



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

2023-22

3 juin 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° 2023-22 du 3 juin 2023

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

[*] Aucun texte du ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire dans le *BO* n° 2023-22.

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2023-22 du 3 juin 2023

Conventions, avenants et accords

	Pages
IDCC 87-135 Carrières-matériaux (Centre-Val de Loire) : accord du 19 avril 2023 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} avril 2023.....	5
IDCC 984 Métallurgie (Eure-et-Loir) : avenant du 5 mai 2023 relatif à la valeur du point, aux rémunérations annuelles garanties et à l'indemnité de restauration.....	10
IDCC 992 Boucherie-charcuterie-triperie : avenant rectificatif n° 70 <i>bis</i> du 26 avril 2023 à l'avenant n° 70 du 1 ^{er} février 2023 relatif aux salaires.....	16
IDCC 1090 Automobile-services : accord paritaire du 11 mai 2023 ouvrant temporairement un droit au capital de fin de carrière pour les salariés prenant avant 60 ans une retraite anticipée pour carrière longue	20
IDCC 1090 Automobile-services : accord paritaire du 11 mai 2023 relatif au tarif des cotisations de prévoyance obligatoire.....	23
IDCC 1090 Automobile-services : avenant n° 104 du 11 mai 2023 relatif aux salaires minima.....	25
IDCC 1285 Artistiques-culturelles-entreprises : accord du 28 avril 2023 relatif aux salaires minima conventionnels pour l'année 2023	28
IDCC 1472 Métallurgie (Pas-de-Calais) : accord du 6 mars 2023 relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle.....	35
IDCC 1518 ÉCLAT : avenant n° 196 du 11 avril 2023 relatif au temps de préparation des salariés exerçant des missions de face à face éducatif et/ou pédagogique relevant de la grille dite « générale »	40
IDCC 1596-1597 Bâtiment (Occitanie) : accord du 7 avril 2023 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} juin 2023	44
IDCC 1596-1597 Bâtiment (Occitanie) : accord du 7 avril 2023 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1 ^{er} juin 2023.....	47
IDCC 1596-1597 Bâtiment (Occitanie) : accord du 7 avril 2023 relatif à l'indemnité de maître d'apprentissage confirmé.....	50
IDCC 1606 Bricolage : accord du 12 octobre 2022 relatif aux salaires minima conventionnels	53
IDCC 2198 Ventes à distance : accord du 5 avril 2023 relatif aux minima conventionnels et aux indemnités de départ en retraite.....	56

IDCC 2335 Assurance-agences générales. Personnel : avenant n° 3 du 26 janvier 2023 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} janvier 2023	61
IDCC 2596 Coiffure : avenant n° 6 du 20 avril 2023 à l'avenant n° 11 du 16 avril 2008 relatif au régime frais de santé	63
IDCC 2609 Bâtiment (Occitanie) : accord du 7 avril 2023 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} juin 2023	66
IDCC 3013 Librairie : accord du 31 mars 2023 relatif au régime frais de santé	68

Brochure n° 3081 | Conventions collectives nationales

INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX

IDCC : 87 | **OUVRIERS**

IDCC : 135 | **EMPLOYÉS, TECHNICIENS ET AGENTS DE MAÎTRISE**

IDCC : 211 | **CADRES**

Accord du 19 avril 2023

relatif aux salaires minimaux
(Centre-Val de Loire)

NOR : ASET2350582M

IDCC : 87, 135

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

UNICEM Centre-Val de Loire,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FG FO construction ;

CFE-CGC BTP SICMA ;

BATIMAT-TP CFTC ;

CFDT CB,

d'autre part,

Se référant à la convention collective nationale du 22 avril 1955, à la convention collective nationale du 12 juillet 1955, à l'accord national du 10 juillet 2008 et notamment à son article 8.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Lors de la réunion paritaire du 19 avril 2023, les partenaires sociaux se sont réunis afin d'échanger et discuter sur le niveau des salaires minimaux hiérarchiques conventionnels des entreprises de la région Centre-Val de Loire relevant des conventions collectives des industries de carrières et matériaux de construction.

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

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant exclusivement des activités économiques représentées par les organisations patronales signataires et dont la liste figure en annexe.

Il s'applique à toutes les entreprises relevant de son champ d'application professionnel quel que soit l'effectif, y compris aux TPE/PME.

Article 2 | Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique dans les départements suivants : Cher (18), Eure-et-Loir (28), Indre (36), Indre-et-Loire (37), Loir-et-Cher (41), Loiret (45).

Article 3 | Salaires mensuels minimaux garantis

Les modifications d'une part, portent le niveau 1 échelon 1 au Smic en vigueur, et d'autre part, prévoient l'application de 4,5 % sur le reste de la grille.

L'accord est applicable au 1^{er} avril 2023, comme indiqué à l'article 5 ci-après.

Les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM sont ainsi fixés :

(En euros.)

	Niveau. Échelon	Valeurs mensuelles
Niveau 1	1.1	1 747,2
	1.2	1 778
Niveau 2	2.1	1 781
	2.2	1 806
	2.3	1 859
Niveau 3	3.1	1 866
	3.2	1 893
	3.3	1 948
Niveau 4	4.1	1 957
	4.2	1 988
	4.3	2 057
Niveau 5	5.1	2 063
	5.2	2 125
	5.3	2 267
Niveau 6	6.1	2 303
	6.2	2 391
	6.3	2 576
Niveau 7	7.1	2 625
	7.2	2 780
	7.3	3 021

Article 4 | Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'accord national du 10 juillet 2008, les salaires minimaux fixés ci-dessus sont établis sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Le salaire mensuel minimum garanti comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

- des sommes ayant le caractère de remboursement de frais ;
- des rémunérations pour heures supplémentaires ;
- des majorations prévues par la convention collective pour travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés ;
- de la prime d'ancienneté pour ceux qui en bénéficient ;
- des primes, indemnités et gratifications à périodicité de versement autre que mensuelle, de la prime de vacances conventionnelle ;
- des sommes versées au titre de l'intéressement, de la participation aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale.

Conformément aux dispositions de l'article 4 de l'accord du 10 juillet 2008, en cas de travail à temps partiel, la rémunération mensuelle garantie est calculée proportionnellement à l'horaire de travail, non comprises les heures complémentaires.

Il est rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu, les salaires réels qui seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux garantis tels que fixés à l'article 3.

Il est également rappelé en application de l'article L. 3221-2 du code du travail que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 5 | Date d'entrée en vigueur

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, s'applique à toutes les entreprises relevant des activités mentionnées en annexe. Il entre en vigueur le 1^{er} avril 2023.

Exceptionnellement au titre de l'année 2023, si l'indice de l'ensemble des ménages (hors tabac) d'avril à septembre montre un taux supérieur à 2,5 %, une réunion pourra être organisée à la demande de la partie la plus diligente. La réunion se tiendra alors dans les meilleurs délais.

Article 6 | Adhésion

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-3 à L. 2261-6 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés non signataire du présent accord, ainsi que toute organisation syndicale patronale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

Cette adhésion devra être notifiée aux signataires de l'accord 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 7 | Dépôt et notification

En application de l'article L. 2231.5 du code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du conseil des prud'hommes.

Ce dépôt ne pourra être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec AR de l'accord signé aux organisations syndicales représentatives.

Fait à Tours, le 19 avril 2023.

(Suivent les signatures.)

Annexe Liste des activités économiques relevant du champ d'application des conventions collectives des industries de carrières et de matériaux de construction

Sont visées les entreprises entrant dans le champ d'application des conventions collectives nationales des industries de carrières et matériaux de construction, tel que défini ci-après par référence à la nomenclature d'activités et de produits de 1973 :

Dans la classe 14 | Minéraux divers

Le groupe 14.02 : matériaux de carrières pour l'industrie.

Dans la classe 15 | Matériaux de construction

Le groupe 15.01 : sables et graviers d'alluvions.

Le groupe 15.02 : matériaux concassés de roches et de laitier.

Le groupe 15.03 : pierres de construction (à l'exception de l'ardoise).

Le groupe 15.05 : plâtres et produits en plâtre (à l'exception des entreprises appliquant la convention collective de l'industrie du ciment).

Le groupe 15.07 : béton prêt à l'emploi.

Le groupe 15.09 : matériaux de construction divers.

Dans la classe 87 | Services divers (marchands)

Le groupe 87.05 : pour partie, services funéraires (marbrerie funéraire).

Convention collective départementale

IDCC : **984** | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES
ET CONNEXES**

(Eure-et-Loir)

(27 juillet 1978)

(Étendue par arrêté du 23 novembre 1979,

Journal officiel du 25 janvier 1980)

Avenant du 5 mai 2023

relatif à la valeur du point, aux rémunérations annuelles garanties
et à l'indemnité de restauration

NOR : ASET2350600M

IDCC : 984

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

UIMM Eure-et-Loir,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO métaux ;

CFE-CGC métallurgie Centre ;

CFDT SM-CVL,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Valeur du point

À compter du 1^{er} juillet 2023, la valeur du point est fixée à 5,65 €, base 151,67 heures pour un horaire hebdomadaire de 35 heures.

Les rémunérations minimales hiérarchiques sont établies par les barèmes figurant :

- à l'annexe A du présent avenant en ce qui concerne les « Rémunérations minimales hiérarchiques des administratifs et techniciens – agents de maîtrise » (sauf agents de maîtrise d'atelier) ;
- à l'annexe B du présent avenant en ce qui concerne les « Rémunérations minimales hiérarchiques des ouvriers » ;
- à l'annexe C du présent avenant en ce qui concerne les « Rémunérations minimales hiérarchiques des agents de maîtrise d'atelier ».

Article 2 | Rémunérations annuelles garanties

En considération de l'esprit de l'accord national du 28 juillet 1998 et de son avenant du 29 janvier 2000 et en application des articles 13 *bis*, *ter* et *quater* de la convention collective, des rémunérations annuelles garanties ont été fixées à partir de l'année civile 2023 et figurent en annexe au présent avenant suivant le barème ci-joint : annexe D.

Le barème est établi sur la base 151,67 heures pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Ce barème est composé de 3 colonnes :

- administratifs et techniciens ;
- ouvriers ;
- agents de maîtrise d'atelier.

La rémunération annuelle garantie comprend l'ensemble des éléments de rémunération versés en contrepartie ou à l'occasion du travail, y compris les éventuelles compensations pécuniaires pour réduction de la durée du travail et à l'exclusion des sommes visées à l'article 13 de l'avenant « Mensuels ».

La vérification de la rémunération annuelle globale du salarié telle que définie à l'article 13 *quater* sera effectuée au plus tard à la fin du 1^{er} mois suivant la période de vérification ou au terme du contrat de travail en cas de rupture en cours d'année. La garantie s'appliquera *pro rata temporis* en cas d'entrée ou de départ en cours d'année, de même qu'en cas de changement de classement ou de suspension du contrat de travail.

Au cas où l'employeur aurait à verser un complément de rémunération, celui-ci sera effectué au plus tard avec la paye du 1^{er} mois suivant la période de vérification ou au terme du contrat de travail en cas de rupture avant cette date.

Article 3 | Indemnité de restauration sur le lieu de travail

L'indemnité de restauration sur le lieu de travail prévue à l'article 21 est fixée à 7,80 € à compter du 1^{er} juillet 2023.

Article 4 | Périmètre d'application

Les dispositions du présent avenant se substituent aux dispositions et documents antérieurs portant sur le même objet.

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 5 | Publicité

Le présent avenant et ses annexes, conformément à l'article L. 2221-2 et suivants du code du travail, sont faits en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôts dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail. Au nom de l'ensemble des signataires, l'UIMM Eure-et-Loir diligentera une demande d'extension auprès du ministère.

Fait à Chartres, le 5 mai 2023.

(Suivent les signatures.)

Annexe A

Barème des rémunérations minimales hiérarchiques

Administratifs et techniciens – Agents de maîtrise (sauf agents de maîtrise d'atelier)

Base : 35 heures.

Date d'application : 1^{er} juillet 2023.

Valeur du point : 5,650 €.

