



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

MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

©rcfotostock - stock.adobe.com

Bulletin officiel

Conventions collectives



**PREMIÈRE
MINISTRE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction de l'information
légale et administrative

2023-20

20 mai 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° 2023-20 du 20 mai 2023

Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion.....	3
Ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire	80

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2023-20 du 20 mai 2023

Conventions, avenants et accords

	Pages
IDCC 829 Métallurgie (Vaucluse) : adhésion par lettre du 4 mai 2023 de UIMM Alpes-Méditerranée à la convention collective.....	5
IDCC 1408 Combustibles-solides-liquides-gazeux-négoce : accord du 4 avril 2023 relatif à la revalorisation des salaires minima conventionnels pour l'année 2023.....	6
IDCC 1572 Métallurgie (Charente) : accord du 24 février 2023 relatif aux salaires pour l'année 2023.....	11
IDCC 1596 Bâtiment (Grand Est) : accord du 20 janvier 2023 relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2023.....	14
IDCC 1596 Bâtiment (Grand Est) : accord du 20 janvier 2023 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} mars 2023.....	17
IDCC 1597 Bâtiment (Grand Est) : accord du 20 janvier 2023 relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2023.....	20
IDCC 1597 Bâtiment (Grand Est) : accord du 20 janvier 2023 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} mars 2023.....	23
IDCC 1606 Bricolage : accord du 11 avril 2023 relatif aux salaires minima conventionnels.....	26
IDCC 1747 Boulangerie-pâtisserie-industrielles : avenant n° 35 du 12 avril 2023 relatif aux salaires minima conventionnels au 1 ^{er} avril 2023.....	29
IDCC 1947-3216 Bois-œuvre-négoce. Négoce-matériaux-construction-salariés : accord du 23 février 2023 relatif à la prévoyance.....	31
IDCC 2332 Architecture-entreprises (Basse-Normandie) : accord du 14 février 2022 relatif à la valeur du point au 1 ^{er} janvier 2022.....	36
IDCC 2332 Architecture-entreprises (Haute-Normandie) : accord du 19 mai 2022 relatif à la valeur du point au 1 ^{er} janvier 2022.....	38
IDCC 2332 Architecture-entreprises (Nord - Pas-de-Calais) : accord du 19 mai 2022 relatif à la valeur du point au 1 ^{er} janvier 2022.....	40
IDCC 2332 Architecture-entreprises (Aquitaine) : accord du 6 novembre 2022 relatif à la valeur du point au 1 ^{er} mars 2023.....	42
IDCC 2332 Architecture-entreprises (Franche-Comté) : accord du 8 novembre 2022 relatif à la valeur du point au 1 ^{er} mars 2023.....	44

IDCC 2332 Architecture-entreprises (Centre) : accord du 8 novembre 2022 relatif à la valeur du point au 1 ^{er} mars 2023.....	46
IDCC 2332 Architecture-entreprises (Bourgogne) : accord du 21 novembre 2022 relatif à la valeur du point au 1 ^{er} mars 2023	48
IDCC 2332 Architecture-entreprises (Alsace) : accord du 23 novembre 2022 relatif à la valeur du point au 1 ^{er} mars 2023.....	50
IDCC 2332 Architecture-entreprises (Basse-Normandie) : accord du 28 novembre 2022 relatif à la valeur du point au 1 ^{er} mars 2023.....	52
IDCC 2609 Bâtiment (Grand Est) : accord du 20 janvier 2023 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} mars 2023.....	54
IDCC 3016 Ateliers-chantiers-insertion : avenant n° 32 du 18 avril 2023 relatif au régime conventionnel de prévoyance	56
IDCC 3241 Télédiffusion : accord du 24 avril 2023 relatif à la mise en place de la participation	64

Accord(s) professionnel(s)

Retraite complémentaire AGIRC-ARRCO (ANI) : avenant n° 15 du 16 mars 2023 à l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif au régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire	78
--	----

Convention collective départementale

IDCC : 829 | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES ET CONNEXES**
(Vaucluse)

(20 janvier 1976)

(Étendue par arrêté du 5 juin 1981,
Journal officiel du 13 juin 1981)

Adhésion par lettre du 4 mai 2023
de UIMM Alpes-Méditerranée à la convention collective

NOR : ASET2350535M

IDCC : 829

UIMM Alpes-Méditerranée,
Tour Méditerranée,
65, avenue Jules-Cantini,
13298 Marseille Cedex 20.

Marseille, le 4 mai 2023.

Madame, Monsieur,

Nous vous informons que par courriers RAR du 11 avril 2023, l'UIMM Alpes-Méditerranée a notifié aux organisations syndicales signataires de la convention collective des industries métallurgiques et industries connexes du département du Vaucluse du 1^{er} janvier 1976 modifiée (n° IDCC 0829), son adhésion à ladite convention dans le cadre d'une fusion absorption en cours de l'UIMM Vaucluse par l'UIMM Alpes-Méditerranée, à effet au 1^{er} janvier 2023.

Vous trouverez ci-joint copies de ces courriers de notification d'adhésion pour dépôt conformément aux dispositions légales, réglementaires applicables. (+ 1 copie en version électronique), ainsi que les justificatifs de présentation de ces courriers RAR.

Nous vous remercions de bien vouloir procéder à l'enregistrement de cette adhésion.

Vous en souhaitant bonne réception, nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos sentiments distingués.

Le délégué général.

Brochure n° 3004 | Convention collective nationale

IDCC : **1408** | **NÉGOCE ET DISTRIBUTION DE COMBUSTIBLES SOLIDES, LIQUIDES, GAZEUX ET PRODUITS PÉTROLIERS**

Accord du 4 avril 2023

relatif à la revalorisation des salaires minima conventionnels pour l'année 2023

NOR : ASET2350547M

IDCC : 1408

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

AIP ;

FFPI ;

FF3C,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

FCE CFDT ;

FEETS FO ;

CAT ;

CFE-CGC pétrole,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche du « Négoce et distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers » (IDCC 1408) ont conclu un accord relatif à la revalorisation des salaires minima conventionnels le 4 avril 2023.

Le montant du Smic revalorisé au 1^{er} janvier 2023 a impacté la grille en vigueur depuis le 1^{er} octobre 2022 : ainsi, les 4 premiers coefficients se sont avérés inférieurs au Smic alors applicable.

Les partenaires sociaux ont donc décidé de procéder à une revalorisation permettant de porter les premiers coefficients à un niveau sensiblement supérieur au montant du Smic en vigueur.

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les parties signataires conviennent donc des dispositions suivantes :

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord portant revalorisation des salaires minima conventionnels s'applique à toutes les entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale du « Négoce et distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers » du 20 décembre 1985 (IDCC 1408).

Article 2 | Stipulations propres aux entreprises de moins de 50 salariés

Conformément à la réglementation en vigueur, les parties signataires ont envisagé le cas des entreprises de moins de 50 salariés dans la branche, mais n'ont pas prévu de stipulations spécifiques pour ces entreprises dans la mesure où cet accord a vocation à s'appliquer dans toutes les entreprises de la branche sans aucune condition d'effectif.

Article 3 | Revalorisation des minima

Conformément aux dispositions légales en vigueur, et conformément aux dispositions de la convention collective nationale des entreprises du « Négoce et de distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers » du 20 décembre 1985, les organisations patronales et syndicales de salariés conviennent de ce qui suit quant à la grille des salaires minima conventionnels :

En CPPNI le 4 avril 2023, une revalorisation sur l'ensemble des coefficients de la grille a été actée et s'applique de la manière suivante :

■ Pour les coefficients de 200 à 230 : + 4,5 % auxquels un forfait en euros est ajouté après application de la revalorisation ; ce forfait est fixé à :

- + 10 € pour le coefficient 200 portant le taux de revalorisation à 5,1 % ;
- + 15 € pour le coefficient 210 portant le taux de revalorisation à 5,4 % ;
- + 20 € pour le coefficient 220 portant le taux de revalorisation à 5,7 % ;
- + 30 € pour le coefficient 230 portant le taux de revalorisation à 6,3 %.

Ces montants forfaitaires en euros sont compris dans les valeurs applicables telles que rapportées dans le tableau figurant en annexe.

■ Pour les coefficients de 240 à 460 : + 3,5 %.

Les nouvelles valeurs des salaires minima et des primes d'ancienneté conventionnels figurent ainsi dans le tableau de synthèse en annexe.

Article 4 | Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et égalité professionnelle

Concernant la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, le présent accord confirme les dispositions mentionnées dans les précédents accords relatifs aux salaires :

Ainsi, la branche du « Négoce et distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers » rappelle aux entreprises qu'il est impératif :

- d'analyser les salaires effectifs notamment par classification et par sexe, en moyenne et en répartition ;

- de mesurer les écarts éventuels par rapport à l’objectif d’égalité salariale entre les femmes et les hommes, en prenant notamment en compte l’âge de chaque salarié et son ancienneté dans sa classification ;
- de définir et de mettre en œuvre, dans le cadre des négociations salariales d’entreprise, les mesures permettant de maintenir l’égalité salariale entre les femmes et les hommes, ou, le cas échéant, de supprimer les écarts de rémunérations qui viendraient à être constatés entre les femmes et les hommes ;
- et pour les entreprises concernées, de publier sur leurs sites internet leur index de l’égalité professionnelle.

Un diagnostic de la situation comparée des femmes et des hommes a été établi en 2022 grâce à une étude confiée à l’OCPO EP, via la CPNE de la branche ; cette étude va permettre de définir et de programmer des mesures de suppression des écarts éventuellement constatés.

Les partenaires sociaux réitèrent donc par le présent accord la nécessité de l’actualisation de son accord du 6 juin 2012 relatif à l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 5 | Entrée en vigueur

Les parties conviennent que la mise en œuvre de cet accord doit intervenir à compter du 1^{er} mai 2023 pour les entreprises adhérentes aux organisations signataires, et au plus tard à compter de la date d’extension de l’accord au sein des autres entreprises de la branche.

Article 6 | Clause de rendez-vous

Les parties signataires conviennent de se revoir le mercredi 4 octobre 2023 dans le cadre d’une CPPNI pour faire un point sur l’inflation et son impact sur la grille des minima conventionnels.

Article 7 | Dispositions générales

Formalités

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le présent accord fera l’objet des formalités de notification, de dépôt et d’extension, auprès des organisations représentatives, des services du ministre chargé du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud’hommes.

Révision

En application de l’article L. 2261-7 du code du travail, sont seuls habilités à engager la procédure de révision de cet accord :

- jusqu’à la fin du cycle électoral au cours duquel l’accord est conclu :
 - une ou plusieurs organisations syndicales représentatives et signataires ou adhérentes du présent accord ;
 - une ou plusieurs organisations patronales signataires ou adhérentes et représentatives dans le cadre de l’extension ;
- à l’issue du cycle électoral au cours duquel l’accord est conclu :
 - une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans le champ d’application ;
 - une ou plusieurs organisations professionnelles d’employeurs de la branche et représentatives dans le cadre de l’extension.

Fait à Paris, le 4 avril 2023.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Salaires minima conventionnels et primes d'ancienneté applicables au 1^{er} mai 2023

(En euros.)

