de l'année n divisé par le taux de performance de l'année de référence multiplié par 100. Enfin, l'indice de performance de référence constitue la base 100.

Exemple de calcul de l'indice de performance : une entreprise a réalisé au cours de l'exercice qui précède la signature de l'accord un CA de 10 M € avec 25 collaborateurs à temps plein, soit un CA par collaborateur de 0,4 M €, qui constitue l'indice de performance de référence



IPr = 100 ; elle réalise 2 ans plus tard un CA de 12 M € avec 24 collaborateurs, soit un CA par collaborateur de 0,5 M €, qui constitue l'indice de performance de l'exercice IPn = 125.

## Article 5 | *Plafond collectif et plafond individuel*

Quel que soit la formule de calcul retenue par l'entreprise, l'ensemble de l'intéressement versé au titre de l'exercice social clos, y compris le supplément d'intéressement éventuel, ne peut pas dépasser :

- le plafond collectif annuel de 20 % du total des salaires bruts versés à l'ensemble des salariés de l'entreprise, de l'établissement ou des établissements entrant dans le champ d'application de l'accord, ainsi que le total des revenus professionnels ou rémunérations annuelles brutes perçus par les dirigeants bénéficiaires ayant permis de déterminer la base d'imposition soumise à l'impôt sur le revenu l'année précédente ;
- le plafond individuel par bénéficiaire de 75 % du plafond annuel de la sécurité sociale. Pour les bénéficiaires n'ayant pas accompli une année entière dans l'entreprise au cours de l'exercice considéré, le plafond individuel est calculé au prorata du temps de présence aux effectifs de l'entreprise.

Comme en matière de participation, les reliquats d'intéressement non distribués du fait de l'application des plafonds individuels seront reversés directement aux salariés n'ayant pas atteint le plafond individuel. Cette répartition sera effectuée selon les mêmes modalités que pour la répartition initiale.

## Article 6 | *Répartition entre les bénéficiaires (3 options)*

Pour fixer la méthode de répartition du montant global de l'intéressement, l'accord collectif peut déterminer un critère unique ou plusieurs critères distincts. La nature des critères pouvant être fixés est variable et peut prendre la forme d'une répartition uniforme entre salariés ou d'une répartition proportionnelle au salaire ou au temps de présence des salariés.

### 6.1. Option 1 « Répartition uniforme et proportionnelle aux salaires »

La prime globale d'intéressement telle que calculée en application de l'article 4 est répartie entre les salariés/bénéficiaires, pour une moitié du montant de la masse globale d'intéressement à répartir de manière uniforme, et pour l'autre moitié de manière proportionnelle aux salaires, c'est-à-dire selon l'addition des deux formes de répartition ci-après :

#### ■ Répartition uniforme pour 50 % de la masse globale d'intéressement :

Chaque salarié perçoit la même prime d'intéressement quel que soit son temps de présence, son temps de travail ou son salaire dans l'entreprise au cours de l'exercice visé. Il en résulte que le temps d'absence ne réduit pas la prime individuelle d'intéressement.

#### ■ Répartition proportionnelle aux salaires pour 50 % de la masse globale d'intéressement :

La répartition est calculée au prorata des salaires de chaque bénéficiaire rapporté à la masse salariale globale des bénéficiaires, au cours de la période de référence.

*Intéressement individuel =*

*(50 % de la masse globale d'intéressement \* montant annuel individuel du salaire brut) /  
Somme des salaires bruts versée aux bénéficiaires au cours de l'exercice de référence*

Les salaires pris en compte pour le calcul de l'intéressement individuel sont ceux effectivement versés aux salariés pendant l'exercice de référence. Ils comprennent l'ensemble des salaires et primes au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale (c'est-à-dire entrant dans l'assiette des cotisations et prélèvements sociaux).

Il est possible de prévoir un salaire plancher (mesure favorable aux bas salaires qui ne pourra être inférieur au salaire minimum le plus bas défini par la convention collective nationale de la télédiffusion) :

- option 1 : il n'est pas défini de salaire plancher ;
- option 2 : le salaire minima défini au niveau IA par l'article 22 de la convention collective nationale de la télédiffusion constitue le salaire plancher pour bénéficier de la prime d'intéressement.