Niveau	Échelon	Coefficient hiérarchique	Salaire Base 151,67 heures/mois
V	3	395	2 231,75 €
	3	365	2 062,25 €
	2	335	1 892,75 €
	1	305	1 723,25 €
IV	3	285	1 610,25 €
	2	270	1 525,50 €
	1	255	1 440,75 €
III	3	240	1 356,00 €
	2	225	1 271,25 €
	1	215	1 214,75 €
II	3	190	1 073,50 €
	2	180	1 017,00 €
	1	170	960,50 €
I	3	155	875,75 €
	2	145	819,25 €
	1	140	791,00 €

Annexe B

Barème des rémunérations minimales hiérarchiques

Ouvriers

Base : 35 heures.

Date d'application : 1^{er} juillet 2023.

Valeur du point : 5,650 €.

Niveau	Échelon	Coeff.	Appellation	Salaire minima garanti
IV	3	285	TA 4	1 690,76 €
	2	270	TA 3	1 601,78 €
	1	255	TA 2	1 512,79 €
III	3	240	TA 1	1 423,80 €
	1	215	P 3	1 275,49 €
II	3	190	P 2	1 127,18 €
	1	170	P 1	1 008,53 €
I	3	155	O 3	919,54 €
	2	145	O 2	860,21 €
	1	140	O 1	830,55 €

Les salaires minima garantis ainsi fixés comprennent la majoration de 5 % prévue par l'accord national du 30 janvier 1980 et par l'avenant du 17 avril 1980 modifiant la convention collective d'Eure-et-Loir et servent de base pour le calcul de la prime d'ancienneté conventionnelle.

Annexe C

Barème des rémunérations minimales hiérarchiques

Agents de maîtrise d'atelier

Base : 35 heures.

Date d'application : 1^{er} juillet 2023.

Valeur du point : 5,650 €.

Niveau	Échelon	Coeff.	Appellation	Salaire minima garanti
V	3	395	AM 7	2 387,97 €
	3	365	AM 7	2 206,61 €
	2	335	AM 6	2 025,24 €
	1	305	AM 5	1 843,88 €
IV	3	285	AM 4	1 722,97 €
	1	255	AM 3	1 541,60 €
III	3	240	AM 2	1 450,92 €
	1	215	AM1	1 299,78 €

Les salaires minima garantis ainsi fixés comprennent la majoration de 7 % prévue par l'accord national du 30 janvier 1980 et par l'avenant du 17 avril 1980 modifiant la convention collective d'Eure-et-Loir et servent de base pour le calcul de la prime d'ancienneté conventionnelle.

Annexe D

Barème des rémunérations annuelles garanties

À compter de l'année 2023.

		Administratifs et techniciens	Ouvriers		Agents de maîtrise d'atelier	
Niveau I	140 échelon 1	21 118 €	O1	21 172 €		
	145 échelon 2	21 148 €	O2	21 216 €		
	155 échelon 3	21 215 €	O3	21 391 €		
Niveau II	170 échelon 1	21 391 €	P1	21 786 €		
	180 échelon 2	21 572 €				
	190 échelon 3	21 759 €	P2	22 332 €		
Niveau III	215 échelon 1	22 028 €	P3	22 891 €	AM1	23 511 €
	225 échelon 2	22 275 €				
	240 échelon 3	22 769 €	TA1	23 955 €	AM2	24 605 €
Niveau IV	255 échelon 1	23 313 €	TA2	24 669 €	AM3	25 392 €
	270 échelon 2	24 211 €	TA3	25 640 €		
	285 échelon 3	25 555 €	TA4	26 989 €	AM4	27 632 €
Niveau V	305 échelon 1	26 817 €			AM5	29 134 €
	335 échelon 2	29 157 €			AM6	31 468 €
	365 échelon 3	31 828 €			AM7	33 971 €
	395 échelon 3	34 354 €			AM7	36 780 €

Brochure n° 3101 | Convention collective nationale

IDCC : 992 | **BOUCHERIE, BOUCHERIE-CHARCUTERIE, BOUCHERIE
HIPPOPHAGIQUE, TRIPERIE, COMMERCE DE VOLAILLES ET GIBIERS**

Avenant rectificatif n° 70 bis du 26 avril 2023

à l'avenant n° 70 du 1^{er} février 2023
relatif aux salaires

NOR : ASET2350584M

IDCC : 992

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

Remalim (CFBCT-OPEF),

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

UNSA FCS ;

FGA CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Aux termes d'un avenant n° 70 à la convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers (IDCC 992) conclu en date du 1^{er} février 2023, il a été décidé d'une revalorisation à hauteur de 1,81 % sur l'ensemble des postes de la grille des salaires conventionnels de la branche.

Ledit avenant stipule qu'il prendra effet le 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Ledit avenant a fait l'objet d'un arrêté d'extension en date du 12 avril 2023 paru au JORF du 18 avril 2023 et prendra par conséquent effet à la date du 1^{er} mai 2023.

Postérieurement à la date de parution au *JO* de l'arrêté précité, il a pu être relevé une erreur dans le montant d'un salaire conventionnel de la grille, savoir celui correspondant à la classification « Charcutier traiteur – Niveau II, échelon B » qui figure pour son ancien montant brut mensuel de 1 827 euros pour 151,67 heures de travail, au lieu de 1 860 euros bruts mensuels pour 151,67 heures de travail.

Article 1^{er}

Il est procédé ainsi qu'il suit à la rectification de l'erreur matérielle commise dans la grille des salaires conventionnels figurant en annexe de l'avenant n° 70 en date du 1^{er} février 2023 : le salaire brut mensuel pour 151,67 heures de travail de la classification « Charcutier traiteur – Niveau II, échelon B » est fixé à 1 860 euros.

La grille des salaires conventionnels annexée au présent avenant intègre cette rectification.

Article 2

De convention expresse et afin de ne pas pénaliser les salariés relevant de la classification ayant fait l'objet de la rectification qui précède, le présent avenant rectificatif prendra effet à la date du 1^{er} mai 2023.

Article 3

Toutes les autres dispositions de l'avenant n° 70, non contraires à celles du présent avenant rectificatif, demeurent inchangées.

Article 4

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-26, D. 2231-2, D. 2231-3 et D. 2231-7 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées à l'article L. 2261-15 dudit code.

Fait à Paris, le 26 avril 2023.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Salaires conventionnels

(En euros.)

Niveau	Classification	Salaire brut mensuel 151,67 heures
Ouvrier(e)s, employé(e)s		
Niveau I		
Échelon A	Plongeur	1 795
	Employé d'entretien	1 795
Échelon B	Chauffeur-livreur	1 815
	Employé administratif	1 815
Niveau II		
Échelon A	Chauffeur-livreur encaisseur	1 836
	Caissier	1 836
	Vendeur	1 836
Échelon B	Secrétaire aide-comptable	1 860
	boucher préparateur	1 860
	Charcutier traiteur	1 860
	Vendeur qualifié	1 860
	Tripier préparateur	1 860
Échelon C	Caissier aide-comptable	1 891
Niveau III		
Échelon A	Boucher préparateur qualifié	2 006
	Charcutier traiteur qualifié	2 006
	Charcutier préparateur qualifié	2 006
	Tripier préparateur qualifié	2 006
	Boucher hippophagique préparateur qualifié	2 006
Échelon B	Boucher préparateur vendeur qualifié	2 050
	Boucher traiteur qualifié	2 050
	Ouvrier tripier	2 050
Échelon C	Boucher charcutier traiteur qualifié	2 129
Niveau IV		
Échelon A	Comptable	2 137
Échelon B	Boucher charcutier traiteur très qualifié	2 203

Niveau	Classification	Salaire brut mensuel 151,67 heures
Échelon C	Boucher hautement qualifié	2 236
	Boucher traiteur hautement qualifié	2 236
	Charcutier traiteur hautement qualifié	2 236
	Tripier responsable cuisson	2 236
Échelon D	Boucher charcutier traiteur hautement qualifié	2 346
Agents de maîtrise et cadres		
Niveau V		
	Responsable de laboratoire adjoint	2 545
	Responsable de point de vente adjoint	2 545
Niveau VI		
Échelon A	Responsable de laboratoire	2 776
	Responsable de point de vente	2 776
	Responsable hygiène et sécurité	2 776
Échelon B	Assistant chef d'entreprise	2 795
Échelon C	Responsable de plusieurs points de vente	3 129
Niveau VII		
Échelon A	Responsable de laboratoire	3 563
	Responsable de point de vente	3 563
	Responsable des achats	3 563
Échelon B	Responsable d'entreprise	3 654

Brochure n° 3034 | Convention collective nationale

IDCC : 1090 | **SERVICES DE L'AUTOMOBILE**

(Commerce et réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle, activités connexes, contrôle technique automobile, formation des conducteurs)

Accord paritaire du 11 mai 2023

ouvrant temporairement un droit au capital de fin de carrière pour les salariés prenant avant 60 ans une retraite anticipée pour carrière longue

NOR : ASET2350570M

IDCC : 1090

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

FNA ;

U2M ;

Mobilians,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FTM CGT ;

FO métaux,

d'autre part,

Vu l'article 21 de l'avenant n° 55 du 15 juillet 2009, convenant d'un réexamen paritaire des conditions d'ouverture du droit au capital de fin de carrière à l'égard des salariés qui ont eu une carrière longue ;

Vu les accords ayant le même objet conclus le 7 juillet 2010, le 28 avril 2011, le 14 février 2012, le 27 mars 2013, le 10 avril 2014, le 18 mars 2015, le 17 mai 2016, le 22 mars 2017, le 4 juillet 2018 et le 15 mai 2019 complété par l'avenant n° 91 du 10 octobre 2019, le 29 avril 2020, le 8 avril 2021, le 28 avril 2022.

Convienent de ce qui suit :

Article 1^{er} | Objet

Soulignant le rôle majeur des systèmes de protection sociale collective de la branche, garants de la solidarité entre toutes et tous et de l'ensemble de ses acteurs, les organisations soussi-

gnées décident de l'ouverture d'un droit temporaire au capital de fin de carrière dans les conditions exposées aux articles 2 et suivants du présent accord.

Article 2 | Droit temporaire au capital de fin de carrière

Un droit au capital de fin de carrière est temporairement ouvert au bénéfice de certains salariés prenant une « retraite anticipée longue carrière ».

Les salariés concernés sont ceux qui notifient à l'employeur leur départ anticipé à la retraite dans les conditions indiquées ci-après, dès lors que cette notification intervient au plus tôt le 1^{er} juillet 2023 et au plus tard le 30 juin 2024.

Les conditions du départ à la retraite permettant l'attribution d'un capital de fin de carrière sont les suivantes par dérogation à l'article 17, 1 a) du RPO :

- 1°** Achever sa carrière par un départ volontaire anticipé à la retraite au titre d'une carrière longue, mettant fin au contrat à durée indéterminée, en s'engageant à quitter l'entreprise au terme du préavis d'un ou de deux mois découlant de la législation en vigueur ;
- 2°** Être âgé de moins de 60 ans au terme du préavis de départ volontaire à la retraite ;
- 3°** Totaliser au moins 20 ans d'ancienneté dans la profession au terme du préavis, dont au moins une année continue dans l'entreprise avant le terme du préavis ;
- 4°** Ne pas bénéficier d'une indemnité légale de départ volontaire à la retraite d'un montant égal ou supérieur à l'assiette de calcul visée à l'article 17, 3 du RPO ;
- 5°** Faire liquider sa retraite complémentaire AGIRC-ARRCO.

Article 3 | Montant du capital de fin de carrière

Les dispositions de l'article 17, 2 du RPO (calcul de l'ancienneté dans la profession), de l'article 17, 3 (montant du capital de fin de carrière), et de l'article 20 (salariés ayant travaillé à temps partiel) sont applicables aux salariés visés à l'article 2.

Article 4 | Application du présent accord

Le présent accord fera l'objet des formalités légales de dépôt. Dès que le dépôt légal aura été effectué, les organisations soussignées s'engagent à en informer les entreprises et les salariés, en vue d'inviter ceux d'entre eux qui sont susceptibles de bénéficier de l'accord de constituer un dossier auprès de l'organisme assureur.