Coefficient	Valeurs applicables au 1 ^{er} mai 2023	Cumul annuel	Primes d'ancienneté								
			3 ans 3 %	6 ans 6 %	9 ans 9 %	10 ans 10 %	11 ans 11 %	12 ans 12 %	13 ans 13 %	14 ans 14 %	15 ans 15 %
200	1 780,20	21 242,38	53,41	106,81	160,22	178,02	195,82	213,62	231,43	249,23	267,03
210	1 786,21	21 254,55	53,59	107,17	160,76	178,62	196,48	214,35	232,21	250,07	267,93
220	1 795,27	21 303,20	53,86	107,72	161,57	179,53	197,48	215,43	233,38	251,34	269,29
230	1 809,32	21 351,86	54,28	108,56	162,84	180,93	199,03	217,12	235,21	253,31	271,40
240	1 837,20	22 046,37	55,12	110,23	165,35	183,72	202,09	220,46	238,84	257,21	275,58
250	1 912,11	22 945,33	57,36	114,73	172,09	191,21	210,33	229,45	248,57	267,70	286,82
300	2 061,92	24 743,00	61,86	123,71	185,57	206,19	226,81	247,43	268,05	288,67	309,29
310	2 361,55	28 338,59	70,85	141,69	212,54	236,15	259,77	283,39	307,00	330,62	354,23
320	2 661,17	31 934,06	79,84	159,67	239,51	266,12	292,73	319,34	345,95	372,56	399,18

Coefficient	Valeurs applicables au 1 ^{er} mai 2023	Cumul annuel	Primes d'ancienneté								
			3 ans 3 %	6 ans 6 %	9 ans 9 %	10 ans 10 %	11 ans 11 %	12 ans 12 %	13 ans 13 %	14 ans 14 %	15 ans 15 %
400	2 736,08	32 833,02									
410	3 035,72	36 428,61									
420	3 634,97	43 619,66									
430	4 234,23	50 810,72									
440	4 983,30	59 799,57									
450	5 882,19	70 586,34									
460	7 230,51	86 766,12									

Convention collective départementale

IDCC : **1572 | MÉTALLURGIE**
(Charente)

(12 décembre 1989)

(Bulletin officiel n° 1990-6 bis)

(Étendue par arrêté du 29 octobre 1990,

Journal officiel du 1^{er} novembre 1990)

Accord du 24 février 2023
relatif aux salaires pour l'année 2023

NOR : ASET2350545M

IDCC : 1572

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

UIMM Charente,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT métallurgie ;

FO métaux ;

CFE-CGC métallurgie ;

UNSA métallurgie Charente,

d'autre part,

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche de la métallurgie Charente se sont réunis le 18 novembre 2022 et le 24 février 2023 pour partager une analyse de la situation économique et sociale, et négocier, pour 2023, la réévaluation du barème des taux effectifs garantis (TEG) et des salaires minima conventionnels.

En outre, compte-tenu de la situation inflationniste actuelle les parties ont convenu de se revoir en cas de hausse automatique du Smic, afin de mettre en cohérence la totalité de la grille négociée.

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

Taux effectifs garantis

Les taux effectifs garantis annuels tels que définis par le précédent accord signé le 9 mai 2022 (étendu par arrêté du 11 août 2022, publié au JO le 23 août 2022), sont fixés pour la période allant du 1^{er} janvier 2023 au 31 décembre 2023 comme suit et seront adaptés à l'horaire collectif en vigueur dans l'entreprise ou à celui du salarié concerné.

(En euros.)

Coefficients	TEG annuel 2023 151,67 heures
140	20 538
145	20 551
155	20 570
170	20 623
180	20 644
190	20 669
215	20 983
225	21 572
240	22 398
255	23 645
270	24 516
285	25 848
305	27 645
335	29 244
365	32 211
395	33 949

Valeur du point : 5,50 €.

Salaires minima conventionnels

Ces salaires minima conventionnels déterminés à partir d'une valeur de point multipliée par le coefficient du salarié servent de base de calcul aux primes d'ancienneté prévues par l'article 19 de la convention collective de la Charente.

À compter de la date d'extension du présent accord, la valeur du point est fixée à 5,50 euros (pour 151,67 heures) cette valeur étant portée en application de l'avenant du 14 octobre 1983 (cf. page 74 de la convention collective départementale) à :

- 5,78 € pour le personnel ouvrier ;
- 5,89 € pour la maîtrise d'atelier.

Le présent accord constitue un avenant à la convention collective de la métallurgie de la Charente signée le 12 décembre 1989 dont l'extension a été rendue effective par un arrêté en date du 29 octobre 1990, paru au *Journal officiel* du 1^{er} novembre 1990.

Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés dispositions finales

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

Formalités de dépôt

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

Fait à Angoulême, le 24 février 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : **1596** | **OUVRIERS**
(Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)

Accord du 20 janvier 2023

relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2023
(Grand Est)

NOR : ASET2350540M

IDCC : 1596

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

Est SCOP BTP ;

FFB Grand Est ;

CAPEB Grand Est,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FG FO construction ;

URCB CFDT Grand Est ;

UNSA Grand Est,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application de l'article 12.8 de la convention collective nationale des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés) du 8 octobre 1990, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies en date du 20 janvier 2023 à Niederhausbergen pour déterminer les indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment de la région Grand Est, nouvelle grande région issue le 1^{er} janvier 2016 de la fusion administrative de l'Alsace, Champagne-Ardenne et Lorraine.

Article 2

Les parties signataires du présent accord ont fixé le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans les tableaux ci-après.

(En euros.)

Zone	Indemnité de transport		
	Alsace	Lorraine	Champagne Ardenne
1 (0 à 10 km)	2,50	2,50	2,50
2 (10 à 20 km)	3,34	4,70	4,45
3 (20 à 30 km)	4,55	7,59	7,09
4 (30 à 40 km)	6,24	11,44	9,13
5 (40 à 50 km)	7,58	13,34	11,44

(En euros.)

Zone	Indemnité de trajet		
	Alsace	Lorraine	Champagne Ardenne
1 (0 à 10 km)	1,88	1,88	1,88
2 (10 à 20 km)	2,96	2,88	3,14
3 (20 à 30 km)	4,03	4,27	4,53
4 (30 à 40 km)	5,52	5,73	5,66
5 (40 à 50 km)	6,69	7,21	8,23

(En euros.)

Zone	Indemnité de repas
	Grand Est
Montant journalier	11,00

Article 3

Compte tenu de la structure des entreprises du bâtiment comportant d'une part, les entreprises occupant jusqu'à dix salariés (visées par le décret du 1^{er} mars 1962) et d'autre part, les entreprises occupant plus de dix salariés (non visées par le décret du 1^{er} mars 1962) et de la volonté des parties signataires de maintenir une homogénéité en matière d'indemnités de petits déplacements au bénéfice de l'ensemble des ouvriers concernés par les conventions collectives susvisées, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 4

Cet accord entrera en vigueur le 1^{er} mars 2023. Toutefois, les parties prenantes signataires conviennent de se rencontrer le 12 juin 2023, afin d'examiner ensemble l'évolution de la situation économique.

Article 5

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministère chargé du travail ainsi qu'au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.

Article 6

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord par voie d'arrêté ministériel afin que l'ensemble des ouvriers du bâtiment de la région Grand Est puisse bénéficier des dispositions de ce texte.

Fait à Niederhausbergen, le 20 janvier 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : **1596** | **OUVRIERS**
(Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)

Accord du 20 janvier 2023
relatif aux salaires minima au 1^{er} mars 2023
(Grand Est)

NOR : ASET2350542M

IDCC 1596

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

Est SCOP BTP ;

FFB Grand Est ;

CAPEB Grand Est,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FG FO construction ;

URCB CFDT Grand Est ;

UNSA Grand Est,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application de l'article 12.8 de la convention collective nationale des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés) du 8 octobre 1990, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies en date du 20 janvier 2023 à Niederhausbergen pour déterminer les salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Grand Est, nouvelle grande région issue le 1^{er} janvier 2016 de la fusion administrative de l'Alsace, Champagne-Ardenne et Lorraine.

Article 2

Pour garantir une rémunération conventionnelle effective et hiérarchisée aux ouvriers des entreprises du bâtiment occupant jusqu'à 10 salariés dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine sur la région Grand Est, les parties signataires du présent avenant ont fixé le barème des salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans le tableau ci-après en prenant en compte notamment l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

(En euros.)

Catégorie professionnelle	Coefficient	Salaire mensuel minimal pour 35 heures
		Grand Est
Niveau I		
Ouvriers d'exécution :		
– position 1	150	1 710,28
– position 2	170	1 769,85
Niveau II		
Ouvriers professionnels	185	1 800,24
Niveau III		
Compagnon professionnel :		
– position 1	210	1 994,79
– position 2	230	2 129,03
Niveau IV		
Maître ouvrier ou chef d'équipe :		
– position 1	250	2 283,92
– position 2	270	2 459,02

Article 3

Compte tenu de la structure des entreprises du bâtiment comportant d'une part, les entreprises occupant jusqu'à dix salariés (visées par le décret du 1^{er} mars 1962) et d'autre part, les entreprises occupant plus de dix salariés (non visées par le décret du 1^{er} mars 1962) et de la volonté des parties signataires de maintenir une homogénéité en matière de salaires minimaux au bénéfice de l'ensemble des ouvriers concernés par les conventions collectives susvisées, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 4

Cet accord entrera en vigueur le 1^{er} mars 2023. Toutefois, les parties prenantes signataires conviennent de se rencontrer le 12 juin 2023, afin d'examiner ensemble l'évolution de la situation économique.

Article 5

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministère chargé du travail ainsi qu'au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.

Article 6

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord par voie d'arrêté ministériel afin que l'ensemble des ouvriers du bâtiment de la région Grand Est puisse bénéficier des dispositions de ce texte.

Fait à Niederhausbergen, le 20 janvier 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3258 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 1597 | OUVRIERS
(Entreprises occupant plus de 10 salariés)

Accord du 20 janvier 2023
relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2023
(Grand Est)

NOR : ASET2350539M

IDCC : 1597

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

Est SCOP BTP ;

FFB Grand Est ;

CAPEB Grand Est,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FG FO construction ;

URCB CFDT Grand Est,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application de l'article 12.8 de la convention collective nationale des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (c'est-à-dire occupant plus de 10 salariés) du 8 octobre 1990, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies en date du 20 janvier 2023 à Niederhausbergen pour déterminer les indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment de la région Grand Est, nouvelle grande région issue le 1^{er} janvier 2016 de la fusion administrative de l'Alsace, Champagne-Ardenne et Lorraine.

Article 2

Les parties signataires du présent accord ont fixé le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans les tableaux ci-après.

(En euros.)

Zone	Indemnité de transport		
	Alsace	Lorraine	Champagne Ardenne
1 (0 à 10 km)	2,50	2,50	2,50
2 (10 à 20 km)	3,34	4,70	4,45
3 (20 à 30 km)	4,55	7,59	7,09
4 (30 à 40 km)	6,24	11,44	9,13
5 (40 à 50 km)	7,58	13,34	11,44

(En euros.)

Zone	Indemnité de trajet		
	Alsace	Lorraine	Champagne Ardenne
1 (0 à 10 km)	1,88	1,88	1,88
2 (10 à 20 km)	2,96	2,88	3,14
3 (20 à 30 km)	4,03	4,27	4,53
4 (30 à 40 km)	5,52	5,73	5,66
5 (40 à 50 km)	6,69	7,21	8,23

(En euros.)