Il est également possible de prévoir un salaire plafond :

- option 1 : il n'est pas défini de salaire plafond ;
- option 2 : un salaire plafond pour bénéficier de la prime d'intéressement est défini par référence à la législation relative à la participation qui limite le salaire à prendre en compte dans la répartition, à savoir 3 fois le plafond annuel de la sécurité sociale à la date de signature du présent accord-type.

Pour les dirigeants et assimilés ainsi que le conjoint du chef d'entreprise dans les entreprises de 1 à moins de 250 salariés, la répartition prend en compte la rémunération annuelle ou le revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, dans la limite d'un plafond égal au salaire le plus élevé versé dans l'entreprise.

En cas d'arrêt de travail suite à une maladie professionnelle ou à un accident du travail, en cas d'arrêt de travail suite à un congé de maternité, de paternité, d'adoption, en cas de congé de deuil ou en cas de mise en quarantaine au sens du 2° du I de l'article L. 3131-1 du code de la santé publique, la rémunération considérée est celle qu'aurait perçue le salarié concerné s'il avait normalement poursuivi son activité professionnelle.

Les absences liées aux activités légalement assimilées à du travail effectif (congés payés, heures de délégation, etc.) ne seront pas déduites.

## **6.2. Option 2 « Répartition proportionnelle à la durée de présence et aux salaires »**

### **Option 2.1**

La prime globale d'intéressement telle que calculée en application de l'article 5 est répartie entre les salariés/bénéficiaires, pour partie du montant de la masse globale d'intéressement à répartir de manière proportionnelle à la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice considéré, et pour l'autre partie de manière proportionnelle aux salaires, c'est-à-dire selon l'addition des deux formes de répartition ci-après :

■ Répartition proportionnelle à la durée de présence dans l'entreprise pour 40 % de la masse globale d'intéressement :

La répartition entre les bénéficiaires est calculée au prorata du temps de présence effective de chaque salarié dans l'entreprise, au cours de l'exercice social considéré.

Pour la détermination de la durée de présence, sont également prises en considération les périodes assimilées à du travail effectif, prévues par les dispositions légales et réglementaires, conformément aux dispositions du code du travail (art. L. 3314-5 du code du travail, selon lequel sont assimilées à des périodes de présence, les périodes de congé maternité, de paternité, d'adoption, en cas de congé de deuil, les périodes de suspension du contrat de travail successives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle et en cas de mise en quarantaine au sens du 2° du I de l'article L. 3131-1 du code de la santé publique). Toute autre période d'absence au cours de l'année considérée n'est pas assimilée à du temps de travail effectif (sauf évolution ultérieure des dispositions légales et réglementaires).

Pour les bénéficiaires de contrats en alternance, tels que les apprentis ou les titulaires d'un contrat de professionnalisation, les périodes passées en dehors de l'entreprise doivent être comptabilisées dans leur durée de présence, conformément aux dispositions du code du travail.

■ Répartition proportionnelle aux salaires pour 60 % de la masse globale d'intéressement tel que défini à l'article 6.1.

## Option 2.2

Si l'entreprise opte pour l'option 2.2, les pourcentages ci-dessus visés sont les suivants :

- répartition proportionnelle à la durée de présence dans l'entreprise pour 30 % de la masse globale d'intéressement ;
- répartition proportionnelle aux salaires pour 70 % de la masse globale d'intéressement.

La durée de présence est déterminée dans la même mesure que dans l'option 2.1 et les salaires pris en compte sont ceux tels que définis dans l'option 2.1 également.

Les autres dispositions sont inchangées.

## 6.3. Option 3 « Répartition en fonction d'un critère exclusif »

La répartition de l'intéressement entre les bénéficiaires peut reposer sur un seul des trois critères mentionnés à l'article L. 3314-5 du code du travail. Elle peut ainsi être exclusivement :

- option 3.1 : 100 % uniforme tel que défini à l'article 6.1 ;
- option 3.2 : 100 % proportionnelle à la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice tel que défini à l'article 6.2 ;
- option 3.3 : 100 % proportionnelle aux salaires tel que défini à l'article 6.1.

## Article 7 | *Supplément d'intéressement*

Un supplément d'intéressement peut être versé postérieurement dans les conditions prévues à l'article L. 3314-10 du code du travail, par décision unilatérale du dirigeant (ou des organes de direction) prise au titre de l'exercice clos.