L'employeur auquel un salarié aura notifié son départ volontaire à la retraite dans les conditions ci-dessus, procèdera comme indiqué par l'article 18 du RPO, de façon à permettre à l'organisme liquidateur de calculer dans les meilleurs délais les droits légaux et conventionnels de l'intéressé.

Les droits ainsi calculés ne seront liquidés par l'organisme liquidateur, dans les conditions et limites précisées par l'article 19 du RPO, qu'après la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent accord. Ce délai de liquidation ne prive pas le salarié du droit de percevoir, dès la fin du préavis, l'indemnité légale de départ volontaire à laquelle il peut prétendre de la part de son employeur.

Article 5 | Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Le présent avenant s'applique conformément à l'article 1.17 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la convention collective nationale des services de l'automobile étendue.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, les organisations sous-signées rappellent par ailleurs qu'elles ont notamment pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en particulier dans le cadre du dispositif visé par le présent avenant.

Article 6 | Entreprises de moins de 50 salariés

Le présent accord est applicable à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements relevant du champ de la convention collective nationale des services de l'automobile, quel que soit leur effectif, y compris les entreprises et établissements de moins de 50 salariés.

Article 7 | Extension de l'accord

L'extension du présent accord sera demandée conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail et aux dispositions réglementaires en vigueur. Les versements mis à la charge de l'organisme liquidateur par le présent accord ne seront effectués qu'après la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension qui le concerne.

Fait à Meudon, le 11 mai 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3034 | Convention collective nationale

IDCC : 1090 | **SERVICES DE L'AUTOMOBILE**

(Commerce et réparation de l'automobile, du cycle et du moto-cycle, activités connexes, contrôle technique automobile, formation des conducteurs)

Accord paritaire du 11 mai 2023
relatif au tarif des cotisations de prévoyance obligatoire

NOR : ASET2350571M

IDCC : 1090

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

FNA ;

U2M ;

Mobilians,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FO métaux,

d'autre part,

Vu l'article 1.26 a de la convention collective nationale ;

Considérant la situation financière du régime de branche (notamment sur la base des éléments fournis par IRP AUTO prévoyance santé), ainsi que l'évolution des paramètres gouvernant le régime de prévoyance obligatoire.

Conviennt de ce qui suit :

Article 1^{er}

Les taux de cotisations figurant au point A « Cotisations calculées en % du salaire brut limité à 4 fois le plafond de la sécurité sociale » de l'annexe tarifaire du RPO sont affectés pour 2024 d'une décote de 17 %, chaque cotisation ainsi décotée étant arrondie au centième de pourcentage le plus proche.

Article 2

Les organisations soussignées, soulignent l'importance des dispositifs de protection sociale mis en place dans la branche et leur mutualisation.

Elles conviennent que le présent accord est applicable à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements relevant du champ de la convention collective nationale des services de l'automobile, quel que soit leur effectif, y compris les entreprises et établissements de moins de 50 salariés.

Article 3

Cet accord s'applique par ailleurs conformément à l'article 1.17 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la convention collective nationale des services de l'automobile étendue.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, les organisations soussignées rappellent par ailleurs qu'elles ont notamment pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en particulier dans le cadre du dispositif de protection sociale mis en place dans la branche et visé par le présent accord.

Article 4

Les organisations soussignées conviennent de procéder dans les meilleurs délais aux démarches nécessaires en vue de l'extension du présent accord, qui sera déposé conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Article 5

Les organisations soussignées conviennent de réexaminer le cas échéant le présent accord au cours de l'année 2024 en cas d'évolution de la situation financière de l'institution.

Fait à Meudon, le 11 mai 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3034 | Convention collective nationale

IDCC : 1090 | **SERVICES DE L'AUTOMOBILE**

(Commerce et réparation de l'automobile, du cycle et du moto-cycle, activités connexes, contrôle technique automobile, formation des conducteurs)

Avenant n° 104 du 11 mai 2023

relatif aux salaires minima

NOR : ASET2350564M

IDCC : 1090

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

FNA ;

U2M ;

Mobilians,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

FGMM CFDT,

d'autre part,

Vu l'article L. 2241-1 du code du travail ;

Vu les barèmes de salaires minima annexés à la convention collective, modifiés en dernier lieu par avenant n° 103 du 9 février 2023, étendu par arrêté du 3 avril 2023 (publié au *JORF* du 13 avril 2023) ;

Vu l'arrêté du 26 avril 2023 relatif au relèvement du salaire minimum de croissance (*JORF* du 27 avril 2023),

conviennent de ce qui suit :

(Voir page suivante.)

Article 1^{er}

Les barèmes figurant au point 1 de l'annexe « Salaires minima » de la convention collective sont modifiés comme suit :

« Minima garantis pour 35 heures

Ouvriers. Employés

Échelons	2023
12	2 151 €
11	2 100 €
10	2 049 €
9	2 006 €
8	1 948 €
7	1 903 €
6	1 871 €
5	1 838 €
4	1 821 €
3	1 798 €
2	1 782 €
1	1 765 €

Maîtrise

Échelons	MG 35 heures
25	2 696 €
24	2 558 €
23	2 421 €
22	2 286 €
21	2 214 €
20	2 151 €
19	2 146 €
18	2 138 €
17	2 120 €

Cadres

Niveaux/Degrés	MG 35 heures
V	5 623 €
IV C	5 063 €
IV B	4 783 €
IV A	4 506 €
III C	4 226 €
III B	3 948 €

Niveaux/Degrés	MG 35 heures
III A	3 668 €
II C	3 391 €
II B	3 112 €
II A	2 835 €
I C	2 696 €
I B	2 558 €
I A	2 421 €

Article 2

La valeur du point de formation-qualification visé à l'article 2.05 et figurant au point 2 de l'annexe « Salaires minima » de la convention collective, est portée à 3,47 €.

Article 3

Le montant de l'indemnité de panier visée à l'article 1.10 d 6 et 8, et figurant au point 3 de l'annexe « Salaires minima » de la convention collective, est porté à 6,09 €.

Article 4

Les organisations soussignées, soulignant l'importance du respect des salaires minima dans l'ensemble de la branche, conviennent que le présent avenant est applicable à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements, quel que soit leur effectif, y compris les entreprises et établissements de moins de 50 salariés, dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 5

Les organisations soussignées rappellent par ailleurs qu'elles ont notamment pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et plus particulièrement celui de l'égalité des rémunérations, pour la fixation des salaires minima garantis définis à l'article 1^{er} du présent avenant.

L'avenant s'applique par ailleurs conformément à l'article 1.17 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la convention collective nationale des services de l'automobile étendue.

Article 6

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

Article 7

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté prononçant son extension au *JORF*.

Fait à Meudon, le 11 mai 2023.

(Suivent les signatures.)

Accord du 28 avril 2023

relatif aux salaires minima conventionnels pour l'année 2023

NOR : ASET2350601M

IDCC : 1285

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

SYNDEAC ;

SNSP ;

SMA ;

PROFEDIM ;

Forces musicales ;

FSICPA ;

FNAR,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SNAPAC CFTD ;

SYNPTAC CGT,

d'autre part,

à l'issue de la négociation prévue à l'article L. 2241-10 du code du travail, il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord s'applique au personnel des emplois artistiques et autres qu'artistiques des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles du 1^{er} janvier 1984, étendue le 4 janvier 1994 (*JORF* 26 janvier 1994), et de ses avenants en vigueur.

(Voir page suivante.)

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

Article 1.1 | Minima conventionnels des artistes

Article 1.1.1 | Minima conventionnels des artistes dramatiques et chorégraphiques engagés par les entreprises artistiques et culturelles

Les salaires minima conventionnels des artistes dramatiques et chorégraphiques engagés par les entreprises artistiques et culturelles sont revalorisés à compter du 1^{er} juin 2023 selon la grille des minima ci-après :

(En euros.)

Artistes dramatiques		< Période de création mensualisée
Artistes chorégraphiques		< Période de création mensualisée
CDI et CDD > 4 mois	Minimum brut mensuel	2 083,56
(stagiaires 1 ^{re} année – 30 %/2 ^e année – 15 %)		
CDD < 4 mois	Minimum brut mensuel	2 192,37
(stagiaires 1 ^{re} année – 30 %/2 ^e année – 15 %)		
CDD < 4 mois	Minimum brut mensuel en cas de fractionnement	2 409,98
(stagiaires 1 ^{re} année – 30 %/2 ^e année – 15 %)		
Artistes dramatiques		Répétitions
Artistes chorégraphiques		Répétitions
CDD < 1 mois	Service répétition	58,42
(stagiaires 1 ^{re} année – 30 %/ 2 ^e année – 15 %)		
CDD < 1 mois		
Artistes dramatiques		Représentations
Artistes chorégraphiques		Représentations
CDD < 1 mois	Cachet forfaitaire jour	
(stagiaires 1 ^{re} année – 30 %/ 2 ^e année – 15 %)	> si 1 ou 2 cachets dans le mois	152,69
	> si plus de 2 cachets dans le mois	132,87

Article 1.1.2 | Minima conventionnels des artistes musiciens

Les minima conventionnels des artistes musiciens sont revalorisés à compter du 1^{er} juin 2023 selon les grilles des minima ci-après :

(En euros.)

Artistes musiciens appartenant aux ensembles musicaux avec nomenclature	
Salaire mensuel minimum d'embauche : CDI et CDD > 1 mois	
Tuttiste	3 190,97
Soliste	3 304,52

Artistes musiciens appartenant aux ensembles musicaux avec nomenclature	
Chef de pupitre	3 520,29
Ces minima s'articulent avec les catégories définies dans les orchestres par accord d'entreprise.	
Rémunération au cachet	
Le cachet minimum pour la rémunération d'un service indivisible de 3 heures est de :	112,40
Au-delà, au <i>pro rata temporis</i>	
Le cas particulier des ensembles musicaux à nomenclature employant les musiciens en CDI est défini à l'article X.3.3.A.	

(En euros.)

Artistes musiciens appartenant aux ensembles musicaux sans nomenclature		
Rémunération mensualisée		
CDI	Minimum brut mensuel	2 799,19
CDD droit commun > 1 mois	Minimum brut mensuel	2 859,06
CDD U > 1 mois	Minimum brut mensuel	3 017,15
Rémunération au cachet		
Répétitions	Journée de 2 services (6 heures et <i>pro rata temporis</i> au-delà)	158,73
	Garantie journalière si service totalement isolé	112,40
Représentations	Cas général	158,73
	7 représentations ou plus par 15 jours	139,68
Répétitions & représentations	Journée avec un service de répétition et un service de représentation	243,11

(En euros.)

Artistes musiciens appartenant au secteur des musiques actuelles		
Rémunération mensualisée		
CDI	Minimum brut mensuel	2 754,03
CDD droit commun > 1 mois	Minimum brut mensuel	2 859,06
CDD U > 1 mois	Minimum brut mensuel	3 017,15
Rémunération au cachet		
Répétitions	Journée de 2 services (montant à verser sous la forme de 2 cachets)	112,51
	Garantie journalière si service isolé	84,38

Artistes musiciens appartenant au secteur des musiques actuelles		
Représentations	Cas général	158,73
	7 représentations ou plus par 15 jours	139,68
	Salles musiques actuelles < 300 pl	112,40
	Première partie	112,40
	Plateau découverte	112,40

(En euros.)

Artistes musiciens engagés au sein d'autres entreprises		
Rémunération mensualisée		
CDI	Minimum brut mensuel	2 754,14
CDD droit commun > 1 mois	Minimum brut mensuel	2 859,06
CDD U > 1 mois	Minimum brut mensuel	3 017,15
Rémunération au cachet		
Répétitions	Un service de 3 heures	112,40
Représentation		112,40

Article 1.1.3 | Minima conventionnels des artistes lyriques

Les minima conventionnels des artistes lyriques sont revalorisés à compter du 1^{er} juin 2023 selon les grilles des minima ci-après :

(En euros.)