Zone	Indemnité de repas
	Grand Est
Montant journalier	11,00

Article 3

Compte tenu de la structure des entreprises du bâtiment comportant d'une part, les entreprises occupant jusqu'à dix salariés (visées par le décret du 1^{er} mars 1962) et d'autre part, les entreprises occupant plus de dix salariés (non visées par le décret du 1^{er} mars 1962) et de la volonté des parties signataires de maintenir une homogénéité en matière d'indemnités de petits déplacements au bénéfice de l'ensemble des ouvriers concernés par les conventions collectives susvisées, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 4

Cet accord entrera en vigueur le 1^{er} mars 2023. Toutefois, les parties prenantes signataires conviennent de se rencontrer le 12 juin 2023, afin d'examiner ensemble l'évolution de la situation économique.

Article 5

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministère chargé du travail ainsi qu'au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.

Article 6

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord par voie d'arrêté ministériel afin que l'ensemble des ouvriers du bâtiment de la région Grand Est puisse bénéficier des dispositions de ce texte.

Fait à Niederhausbergen, le 20 janvier 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3258 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : **1597** | **OUVRIERS**
(Entreprises occupant plus de 10 salariés)

Accord du 20 janvier 2023
relatif aux salaires minima au 1^{er} mars 2023
(Grand Est)

NOR : ASET2350541M

IDCC 1597

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

Est SCOP BTP ;

FFB Grand Est ;

CAPEB Grand Est,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FG FO construction ;

URCB CFDT Grand Est,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application de l'article 12.8 de la convention collective nationale des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (c'est-à-dire occupant plus de 10 salariés) du 8 octobre 1990, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies en date du 20 janvier 2023 à Niederhausbergen pour déterminer les salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Grand Est, nouvelle grande région issue le 1^{er} janvier 2016 de la fusion administrative de l'Alsace, Champagne-Ardenne et Lorraine.

Article 2

Pour garantir une rémunération conventionnelle effective et hiérarchisée aux ouvriers des entreprises du bâtiment occupant plus de 10 salariés dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures

par semaine sur la région Grand Est, les parties signataires du présent avenant ont fixé le barème des salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans le tableau ci-après en prenant en compte notamment l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

(En euros.)

Catégorie professionnelle	Coefficient	Salaire mensuel minimal pour 35 heures
		Grand Est
Niveau I		
Ouvriers d'exécution :		
– position 1	150	1 710,28
– position 2	170	1 769,85
Niveau II		
Ouvriers professionnels	185	1 800,24
Niveau III		
Compagnon professionnel :		
– position 1	210	1 994,79
– position 2	230	2 129,03
Niveau IV		
Maître ouvrier ou chef d'équipe :		
– position 1	250	2 283,92
– position 2	270	2 459,02

Article 3

Compte tenu de la structure des entreprises du bâtiment comportant d'une part, les entreprises occupant jusqu'à dix salariés (visées par le décret du 1^{er} mars 1962) et d'autre part, les entreprises occupant plus de dix salariés (non visées par le décret du 1^{er} mars 1962) et de la volonté des parties signataires de maintenir une homogénéité en matière de salaires minimaux au bénéfice de l'ensemble des ouvriers concernés par les conventions collectives susvisées, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 4

Cet accord entrera en vigueur le 1^{er} mars 2023. Toutefois, les parties prenantes signataires conviennent de se rencontrer le 12 juin 2023, afin d'examiner ensemble l'évolution de la situation économique.

Article 5

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministère chargé du travail ainsi qu'au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.

Article 6

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord par voie d'arrêté ministériel afin que l'ensemble des ouvriers du bâtiment de la région Grand Est puisse bénéficier des dispositions de ce texte.

Fait à Niederhausbergen, le 20 janvier 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3232 | Convention collective nationale

IDCC : 1606 | **BRICOLAGE**
(Vente au détail en libre-service)

Accord du 11 avril 2023
relatif aux salaires minima conventionnels

NOR : ASET2350544M

IDCC : 1606

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

FMB,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFTD,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale du bricolage défini à l'article 1^{er} de ladite convention.

Article 2 | Objet

Le présent accord a pour objet de fixer les salaires minimaux applicables aux salariés des entreprises relevant du champ d'application et de définir les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées.

Article 3 | Grille des salaires minimaux

Les salaires contenus dans cette grille sont des salaires bruts établis sur la base d'une durée du travail de 35 heures hebdomadaires. Ils seront réduits proportionnellement pour les durées de travail inférieures. Il en sera de même pour toute suspension du contrat de travail ayant entraîné le non-paiement du salaire.

(Voir page suivante.)

Employés

Niveau	Degré	Coefficient	Salaire mensuel minimum hiérarchique conventionnel
1	B	120	1 710 €
2	C	140	1 725 €
	D	150	1 735 €
	E	160	1 750 €
3	F	190	1 785 €
	G	200	1 852 €

Agents de maîtrise

Niveau	Degré	Coefficient	Salaire mensuel minimum hiérarchique conventionnel
4	H	220	1 952 €
	I	250	2 035 €
	J	280	2 150 €

Cadres

Niveau	Degré	Coefficient	Salaire mensuel minimum hiérarchique conventionnel, par l'application d'une garantie mensuelle de 8,25 %	Salaire annuel minimum hiérarchique conventionnel
5	K	320	2 727 €	33 049 €
	L	400	2 859 €	34 659 €
	M	500	3 194 €	38 720 €
	N	600	3 442 €	41 720 €

Article 4 | *Salaire mensuel minimum hiérarchique conventionnel des cadres*

Par accord de branche du 7 décembre 2021, le salaire minimum hiérarchique conventionnel des cadres a été modifié. Il était notamment prévu qu'au 1^{er} mars 2023, le salaire mensuel minimum hiérarchique conventionnel représente 8,2 % du salaire annuel minimum hiérarchique.

Par accord de branche du 12 octobre 2022, la mise en œuvre de cette disposition a été anticipée au 1^{er} novembre 2022.

Les parties au présent accord conviennent d'une nouvelle étape intermédiaire dans la modification du salaire mensuel des cadres, avec une application au 1^{er} mai 2023 d'un salaire mensuel minimum hiérarchique représentant 8,25 % du salaire annuel.

Les autres dispositions prévues à l'article 4 de l'accord de branche du 7 décembre 2021 demeurent inchangées.

Article 5 | *Objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*

Les parties au présent accord ont examiné précédemment les salaires moyens des hommes et des femmes par coefficients, à l'aide du rapport de branche 2022 sur les dernières données disponibles (2021) établi par l'observatoire de la branche.

Les parties au présent accord entendent rappeler l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, et plus particulièrement à celui d'égalité des rémunérations.

Les parties rappellent également aux entreprises soumises à l'obligation annuelle de négocier que les différences de rémunération et de déroulement de carrière entre les hommes et les femmes, si elles existent, doivent être supprimées, cela conformément aux dispositions de l'article L. 2242-1-2° du code du travail.

Article 6 | *Durée, date d'application, dénonciation et révision de l'accord*

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, s'applique à partir du 1^{er} mai 2023, date à laquelle il se substitue au précédent accord de salaire conclu le 12 octobre 2022.

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions légales prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Chaque partie légalement habilitée à engager la procédure de révision et introduisant une demande devra l'accompagner d'un projet sur les points à réviser. Les discussions devront s'engager dans les 30 jours suivant la date de la demande de révision.

Article 7 | *Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés*

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord conviennent qu'il n'y a pas lieu de prévoir, concernant les salaires minima conventionnels, de modalités spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. En conséquence, les dispositions du présent accord s'appliquent indifféremment à l'ensemble des entreprises quel que soit leur effectif.

Article 8 | *Publicité et extension*

Le présent accord sera déposé à la direction générale du travail en un exemplaire original signé des parties, et en un exemplaire sur support électronique. Un exemplaire sera remis au greffe du conseil de prud'hommes de Paris. Il sera communiqué à la base de données nationale en application de l'article L. 2231-5-1 du code du travail.

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, la FMB étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 11 avril 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3102 | Convention collective nationale

IDCC : 1747 | **ACTIVITÉS INDUSTRIELLES DE BOULANGERIE
ET PÂTISSERIE**

Avenant n° 35 du 12 avril 2023

relatif aux salaires minima conventionnels au 1^{er} avril 2023

NOR : ASET2350558M

IDCC : 1747

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

FEB,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant est applicable à toutes les entreprises, y compris celles de moins de 50 salariés, relevant de la convention collective des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie et appartenant à ce seul secteur d'activité.

Par exception, les entreprises relevant du secteur d'activité des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (IDCC 2075) ne sont pas visées par le présent avenant.

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

Article 1^{er} | Revalorisation des salaires minima conventionnels au 1^{er} avril 2023

À compter du 1^{er} avril 2023, les salaires minima conventionnels mensuels, des catégories ouvriers/employés, techniciens agents de maîtrise et cadres, sont revalorisés.

En conséquence, au 1^{er} avril 2023, la grille des salaires minimaux mensuels applicables, pour un travail effectif correspondant à la durée conventionnelle du travail en vigueur au jour de la

signature, soit 151,67 heures par mois ou 218 jours par an, s'établit comme suit pour les différentes catégories et degrés :

Catégories	Degrés	Salaires minima conventionnels
O/E	OE1	1 712,68 €
	OE2	1 726,08 €
	OE3	1 739,86 €
	OE4	1 771,29 €
	OE5	1 814,95 €
	OE6	1 882,54 €
	OE7	1 964,44 €
TAM	TA1	2 085,42 €
	TA2	2 219,98 €
	TA3	2 412,33 €
	TA4	2 578,01 €
	TA5	2 743,67 €
Cadres	CA1	2 914,93 €
	CA2	3 287,42 €
	CA3	3 820,03 €
	CA4	4 353,74 €
	CA5	4 909,71 €

Article 2 | *Égalité salariale entre les hommes et les femmes*

Les parties rappellent l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, et plus particulièrement celui d'égalité des rémunérations.

Article 3 | *Clause de revoyure*

Les partenaires sociaux prennent l'engagement de négocier une nouvelle grille des salaires minima dès la prochaine augmentation du Smic, conformément au calendrier 2023 des négociations de la branche.

Article 4 | *Dépôt et extension*

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

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 12 avril 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3287 | Convention collective nationale

IDCC : 1947 | **NÉGOCE DE BOIS D'ŒUVRE ET PRODUITS DÉRIVÉS**

Brochure n° 3154 | Convention collective nationale

IDCC : 3216 | **NÉGOCE DES MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION**

Accord du 23 février 2023
relatif à la prévoyance

NOR : ASET2350549M

IDCC : 1947, 3216

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

FDMC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

CFDT FNCB ;

CGT FNSCBA ;

FG FO construction ;

CFE-CGC BTP SICMA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Vu l'article 1.28 de la convention collective des salariés du négoce des matériaux de construction du 8 décembre 2015 (IDCC 3216).

Soucieux de fournir à l'ensemble des salariés de la branche une couverture prévoyance, les partenaires sociaux ont convenu de :

- renforcer la protection sociale de l'ensemble de ses salariés en instituant au niveau de la branche des garanties collectives de prévoyance ;
- rendre la branche attractive en matière de protection sociale complémentaire, à l'égard des actuels et futurs collaborateurs ;

- ne pas remettre en cause les régimes préexistants dans les entreprises, qui pourront continuer à assurer le pilotage de leur régime, dès lors qu’il sera conforme au présent texte. Les entreprises entrant le champ d’application du présent accord pourront, si elles le souhaitent, en adapter ses dispositions, dans les conditions prévues à l’article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, à condition d’assurer des garanties globalement au moins équivalentes.