Si aucune somme n'est allouée aux salariés en application de la formule de l'accord d'intéressement, aucun supplément ne peut être attribué. En conséquence, la décision de verser un supplément ne peut intervenir qu'une fois que les sommes résultant de la formule de calcul sont connues.

Il n'est pas exigé que ce supplément respecte le caractère aléatoire de la formule de calcul, mais il doit en revanche respecter la règle de non-substitution au salaire.

Le montant du supplément d'intéressement est libre sous réserve des règles de plafonnement collectif et individuel (art. L. 3314-8 du code du travail).

Le supplément d'intéressement est soumis au même régime fiscal et social que l'intéressement (cf. article 10 ci-dessous).

L'affectation par défaut au PEE s'applique également au supplément mais ce dernier peut également être versé directement au bénéficiaire.

## Article 8 | *Modalités de versement*

Le versement s'effectue au plus tard le dernier jour du cinquième mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel l'intéressement est calculé. À titre d'exemple concret, si l'exercice de la société est calqué sur l'année civile, le versement doit s'effectuer avant le 31 mai.

Toute somme versée aux salariés au-delà de ce délai produit des intérêts de retard calculés conformément aux dispositions du code du travail (art. L. 3314-9 du code du travail). Ces intérêts, à la charge de l'entreprise, sont versés en même temps que le principal.

Au préalable, l'entreprise a fait le nécessaire pour transmettre, en amont, le résultat du calcul collectif de la prime d'intéressement aux représentants du personnel concernés, ou à une commission spéciale créée par eux. À défaut de représentants du personnel, une commission spécialisée comprenant des salariés spécialement désignés à cet effet, est instituée par l'employeur afin de vérifier l'exactitude du montant de la prime. L'accord collectif détermine les modalités de cette communication, étant précisé que la branche recommande le respect d'un délai d'un mois.

La prime est versée selon les modalités de versement habituelles de rémunération dans l'entreprise, sans supporter de cotisations sociales mais après déduction de la CSG et CRDS.

Le versement de l'intéressement donne lieu à l'établissement d'une fiche distincte du bulletin de paie comportant :

- le montant global de l'intéressement versé au titre de l'exercice écoulé et celui des droits attribués au bénéficiaire ;
- la retenue opérée au titre de la CSG et de la CRDS et toutes autres taxes, cotisations et contributions à la charge du bénéficiaire, imposées le cas échéant par une réglementation postérieure à la date d'effet de l'accord ;
- les modalités de choix d'affectation de la prime individuelle d'intéressement et le délai dans lequel le bénéficiaire peut formuler sa demande.

Une annexe doit rappeler de manière claire les règles essentielles de calcul et de répartition prévues par l'accord (cf. article 11.2 ci-dessous).

Avec l'accord des bénéficiaires, la remise de cette fiche d'information distincte peut être effectuée par voie électronique, dans les conditions de nature à garantir l'intégrité des données.

## **Article 9 | Option des versements de l'intéressement**

Dans les 15 jours qui suivent l'information individuelle relative au montant de l'intéressement, chaque bénéficiaire peut opter :

- pour un versement immédiat de sa prime, auquel cas celle-ci sera déclarée dans ses revenus imposables ;
- pour le versement de tout ou partie de cette prime au plan d'épargne mis en place dans l'entreprise. Dans ce cas, le versement sur le plan d'épargne de la prime ne supportera pas d'impôt sur le revenu à condition de respecter la période d'indisponibilité (au minimum 5 ans) et dans la limite de 75 % plafond annuel de la sécurité sociale ;
- à défaut d'option exprimée, le versement est affecté au fonds sécuritaire du PEE si le PEE existe ;
- à défaut de PEE ou de réponse du bénéficiaire, il est procédé au versement de la prime d'intéressement.

## **Article 10 | Régime fiscal et social applicable**

Conformément à la législation et la réglementation en vigueur à la date de conclusion du présent accord, les sommes versées au titre de l'intéressement sont exonérées de charges sociales, tant pour la part patronale que pour la part salariale.

Les entreprises de moins de 250 salariés sont également exonérées de forfait social.

À l'inverse, les entreprises de 250 salariés et plus sont soumises au forfait social.

Quel que soit l'effectif de l'entreprise, les sommes versées au titre de l'intéressement sont assujetties à la CSG et à la CRDS.