Artiste de chœur		
Rémunération mensualisée		
CDI		
Rémunération variable en fonction de l'ancienneté		
De la 1 ^{re} à la 3 ^e année		2 083,56
De la 4 ^e à la 6 ^e année		2 132,52
De la 7 ^e à la 9 ^e année		2 202,78
De la 10 ^e à la 12 ^e année		2 275,51
De la 13 ^e à la 15 ^e année		2 350,77
De la 16 ^e à la 18 ^e année		2 417,55
À partir de la 19 ^e année		3 % tous les 3 ans
CDD droit commun > 1 mois		2 083,56
CDD U > 1 mois		2 199,69
Rémunération au cachet		
Répétitions	Journée de 2 services	136,18
	Garantie journalière si service totalement isolé	102,15

Artiste de chœur		
Représentations	Cas général	136,18
	Période continue > à 1 semaine	99,16
Répétitions & représentations	Journée avec un service de répétition et un service de représentation	220,57
Prime de feux visée à l'article XVI-5		61,14

Article 1.1.4 | *Minima conventionnels des artistes de cirque*

Les minima conventionnels des artistes de cirque sont revalorisés à compter du 1^{er} juin 2023 selon les grilles des minima ci-après :

Exploitation des spectacles

(En euros.)

Nombre de cachet par mois	1 à 2	+ de 2	Salaire mensuel
Plateau inférieur ou égal à 5 artistes	152,69	132,87	2 192,37
Plateau sup. à 5 artistes	132,87	132,87	2 192,37

Répétitions/Création

(En euros.)

Cachet de base par jour	116,85
Service isolé de répétition rémunéré sous forme de cachet	58,42
Salaire mensuel	2 192,37

Article 1.2 | *Revalorisation des salaires minima des emplois autres qu'artistiques*

Les parties conviennent que les minima conventionnels des emplois autres qu'artistiques tels que définis à l'article X-4 (grille des salaires bruts minima pour un horaire de 151,40 heures) sont revalorisés, par rapport à la grille des minima issue de l'accord du 16 mai 2022 de la façon suivante à compter du 1^{er} juin 2023 :

(Voir page suivante.)

(En euros.)

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8	Échelon 9	Échelon 10	Échelon 11	Échelon 12
Groupe 1	3 435,87	3 538,95	3 642,02	3 745,10	3 848,17	3 951,25	4 054,33	4 157,40	4 260,48	4 363,55	4 466,63	4 569,71
Groupe 2	2 674,91	2 755,16	2 835,40	2 915,65	2 995,90	3 076,15	3 156,39	3 236,64	3 316,89	3 397,14	3 477,38	3 557,63
Groupe 3	2 462,44	2 536,31	2 610,19	2 684,06	2 757,93	2 831,81	2 905,68	2 979,55	3 053,43	3 127,30	3 201,17	3 275,05
Groupe 4	2 264,51	2 332,45	2 400,38	2 468,32	2 536,25	2 604,19	2 672,12	2 740,06	2 807,99	2 875,93	2 943,86	3 011,80
Groupe 5	1 931,44	1 989,38	2 047,33	2 105,27	2 163,21	2 221,16	2 279,10	2 337,04	2 394,99	2 452,93	2 510,87	2 568,82
Groupe 6	1 810,99	1 865,32	1 919,65	1 973,98	2 028,31	2 082,64	2 136,97	2 191,30	2 245,63	2 299,96	2 354,29	2 408,62
Groupe 7	1 751,69	1 804,24	1 856,79	1 909,34	1 961,89	2 014,44	2 066,99	2 119,54	2 172,10	2 224,65	2 277,20	2 329,75
Groupe 8	1 724,42	1 776,15	1 827,89	1 879,62	1 931,35	1 983,08	2 034,82	2 086,55	2 138,28	2 190,01	2 241,75	2 293,48
Groupe 9	1 710,58	1 761,90	1 813,21	1 864,53	1 915,85	1 967,17	2 018,48	2 069,80	2 121,12	2 172,44	2 223,75	2 275,07

Article 2 | Revalorisations de l'indemnité de déplacement

Le montant de l'indemnité de déplacement est actualisé à compter du 1^{er} septembre 2023 à 112,90 euros, ventilé selon les modalités suivantes :

	Du 28 avril au 31 août 2023	À compter du 1 ^{er} septembre 2023
Indemnité de déplacement (art. VIII)	108,30 € ventilé comme suit : 19,40 € chaque repas principal ; 69,50 € chambre et petit déjeuner ; 6,80 € le petit déjeuner seul.	112,90 € ventilé comme suit : 20,20 € chaque repas principal ; 72,50 € chambre et petit déjeuner ; 7 € le petit déjeuner seul.

Lorsqu'aux termes des dispositions de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles, l'employeur a l'obligation de verser au salarié en déplacement professionnel ou en tournée une indemnité de petit déjeuner déconnectée de la nuitée, ladite indemnité de petit déjeuner sera égale à 7,00 euros.

Article 3 | Tableau des indemnités (panier et indemnité d'équipement) et des différentes primes (prime de feu habillé et de participation au jeu)

Les différentes indemnités et prime en vigueur sont :

Indemnité de panier (art. VII-1)	10,76 €
Indemnité d'équipement (art. VII-3-3)	1,59 €
Prime de feu habillé (art. VII-4)	13,30 €
Prime de participation au jeu (art. VII-4)	17,51 €

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

En application des articles L. 2232-10-1 et L. 2261-23-1 du code du travail, eu égard à la configuration des entreprises de la branche des entreprises artistiques et culturelles qui sont dans leur grande majorité des TPE, aucune stipulation spécifique n'est prévue pour les entreprises ayant un effectif inférieur à 50 salariés.

Article 5 | Entrée en vigueur et dépôt de l'accord

Les parties conviennent que le présent accord sera applicable :

- à compter du 1^{er} juin 2023 pour les montants des minima salaires ;
- à compter du 1^{er} septembre 2023 pour les montants de défraiements.

Il est convenu que les syndicats signataires demandent l'extension du présent accord, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail. L'accord sera porté à l'extension par la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 28 avril 2023.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

IDCC : **1472 | INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES**
(Pas-de-Calais)

(25 septembre 1987)

(Bulletin officiel n° 1988-8 bis)

(Étendue par arrêté du 25 avril 1988,

Journal officiel du 5 mai 1988)

Accord du 6 mars 2023

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

NOR : ASET2350589M

IDCC : 1472

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

UDIMETAL Nord - Pas-de-Calais ;

UIMM Littoral Pas-de-Calais,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT métallurgie ;

CFE-CGC métallurgie Calais ;

CFTC métallurgie Calais ;

USM FO 62,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

À travers cet accord, les parties signataires démontrent leur capacité à s'entendre pour s'adapter à leur environnement et au contexte économique exigeant, ainsi que leur capacité à innover sans cesse pour répondre aux besoins des entreprises et des salariés. Elles rappellent leur attachement à un dialogue social vivant et constructif qui met l'entreprise et l'emploi au cœur de leurs préoccupations.

Dans le prolongement du contrat stratégique de la filière automobile 2018-2019, cet accord s'inscrit dans le cadre de l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie, modifié par avenant du 22 novembre 2019.

L'objectif est de définir conjointement des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle en vue d'accompagner les entreprises de la branche métallurgie

confrontées à de graves difficultés conjoncturelles, les entreprises travaillant dans les filières : mobilité, le nucléaire, et les entreprises confrontées aux problématiques de mutation et de transition énergétique et écologique.

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

- maintenir et développer l'attractivité de la branche métallurgie autour des filières mobilités en pleine mutation ;
- de relever le défi de la transformation électrique via la formation professionnelle pour l'acquisition de nouvelles compétences pour le maintien de l'emploi et de la qualification des salariés ;
- d'anticiper au mieux les mutations en mettant notamment à profit les périodes de sous-activité pour intégrer les enjeux liés à l'évolution des métiers et se préparer aux nouvelles technologies de l'industrie du futur ;
- sauvegarder la compétitivité des entreprises concernées, notamment celles intervenant en amont et en aval de la filière, en créant un cadre favorable leur permettant d'intégrer les nouveaux marchés de l'e-mobilité, mais aussi de diversifier leurs activités vers d'autres secteurs tels que le ferroviaire, l'énergie au sens large dont le nucléaire.

Réalisation du diagnostic préalable

Un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique et de l'emploi dans le secteur de l'e-mobilité a été réalisé.

Nous nous sommes appuyés sur divers études :

- le lien vers l'étude CCI Horizon Eco n° 278 de novembre 2018 :
<http://cio.ac-amiens.fr/IMG/pdf/metallurgie-en-hdf.p.df> ;
- le lien vers l'étude batterie :
https://observatoire-competences-industries.fr/wp-content/uploads/2022/07/26062022_Prospective-des-besoins-en-compe%CC%81tences-de-la-filie%CC%80re-des-batteries-en-France_Vdiffusion-large-1.pdf ;
- étude Edec automobile.

L'ensemble de ces études font ressortir les principaux éléments suivants :

1. Éléments conjoncturels

Une reprise post Covid ralentie par :

1. Des ruptures dans la chaîne de valeur ;
2. Une pression sur les composants, les prix matières, l'énergie... ;
3. Des événements géopolitiques ;

Des virages technologiques industriels diversement amorcés par les acteurs pré Covid ;

De basculement en Europe du mix énergies carbonées/renouvelables.

3 implantations en Hauts-de-France de Giga-factory dont une sur le territoire du Pas-de-Calais.

2. Évolution des métiers

Une nécessaire adaptation des compétences à :

- de nouvelles technologies ou process de fabrication ;
- de nouveaux projets industriels et une concentration des acteurs et des besoins en compétences ;
- une digitalisation croissante sur tous les métiers.

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

Le présent accord est applicable aux entreprises et aux établissements visées à l'article 1.3 « Champ d'application » de la convention collective des industries métallurgiques du Pas-de-Calais (IDCC : 1472) dont l'activité, ou une partie seulement de l'activité, s'inscrit :

- dans les filières de la mobilité (notamment l'industrie automobile, ferroviaire ou aéronautique) ;
- dans les enjeux d'anticipation des mutations et adaptations importantes dues aux transitions énergétiques, écologiques et technologiques ;
- dans la filière de l'industrie nucléaire.

Le présent accord s'applique aux salariés, cadres et non cadres, des entreprises et établissements visés ci-dessus quel que soit sa taille, une priorité sera portée aux PMI et sous-traitants.

Article 2 | *Mesures urgentes en faveur de l'emploi*

1. Actions de formation professionnelle

Les actions de formation professionnelle continue mises en œuvre dans le cadre du présent accord doivent être des formations permettant l'évolution et le maintien dans l'emploi ou le changement d'emploi.

Une attention particulière sera portée aux projets à destination des ouvriers et techniciens et aux métiers sensibles, mais tout salarié a vocation à pouvoir bénéficier du dispositif.

Les actions de formations éligibles concerneront en priorité les formations techniques mais sans exclure les formations tertiaires.

Le dispositif doit permettre le financement d'actions de formation s'ajoutant au plan de développement des compétences de l'entreprise et n'a pas vocation à financer les obligations de l'entreprise, notamment l'obligation de reclassement interne dans le cadre des PSE.

Les actions de formation financées doivent viser une certification : CQP, bloc de compétences, CCP, titre ou diplôme ; ce principe n'exclut pas la possibilité de financer une action de formation spécifique pour laquelle aucune certification n'existe.

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

Financements spécifiques prévus par le présent accord

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

Après étude préalable réalisée par l'antenne régionale HdF de l'OPCO 2i, Il sera sollicité dans ce cadre auprès de l'OPCO 2i, 500 000 euros pour les années 2023 et 2024.

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

La prise en charge des actions engagés sur 2023 et 2024 se fera dans la limite du budget arrêté par le conseil d'administration d'OPCO 2i, et selon les conditions de prise en charge définies par le conseil d'administration de l'OPCO 2i, sur recommandation de la CPNEFP restreinte.

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

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

2. GPEC

Il est fortement recommandé aux entreprises de disposer d'une GPEC ou GEPP par la négociation d'entreprise ou *a minima* après consultation du CSE. De même, si le CSE est constitué dans l'entreprise, il devra être informé et consulté préalablement au recours au dispositif « Mesures urgentes » d'une manière qualitative et quantitative qui permettra le lien avec l'article 4.