Pour ce faire, les partenaires sociaux entendent rendre obligatoire la mise en place de garanties collectives de prévoyance au niveau de l’ensemble des entreprises de la branche, sans recommandation d’un organisme assureur.

Article 1^{er} | Champ d’application

En vertu de l’article 2 alinéa 4 de l’accord du 14 janvier 2022 relatif au processus de remplacement des stipulations de la CCN du négoce de bois par la CCN du négoce des matériaux de construction, le présent texte s’applique à l’ensemble des entreprises et salariés relevant de la convention collective du négoce des matériaux de construction du 8 décembre 2015 (IDCC 3216) et de la convention collective du négoce de bois d’œuvres et produits dérivés (IDCC 1947).

Article 2 | Création du titre XVIII de la CCN « Prévoyance obligatoire de branche »

2.1. Bénéficiaires

L’obligation de mise en place de garanties collectives de prévoyance concerne l’ensemble des salariés des entreprises entrant dans le champ d’application visé ci-dessus de l’accord, sans condition d’ancienneté.

2.2. Risques couverts

Les entreprises doivent mettre en place des garanties collectives de prévoyance couvrant les risques suivants :

- décès ;
- invalidité ;
- incapacité.

La couverture du risque décès pourra prendre la forme de prestations de capital et/ou d’une rente de conjoint et/ou d’une rente éducation, versé en cas de décès.

2.3. Obligations de mise en œuvre des entreprises

Cotisations minimales

Le niveau minimal des cotisations destinées au financement des garanties collectives instituées s’élève, pour l’ensemble des bénéficiaires, à un montant d’au moins 0,8 % de la rémunération prise en compte pour le calcul des cotisations de sécurité sociale dans la limite de quatre fois le plafond de la sécurité sociale.

La prise en charge de la cotisation, ci-dessus visée, par l’employeur, est au minimum fixée à 0,48 % de la rémunération prise en compte pour le calcul des cotisations de sécurité sociale dans la limite de quatre fois le plafond de la sécurité sociale.

Les entreprises peuvent, en application de l’article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, améliorer la part de financement incombant à l’employeur.

Garanties minimales

Les parties définissent, en annexe, un « panier de garanties ».

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations de ce « panier de garanties » est le salaire brut, soumis à cotisations sociales dans la limite de quatre fois le plafond, des 12 derniers mois.

Les entreprises sont tenues de mettre en place des garanties collectives conformes audit panier.

Ainsi, par risque, elles devront proposer des garanties globalement au moins aussi favorables que celles du panier de garanties détaillé en annexe, et non dans le cadre d'une appréciation ligne à ligne des garanties.

S'agissant des cadres, le présent texte ne remet pas en cause les obligations définies, en matière de prévoyance, par l'ANI du 17 novembre 2017 relatives aux 1,50 % TA.

Article 3 | Effet de la suspension du contrat de travail sur les garanties

Dans les cas de suspension du contrat de travail donnant lieu à une indemnisation sous la forme d'un maintien total ou partiel de rémunération par l'employeur, du versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers (maladie, maternité, etc.), ou d'un revenu de remplacement versé par l'employeur (ex : activité partielle, congé de reclassement, congé de mobilité), le bénéfice des garanties de « prévoyance » est maintenu au profit des salariés. L'employeur précomptera, à ce titre, des cotisations calculées dans les mêmes conditions que pour les autres salariés (sauf s'il est prévu un maintien des garanties à titre gratuit).

Dans les autres cas de suspension du contrat de travail, le bénéfice des garanties de prévoyance sera suspendu.

Les entreprises pourront, dans les conditions de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, aménager les règles ci-dessus dans les conditions prévues par l'instruction interministérielle n° DSS/3C/5B/2021/127 du 17 juin 2021.

Article 4 | Portabilité des garanties de la couverture complémentaire « incapacité-invalidité-décès »

En application de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, en cas de cessation du contrat de travail, sauf faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, les anciens salariés bénéficient du maintien temporaire des garanties prévoyance « décès, invalidité, incapacité » en vigueur dans l'entreprise.

Les droits à la couverture prévoyance sont maintenus pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail, appréciée en mois, dans la limite de 12 mois.

L'employeur signalera le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informera l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail du salarié.

Article 5 | Date d'application et période d'adaptation

Le présent accord prend effet à compter du 1^{er} octobre 2023, ou à sa date d'extension si celle-ci est postérieure.

En outre, les partenaires sociaux conviennent que les entreprises qui disposent d'un régime de prévoyance à la date d'effet prévu ci-dessus disposeront d'une période d'adaptation s'achevant au 31 décembre 2023 pour se mettre en conformité lorsque cela sera nécessaire.

Article 6 | Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

L'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés se justifie par l'équilibre global et général du présent texte qui a vocation à s'appliquer aux entreprises, quelle que soit leur taille, et aux salariés de la branche.

Article 7 | Dispositions finales

Durée, suivi et extension

Le présent accord s'applique pour une durée indéterminée. Sa mise en œuvre sera suivie par la CPPNI qui se réunira, au moins une fois par an.

Les parties signataires s'engagent, dans le cadre des articles L. 2261-24 et suivants du code du travail, à déposer le texte pour extension.

Dénonciation et révision

Le présent texte pourra être dénoncé par l'une des parties signataires ou y ayant adhéré dans les conditions prévues par le code du travail. Cette dénonciation est portée à la connaissance des autres parties signataires ou ayant adhéré, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Il pourra également être révisé dans les conditions visées à l'article L. 2261-7 du code du travail.

Adhésion

Toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou associations d'employeurs ou employeurs pris individuellement peuvent adhérer au présent accord.

Cette adhésion devra être notifiée à toutes les organisations syndicales représentatives de la branche et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Article 8 | Force obligatoire

En application des articles L. 2253-1 et L. 2253-2 du code du travail, les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement ou de groupe de la branche du négoce des matériaux de construction ne pourront déroger aux dispositions du présent texte sauf clauses de garanties au moins équivalentes pour les salariés.

Fait à Paris, le 23 février 2023.

(Suivent les signatures.)

Annexe Panier de garanties (article 2.3)

	Garantie de prévoyance ^[1]
Décès	
Capital décès de base quel que soit la situation de famille	100 % du salaire de référence
Rente éducation par enfant à charge	
Jusqu'à 11 ans	5 % du salaire de référence
Entre 11 et 18 ans	7,5 % du salaire de référence
Plus de 18 ans et jusqu'à 26 ans si poursuite d'étude	10 % du salaire de référence
Incapacité	
Franchise	90 jours continus
Indemnisation	60 % du salaire de référence (sous déduction IJSS)
Invalidité	
1 ^{re} catégorie	36 % du salaire de référence (sous déduction de la pension SS)
2 ^e catégorie	60 % du salaire de référence (sous déduction de la pension SS)
3 ^e catégorie	60 % du salaire de référence (sous déduction de la pension SS)
[1] Des cas d'exclusions peuvent être prévus pour les garanties « décès, incapacité et invalidité » dans les contrats souscrits par les entreprises, sans remettre en cause la conformité de ces derniers au présent accord.	

Accord du 14 février 2022

relatif à la valeur du point au 1^{er} janvier 2022
(Basse-Normandie)

NOR : ASET2350550M

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 ;

CGT FNSCBA ;

FESSAD UNSA ;

CFE-CGC BTP,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point est fixée à 8,37 € pour l'ensemble du territoire Basse-Normandie à compter du 1^{er} 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. 2232-10-1. 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 Caen, le 14 février 2022.

(Suivent les signatures.)

Accord du 19 mai 2022

relatif à la valeur du point au 1^{er} janvier 2022
(Haute-Normandie)

NOR : ASET2350536M

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 ;

FESSAD UNSA,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point est fixée à 8,37 € pour l'ensemble du territoire Haute-Normandie à compter du 1^{er} 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. 2232-10-1. 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 19 mai 2022.

(Suivent les signatures.)

Accord du 19 mai 2022

relatif à la valeur du point au 1^{er} janvier 2022
(Nord - Pas-de-Calais)

NOR : ASET2350551M

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 ;

FESSAD UNSA,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point est fixée à 8,27 € pour l'ensemble du territoire Nord - Pas-de-Calais à compter du 1^{er} 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. 2232-10-1. 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 19 mai 2022.

(Suivent les signatures.)

Accord du 6 novembre 2022
relatif à la valeur du point au 1^{er} mars 2023
(Aquitaine)

NOR : ASET2350554M

IDCC : 2332

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

UNSFA ;

Syndarch,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT SYNATPAU,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point est fixée à 8,83 € pour le territoire Aquitaine à compter du 1^{er} mars 2023, sur la base de la durée légale de travail effectif des salariés à temps complet fixée à 35 heures par semaine (cf. article L. 3121-27 du code du travail), pour l'ensemble des entreprises concernées par le champ d'application de la CCN des entreprises d'architecture (IDCC 2332), élargie en date du 28 juillet 2020.

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. 2232-10-1. 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.

Article 7

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension en urgence auprès du ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion, par le secrétariat du paritarisme.

Les parties signataires précisent qu'elles souhaitent l'application la plus rapide possible de cette procédure d'extension et, en conséquence, que le dispositif prévu par la circulaire Fillon relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises (*Journal officiel* du 24 mai 2011) ne soit pas appliqué (dérogation prévue par la circulaire elle-même).

Fait à Bordeaux, le 6 novembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Accord du 8 novembre 2022
relatif à la valeur du point au 1^{er} mars 2023
(Franche-Comté)

NOR : ASET2350537M

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 est convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point est fixée à 8,78 € pour le territoire Franche-Comté à compter du 1^{er} mars 2023, sur la base de la durée légale de travail effectif des salariés à temps complet fixée à 35 heures par semaine (cf. article L. 3121-27 du code du travail), pour l'ensemble des entreprises concernées par le champ d'application de la CCN des entreprises d'architecture (IDCC 2332), élargie en date du 28 juillet 2020.

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. 2232-10-1. 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.

Article 7

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension en urgence auprès du ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion, par le secrétariat du paritarisme.

Les parties signataires précisent qu'elles souhaitent l'application la plus rapide possible de cette procédure d'extension et, en conséquence, que le dispositif prévu par la circulaire Fillon relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises (*Journal officiel* du 24 mai 2011) ne soit pas appliqué (dérogation prévue par la circulaire elle-même).

Fait à Besançon, le 8 novembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Accord du 8 novembre 2022
relatif à la valeur du point au 1^{er} mars 2023
(Centre)

NOR : ASET2350556M

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 ;

FESSAD UNSA ;

CFE-CGC BTP,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point est fixée 8,67 € pour le territoire Centre à compter du 1^{er} mars 2023, sur la base de la durée légale de travail effectif des salariés à temps complet fixée à 35 heures par semaine (cf. article L. 3121-27 du code du travail), pour l'ensemble des entreprises concernées par le champ d'application de la CCN des entreprises d'architecture (IDCC 2332), élargie en date du 28 juillet 2020.

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. 2232-10-1. 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.

Article 7

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension en urgence auprès du ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion, par le secrétariat du paritarisme.

Les parties signataires précisent qu'elles souhaitent l'application la plus rapide possible de cette procédure d'extension et, en conséquence, que le dispositif prévu par la circulaire Fillon relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises (*Journal officiel* du 24 mai 2011) ne soit pas appliqué (dérogation prévue par la circulaire elle-même).