De même, ces sommes sont soumises à l'impôt sur le revenu, sauf en cas de versement dans un PEE.

Elles sont également soumises, le cas échéant, à la taxe sur les salaires à la charge de l'entreprise.

## **Article 11 | Information sur l'intéressement**

### **11.1. Information collective**

L'existence de l'accord ou, le cas échéant, de la décision unilatérale de l'employeur, doit être affichée dans les locaux de l'entreprise ou sur son intranet si ce dispositif existe.

Une information collective sur la vérification des modalités d'application de l'accord est également assurée dans les conditions définies à l'article 13.

### **11.2. Information individuelle**

L'employeur remet à chaque bénéficiaire, au moment de la mise en place de l'accord et lors de la conclusion du contrat de travail un « livret d'épargne salariale » présentant les dispositifs d'épargne salariale proposés par l'entreprise.

Ce livret est également porté à la connaissance des représentants du personnel lorsqu'ils existent, le cas échéant en tant qu'élément de la base des données économiques, sociales et environnementales, établie en application des dispositions du code du travail.

Outre la fiche individuelle visée à l'article 12, l'information individuelle des bénéficiaires est assurée par la remise à chacun d'eux d'une lettre d'information reprenant le texte même de l'accord et précisant le sort des sommes dues aux bénéficiaires ayant quitté l'entreprise et ne pouvant être joint à la dernière adresse indiquée.

## **Article 12 | Droit des bénéficiaires quittant l'entreprise**

Lorsqu'un salarié susceptible de bénéficier de l'intéressement quitte l'entreprise avant que celle-ci ait été en mesure de calculer ses droits, l'entreprise lui demande l'adresse à laquelle il pourra être informé de ses droits et lui demande de le prévenir de ses changements d'adresse éventuels.

Lorsque l'accord d'intéressement a été mis en place après que des salariés susceptibles d'en bénéficier ont quitté l'entreprise, ou lorsque le calcul et la répartition de l'intéressement interviennent après un tel départ, la fiche et la note prévue à l'article D. 3313-9 du code du travail sont également adressées à ces bénéficiaires pour les informer de leurs droits.

Si le bénéficiaire ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée avant son départ, et en l'absence d'un PEE dans son entreprise, les sommes auxquelles il peut prétendre sont tenues à sa disposition par l'entreprise pendant une durée de 1 an à compter de la date limite de versement de l'intéressement. À l'issue de cette période, les sommes seront remises à la Caisse des dépôts et consignations où l'intéressé pourra les réclamer jusqu'au terme des délais prévus au III de l'article L. 312-20 du code monétaire et financier.

Lorsque l'intéressement a été investi sur un plan d'épargne salariale, un état récapitulatif est remis au salarié à son départ de l'entreprise indiquant la nature et le montant de ses avoirs, ainsi que toute information concernant la disponibilité et le transfert éventuel des sommes épargnées vers le plan de son nouvel employeur. Cet état récapitulatif doit également préciser si les frais de tenue de compte sont pris en charge par l'entreprise ou par l'épargnant (art. L. 3341-7 du code du travail). Cet état récapitulatif est inséré dans le livret d'épargne salariale.

La note d'information prévue à l'article 8 est remise en même temps que le solde de tout compte.

## **Article 13 | Modalités de suivi de l'application des accords**

L'employeur doit préciser les conditions dans lesquelles le comité social et économique ou la commission spécialisée créée par lui sont informés de l'application de l'accord.

Lorsque dans l'entreprise, il n'existe pas de comité social et économique, une commission *ad hoc*, comprenant des représentants des salariés spécialement désignés à cet effet, doit être mise en place pour assurer le suivi de l'application de l'accord.

Les représentants du personnel vérifient notamment l'exactitude du calcul et le respect des modalités de répartition de l'intéressement dans le délai prévu à l'article 8 ci-dessus.

Chaque année, les modalités de calcul de l'intéressement distribué au titre de l'exercice précédent sont communiquées aux membres du comité social et économique ou à la commission *ad hoc*.

Préalablement à tout recours contentieux, l'employeur et les représentants du personnel s'efforcent de résoudre au sein de l'entreprise, les litiges qui peuvent survenir à l'occasion de l'application de l'accord. À ce titre, le comité social et économique ou la commission spécialisée créée par lui peuvent, si nécessaire, faire appel à un expert de leur choix.