Article 3 | *Durée de l'accord*

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

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

Le suivi de cet accord est confié à la CPREFP et un point d'avancement devra y être abordé (qualitativement et quantitativement). La CPREFP devra à minima avoir un retour de cet accord deux fois par année afin d'examiner les conditions de mise en œuvre de cet accord. Un retour au territoire sera réalisé à l'issue de chaque CPREFP (à minima 2 fois par année).

Article 5 | *Révision de l'accord*

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

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

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

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

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

Article 6 | *Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés*

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

Article 7 | *Publicité de l'accord*

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

1. Notification

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

2. Publicité

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

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

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

Fait à Hénin-Beaumont, le 6 mars 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3246 | Convention collective nationale

IDCC : 1518 | **MÉTIERS DE L'ÉDUCATION, DE LA CULTURE, DES LOISIRS
ET DE L'ANIMATION AGISSANT POUR L'UTILITÉ SOCIALE
ET ENVIRONNEMENTALE (ÉCLAT)**

Avenant n° 196 du 11 avril 2023

relatif au temps de préparation des salariés exerçant des missions de face à face éducatif et/ou pédagogique relevant de la grille dite « générale »

NOR : ASET2350585M

IDCC : 1518

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

HEXOPÉE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Depuis plusieurs mois, les partenaires sociaux de la branche ÉCLAT ont ouvert une négociation sur l'instauration d'un temps de préparation pour les salariés exerçant des missions de face à face éducatif et/ou pédagogique. Il s'avère que certaines structures reconnaissent et valorisent un temps de préparation pour ces salariés tandis que d'autres ne le font pas. En outre, lorsque ce temps de travail est reconnu et valorisé, la mise en œuvre de cette valorisation peut être très différente d'une structure à l'autre.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux ont souhaité instaurer un cadre minima harmonisé au niveau de la branche. En effet, les salariés exerçant des missions de face à face éducatif et/ou pédagogique donnant lieu à la prise en charge en tout ou partie d'un public ont besoin de préparer en amont la mise en œuvre de l'acte éducatif et/ou pédagogique. Or, si ce temps de travail n'est pas reconnu et clairement identifié, ce dernier risque d'être exercé en dehors de la durée contractuelle effective du salarié. En conséquence, il est nécessaire de reconnaître et de valoriser ce temps de travail autant pour le salarié, qu'auprès des pouvoirs publics dans le cadre des appels d'offres afin qu'il soit bien pris en compte dans la détermination du financement et ainsi sécuriser les employeurs.

Toutefois, la branche ÉCLAT étant très hétérogène en matière d'activités et donc de métiers mais aussi en matière de moyens financiers, fixer des règles identiques pour l'en-

semble des structures et des postes peut entraîner des difficultés de mise en œuvre ainsi que des conséquences économiques importantes difficilement supportables.

En tenant compte de ces objectifs mais aussi des préconisations nécessaires pour une mise en œuvre possible, les partenaires sociaux ont souhaité instaurer par le présent accord un cadre juridique général fixant un temps minimal de préparation afin que chaque structure selon son organisation puisse l'adapter à ses propres besoins de fonctionnement.

Article 1^{er} | Champ d'application et dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises de la branche ÉCLAT (ex-animation). Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, pour les entreprises de moins de 50 salariés, le présent avenant ne nécessite pas la mise en place d'un accord type proposé par la branche ni d'adaptation spécifique pour sa mise en œuvre.

Article 2 | Instauration d'un temps de préparation pour les salariés exerçant des missions de face à face éducatif et/ou pédagogique et relevant de la grille de classification dite « générale ».

Il est créé un article 5.10 au sein de la CCN ÉCLAT intitulé « Temps de préparation pour les salariés exerçant des missions de face à face éducatif et/ou pédagogique ».

« Article 5.10 | Temps de préparation pour les salariés exerçant des missions de face à face éducatif et/ou pédagogique »

5.10.1. Salariés concernés

Il est instauré un nouveau temps de travail tel que défini à l'article 5.10.2 de la CCN, pour tout salarié exerçant des missions de face à face éducatif et/ou pédagogique donnant lieu à une prise en charge en tout ou partie d'un public et relevant de la grille de classification dite "générale", peu importe la nature du contrat de travail et l'organisation de la durée du travail. Par ailleurs, aucune condition d'ancienneté n'est requise pour son application.

Les animateurs-techniciens ainsi que les professeurs relevant de la grille de classification dite "spécifique" sont exclus des dispositions relevant du présent avenant. Pour ces catégories de salariés des dispositions spécifiques sont déjà prévues à l'annexe 1 de la convention collective nationale ÉCLAT.

5.10.2. Définition du temps de préparation

Pour les salariés visés à l'article 5.10.1 le temps de travail effectif comprend, de manière non exclusive différents temps distincts : l'acte éducatif et/ou pédagogique (face à face) et les temps de préparation associées à cet acte :

- l'acte éducatif et/ou pédagogique est le temps passé en interaction à visée d'animation ou de formation en face à face par le salarié devant un public (présentiel, distanciel) ;
- les temps de préparation : sont les temps utiles à la production de l'activité, qu'ils soient individuels ou collectifs, en amont ou en aval de l'activité.

Ils comprennent :

- la préparation et l'évaluation de l'acte éducatif et/ou pédagogique (mise à jour et articulation des connaissances dispensées, préparation, rédaction de tout support, préparation de tout élément nécessaire à la mise en œuvre de l'acte... ;
- la participation aux réunions et à la coordination liées à l'acte éducatif et/ou pédagogique ;

- la contribution à la démarche qualité, liée à l’acte éducatif et/ou pédagogique ;
- l’acquisition informelle de connaissances et de pratiques liées à l’acte éducatif et/ou pédagogique.

Ainsi, ces temps de préparation peuvent être exercés à titre individuel et/ou collectivement selon l’organisation et les besoins de fonctionnement de chaque structure.

Ces temps sont distincts des temps de déplacement nécessaire à l’activité.

5.10.3. Durée du temps de préparation

Dans la mesure où la branche ÉCLAT est composée de structures très hétérogènes en termes d’activités, de métiers et de fonctionnement, chaque structure selon son organisation déterminera la proportion de la durée du temps de préparation associé à l’acte éducatif et/ou pédagogique.

La proportion retenue peut être différente entre services et/ou emplois dès lors qu’elle se fonde sur des critères objectifs tels que les critères classants de la classification.

Toutefois, cette proportion consacrée à la préparation de l’acte éducatif et/ou pédagogique doit obligatoirement *a minima* correspondre à 15 % de la durée consacrée à l’acte éducatif et/ou pédagogique. Les structures sont invitées à se saisir de ce sujet dans le cadre de la négociation d’accord d’entreprise afin notamment d’adapter ce taux.

La détermination de ce minima indiqué doit tenir compte de l’organisation de fonctionnement de la structure et de la réalité des besoins des salariés pour assurer la qualité de leur acte éducatif et/ou pédagogique.

5.10.4. Organisation du temps de préparation

L’organisation du temps de préparation associé à l’acte éducatif et/ou pédagogique relève de l’employeur dont le contrôle et la mise en œuvre relèvent de sa responsabilité.

5.10.5. Les effets du temps de préparation sur la durée de travail

Conformément à l’article 5.10.2 de la CCN, le temps consacré à la préparation associée à l’acte éducatif interactif est considéré comme du temps de travail effectif. Ainsi, il est pris en compte pour le calcul de la durée de travail du salarié, pour le déclenchement des heures supplémentaires ou complémentaires et pour tous les avantages liés au temps de travail (ancienneté, congés payés, etc.).

5.10.6. Temps de prise et de fin de poste

Les temps de prise et de fin de poste sont considérés comme du temps de travail effectif. L’employeur doit adapter la durée de ces temps selon l’organisation de l’entreprise et les conditions d’emploi du salarié. Ces temps sont distincts des temps définis à l’article 5.10.2 de la CCN. »

Article 3 | *Bilan et perspective*

Afin de s’assurer de l’efficacité de la proportion du temps de préparation fixée à l’article 5.10.3 de la CCN, les partenaires sociaux s’engagent à réaliser un suivi et un bilan de ces dispositions dans le courant du dernier trimestre 2027. À la suite de cette évaluation une nouvelle négociation sera ouverte dans la perspective de faire évoluer ce droit nouveau créé par le présent avenant.

Article 4 | *Entrée en vigueur*

La mise en œuvre du présent avenant par les entreprises doit se faire dans un délai de 6 mois, à compter du lendemain de la parution au JO de l’arrêté de l’extension et au plus tard au 1^{er} septembre 2024. Toutefois, afin de tenir compte de la spécificité et des contraintes de fonctionne-

ment des structures de la branche, le minima du temps de préparation fixé à 15 % peut être atteint au plus tard à la date du deuxième anniversaire de la publication de l'arrêté de l'extension ou le cas échéant au 1^{er} septembre 2026. Dans ce cas, la proportion du temps de préparation devra en tout état de cause être fixée *a minima* à 10 % dans un délai de 6 mois à compter du lendemain de la parution au *JO* de l'arrêté de l'extension ou au plus tard au 1^{er} septembre 2024 pour ainsi évoluer à 15 % dans les échéances fixées par le présent article.

Article 5 | Dispositions diverses

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il fera l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions légales ainsi que d'une demande d'extension.

Article 6 | Révision et dénonciation

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

Fait à Paris, le 11 avril 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

Brochure n° 3258 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

Accord du 7 avril 2023
relatif aux salaires minimaux au 1^{er} juin 2023
(Occitanie)

NOR : ASET2350590M

IDCC : 1596, 1597

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

SCOP BTP Sud Ouest ;

FFB Occitanie ;

CAPEB Occitanie,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Pour l'IDCC n° 1596 :

CFDT ;

FO ;

UNSA,

Pour l'IDCC n° 1597 :

CFDT ;

FO ;

BATIMAT-TP CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le secteur du bâtiment occupe aujourd'hui un million deux cent mille salariés, employés au sein de trois cent mille entreprises de toute taille, qui déploient leur activité sur l'ensemble du territoire national à travers une grande variété de chantiers, d'ateliers et de bureaux, activité dont la réalisation commune de l'ouvrage sur chantier constitue l'objectif et la résultante.

Fortement exposée à une pénurie de main d'œuvre, notamment sur les postes qualifiés, la profession s'est toujours attachée à renforcer l'attractivité des métiers qui la composent et à favoriser la mobilité professionnelle des salariés tout en assurant une régulation économique et sociale équilibrée entre tous les acteurs du secteur.

Conscients de l'importance d'assurer une concurrence sociale loyale entre les entreprises et des droits adaptés à leurs ouvriers, les partenaires sociaux du bâtiment ont construit un socle de garanties sociales homogènes et ajusté à la réalité économique locale des entreprises, quelle que soit leur taille.

Article 1^{er}

En application des articles XII-8 et XII-9 des conventions collectives nationales du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (IDCC 1596) et non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (IDCC 1597), les organisations d'employeurs et de salariés adhérentes aux organisations représentatives au niveau national, se sont réunies et ont déterminé les salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Occitanie.

Article 2

Pour la région Occitanie, les parties signataires du présent accord prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé le barème des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans les tableaux ci-après :

Pour les départements : Ariège, Aude, Aveyron, Gard, Haute-Garonne, Gers, Hérault, Lot, Lozère, Hautes-Pyrénées, Pyrénées-Orientales, Tarn et Tarn-et-Garonne ; à compter du 1^{er} juin 2023 :

(En euros.)

Catégorie professionnelle	Coefficient	Salaire mensuel minimal (pour 35 heures hebdomadaires)	Taux horaire
Niveau I			
Ouvriers d'exécution :			
– position 1	150	1 756,34	11,58
– position 2	170	1 771,50	11,68
Niveau II			
Ouvriers professionnels :	185	1 821,55	12,01
Niveau III			
Compagnons professionnels :			
– position 1	210	1 995,98	13,16
– position 2	230	2 153,71	14,20

Catégorie professionnelle	Coefficient	Salaire mensuel minimal (pour 35 heures hebdomadaires)	Taux horaire
Niveau IV			
Maître ouvriers ou chefs d'équipe :			
– position 1	250	2 278,08	15,02
– position 2	270	2 438,85	16,08

Article 3

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 4

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Toulouse.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail.