Fait à Orléans, le 8 novembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Accord du 21 novembre 2022
relatif à la valeur du point au 1^{er} mars 2023
(Bourgogne)

NOR : ASET2350555M

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 ;

CFE-CGC BTP,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point est fixée 8,77 € pour le territoire Bourgogne à compter du 1^{er} mars 2023, sur la base de la durée légale de travail effectif des salariés à temps complet fixée à 35 heures par semaine (cf. article L. 3121-27 du code du travail), pour l'ensemble des entreprises concernées par le champ d'application de la CCN des entreprises d'architecture (IDCC 2332), élargie en date du 28 juillet 2020.

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. 2232-10-1. 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.

Article 7

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension en urgence auprès du ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion, par le secrétariat du paritarisme.

Les parties signataires précisent qu'elles souhaitent l'application la plus rapide possible de cette procédure d'extension et, en conséquence, que le dispositif prévu par la circulaire Fillon relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises (*Journal officiel* du 24 mai 2011) ne soit pas appliqué (dérogation prévue par la circulaire elle-même).

Fait le 21 novembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Accord du 23 novembre 2022
relatif à la valeur du point au 1^{er} mars 2023
(Alsace)

NOR : ASET2350553M

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 ;

CFE-CGC BTP,

il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point est fixée à 8,67 € pour le territoire Alsace à compter du 1^{er} mars 2023, sur la base de la durée légale de travail effectif des salariés à temps complet fixée à 35 heures par semaine (cf. article L. 3121-27 du code du travail), pour l'ensemble des entreprises concernées par le champ d'application de la CCN des entreprises d'architecture (IDCC 2332), élargie en date du 28 juillet 2020.

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. 2232-10-1. 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.

Article 7

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension en urgence auprès du ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion, par le secrétariat du paritarisme.

Les parties signataires précisent qu'elles souhaitent l'application la plus rapide possible de cette procédure d'extension et, en conséquence, que le dispositif prévu par la circulaire Fillon relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises (*Journal officiel* du 24 mai 2011) ne soit pas appliqué (dérogation prévue par la circulaire elle-même).

Fait à Strasbourg, le 23 novembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Accord du 28 novembre 2022
relatif à la valeur du point au 1^{er} mars 2023
(Basse-Normandie)

NOR : ASET2350557M

IDCC : 2332

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

UNSFA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT SYNATPAU ;

FESSAD UNSA ;

CFE-CGC BTP,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point est fixée 8,74 € pour le territoire Basse-Normandie à compter du 1^{er} mars 2023, sur la base de la durée légale de travail effectif des salariés à temps complet fixée à 35 heures par semaine (cf. article L. 3121-27 du code du travail), pour l'ensemble des entreprises concernées par le champ d'application de la CCN des entreprises d'architecture (IDCC 2332), élargie en date du 28 juillet 2020.

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. 2232-10-1. 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.

Article 7

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension en urgence auprès du ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion, par le secrétariat du paritarisme.

Les parties signataires précisent qu'elles souhaitent l'application la plus rapide possible de cette procédure d'extension et, en conséquence, que le dispositif prévu par la circulaire Fillon relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises (*Journal officiel* du 24 mai 2011) ne soit pas appliqué (dérogation prévue par la circulaire elle-même).

Fait à Caen, le 28 novembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3002 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : **2609** | **ETAM**

Accord du 20 janvier 2023

relatif aux salaires minima au 1^{er} mars 2023
(Grand Est)

NOR : ASET2350538M

IDCC 2609

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

Est SCOP BTP ;

FFB Grand Est ;

CAPEB Grand Est,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FG FO construction ;

URCB CFDT Grand Est,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du titre III de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006 étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'accord collectif national du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du bâtiment étendu par arrêté ministériel du 20 février 2008, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies à Niederhausbergen en date du 20 janvier 2023 et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Grand Est, nouvelle grande région issue le 1^{er} janvier 2016 de la fusion administrative de l'Alsace, Champagne-Ardenne et Lorraine.

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Grand Est est fixé comme indiqué dans le tableau ci-après selon les modalités définies dans le cadre de l'accord de convergence du 16 janvier 2018 portant sur les salaires minimaux des ETAM du bâtiment des entreprises du Grand Est et en prenant en compte notamment l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Niveau	Salaire minimal mensuel
	Grand Est
A	1 775,55 €
B	1 862,91 €
C	1 981,44 €
D	2 131,18 €
E	2 368,13 €
F	2 636,23 €
G	2 966,97 €
H	3 191,48 €

Article 2

Afin de maintenir une homogénéité au bénéfice de tous les salariés concernés par le présent accord régional dont la finalité et le champ conventionnel sont mentionnés à son article 1^{er}, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation particulière pour les entreprises occupant moins de 50 salariés.

Article 3

Cet accord entrera en vigueur le 1^{er} mars 2023. Toutefois, les parties prenantes signataires conviennent de se rencontrer le 12 juin 2023, afin d'examiner ensemble l'évolution de la situation économique.

Article 4

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministère chargé du travail ainsi qu'au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.

Article 5

Les parties signataires demanderont l'extension du présent avenant par voie d'arrêté ministériel afin que l'ensemble des ETAM du bâtiment de la région Grand Est puisse bénéficier des dispositions de ce texte.

Fait à Niederhausbergen, le 20 janvier 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3379 | Convention collective nationale

IDCC : 3016 | **ATELIERS ET CHANTIERS D'INSERTION**

Avenant n° 32 du 18 avril 2023
relatif au régime conventionnel de prévoyance

NOR : ASET2350552M

IDCC : 3016

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

SYNESI,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FO ;

Solidaires,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Un régime conventionnel de prévoyance a été mis en place par accord collectif de branche du 17 juin 2010 qui a, par la suite, fait l'objet d'une intégration au titre IX de la convention collective. Le titre IX a fait l'objet d'un arrêté d'extension en date du 31 octobre 2012.

Par la suite, les partenaires sociaux ont négocié plusieurs avenants ayant pour but de faire évoluer le régime de prévoyance de la branche professionnelle.

Au cours de plusieurs réunions et plus spécifiquement lors de l'analyse des comptes techniques et financiers, les partenaires sociaux ont constaté le caractère excédentaire du régime permettant ainsi d'améliorer les garanties au profit des salariés.

C'est dans ce contexte que les partenaires sociaux, réunis lors de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, ont retenu plusieurs évolutions :

- amélioration du capital décès versé aux salariés non-cadres en le fixant à 250 % du salaire brut (au lieu de 150 %) et harmonisation du montant de ce capital décès versé aux cadres et aux non-cadres ;
- mise en place d'une indemnité forfaitaire pour indemniser les frais d'obsèques en cas de décès d'un salarié à hauteur d'un plafond mensuel de la sécurité sociale ;

- augmentation du taux de rente d’incapacité professionnelle en cohérence avec le taux pratiqué en cas d’invalidité ;
- amélioration de l’indemnité versée en cas d’incapacité temporaire de travail à l’ensemble du personnel : 25 % au lieu de 20 % du salaire brut.

En parallèle, les partenaires sociaux ont souhaité harmoniser les différents textes conventionnels de la branche relatifs à la prévoyance pour clarifier les sources conventionnelles de ce dispositif et pour s’assurer de leur conformité aux dispositions légales et réglementaires.

Les présentes dispositions constituent donc un avenant au titre IX de la convention collective nationale des ateliers et chantiers d’insertion.

Article 1^{er} | Champ d’application

Le présent avenant couvre le champ d’application tel que défini par le titre I^{er} de la convention collective des ateliers et chantiers d’insertion.

À la date de signature du présent avenant, et sous réserve d’une évolution postérieure, le champ d’application est défini de la manière suivante :

Il régit les rapports et s’applique à l’ensemble des employeurs et salariés de droit privé, cadres et non cadres, titulaires d’un contrat de travail et quelles que soient la nature et la durée de ce contrat, des ateliers et chantiers d’insertion conventionnés par l’État au titre de l’article L. 5132-15 du code du travail.

Sont exclues du champ d’application les entités soumises à agrément au sens de l’article L. 314-6 du code de l’action sociale et des familles.

Le champ conventionnel couvre l’ensemble du territoire national.

Article 2 | Évolution des garanties du régime prévoyance

1. Modification de l’article 3.1 de l’article 3 du titre IX de la convention collective

L’article 3.1 de l’article 3 du titre IX est modifié ainsi :

a) Modification de l’article 3.1.1 relatif au capital de base versé en cas de décès

L’article 3.1.1 de l’article 3 du titre IX est intégralement modifié ainsi :

« 3.1.1. Capital de base. Ensemble du personnel

En cas de décès du salarié quelle qu’en soit la cause, les organismes assureurs versent au(x) bénéficiaire(s) un capital dont le montant est déterminé comme suit : quelle que soit la situation de famille, 250 % du salaire brut annuel. »

b) Modification de l’article 3.1.2 relatif au capital additionnel pour les salariés cadres uniquement

L’article 3.1.2 de l’article 3 du titre IX est intégralement modifié ainsi :

« 3.1.2. Indemnité forfaitaire pour frais d’obsèques. Ensemble du personnel

En cas de décès du salarié, il est versé à la personne ayant acquitté les frais d’obsèques et sur présentation des justificatifs, une indemnité forfaitaire pour frais d’obsèques d’un montant égal à un plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur à la date du décès. Cette indemnité est limitée aux frais d’obsèques réellement engagés. Cette indemnité se cumule avec le capital de base versé en cas de décès. »

Les autres dispositions de l’article 3.1 demeurent inchangées.

2. Modification de l'article 3.4 de l'article 3 du titre IX de la convention collective

Le premier paragraphe de l'article 3.4 de l'article 3 du titre IX relatif à la garantie incapacité temporaire de travail pour l'ensemble du personnel est modifié ainsi :

« Les salariés en arrêt de travail à la suite d'une maladie ou d'un accident d'ordre professionnel ou non, justifiant d'un an d'ancienneté dans l'entreprise à la date d'arrêt de travail, bénéficient d'une indemnisation complémentaire à celle du régime de base versée par les organismes assureurs et définit comme suit : 25 % du salaire brut (prestations brutes versées par le régime de base non comprises). »

Les autres dispositions de l'article 3.4 demeurent inchangées.

3. Modification de l'article 3.5 « Garantie invalidité. Incapacité permanente professionnelle IPP. Ensemble du personnel »

L'article 3.5 de l'article 3 du titre IX est remplacé par les dispositions suivantes :

« 3.5. Garantie invalidité. Incapacité permanente professionnelle IPP. Ensemble du personnel

En cas de reconnaissance par le régime de base d'un état d'invalidité ou d'une incapacité permanente professionnelle suite à un accident du travail, les organismes assureurs versent à l'intéressé une rente nette dont le montant, sous déduction du régime de base (prélèvements sociaux retranchés) s'établit comme suit :

- invalidité de 1^{re} catégorie : rente nette de 48 % du salaire net à payer avant impôt ;
- invalidité de 2^e ou 3^e catégorie : rente nette de 85 % du salaire net à payer avant impôt ;
- taux d'incapacité permanente professionnelle "n" compris entre 33 % et moins de 66 % : rente nette = $(3n/2) \times 85$ % du salaire net à payer avant impôt ;
- taux d'incapacité permanente professionnelle supérieure ou égale à 66 % : rente nette de 85 % du salaire net à payer avant impôt.

n = taux d'incapacité reconnu par le régime de base.