## **Article 14 | Durée et dépôt des accords**

L'accord d'intéressement est conclu pour une durée comprise entre 1 an et 5 ans. Il doit préciser sa date de conclusion, sa date d'effet et sa durée d'exécution.

L'accord doit être conclu au plus tard le dernier jour de la 1<sup>re</sup> moitié de sa 1<sup>re</sup> période de calcul. Il doit être déposé en ligne au plus tard dans les 15 jours suivant sa date limite de conclusion sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail : [www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr).

La nature des pièces à déposer avec l'accord dépend du mode de conclusion retenu.

En cas de carence des institutions représentatives du personnel, le dépôt s'accompagne de la copie du procès-verbal de carence aux élections professionnelles.

Un exemplaire original doit également être déposé auprès du greffe du conseil de prud'hommes du ressort duquel l'accord a été conclu.

## **Titre 2 Dispositions applicables au texte négocié par la branche**

### **Article 15 | Objet et champ d'application de l'intéressement**

Le champ d'application est constitué de l'ensemble des entreprises et salariés qui relèvent des secteurs d'activités visés à l'article 1<sup>er</sup> de la convention collective nationale de la télédiffusion du 2 juillet 2021.

### **Article 16 | Évolutions législatives et réglementaires**

Les termes du présent mode d'emploi sur l'intéressement ont été arrêtés en fonction des dispositions légales et réglementaires en vigueur à la date de sa conclusion.

En cas de modification de cet environnement juridique, les règles d'ordre public s'appliquent au présent mode d'emploi conformément aux nouvelles dispositions légales et réglementaires, sans qu'il soit nécessaire d'en adapter les dispositions.



## **Article 17 | Application dans les entreprises de moins de 50 salariés**

Conformément à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, les parties conviennent que les dispositions du présent accord-type s'appliquent dans les entreprises de moins de 50 salariés qui souhaitent mettre en place un accord d'intéressement dès lors qu'elles y adhèrent.

En effet, comme indiqué dans le préambule du présent texte, celui-ci a été rédigé à destination des entreprises de moins de 50 salariés en priorité afin de les aider dans leur démarche de mise en place d'un accord d'intéressement.

Ainsi, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, il n'est donc pas nécessaire de prévoir des dispositions spécifiques pour ces entreprises dans le présent texte.

## **Article 18 | Durée, révision et dénonciation**

### **18.1. Durée**

Le présent mode d'emploi est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à la date de sa signature.

### **18.2. 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.

## **Article 19 | Dépôt et extension**

La présente annexe sera déposée auprès des services du ministre chargé du travail, conformément aux dispositions des articles L. 2231-5 et suivants et D. 2231-2 et D. 2232-3 du code du travail, par la partie la plus diligente.

La présente convention collective sera publiée dans une version anonyme dans une base de données nationale accessible.

En vue de l'extension du présent avenant, la délégation patronale est mandatée pour saisir dans les meilleurs délais les services du ministère en charge du travail.

*Fait à Boulogne-Billancourt, le 12 avril 2023.*

(Suivent les signatures.)



## **Annexe 1 Document unilatéral d'adhésion (entreprise de moins de 50 salariés)**

Le présent document est établi en application des dispositions de l'accord de la branche de la télédiffusion du [date] 2023 agréé par arrêté en date du [date] 2023 et portant mise en place d'un dispositif d'intéressement de branche.

Le présent document est pris en application des dispositions de l'article L. 2232-10-1 du code du travail autorisant les entreprises de moins de 50 salariés à appliquer par décision unilatérale l'accord type au moyen d'un « document unilatéral d'adhésion » établi conformément aux dispositions de l'accord de branche précité.

Le présent document unilatéral d'adhésion vise à définir les choix que l'entreprise a retenu parmi les différentes options offertes par l'accord de branche et concernant notamment :

- la durée du dispositif d'intéressement ;
- les bénéficiaires du dispositif d'intéressement ;
- la formule de calcul de la masse d'intéressement ;
- les modalités de répartition de la masse d'intéressement.

Pour chacun des thèmes ci-dessous l'entreprise coche l'option retenue.