Fait à Carcassonne, le 7 avril 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

Brochure n° 3258 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

Accord du 7 avril 2023

relatif aux indemnités de petits déplacements au 1^{er} juin 2023
(Occitanie)

NOR : ASET2350593M

IDCC : 1596, 1597

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

SCOP BTP Sud Ouest ;

FFB Occitanie ;

CAPEB Occitanie,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Pour l'IDCC n° 1596 :

CFDT ;

FO ;

UNSA,

Pour l'IDCC n° 1597 :

CFDT ;

FO ;

BATIMAT-TP CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le secteur du bâtiment occupe aujourd'hui un million deux cent mille salariés, employés au sein de trois cent mille entreprises de toute taille, qui déploient leur activité sur l'ensemble du territoire national à travers une grande variété de chantiers, d'ateliers et de bureaux, activité dont la réalisation commune de l'ouvrage sur chantier constitue l'objectif et la résultante.

Fortement exposée à une pénurie de main d'œuvre, notamment sur les postes qualifiés, la profession s'est toujours attachée à renforcer l'attractivité des métiers qui la composent et à favoriser la mobilité professionnelle des salariés tout en assurant une régulation économique et sociale équilibrée entre tous les acteurs du secteur.

Conscients de l'importance d'assurer une concurrence sociale loyale entre les entreprises et des droits adaptés à leurs ouvriers, les partenaires sociaux du bâtiment ont construit un socle de garanties sociales homogènes et ajusté à la réalité économique locale des entreprises, quelle que soit leur taille.

Article 1^{er}

En application de l'article I-3 des conventions collectives nationales du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés, d'une part, par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (IDCC 1596) et, d'autre part, par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (IDCC 1597), les organisations d'employeurs et de salariés adhérentes aux organisations représentatives au niveau national, se sont réunies et ont déterminé le montant des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment de la région Occitanie.

Article 2

Pour la région Occitanie, 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 :

Pour les départements : Ariège, Aude, Aveyron, Gard, Haute-Garonne, Gers, Hérault, Lot, Lozère, Hautes-Pyrénées, Pyrénées-Orientales, Tarn et Tarn-et-Garonne ; à compter du 1^{er} juin 2023 :

Zones	Indemnité de trajet	Indemnité de transport	Indemnité de repas
Zone 1A	1,73 €	2,33 €	12,50 €
Zone 1B	2,02 €	3,12 €	
Zone 2	4,29 €	6,30 €	
Zone 3	5,47 €	9,40 €	
Zone 4	7,27 €	12,45 €	
Zone 5	9,22 €	15,80 €	

Article 3

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 4

Conformément au code du travail, le présent avenant sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Toulouse.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au ministre du travail.

Fait à Carcassonne, le 7 avril 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

Brochure n° 3258 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

Accord du 7 avril 2023

relatif à l'indemnité de maître d'apprentissage confirmé
(Occitanie)

NOR : ASET2350595M

IDCC : 1596, 1597

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

SCOP BTP Sud Ouest ;

FFB Occitanie ;

CAPEB Occitanie,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

UNSA ;

BATIMAT-TP CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le secteur du bâtiment occupe aujourd'hui un million deux cent mille salariés, employés au sein de trois cent mille entreprises de toute taille, qui déploient leur activité sur l'ensemble du territoire national à travers une grande variété de chantiers, d'ateliers et de bureaux, activité dont la réalisation commune de l'ouvrage sur chantier constitue l'objectif et la résultante.

Fortement exposée à une pénurie de main d'œuvre, notamment sur les postes qualifiés, la profession s'est toujours attachée à renforcer l'attractivité des métiers qui la composent et à favoriser la mobilité professionnelle des salariés tout en assurant une régulation économique et sociale équilibrée entre tous les acteurs du secteur.

Conscients de l'importance d'assurer une concurrence sociale loyale entre les entreprises et des droits adaptés à leurs ouvriers, les partenaires sociaux du bâtiment ont construit un socle de garanties sociales homogènes et ajusté à la réalité économique locale des entreprises, quelle que soit leur taille.

Article 1^{er}

Les organisations d'employeurs et les organisations de salariés de la région Occitanie, adhérentes aux organisations représentatives au niveau national, se sont réunies pour négocier, en tenant compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les montants de l'indemnité spécifique liée à l'exercice des fonctions et à la détention du titre de maître d'apprentissage confirmé applicables dans la région Occitanie, conformément à l'article 3 de l'accord BTP du 13 juillet 2004 relatif aux maîtres d'apprentissage et à l'article I-3 des conventions collectives des ouvriers du bâtiment du 8 octobre 1990 (IDCC 1596 et 1597).

Les parties sont convenues de déterminer les montants de l'indemnité spécifique liée à l'exercice de la fonction et à la détention du titre de maître d'apprentissage confirmé avant le 1^{er} janvier 2019 dans le périmètre géographique de la nouvelle région Occitanie.

Article 2

Les salariés titulaires du titre de maître d'apprentissage confirmé, obtenu avant le 1^{er} janvier 2019, bénéficient du versement d'une indemnité, dans les conditions définies ci-après, pendant la durée du contrat d'apprentissage de l'apprenti concerné.

Article 3

Le montant de cette indemnité est fixé à 350 €.

Article 4

Pour les contrats conclus à partir du 1^{er} juin 2023, l'indemnité est versée au maître d'apprentissage confirmé, détenteur du titre avant le 1^{er} janvier 2019, chaque année.

Article 5

Pour les contrats d'apprentissage d'une durée autre, ou en cas de rupture anticipée du contrat d'apprentissage au-delà de la période d'essai, ou en cas de départ de l'entreprise du maître d'apprentissage confirmé, détenteur du titre avant le 1^{er} janvier 2019, le montant versé au maître d'apprentissage confirmé sera effectué au *pro rata temporis* de la durée de la fonction, pour le contrat d'apprentissage considéré.

Article 6

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 7

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

Article 8

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Toulouse.

Article 9

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail.

Fait à Carcassonne, le 7 avril 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3232 | Convention collective nationale

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

Accord du 12 octobre 2022
relatif aux salaires minima conventionnels

NOR : ASET2350588M

IDCC : 1606

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

FMB,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

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.

Employés

Niveau	Degré	Coefficient	Salaire mensuel minimum hiérarchique conventionnel
1	B	120	1 680 €
2	C	140	1 692 €
	D	150	1 704 €
	E	160	1 713 €
3	F	190	1 743 €
	G	200	1 810 €

Agents de maîtrise

Niveau	Degré	Coefficient	Salaire mensuel minimum hiérarchique conventionnel
4	H	220	1 912 €
	I	250	1 994 €
	J	280	2 105 €

Cadres

Niveau	Degré	Coefficient	Salaire mensuel minimum hiérarchique conventionnel, par l'application d'une garantie mensuelle de 8,2 %	Salaire annuel minimum hiérarchique conventionnel
5	K	320	2 655 €	32 378 €
	L	400	2 787 €	33 988 €
	M	500	3 114 €	37 976 €
	N	600	3 356 €	40 927 €

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 représente 8,2 % du salaire annuel minimum hiérarchique conventionnel.

Par le présent accord, il est convenu d'anticiper la mise en œuvre de cette disposition en l'appliquant à compter du 1^{er} novembre 2022. 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 les salaires moyens des hommes et des femmes par coefficients, à l'aide du rapport de branche sur les données 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} novembre 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 12 octobre 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3333 | Convention collective nationale

IDCC : 2198 | **ENTREPRISES DE VENTE À DISTANCE**

Accord du 5 avril 2023

relatif aux minima conventionnels et aux indemnités de départ en retraite

NOR : ASET2350583M

IDCC : 2198

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

UPECAD,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

USN VAD CFE-CGC,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Barème des rémunérations mensuelles brutes minimales

Ce barème fixe, pour chaque catégorie et niveau, les rémunérations mensuelles brutes minimales, base 151,67 heures.

Pour son application, il est tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire quelles qu'en soient la nature (contractuelle ou conventionnelle) et la périodicité, supportant des cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception des éléments suivants :

- les heures supplémentaires ;
- la prime ou gratification annuelle telle que prévue à l'article 30 des clauses générales ;
- de la convention collective du commerce à distance ;
- les majorations de salaire prévues par la convention collective ;
- les primes liées aux contraintes de l'emploi exercé ;
- les sommes versées n'ayant pas le caractère de salaire telles que l'intéressement et la participation ;
- les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale.

En cas de mois incomplet, ou d'horaire incomplet, le salarié bénéficie de ces minima professionnels proportionnellement au temps de présence effective.

Article 1.1 | Modalités d'application

L'ensemble des minima conventionnels (niveau débutant) des catégories A à G sont augmentés de + 1,8 %.

S'agissant des « Niveaux : maîtrisant – référent – polyvalent », il sera fait application des modalités de calcul définies par l'article 4 « Évolution professionnelle » de l'accord du 24 juin 2011.

Le salaire conventionnel (niveaux maîtrisant et référent) de la catégorie H est augmenté de + 1,8 %.

Article 2 | Indemnités de départ à la retraite de la catégorie « Ouvriers et employés »

L'article 17 de l'avenant « Ouvriers et employés » du 6 février 2001 est modifié pour être rédigé comme suit :

« La mise à la retraite d'un salarié qui remplit les conditions de retraite à taux plein, et le départ à la retraite ne constituent ni une démission ni un licenciement.

Le salarié qui partira en retraite de son initiative percevra au moment de son départ une indemnité égale à 25 heures par année de présence.

En cas de mise à la retraite par l'employeur d'un salarié dans les conditions prévues par l'article L. 1237-5 du code du travail, l'indemnité de mise à la retraite ne pourra être inférieure à l'indemnité légale de licenciement.

En cas de mise à la retraite par l'employeur, ou en cas de départ volontaire du salarié, l'autre partie doit être avertie au moins 3 mois à l'avance.

Le droit à l'indemnité de départ en retraite n'est définitivement acquis que s'il est justifié de la demande de liquidation de cette retraite ».

Article 3 | Égalité professionnelle

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

Mesures tendant à réduire les écarts de rémunération

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

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

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

Article 4 | Modalités d'application de l'accord selon l'effectif de l'entreprise

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

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

Article 5 | Notification et validité de l'accord

L'union professionnelle des entreprises du commerce à distance notifiera le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

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

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

Article 6 | Formalités de dépôt

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

Article 7 | Date d'application

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

Article 8 | Extension

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

Fait à Marcq-en-Barœul, le 5 avril 2023.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1

Rémunérations mensuelles brutes minimales commerce à distance

1^{er} juin 2023

(En euros.)

Catégorie A	Débutant	Maîtrisant	Référent/Polyvalent
Mensuel	1 710	1 744	1 813

Temps de passage niveau débutant à niveau maîtrisant 9 mois.

(En euros.)

Catégorie B	Débutant	Maîtrisant	Référent/Polyvalent
Mensuel	1 729	1 764	1 833

Temps de passage niveau débutant à niveau maîtrisant 9 mois.

(En euros.)

Catégorie C	Débutant	Maîtrisant	Référent/Polyvalent
Mensuel	1 775	1 811	1 882

Temps de passage niveau débutant à niveau maîtrisant 9 mois.

(En euros.)

Catégorie D	Débutant	Maîtrisant	Référent
Mensuel	1 933	1 972	2 049

Temps de passage niveau débutant à niveau maîtrisant 12 mois.

(En euros.)

Catégorie E	Débutant	Maîtrisant	Référent
Mensuel	2 362	2 409	2 504

Temps de passage niveau débutant à niveau maîtrisant 12 mois.

(En euros.)

Catégorie F	Débutant	Maîtrisant	Référent
Mensuel	2 612	2 664	2 769

Temps de passage niveau débutant à niveau maîtrisant 18 mois

(En euros.)

Catégorie G	Débutant	Maîtrisant	Référent
Mensuel	3 281	3 347	3 478

Temps de passage niveau débutant à niveau maîtrisant 18 mois.

(En euros.)

Catégorie H	Maîtrisant	Référent
Mensuel	4 387	4 559

À l'exception de la catégorie A niveau débutant, tous les montants sont arrondis à l'euro le plus proche.