En tout état de cause, le total perçu par le salarié (prestations du régime de base, éventuel salaire à temps partiel, pension de retraite et prestations complémentaires) ne saurait excéder son salaire net à payer en activité avant impôt. »

Article 3 | *Harmonisation des dispositions conventionnelles relatives à la prévoyance*

En raison de la superposition de plusieurs textes conventionnels, les partenaires sociaux ont souhaité clarifier les règles applicables en matière de prévoyance en les intégrant directement au titre IX de la convention collective nationale des ateliers et chantiers d'insertion.

1. Modification de l'article 3.2 « Garantie rente éducation. Ensemble du personnel »

Les premiers alinéas qui précèdent la rente complémentaire d'orphelin de l'article 3.2 de l'article 3 du titre IX sont modifiés ainsi :

« En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive d'un salarié, telle que définie ci-dessus, les organismes assureurs verseront au profit de chaque enfant à charge une rente temporaire dont le montant est fixé à :

- jusqu'au 11^e anniversaire : 10 % du plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur au jour du décès ;
- du 11^e au 18^e anniversaire : 15 % du plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur au jour du décès ;

– du 18^e au 26^e anniversaire si poursuite d'études ou événements assimilés : 20 % du plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur au jour du décès. »

Les autres dispositions de l'article 3.2 demeurent inchangées.

2. Modification de l'article 3

2.1. Il est créé un article 3.6 « Salaire de référence » rédigé de la manière suivante :

« Pour l'ensemble des garanties, lorsque la période de 12 mois est incomplète, le salaire de référence est reconstitué sur la base du salaire du ou des derniers mois civils d'activité ayant donné lieu à cotisations, y compris les éventuels éléments variables de la rémunération.

En cas d'arrêt de travail au cours de cette période, le salaire est entièrement reconstitué.

Lorsque le salarié a bénéficié d'un revenu de remplacement versé par l'employeur (indemnités d'activité partielle, allocation de reclassement, allocation versée dans le cadre du congé de mobilité, etc.) au cours de la période de référence, le salaire servant de base au calcul des prestations est également constitué de ce revenu de remplacement versé par l'employeur et ayant été soumis à cotisation au titre du contrat.

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est défini pour chacune des garanties comme suit :

3.6.1. Garanties décès-IAD, rente éducation et rente de conjoint

Le salaire de référence est le salaire brut fixe (majoré des éventuels éléments variables de la rémunération) versé par l'employeur au salarié ayant donné lieu au paiement des cotisations au cours des 12 mois civils d'activité précédant la date de l'évènement ouvrant droit aux prestations.

3.6.2. Garanties incapacité temporaire de travail

Le salaire de référence est le salaire brut fixe (majoré des éventuels éléments variables de la rémunération) versé par l'employeur au salarié ayant donné lieu au paiement des cotisations au cours des 12 mois civils d'activité précédant la date de l'évènement ouvrant droit aux prestations (indemnités journalières versées par la sécurité sociale ou la mutualité sociale agricole, non comprises).

3.6.3. Garanties invalidité, incapacité permanente professionnelle

Le salaire de référence est le salaire net à payer avant impôt fixe (majoré des éventuels éléments variables de la rémunération) versé par l'employeur au salarié ayant donné lieu au paiement des cotisations au cours des 12 mois civils d'activité précédant la date de l'évènement ouvrant droit aux prestations (sous déduction des rentes ou pensions versées par la sécurité sociale ou la Mutualité sociale agricole, prélèvements sociaux retranchés). »

2.2. Il est créé un article 3.7 « Remise de la notice d'informations aux salariés » rédigé de la manière suivante :

« Conformément aux dispositions légales en vigueur à la date de signature du présent avenant, les organismes assureurs établissent une notice qui définit les garanties souscrites par contrat ou adhésion à un règlement et leurs modalités d'entrée en vigueur, ainsi que les formalités à accomplir en cas de réalisation du risque. Elle précise également le contenu des clauses édictant des nullités, des déchéances, des exclusions ou limitations de garantie ainsi que les délais de prescription. L'employeur est tenu de remettre cette notice à chaque salarié. Lorsque des modifications sont apportées aux droits et obligations des salariés, l'employeur est également tenu d'in-

former chaque salarié en remettant la notice établie à cet effet par l'organisme de prévoyance, la preuve de la remise de la notice au salarié et de l'information relatives aux modifications contractuelles incombe à l'employeur. »

3. Modification de l'article 4 relatif aux cotisations

Après la phrase « Répartition : 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge du salarié », il est ajouté un sous-titre : « 4.2. Montant des taux de cotisations ».

Les tableaux présents dans l'article 4 du titre IX et les derniers paragraphes relatifs aux tranches A et B sont remplacés par la rédaction suivante et intégrés dans l'article 4.2 :

Salariés cadres

Part totale (employeurs et salariés).

(En pourcentage.)

Garantie	Employeur		Salarié		Total	
	T1	T2	T1	T2	T1	T2
Capital décès/IAD	0,74	0,12		0,12	0,74	0,24
Rente éducation	0,24	0,12		0,12	0,24	0,24
Rente de conjoint	0,33				0,33	
Invalidité – IPP	0,19	0,12	0,05	0,12	0,24	0,24
Total	1,50	0,36	0,05	0,36	1,55	0,72
ITT ^[1]	0,17	0,17	0,17	0,17	0,34	0,34
Total	1,67	0,53	0,22	0,53	1,89	1,06

[1] Base de cotisation : masse salariale des salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté.

Salariés non-cadres

Part totale (employeurs et salariés).

(En pourcentage.)

Garantie	Employeur T1/T2	Salarié T1/T2	Total T1/T2
Capital décès/IAD	0,12	0,12	0,24
Rente éducation	0,12	0,12	0,24
Invalidité – IPP	0,12	0,12	0,24
Total	0,36	0,36	0,72
ITT ^[1]	0,17	0,17	0,34
Total	0,53	0,53	1,06

[1] Base de cotisation : masse salariale des salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté.

Le salaire de référence servant de base au calcul des cotisations est le salaire annuel brut total soumis aux cotisations de sécurité sociale (y compris primes, gratifications et rappels de salaires dus sur la période), pris en compte dans la limite des tranches mentionnées aux conditions particulières.

On entend par :

- tranche 1 : partie du salaire annuel brut limitée au plafond annuel de la sécurité sociale ;
- tranche 2 limitée à 4 plafonds annuels de la sécurité sociale : partie du salaire annuel brut comprise entre le plafond de la sécurité sociale et 4 fois ce plafond.

4. Modification de l'article 5 relatif au maintien des garanties

L'article 5 relatif au maintien des garanties est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 5 | *Maintien des garanties*

Article 5.1 | Portabilité de la couverture en cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage

L'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale permet aux salariés de bénéficier, dans les mêmes conditions que les salariés en activité, d'un maintien du régime prévoyance complémentaire dont ils bénéficiaient au sein de l'entreprise, en cas de rupture de leur contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Le droit à portabilité est subordonné au respect de l'ensemble des conditions fixées par les dispositions légales et les éventuelles dispositions réglementaires prises pour leur application. Notamment, la durée de la portabilité est égale à la durée du dernier contrat de travail, ou des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur, appréciée en mois entiers le cas échéant arrondie au nombre supérieur, dans la limite de 12 mois de couverture.

Ce maintien de garanties est financé par un système de mutualisation intégré aux cotisations du régime prévoyance des salariés en activité. Ainsi, les anciens salariés bénéficiaires du dispositif ne devront acquitter aucune cotisation supplémentaire à ce titre.

À défaut de communication des justificatifs de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage, l'ancien salarié perd le bénéfice du régime et, par conséquent, le droit aux prestations correspondantes.

Article 5.2 | Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail donnant lieu à une indemnisation

Conformément au bulletin officiel de la sécurité sociale applicable à la date de signature du présent avenant, lorsque les contrats de travail de certains salariés sont suspendus qu'elle qu'en soit la cause et que les salariés concernés sont indemnisés pendant cette période, les garanties de prévoyance sont maintenues.

Dans le cas où le salarié bénéficie soit d'un maintien de salaire, total ou partiel, soit d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers, le bénéfice de l'ensemble des garanties de protection sociale complémentaire mises en place dans l'entreprise doit être maintenu pour les salariés et, le cas échéant, pour leurs ayants droit.

Dans le cas du versement par l'employeur d'un revenu de remplacement les garanties de prévoyance doivent être maintenues. Cela concerne notamment les salariés placés en activité partielle ou en activité partielle de longue durée, dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires sont réduits, ainsi que les périodes de congé rémunéré par l'employeur (congé de reclassement, congé de mobilité...).

Pour conserver le caractère collectif des garanties proposées par l'entreprise, la contribution de l'employeur, calculée selon les règles applicables à la catégorie objective dont relève le salarié au moment de la suspension doit être maintenue pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée (sauf s'il est prévu un maintien de la garantie à titre gratuit).

Le salarié dont le contrat de travail est suspendu doit également acquitter la part salariale de la contribution, calculée selon les règles prévues par le régime. Si l'acte instituant les garanties dans l'entreprise prévoit que la garantie est maintenue à titre gratuit, il n'y a pas de contribution salariale.

Néanmoins, l'application d'une répartition du financement des garanties entre l'employeur et le salarié plus favorable pour les seuls salariés dont le contrat est suspendu ne remet pas en cause le caractère collectif et obligatoire de ces garanties. »

Article 4 | Dispositions spéciales applicables aux entreprises de moins de 50 salariés

Au regard de la finalité du présent avenant, qui consiste à améliorer les garanties applicables aux salariés de la branche en matière de prévoyance et à clarifier le dispositif, les partenaires sociaux conviennent de ne pas prévoir de dispositions particulières pour les structures de moins de 50 salariés.

Ces dispositions s'appliquent quelle que soit la taille de l'entité.

Article 5 | Dispositions finales

5.1. Durée de l'avenant

Cet avenant est conclu pour une durée indéterminée.

5.2. Entrée en vigueur de l'avenant

Cet avenant entrera en vigueur à compter du 1^{er} juillet 2023.

5.3. Suivi de l'avenant et clause de rendez-vous

Une réunion sera organisée entre les partenaires sociaux au cours du deuxième trimestre 2024 pour établir le suivi de cet avenant et ses conséquences sur les comptes techniques et financiers.

Une réunion pourra être demandée à tout moment, par l'une des organisations représentatives au niveau de la branche, pour dresser un bilan de l'application de cet avenant.

Le présent avenant pourra faire l'objet d'une révision dans les conditions prévues à l'article L. 2261-7 du code du travail. La demande de révision est formulée par pli recommandé avec avis de réception et accompagnée, le cas échéant, d'un projet de modification. La négociation débute dans les six mois suivant la réception de la demande de révision.

En cas de dénonciation, la partie notifie son souhait de dénoncer l'avenant aux autres parties par lettre recommandée avec avis de réception. La dénonciation est motivée. Elle comporte une durée de préavis fixée à 6 mois. Une négociation s'ouvre dans les trois mois à compter de la réception de la notification de la dénonciation.

5.4. Dépôt et extension

Les partenaires sociaux conviennent de demander au ministère du travail l'extension du présent avenant.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, le présent avenant est déposé en deux exemplaires auprès des services de la ministre chargée du travail et remis au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 18 avril 2023.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

Accord du 24 avril 2023
relatif à la mise en place de la participation

NOR : ASET2350543M

IDCC : 3241

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

ACCeS ;

STP ;

SMSP ;

Locales tv,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SNRT CGT ;

UNSA spectacle ;

SNPCA 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^{er}, 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 ». L'objet de la présente annexe est donc de permettre aux entreprises de s'appuyer sur un accord-type conclu au niveau de la branche.