### **1. Information du CSE**

Si l'entreprise dispose d'un CSE le projet de décision unilatérale d'adhésion au dispositif d'intéressement mis en place par accord de branche du [date] agréé par arrêté du [date], a fait l'objet d'une information du CSE en application des dispositions de l'article L. 2232-10-1 du code du travail. Cette information a été faite le [date] et a donné lieu à l'établissement d'un PV annexé au présent document.

### **2. Information du personnel**

L'information du personnel s'est faite selon un ou plusieurs des dispositifs suivants<sup>[1]</sup> :

- ☐ Le personnel de l'entreprise a été informé du contenu du présent document unilatéral d'adhésion lors d'une réunion collective du personnel qui s'est tenue le [date].
- ☐ Le personnel a été informé par écrit du contenu du présent document unilatéral d'adhésion.
- ☐ Le présent document unilatéral d'adhésion a fait l'objet d'un affichage sur les panneaux réservés à cet effet.
- ☐ Le présent document unilatéral d'adhésion a fait l'objet d'un envoi par courriel à chacun des salariés de l'entreprise.

[1] Cocher une ou plusieurs des options.

### **3. Durée d'application du dispositif d'intéressement**

Le dispositif d'intéressement de branche s'applique dans l'entreprise pour une durée de<sup>[1]</sup> :

- ☐ 1 an.
- ☐ 2 ans.
- ☐ 3 ans.

☐ 4 ans.

☐ 5 ans.

Il couvre le ou les exercices suivants<sup>[2]</sup> :

Exercice du ...../...../..... au ...../...../.....

Exercice du ...../...../..... au ...../...../.....

Exercice du ...../...../..... au ...../...../.....

Exercice du ...../...../..... au ...../...../.....

Exercice du ...../...../..... au ...../...../.....

L'employeur doit indiquer les choix qu'il a retenus parmi ceux ouverts par le présent accord de branche après en avoir informé le CSE, s'il en existe un dans l'entreprise, ainsi que les salariés par tous moyens. À ce titre, et conformément aux dispositions de l'article D. 2232-1-6 du code du travail, le présent accord type comporte des options dont le contenu est prédéfini sans adaptation possible par l'employeur.

[1] Cocher l'option retenue.

[2] Compléter par les dates d'ouvertures et de clôture du ou des exercices couverts par le document unilatéral d'adhésion en fonction de la durée d'application choisie du dispositif d'intéressement.

#### 4. Bénéficiaires

Il est rappelé que peuvent seuls bénéficier des droits du présent dispositif d'intéressement de branche, les salariés comptant<sup>[1]</sup> :

☐ Option 1 : 0 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

☐ Option 2 : 1 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

☐ Option 3 : 2 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

☐ Option 4 : 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

L'ancienneté requise prend en considération tous les contrats exécutés au cours de l'exercice de calcul et des douze mois qui le précèdent.

[1] Cocher l'option retenue.

#### 5. Modalités de calcul de l'intéressement

L'entreprise a choisi de retenir la formule de calcul de la masse d'intéressement de l'option<sup>[1]</sup> :

☐ Option 1 | Pourcentage du résultat d'exploitation :

☐ Option 1.1.

☐ Option 1.2.

☐ Option 1.3.

☐ Option 2 | Pourcentage de l'amélioration du résultat d'exploitation :

☐ Option 2.1.

☐ Option 2.2.

☐ Option 2.3.

☐ Option 3 | Pourcentage de l'amélioration de la marge bénéficiaire.

☐ Option 4 | Pourcentage de la masse salariale calculé par rapport à l'amélioration de la performance.

C'est-à-dire : [formule de calcul à rappeler selon l'option choisie].

[1] Cocher une seule des options proposées et, sous option le cas échéant. Aucune modification n'est possible sur l'option retenue.

## 6. Modalités de répartition de la masse d'intéressement

L'entreprise a choisi de retenir les modalités de répartition de la masse d'intéressement de l'option<sup>[1]</sup> :

☐ Option 1 « Répartition uniforme et proportionnelle aux salaires ».

☐ Option 2 « Répartition proportionnelle à la durée de présence et aux salaires » :

☐ Option 2.1 : répartition proportionnelle à la durée de présence dans l'entreprise pour 40 % et répartition proportionnelle aux salaires pour 60 %.

☐ Option 2.2 : répartition proportionnelle à la durée de présence dans l'entreprise pour 30 % et répartition proportionnelle aux salaires pour 70 %.