Brochure n° 3115 | Convention collective nationale

IDCC : 2335 | **PERSONNELS DES AGENCES GÉNÉRALES D'ASSURANCES**

Avenant n° 3 du 26 janvier 2023
relatif aux salaires minima au 1^{er} janvier 2023

NOR : ASET2350586M

IDCC : 2335

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

AGEA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC assurances ;

FBA CFTD ;

UNSA banque assurance,

d'autre part,

il est convenu de ce qui suit :

Article 1^{er} | Barème des salaires minima annuels bruts relevant de l'annexe 1

Les partenaires sociaux, réunis en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, ont décidé de réévaluer le barème des salaires minima annuels bruts figurant à l'annexe 1 de la manière suivante :

Les partenaires sociaux ont décidé, après avoir négocié, de majorer au 1^{er} janvier 2023, les salaires minima conventionnels comme suit : + 3,5 % sur l'ensemble de la grille pour les classes 1, 2, 3, 4, 5, 5 *bis* et 6.

Ainsi, à compter du 1^{er} janvier 2023, le nouveau barème des salaires minima annuels bruts est le suivant :

Classe	Salaires minima annuels bruts pour 151,67 heures
Classe 1	21 478 €
Classe 2	22 303 €
Classe 3	24 150 €
Classe 4	26 977 €
Classe 5	31 512 €

Classe	Salaires minima annuels bruts pour 151,67 heures
Classe 5 bis	36 306 €
Classe 6	41 099 €

Clause de revoyure : au regard du contexte de forte inflation, les partenaires sociaux conviennent de se réunir pour ouvrir de nouvelles négociations sur la revalorisation des minima conventionnels, en mai 2023, ainsi que dans le mois suivant le passage du salaire minimum de la classe 1 en dessous du Smic.

Article 2 | Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

1. Il est rappelé que les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Le barème des salaires minima annuels bruts fixé à l'article 1^{er} ci-dessus est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

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

Si tel n'est pas le cas, ils mettront en œuvre toutes les mesures utiles pour remédier à ces disparités salariales, et notamment celles prescrites par l'accord de branche relatif à l'égalité salariale hommes – femmes du 18 novembre 2008.

3. Les partenaires sociaux de la branche continuent les négociations sur l'égalité professionnelle démarrées au premier trimestre 2022.

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

Le présent avenant ne prévoit aucune disposition spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés. De telles dispositions n'ont pas été jugées nécessaires par les partenaires sociaux car la branche est quasiment exclusivement composée d'entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés : les accords conclus en son sein sont donc adaptés à ces entreprises sans qu'il soit nécessaire de prévoir des dispositions spécifiques.

Article 4 | Publicité. Extension

Établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, le présent avenant est mis à disposition en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives et déposé dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

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

Fait à Paris, le 26 janvier 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3159 | Convention collective nationale

IDCC : 2596 | **COIFFURE ET PROFESSIONS CONNEXES**

Avenant n° 6 du 20 avril 2023

à l'avenant n° 11 du 16 avril 2008
relatif au régime frais de santé

NOR : ASET2350587M

IDCC : 2596

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

CNEC ;

UNEC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

FGTA FO ;

FS CFDT ;

CGT FCS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les salariés des entreprises relevant de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes bénéficient d'un régime conventionnel de frais de santé formalisé par l'avenant n° 11 du 16 avril 2008.

Les partenaires sociaux se sont réunis afin d'envisager la révision du dispositif. Cette révision a été rendue nécessaire pour revenir à un équilibre financier du régime.

Les dispositions conventionnelles sont ainsi modifiées dans les conditions qui suivent.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le champ d'application du présent avenant est identique à celui de l'avenant n° 11 du 16 avril 2008 relatif au régime frais de santé, conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006.

Article 2 | **Modification de l'article 5 de l'avenant n° 11 du 16 avril 2008**

L'article 5 « Cotisations » est remplacé par les stipulations suivantes :

« Les entreprises relevant de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes devront prendre en charge au minimum 59 % de la cotisation globale correspondant à la couverture familiale (salarié + enfants).

Les taux de cotisation du régime sont les suivants :

Taux de cotisations au 1^{er} juillet 2023

Régime des actifs		
	Salarié + enfant(s)	Conjoint facultatif
	Régime général	
Base	1,337 %	0,972 %
	Régime local	
Base	1,089 %	0,791 %
	Adulte	Enfant
	Régime général et régime local	
Option 1	0,351 %	0,216 %
Option 2	0,630 %	0,392 %
Option 3	0,939 %	0,598 %

Régime accueils loi Évin 2 ^[1]		
	Salarié + enfant(s)	Conjoint facultatif
	Régime général	
Base année 1	1,337 %	1,458 %
Base année 2	1,671 %	
Base année 3	1,937 %	
	Régime local	
Base année 1	1,089 %	1,186 %
Base année 2	1,361 %	
Base année 3	1,577 %	
	Adulte	Enfant
	Régime général et régime local	
Option 1 année 1	0,351 %	0,216 %
Option 1 année 2	0,439 %	
Option 1 année 3	0,527 %	
Option 2 année 1	0,630 %	0,392 %
Option 2 année 2	0,788 %	
Option 2 année 3	0,945 %	
Option 3 année 1	0,939 %	0,598 %
Option 3 année 2	1,174 %	
Option 3 année 3	1,409 %	

[1] Bénéficiaires du dispositif de l'article 4 de la loi Évin ayant adhéré à compter du 1^{er} juillet 2017.

[1] Bénéficiaires du dispositif de l'article 4 de la loi Évin ayant adhéré à compter du 1^{er} juillet 2017.

Régime accueils loi Évin 1 ^[2]		
	Salarié + enfant(s)	Conjoint facultatif
	Régime général	
Base	1,937 %	1,458 %
	Régime local	
Base	1,577 %	1,186 %
	Adulte	Enfant
	Régime général et régime local	
Option 1	0,527 %	0,216 %
Option 2	0,945 %	0,392 %
Option 3	1,409 %	0,598 %
[2] Bénéficiaires du dispositif de l'article 4 de la loi Évin ayant adhéré avant le 1 ^{er} juillet 2017.		

* PMSS = plafond mensuel de la sécurité sociale. »

Article 3 | *Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés*

Les partenaires sociaux considèrent que le régime conventionnel de frais de santé de la branche de la coiffure et des professions connexes doit s'appliquer dans les mêmes conditions quelle que soit la taille de l'entreprise.

Article 4 | *Dispositions générales*

Article 4.1 | *Durée et entrée en vigueur*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il s'incorpore à l'avenant du 16 avril 2008, tel qu'il résulte de ses différents avenants, qu'il modifie.

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

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

Article 4.2 | *Dépôt et extension*

Il est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail et déposé par la partie la plus diligente auprès du service compétent, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail, précisées par les articles D. 2231-2 et suivants. Il fera l'objet d'une publication sur la base de données nationale prévue à l'article L. 2231-5-1 du code du travail.

Les partenaires sociaux conviennent de demander l'extension du présent avenant dans les conditions fixées aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 20 avril 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3002 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 2609 | **ETAM**

Accord du 7 avril 2023

relatif aux salaires minimaux au 1^{er} juin 2023
(Occitanie)

NOR : ASET2350592M

IDCC : 2609

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

SCOP BTP Sud Ouest ;

FFB Occitanie ;

CAPEB Occitanie,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

BATIMAT-TP CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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, les organisations d'employeurs et de salariés du bâtiment, adhérentes aux organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national, se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Occitanie.

Article 1^{er}

Pour la région Occitanie, les parties signataires du présent accord prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé, le barème des salaires mensuels minimaux des ETAM du bâtiment comme indiqué dans le tableau ci-après :

Dans les départements Ariège, Aude, Aveyron, Gard, Haute-Garonne, Gers, Hérault, Lot, Lozère, Hautes-Pyrénées, Pyrénées Orientales, Tarn, Tarn-et-Garonne, le barème des salaires

mensuels minimaux des ETAM du bâtiment de la région Occitanie est fixé, pour un horaire collectif de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, comme suit :

À compter du 1^{er} juin 2023 :

Coefficient	Salaire mensuel minimal	Taux horaire minimal
Niveau A	1 766,95 €	11,65 €
Niveau B	1 853,41 €	12,22 €
Niveau C	1 973,22 €	13,01 €
Niveau D	2 159,78 €	14,24 €
Niveau E	2 356,95 €	15,54 €
Niveau F	2 778,59 €	18,32 €
Niveau G	3 040,98 €	20,05 €
Niveau H	3 348,87 €	22,08 €

Article 2

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 3

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Toulouse.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail.

Fait à Carcassonne, le 7 avril 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3252 | Convention collective nationale

IDCC : 3013 | **LIBRAIRIE**

Accord du 31 mars 2023
relatif au régime frais de santé

NOR : ASET2350597M

IDCC : 3013

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

SLF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFTD,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Par accord de branche du 2 juillet 2015 « relatif à l'instauration d'un régime professionnel de santé », les partenaires sociaux de la branche de la librairie ont mis en place un régime de remboursement des frais de santé. Cet accord a été renouvelé par avenant du 19 septembre 2017, étendu par arrêté du 9 mai 2018, puis complété à deux reprises :

- pour intégrer le « 100 % santé » par avenant du 8 décembre 2020, étendu par arrêté du 21 février 2022 ;
- pour prendre en compte les conséquences de la loi dite « PUMA » sur la définition des ayants droit, par avenant du 26 janvier 2022, étendu par arrêté du 29 août 2022.

Tenant compte des évolutions législatives et réglementaires, et souhaitant rendre le régime plus attractif afin que les salariés soient mieux couverts, les partenaires sociaux de la branche ont décidé de mettre en place un nouvel accord reposant sur les mêmes principes que le précédent.

Ainsi, le présent accord institue, au profit des salariés des entreprises de la branche, de nouvelles dispositions améliorant les garanties, pour le régime collectif et obligatoire de remboursement des frais de santé, complémentaires à ceux effectués par le régime de base de sécurité sociale au titre de l'assurance maladie et de la maternité.

Les partenaires sociaux de la branche de la librairie souhaitent notamment améliorer les prises en charge par le régime dans les domaines de l'optique, du dentaire et de l'hospitalisation. Les nouvelles dispositions permettront de réduire le reste à charge pour les salariés dans ces trois domaines.

De plus, ils confirment leur attachement à un dispositif de degré élevé de solidarité afin notamment d'accompagner et apporter des aides supplémentaires aux salariés les plus en difficultés.

C'est dans ce cadre et selon ces principes que les partenaires sociaux ont mis en place les règles qui suivent. Elles annulent et remplacent l'accord de branche du 2 juillet 2015 et ses avenants.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord est applicable à toutes les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale (CCN) de la librairie (IDCC 3013).

Article 2 | Objet

Le présent accord définit les garanties et les cotisations relatives aux prestations santé couvrant le remboursement des frais de santé, des actes de prévention ainsi qu'une garantie assistance santé.

L'accord définit trois niveaux de garanties :

1. Le premier niveau de garanties, dénommées ci-après « Base conventionnelle », constitue le minimum obligatoire dont bénéficient les salariés. L'employeur devra, *a minima*, mettre en œuvre ces garanties « base conventionnelle » en souscrivant un contrat d'assurance conforme aux stipulations de l'accord, et en participant au financement du régime dans les conditions fixées à l'article 14 ci-après, soit en prenant en charge *a minima* 50 % des cotisations.
2. En complément, les partenaires sociaux souhaitent que les garanties de ce régime « base conventionnelle » puissent être améliorées par l'accès à des couvertures additionnelles et optionnelles. Ainsi, deux niveaux de garanties additionnelles et optionnelles seront proposés, dénommés respectivement ci-après « confort » et « confort + ».

L'entreprise pourra souscrire à l'une des couvertures additionnelles « confort » ou « confort + », soit à titre obligatoire, soit à titre facultatif. Lorsque l'option est prévue à titre facultatif, cela permet aux salariés de s'affilier ou non à ladite garantie en prenant les extensions à sa charge.

Quelle que soit la couverture choisie, base conventionnelle ou l'une des couvertures optionnelles, elle pourra être étendue aux ayants droit du salarié, soit à titre obligatoire, soit à titre facultatif.