Pour rappel, conformément aux dispositions de l'article L. 3322-1 code du travail, « la participation a pour objet de garantir collectivement aux salariés le droit de participer aux résultats de l'entreprise. Elle prend la forme d'une participation financière à effet différé, calculée en fonction du bénéfice net de l'entreprise, constituant la réserve spéciale de participation. Elle est obligatoire dans les entreprises mentionnées au présent chapitre. L'obligation s'applique à compter du premier exercice ouvert postérieurement à la période des cinq années civiles consécutives mentionnées au premier alinéa du II de l'article L. 130-1 du code de la sécurité sociale. Elle concourt à la mise en œuvre de la gestion participative dans l'entreprise ».

Les entreprises visées à l'article L. 3322-1 du code du travail et qui ne remplissent pas les conditions d'effectif ne sont pas assujetties à l'obligation de mettre en place un régime de participation des salariés aux résultats de l'entreprise mais peuvent décider de le faire volontairement.

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

Il répond aux exigences visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail. À cette fin, il est complété, en annexe, d'un document unilatéral d'adhésion permettant à l'employeur de formaliser ses choix d'option.

Titre 1^{er} Le cadre légal applicable aux accords de participation

Article 1^{er} | *Modalités de mise en place de l'accord de participation*

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. 3322-6 du code du travail.

La décision unilatérale ou l'accord collectif est appliqué pour une durée comprise entre un an et cinq ans ou pour une durée indéterminée selon l'option choisie telle que définie en article 2 ci-après. 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.

L'accord de participation 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, en cas de mise en place d'un dispositif de participation, l'existence d'un plan d'épargne d'entreprise (PEE) ou interentreprise (PEI) devient obligatoire.

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 de participation 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. 3345-2 et D. 3345-5 du code du travail.

Article 2 | Période d'application

Le présent accord est conclu à durée :

- option 1 : déterminée, auquel cas il fera l'objet d'une tacite reconduction ;
- option 2 : indéterminée.

Article 3 | Caractéristiques de la participation

Le régime de la participation aux résultats de l'entreprise a pour objet la redistribution, au profit des salariés, d'une partie des bénéfices qu'ils ont contribués, par leur travail, à réaliser dans leur entreprise.

Les sommes issues de la participation, ou réserve spéciale de participation (RSP), sont déterminées par l'application d'une formule définie par accord collectif. Elles représentent le montant total de l'enveloppe à distribuer, le cas échéant, entre les salariés.

Les sommes réparties au titre de la participation sont exonérées de cotisations de sécurité sociale. En revanche, elles sont soumises à la contribution sociale généralisée (CSG) et à la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, le forfait social n'est plus applicable.

Enfin, les sommes issues de la participation sont soumises à l'impôt sur le revenu, sauf si les bénéficiaires souhaitent affecter ces sommes à un plan d'épargne.

Article 4 | Bénéficiaires de la participation

Sont bénéficiaires de la participation, dès qu'ils justifient d'une ancienneté minimum de :

- option 1 : pas de condition d'ancienneté ;
- option 2 : 1 mois d'ancienneté ;
- option 3 : 2 mois d'ancienneté ;
- option 4 : 3 mois d'ancienneté.

Tous les salariés ayant un contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée en cours avec l'entreprise, quelle qu'en soit la nature, pourront bénéficier de la participation.

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 la participation et son temps de présence qui, selon la formule de répartition retenue, pourra avoir des conséquences sur le montant de sa prime.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les dirigeants et assimilés ainsi que leur conjoint ou le partenaire lié par un Pacs, peuvent bénéficier du régime de participation, à condition que l'accord collectif le prévoit expressément :

- option 1 : les dirigeants et assimilés ainsi que leur conjoint ou le partenaire lié par un Pacs bénéficient du régime de participation ;
- option 2 : les dirigeants et assimilés ainsi que leur conjoint ou le partenaire lié par un Pacs ne bénéficient pas du régime de participation.

Les stagiaires sont exclus du bénéfice de la participation. 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 la participation.

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 la participation.

Article 5 | Calcul de la réserve spéciale de participation

Conformément à l'article L. 3324-1 du code du travail, les sommes constituant la réserve spéciale de participation sont calculées par application de la formule suivante :

$$RSP = \frac{1}{2} [B - 5 \% C] * [S/VA]$$

Où :

- B représente le bénéfice net fiscal de l'entreprise ;
- C représente les capitaux propres de l'entreprise ;
- S représente les salaires de l'entreprise ;
- VA représente la valeur ajoutée de l'entreprise.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires :

- B : le montant du bénéfice net fiscal correspond, après clôture des comptes, aux sommes calculées sur le bénéfice tel qu'il est retenu pour être imposé à l'impôt sur le revenu ou aux taux de l'impôt sur les sociétés prévus au deuxième alinéa et au b du I de l'article 219 du code général des impôts et majoré des bénéfices exonérés en application des dispositions des articles 44 *sexies*, 44 *sexies* A, 44 *octies* A, 44 *undecies* et 208 C du code général des impôts. Ce bénéfice est diminué de l'impôt correspondant qui, pour les entreprises soumises à l'impôt sur le revenu, est déterminé dans les conditions déterminées par décret en Conseil d'État ;
- S : les salaires à retenir sont déterminés selon les règles prévues pour le calcul des rémunérations au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ;

- VA : la valeur ajoutée par l'entreprise est déterminée en faisant le total des postes du compte de résultat énumérés ci-après, pour autant qu'ils concourent à la formation d'un bénéfice réalisé en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer :
 - a) Charges de personnel ;
 - b) Impôts, taxes et versements assimilés, à l'exclusion des taxes sur le chiffre d'affaires ;
 - c) Charges financières ;
 - d) Dotations de l'exercice aux amortissements ;
 - e) Dotations de l'exercice aux provisions, à l'exclusion des dotations figurant dans les charges exceptionnelles ;
 - f) Résultat courant avant impôts ;
- C : les capitaux propres comprennent le capital, les primes liées au capital social, les réserves, le report à nouveau, les provisions qui ont supporté l'impôt ainsi que les provisions réglementées constituées en franchise d'impôts par application d'une disposition particulière du code général des impôts ; leur montant est retenu d'après les valeurs figurant au bilan de clôture de l'exercice au titre duquel la réserve spéciale de participation est calculée. La réserve spéciale de participation ne figure pas parmi les capitaux propres.

Toutefois, en cas de variation du capital au cours de l'exercice, le montant du capital et des primes liées au capital est pris en compte *pro rata temporis*.

Article 6 | Répartition entre les bénéficiaires

Pour fixer la méthode de répartition de la réserve spéciale de participation, 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.

Il est rappelé que les sommes versées à un salarié au titre de la participation ne peuvent pas excéder 75 % du plafond annuel de la sécurité sociale. Pour le cas où la répartition générerait des reliquats en raison de l'atteinte du plafond individuel par certains bénéficiaires, alors les sommes qui n'auraient pu être mises en distribution feront l'objet, conformément à l'article L. 3324-7 du code du travail d'une répartition immédiate entre tous les salariés et, le cas échéant, les bénéficiaires visés au deuxième alinéa de l'article L. 3323-6 et au troisième alinéa de l'article L. 3324-2, auxquels ont été versées, en application de ces articles, des sommes d'un montant inférieur au plafond des droits individuels. Ce plafond ne peut être dépassé du fait de cette répartition supplémentaire.

Les sommes qui, en raison des règles définies ci-dessus, n'auraient pu être mises en distribution demeurent dans la réserve spéciale de participation des salariés pour être réparties au cours des exercices ultérieurs.

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

La réserve spéciale de participation telle que calculée en application de l'article 5 est répartie entre les salariés/bénéficiaires, pour une moitié du montant de la réserve spéciale de participation 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 réserve spéciale de participation :

Chaque salarié perçoit la même prime de participation 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 de participation.

■ Répartition proportionnelle aux salaires pour 50 % de la réserve spéciale de participation :

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.

Participation individuelle =

*(50 % de la réserve spéciale de participation * 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 la participation individuelle 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 de participation.

Le salaire plafond pour bénéficier de la prime de participation 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 moins de 50 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 (congrés 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 réserve spéciale de participation telle que calculée en application de l'article 5 est répartie entre les salariés/bénéficiaires, pour une partie du montant de la réserve spéciale de participation 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 réserve spéciale de participation :

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. 3324-6 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 réserve spéciale de participation 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 de participation ;
- répartition proportionnelle aux salaires dans l'entreprise pour 70 % de la masse globale de participation.

Les autres dispositions sont inchangées notamment pour celles qui concernent les définitions des options qui sont les mêmes que celles énoncées en option 1, seuls les taux ayant varié.

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

La répartition de la participation entre les bénéficiaires peut reposer sur un seul des trois critères mentionnés à l'article L. 3324-5 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 | Modalités de versement

Le versement des sommes issues de la participation s'effectue au plus tard le dernier jour du 5^e mois suivant la date de clôture de l'exercice. 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. D. 3324-21-2 et D. 3324-25 du code du travail). Ces intérêts, à la charge de l'entreprise, sont versés en même temps que le principal.

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 la participation donne lieu à l'établissement d'une fiche distincte du bulletin de paie comportant :

- le montant global de la participation 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 de participation 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 8 | Option des versements de la participation

Dans les 15 jours qui suivent l’information individuelle relative au montant de la participation, chaque bénéficiaire peut opter :

- pour le versement immédiat de tout ou partie de sa prime, auquel cas celle-ci sera soumise à charge sociale et déclarée dans ses revenus imposables ;
- pour le versement de tout ou partie de cette prime au plan d’épargne d’entreprise (PEE) ou interentreprise (PEI) et/ou d’un plan d’épargne pour la retraite collectif (PERCO) ou un nouveau plan d’épargne retraite d’entreprise collectif (PERE-CO) mis en place dans l’entreprise ou auquel l’entreprise a souscrit auprès d’un organisme externe. Dans ce cas, le versement sur le plan d’épargne de la prime ne sera pas déclaré dans les revenus imposables du bénéficiaire, à condition de respecter la période d’indisponibilité (au minimum 5 ans).

À défaut d’option exprimée, la prime est :

- si l’entreprise ne dispose que d’un PEE/PEI, versée en totalité sur ce plan ;
- si l’entreprise dispose également d’un PERCO/PERE-CO, versée pour moitié sur le fonds sécuritaire du PERCO/PERE-CO et pour l’autre moitié sur le fonds sécuritaire du PEE/PEI si l’entreprise a mis en place ces fonds.