☐ Option 3 « Répartition en fonction d'un critère exclusif parmi l'un des 3 critères suivants » :

☐ Option 3.1 : 100 % uniforme.

☐ Option 3.2 : 100 % proportionnelle à la durée de présence.

☐ Option 3.3 : 100 % proportionnelle aux salaires.

C'est-à-dire : [formule de calcul].

Dans le cas où l'entreprise retient une option ayant recours au salaire pour la répartition de la masse d'intéressement (option 1, 2.1, 3.1 et 3.3), elle a la possibilité de définir des planchers et plafonds.

Il est possible de prévoir un salaire plancher (mesure favorable aux bas salaires) pour percevoir une prime d'intéressement<sup>[1]</sup> :

☐ Option 1 : il n'est pas défini de salaire plancher.

☐ Option 2 : le salaire minima défini au niveau IA par l'article 22 de la convention collective nationale de la Télédiffusion constitue le salaire plancher pour bénéficier de la prime d'intéressement.

Il est également possible de prévoir un salaire plafond au-delà duquel le salarié ne peut percevoir une prime d'intéressement<sup>[1]</sup> :

☐ Option 1 : il n'est pas défini de salaire plafond.

☐ Option 2 : un salaire plafond pour bénéficier de la prime d'intéressement est défini par référence à la législation qui limite le montant que chaque salarié peut percevoir au titre de l'intéressement, à savoir 3 fois le plafond annuel de la sécurité Sociale à la date de signature du présent accord-type.

[1] Cocher une seule des options proposées et, sous option le cas échéant. Aucune modification n'est possible sur l'option retenue.

## 7. Régime juridique du dispositif d'intéressement

Pour le surplus, le dispositif d'intéressement mis en œuvre au sein de l'entreprise par le présent document unilatéral d'adhésion est régi par les dispositions de l'accord de branche du [date] conclu au sein de la télédiffusion.

## 8. Formalités

Il est rappelé que pour ouvrir droit aux exonérations de cotisations sociales, la décision unilatérale d'adhésion pris en application de l'accord de branche doit avoir été prise avant le premier jour de la deuxième moitié de la période de calcul suivant la date de sa prise d'effet conformément aux dispositions de l'article L. 3314-4 du code du travail et être déposé dans le délai de 15 jours de la date limite de conclusion.

La présente décision unilatérale d'adhésion donne lieu à un dépôt auprès de la DRIETS du lieu du siège social de l'entreprise.

Fait, à [lieu], le [date] Le représentant légal de la société.

Accord professionnel

**SOCIÉTÉS D'ASSURANCE**

**Avenant du 5 avril 2023**

relatif au régime de retraite professionnel (RRP fermé),  
au départ à la retraite entre 60 et 65 ans et à la réversibilité de la retraite

NOR : ASET2350466M

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

**FFA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC CSFV ;**

**FEC FO ;**

**FSPBA CGT ;**

**CFE-CGC assurances ;**

**FBA CFDT ;**

**UNSA banque assurance,**

d'autre part,

Vu le règlement du régime de retraite professionnel (RRP fermé) en date du 28 décembre 1995 et ses avenants modificatifs (notamment, en dernier lieu, l'avenant du 12 avril 2022),

il est convenu de ce qui suit :

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

Les dispositions provisoires prévues à l'article 15, I « Retraite anticipée. Réversibilité de la retraite », 1 et 2, du règlement du régime de retraite professionnel sont reconduites, sans changement, pour une nouvelle période commençant le 1<sup>er</sup> mai 2023 et s'achevant le 30 avril 2024.

Ces dispositions provisoires continueront donc à s'appliquer respectivement aux retraites RRP dont la mise en service interviendra du 1<sup>er</sup> mai 2023 au 30 avril 2024 inclus et aux pensions de réversion mises en service pendant cette même période.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation se réunira au cours du premier trimestre de l'année 2024 pour déterminer si ces mesures provisoires pourront être ou non prorogées au-delà du 30 avril 2024.

## Article 2

Le présent avenant entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> mai 2023.

Les signataires s'engagent à effectuer les démarches nécessaires au dépôt légal dudit avenant.

*Fait à Paris, le 5 avril 2023.*

(Suivent les signatures.)

---

Directeur de la publication : Pierre Romain

165230170-000423

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X

---