Dans le cas où le bénéficiaire n’a pas opté pour la disponibilité immédiate, les cas dans lesquels, en application de l’article L. 3324-10, les droits constitués au profit des bénéficiaires peuvent être exceptionnellement liquidés avant l’expiration des délais fixés au premier alinéa de cet article et au deuxième alinéa de l’article L. 3323-5 sont les suivants :

- 1°** Le mariage ou la conclusion d’un pacte civil de solidarité par l’intéressé ;
- 2°** La naissance ou l’arrivée au foyer d’un enfant en vue de son adoption, dès lors que le foyer compte déjà au moins deux enfants à sa charge ;
- 3°** Le divorce, la séparation ou la dissolution d’un pacte civil de solidarité lorsqu’ils sont assortis d’une convention ou d’une décision judiciaire prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d’au moins un enfant au domicile de l’intéressé ;
- 3° bis** Les violences commises contre l’intéressé par son conjoint, son concubin ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, ou son ancien conjoint, concubin ou partenaire :
 - a) Soit lorsqu’une ordonnance de protection est délivrée au profit de l’intéressé par le juge aux affaires familiales en application de l’article 515-9 du code civil ;
 - b) Soit lorsque les faits relèvent de l’article 132-80 du code pénal et donnent lieu à une alternative aux poursuites, à une composition pénale, à l’ouverture d’une information par le procureur de la République, à la saisine du tribunal correctionnel par le procureur de la République ou le juge d’instruction, à une mise en examen ou à une condamnation pénale, même non définitive ;
- 4°** L’invalidité de l’intéressé, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s’apprécie au sens des 2° et 3° de l’article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou est reconnue par décision de la commission des droits et de

l'autonomie des personnes handicapées ou du président du conseil départemental, à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle ;

5° Le décès de l'intéressé, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;

6° La rupture du contrat de travail, la cessation de son activité par l'entrepreneur individuel, la fin du mandat social, la perte du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé ;

7° L'affectation des sommes épargnées à la création ou reprise, par l'intéressé, ses enfants, son conjoint ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R. 5141-2, à l'installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production ;

8° L'affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l'article R. 156-1 du code de la construction et de l'habitation, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel ;

9° La situation de surendettement de l'intéressé définie à l'article L. 711-1 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé.

Conformément à l'article R. 3324-23 du code du travail, la demande du salarié de liquidation anticipée est présentée dans un délai de six mois à compter de la survenance du fait générateur, sauf dans les cas de rupture du contrat de travail, décès, invalidité, violences conjugales et surendettement. Dans ces derniers cas, elle peut intervenir à tout moment. La levée anticipée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du salarié, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

Article 9 | 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 la participation sont exonérées de charges sociales, tant pour la part patronale que pour la part salariale.

Les entreprises de moins de 50 salariés sont également exonérées de forfait social.

À l'inverse, les entreprises de 50 salariés et plus sont soumises au forfait social.

Quel que soit l'effectif de l'entreprise, les sommes versées au titre de la participation 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 ou sur un plan d'épargne retraite d'entreprise s'il existe.

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

Article 10 | Information des salariés sur la participation

10.1. 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.

Conformément aux dispositions du code du travail (art. D.3323-13 à la date de signature du présent accord), l'entreprise doit transmettre, dans les 6 mois qui suivent la fin de l'exercice ayant servi de référence au calcul de la participation, les éléments servant de base de calcul du montant de la réserve spéciale de participation et des indications sur la gestion et l'utilisation des sommes affectées à cette réserve 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.

10.2. 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.

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.

Titre 2 Dispositions applicables au texte négocié par la branche

Article 11 | *Objet et champ d'application de la participation*

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

Article 12 | *Évolutions législatives et réglementaires*

Les termes du présent accord-type 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 13 | *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 de la participation par l'adhésion à cet accord.

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 de participation.

Il n'est donc pas nécessaire de prévoir des dispositions spécifiques pour ces entreprises dans le présent texte.

Article 14 | Durée, révision et dénonciation

14.1. Durée

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

14.2. 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 15 | 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 annexe 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 24 avril 2023.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Document unilatéral d'adhésion au dispositif de participation (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 de participation 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 de participation ;
- les bénéficiaires du dispositif de participation ;
- les modalités de répartition de la réserve spéciale de participation.

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 de participation 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^[1] :

- ☐ 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. Période d'application du dispositif de participation

Le dispositif de participation de branche s'applique dans l'entreprise pour une durée^[1] :

- ☐ Option 1 | Déterminée :
 - ☐ 1 an.
 - ☐ 2 ans.
 - ☐ 3 ans.

☐ 4 ans.

☐ 5 ans.

☐ Option 2 | Indéterminée.

[1] Cocher l'option retenue.

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.

4. Bénéficiaires

Il est rappelé que peuvent seuls bénéficier des droits du présent dispositif de participation de branche, les salariés comptant⁽¹⁾ :

☐ 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.

Il est rappelé que les dirigeants et assimilés ainsi que leur conjoint ou partenaire lié par un Pacs⁽¹⁾ :

☐ Option 1 : bénéficient du régime de participation mis en place dans l'entreprise.

☐ Option 2 : ne bénéficient pas du régime de participation mis en place dans l'entreprise.

[1] Cocher l'option retenue.

5. Modalités de répartition des sommes issues de la participation

L'entreprise a choisi de retenir les modalités de répartition de la réserve spéciale de participation de l'option⁽¹⁾ :

☐ Option 1 « Répartition uniforme et proportionnelle aux salaires ».

☐ Option 2 « Répartition proportionnelle à la durée de présence et aux salaires » :

☐ Option 2.1 : 40 % au titre de la durée de présence et 60 % au titre des salaires.

☐ Option 2.2 : 30 % au titre de la durée de présence et 70 % au titre des salaires.

☐ 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.

Il est possible de prévoir un salaire plancher (mesure favorable aux bas salaires) pour percevoir une prime de participation⁽¹⁾ :

☐ 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 de participation.

Le salaire plafond pour bénéficier de la prime de participation est défini par référence à la législation qui limite le montant que chaque salarié peut percevoir au titre de la participation, 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.

6. Régime juridique du dispositif de participation

Pour les autres dispositions, le dispositif de participation 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, notamment pour ce qui concerne le calcul de la réserve spéciale de participation :

$$RSP = \frac{1}{2} [B - 5 \% C] * [S/VA]$$

7. Formalités

Il est rappelé que pour ouvrir droit aux exonérations de cotisations sociales, la décision unilatérale d'adhésion au dispositif de participation prise en application de l'accord de branche doit avoir été signée dans la première moitié du premier exercice d'application et déposée sur la plateforme de téléprocédure du ministère de travail (<https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/PortailTeleprocedures/>).

Fait, à [lieu], le [date]

Le représentant légal de la société

Accord national interprofessionnel

RÉGIME AGIRC-ARRCO DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

Avenant n° 15 du 16 mars 2023

à l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017
relatif au régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire

NOR : ASET2350548M

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

CPME ;

MEDEF ;

U2P,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

1. À l'article 79 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017, le deuxième paragraphe est rédigé comme suit :

« La validation de ces périodes est obtenue par le versement des cotisations calculées à partir du salaire journalier de référence retenu pour le calcul de l'allocation chômage ou comme si les intéressés avaient poursuivi leur activité dans des conditions normales, sans que les taux de cotisation utilisés pour ce calcul puissent excéder les taux de calcul des points obligatoires sur la T1 et sur la T2 visés à l'article 35 du présent accord ».

2. Au premier alinéa du point 3 « Carrières courtes » de l'article 85 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017, les mots : « Les participants, ayant un âge compris entre

celui visé à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale et » sont remplacés par les mots :
« Les participants, ayant un âge inférieur à ».

Le présent avenant entre en vigueur à la date de sa signature.

Fait à Paris, le 16 mars 2023.

(Suivent les signatures.)

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2023-20 du 20 mai 2023

Conventions, avenants et accords

Pages

Accord(s) professionnel(s)

Exploitations forestières et scieries agricoles : avenant n° 6 du 27 avril 2023 81

Accord professionnel

EXPLOITATIONS FORESTIÈRES ET SCIERIES AGRICOLES

Avenant n° 6 du 27 avril 2023

NOR : AGRS2397063M

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

Fédération nationale du bois FNB,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération générale de l'agroalimentaire FGA CFDT ;

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles SNCEA CFE-CGC ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes, des services annexes FGTA FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord est applicable aux salariés et employeurs des exploitations forestières et des scieries agricoles entrant dans le champ d'application de l'accord du 15 septembre 2020 et ayant une activité définie à l'article L. 722-3 du code rural, à l'exclusion des salariés des entrepreneurs de travaux forestiers, ainsi référencés :

	Référence NAPE/NAFE	
Exploitations forestières	0220	020 B
Scieries agricoles	4801	201 A

Article 2 | Salaires minimaux

Pour chaque échelon hiérarchique, le salaire minimum représente le niveau au-dessous duquel aucun salarié de l'échelon considéré ne doit être rémunéré.

Les salaires minimaux correspondant aux différentes classifications sont fixés en annexe.

Article 3 | Valeur du point d'ancienneté

La valeur du point d'ancienneté reste fixée à 6,12 €.

Article 4 | Date d'application

L'avenant entrera en vigueur le 1^{er} mai 2023.

Article 5 | Clause de réexamen

Il est convenu que les partenaires sociaux procéderont au réexamen des dispositions du présent avenant dans l'hypothèse d'une augmentation du Smic et se réuniront dans un délai maximum de trente jours suivant la date de fixation de son augmentation.

Article 6 | Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les dispositions du présent accord sont applicables de façon indifférenciée à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application du présent accord.

Elles concernent donc de façon identique les entreprises de moins de cinquante (50) salariés et de cinquante (50) salariés et plus, afin de garantir à l'ensemble des salariés de la branche une situation uniforme compte tenu de la structure et de la taille des entreprises des secteurs d'activités concernés.

Article 7 | Dépôt et extension

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales.

Son extension est demandée.

Fait à Paris, le 27 avril 2023.

(Suivent les signatures.)

Annexe I Salaires minima

La grille de salaires minima est ainsi définie :

Salaires minimaux

La nouvelle grille des salaires minimaux est ainsi déterminée :

Personnel ouvriers

Salaires minimaux : taux horaires de référence.

À compter du 1 ^{er} mai 2023				
Niveau 1		AB	100	11,52 €
Niveau 2	1 ^{er} échelon	C	105	11,59 €
	2 ^e échelon	D	110	11,62 €
Niveau 3	1 ^{er} échelon	E	115	11,64 €
	2 ^e échelon	F	125	11,69 €
	3 ^e échelon	G	135	11,73 €
Niveau 4	1 ^{er} échelon	H	150	11,87 €
	2 ^e échelon	I	170	12,66 €
	3 ^e échelon	J	200	14,00 €

Personnel administratif, commercial et technique

Salaires minimaux : taux horaires de référence.

À compter du 1 ^{er} mai 2023				
ACT 1			100	11,52 €
ACT 2	1 ^{er} échelon		110	11,62 €
	2 ^e échelon		120	11,66 €
ACT 3	1 ^{er} échelon		135	11,73 €
	2 ^e échelon		150	11,87 €
ACT 4			170	12,66 €
ACT 5	1 ^{er} échelon		190	13,56 €
	2 ^e échelon		210	14,34 €
ACT 6	1 ^{er} échelon		240	15,63 €
	2 ^e échelon		270	16,91 €

Agents de maîtrise

Salaires minimaux : taux horaires de référence.

À compter du 1 ^{er} mai 2023			
AM 1		190	13,56 €
AM 2	1 ^{er} échelon	230	15,23 €
	2 ^e échelon	270	16,91 €
AM 3	1 ^{er} échelon	320	19,06 €
	2 ^e échelon	370	21,18 €

Cadres

Appointements minima mensuels.

(En euros.)

À compter du 1 ^{er} mai 2023		
C 1	280	17,29
C 2	360	20,75
C 3	420	23,31
C 4	460	25,01
C 5	480	25,89
C 6	510	27,14
C 7	550	28,87
C 8	600	31,05

Directeur de la publication : Pierre Romain

165230200-000523

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