Article 3 | Bénéficiaires à titre principal et obligatoire

Les salariés relevant du champ d'application de la CCN de la librairie, dont les apprentis, bénéficient *a minima* de la complémentaire frais de santé « base conventionnelle » sans condition d'ancienneté, dès leur premier jour d'embauche.

Sont concernés les salariés en activité, les salariés en arrêt de travail pour maladie ou accident indemnisés par la sécurité sociale, les salariés durant leur congé de maternité ou de paternité ainsi que les salariés en formation.

Les salariés doivent être couverts obligatoirement par un dispositif conforme *a minima* aux garanties fixées dans la « Base conventionnelle » figurant en annexe du présent accord, sous réserve des dispenses admises en matière de remboursements des frais de santé et précisées à l'article 4 ci-après.

Peuvent également être bénéficiaires à titre obligatoire les ayants droit du salarié, si leur couverture a été étendue à titre obligatoire par l'employeur.

Article 4.1 | Cas de dispense d'affiliation des bénéficiaires à titre obligatoire

Par dérogation à l'article 3 du présent accord prévoyant l'affiliation obligatoire de l'ensemble des salariés, les salariés se trouvant dans l'une des situations suivantes ont la possibilité de solliciter une dispense d'affiliation :

- les salariés qui bénéficient, au jour de l'entrée en vigueur de cet accord, au jour de l'adhésion de l'entreprise ou de leur embauche si elle est postérieure, de la Complémentaire santé solidaire (CSS). Cette dispense n'est valable que jusqu'à l'échéance annuelle du contrat individuel. Ensuite, le salarié devra obligatoirement être affilié au régime ;
- les salariés couverts pour les mêmes risques à titre collectif et obligatoire par leur conjoint ;
- les salariés dont le conjoint travaille dans la même entreprise. L'un des membres du couple peut alors être affilié en propre, l'autre en tant qu'ayant droit ;
- les salariés couverts par une assurance individuelle au jour de l'entrée en vigueur de cet accord ou de l'embauche si elle est postérieure. Cette dispense n'est valable que jusqu'à l'échéance du contrat individuel. Ensuite, le salarié devra obligatoirement être affilié au régime ;
- les salariés à employeurs multiples qui bénéficient d'une couverture collective et obligatoire du fait d'une autre activité exercée simultanément ;
- les salariés ou apprentis sous contrat à durée déterminée d'une durée au moins égale à douze mois qui ont souscrit une couverture individuelle frais de santé par ailleurs ;
- les salariés ou apprentis sous contrat à durée déterminée d'une durée inférieure à douze mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;
- les salariés à temps partiel ou apprentis n'ayant qu'un seul employeur, dès lors que la cotisation à leur charge est au moins égale à 10 % de leur rémunération brute. La cotisation pour ces salariés peut être prise en charge par la solidarité du régime telle que prévue aux articles 5 et 12 du présent accord.

Article 4.2 | Modalités de mise en œuvre des dispenses

La mise en œuvre d'un des cas de dispense ne peut avoir lieu que sur demande expresse et écrite du salarié, précisant l'un des motifs de dispense visé à l'article 4.1 du présent accord, et comportant la mention selon laquelle il reconnaît avoir été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix.

L'employeur doit informer le salarié des conséquences de son choix d'être dispensé, en précisant qu'il ne bénéficiera ni des prestations ni de la portabilité.

La demande de dispense devra être adressée à l'employeur avant la fin du mois au cours duquel le régime prend effet pour le salarié, puis au plus tard le 1^{er} janvier de chaque année.

Le salarié devra produire chaque année à son employeur les justificatifs permettant de vérifier les conditions de dispense.

La dispense prend fin dans les cas suivants :

- modification de la situation du salarié ne lui permettant plus d'en justifier les conditions ;
- ou de demande expresse du salarié.

Il doit alors obligatoirement en informer l'employeur et cotiser à l'assurance complémentaire frais de santé à compter du mois civil suivant.

En cas de dispense, les cotisations correspondantes ne sont dues ni par le salarié ni par l'employeur.

Article 5 | Cas particuliers des bénéficiaires à titre gratuit

Les salariés à temps partiel et apprentis dont la cotisation au régime serait au moins égale à 10 % de leur rémunération brute bénéficient de la prise en charge totale de leur cotisation. Son financement est assuré par la solidarité du régime dans les conditions fixées à l'article 12 du présent accord.

Article 6 | Définition des ayants droit

Sont ayants droit du salarié :

- le conjoint du salarié non divorcé ou non séparé de corps judiciairement à la date de l'événement donnant lieu à prestation) ;
- le partenaire lié au salarié par un pacte civil de solidarité (Pacs) ;
- la personne vivant en concubinage avec le salarié. Conformément à l'article 515-8 du code civil, le concubinage est une union de fait caractérisée par une vie commune présentant un caractère de stabilité et de continuité entre deux personnes, de sexe différent ou de même sexe, qui vivent en couple) ;
- les enfants à charge du salarié :

Sont considérés comme enfants à charge du salarié, au sens du régime professionnel de santé, les enfants du salarié, de son conjoint, de son partenaire lié par un Pacs ou de son concubin, qui satisfont à l'une des conditions suivantes :

- être âgés de moins de 18 ans, ne pas exercer d'activité professionnelle et avoir la qualité d'ayant droit au sens de la sécurité sociale du salarié, de son conjoint, de son partenaire lié par un Pacs ou de son concubin ;
- être âgés de moins de 21 ans, ne pas exercer d'activité professionnelle et bénéficier d'une immatriculation en propre en tant qu'assuré du régime de sécurité sociale et reconnu à charge de l'assuré par l'administration fiscale ;
- être âgés de moins de 26 ans, sous réserve de fournir annuellement tout justificatif de leur situation :
 - être à la recherche d'un premier emploi et inscrits à ce titre à Pôle emploi ;
 - exercer une activité rémunérée leur procurant un revenu mensuel inférieur au RSA mensuel ;
 - bénéficier d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation ;
 - être volontaire du service civique ;
- être âgés de moins de 28 ans, ne pas exercer d'activité professionnelle rémunérée ou être reconnus à charge par l'administration fiscale ou non imposables, et justifier de la poursuite d'études secondaires ou supérieures à temps plein dans un établissement public ou privé, ou d'être dans une période de césure ;
- quel que soit leur âge, sous réserve qu'ils soient atteints d'une infirmité telle qu'ils ne peuvent se livrer à aucune activité rémunératrice et que l'invalidité ait été reconnue avant leur 21^e anniversaire ;
- les enfants remplissant l'une des conditions énumérées ci-dessus au titre desquels le salarié verse une pension alimentaire venant en déduction dans le calcul de l'impôt sur le revenu.

Article 7 | Étendue des garanties

Article 7.1 | Prise d'effet des garanties

Les garanties du régime frais de santé « base conventionnelle » prennent effet immédiatement lors de la mise en œuvre du présent régime dans les entreprises, sans délai de carence.

Les garanties des couvertures additionnelles « confort » et « confort + », et l'extension des garanties aux ayants droits, souscrites à titre obligatoire par l'entreprise, prennent effet à la date de souscription par l'entreprise.

Les garanties des couvertures additionnelles « confort » et « confort + » ainsi que l'extension des garanties aux ayants droit, souscrites à titre facultatif par l'entreprise, prennent effet lors de l'affiliation du salarié, dans les conditions prévues par le contrat d'assurance.

Article 7.2 | *Suspension du contrat de travail*

Article 7.2.1 | *Suspension du contrat de travail indemnisée*

Les garanties prévues par le contrat sont maintenues pendant la période de suspension du contrat de travail, au salarié ainsi qu'à ses ayants droit inscrits au contrat, lorsque :

- le salarié bénéficie d'un maintien, total ou partiel, de salaire ;
- le salarié bénéficie 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 salarié bénéficie d'un revenu de remplacement versé par l'entreprise adhérente, notamment en cas d'activité partielle, d'activité partielle longue durée (APLD) ou en cas de congé de reclassement ou de congé de mobilité.

Les deux premiers alinéas ci-dessus visent en particulier les périodes d'incapacité temporaire et permanente de travail pour cause de maladie, accident de la vie privée, maternité, accident du travail ou maladie professionnelle donnant lieu à une prise en charge par les assurances sociales.

Les cotisations du régime frais de santé sont dues dans les mêmes conditions que lorsque le salarié est en activité.

Article 7.2.2 | *Suspension du contrat de travail non indemnisée*

En cas de suspension du contrat de travail non indemnisée, le salarié peut demander le maintien des garanties moyennant le versement complet de la cotisation correspondante (parts patronale et salariale) en vigueur à la date à laquelle la cotisation est due.

Article 7.3 | *Cessation des garanties*

Sans préjudice des dispositions liées à la portabilité des droits exposées à l'article 8 du présent accord, les garanties cessent à la date de rupture du contrat de travail du salarié, quel qu'en soit le motif, étant précisé qu'en ce qui concerne le salarié bénéficiant des dispositions légales applicables en matière de cumul emploi-retraite, il s'agit de la date de rupture de son contrat de travail au titre de l'activité cumulée avec sa retraite.

En tout état de cause, la garantie cesse pour le salarié et ses ayants droit à la date de liquidation de la pension vieillesse du salarié par le régime de base de la sécurité sociale, y compris pour inaptitude au travail, excepté en cas de cumul emploi-retraite. La cessation de la garantie du contrat s'opère toujours de plein droit sans aucune formalité.

La garantie cesse d'être accordée au salarié à l'expiration du mois au cours duquel prend fin le contrat de travail qui le lie à l'entreprise relevant du champ d'application du présent accord.

Article 8 | *Maintien des garanties du régime professionnel de santé dans le cadre de la portabilité des droits*

Les salariés bénéficient du maintien à titre gratuit des garanties du régime en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le

régime d'assurance chômage (dispositif appelé « Portabilité santé »), dans les conditions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

Article 9 | *Maintien à titre individuel de la garantie frais de santé*

Conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite loi Évin, les garanties du régime professionnel de santé peuvent être maintenues, sans condition de période probatoire ni d'examens ou questionnaires médicaux, pour les anciens salariés ou leurs ayants droit en cas de décès du salarié, dans les conditions de la loi susvisée.

Le régime professionnel de santé de la branche de la librairie, élargit le bénéfice du maintien des garanties au profit des anciens salariés privés d'emploi non bénéficiaires d'un revenu de remplacement.

Article 10 | *Modalités de mise en œuvre des maintiens de garanties*

Pour la mise en œuvre des dispositifs de maintien des garanties, auprès de l'organisme assureur, prévus aux articles 8 et 9 susvisés, l'employeur doit informer le salarié de ses droits en la matière, signaler le maintien des garanties dans le certificat de travail et informer l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

Article 11 | *Garanties*

Les garanties « base conventionnelle » et additionnelles « confort » et « confort + » s'inscrivent dans le cadre du dispositif législatif des contrats dits « responsables », institué par la loi n° 2004-810 du 13 août 2004 et défini en l'état actuel de la réglementation et de ses évolutions futures. En cas de modifications législatives et/ou réglementaires, les garanties seront automatiquement révisées dans les conditions et délais fixés par les textes.

À ce titre, il répond à l'ensemble des conditions de prise en charge mentionnées aux articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale.

Il respecte en outre les critères de la couverture minimale prévus aux articles L. 911-7 et D. 911-1 de ce même code.

Les garanties prévues par le régime professionnel de santé comprennent des prestations santé couvrant le remboursement des frais de santé, des actes de prévention ainsi qu'une garantie assistance santé.

La cotisation à la garantie santé du régime fait bénéficier le salarié de l'ensemble des garanties proposées par le régime professionnel de santé (garantie santé + actes de prévention + garantie assistance).

Les niveaux des prestations des garanties « base conventionnelle » et additionnelles « confort » et « confort + », le tableau des actes de prévention ainsi que celui des garanties assistance santé, sont annexés au présent accord.

Article 12 | *Degré élevé de solidarité*

Conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, le présent accord institue des prestations à caractère non directement contributif présentant un degré élevé de solidarité.

Les entreprises sont tenues d'affecter au moins 2 % de leur cotisation HT au régime de remboursement des frais médicaux, au financement des actions et prestations au titre du degré élevé de solidarité.

Dans ce cadre, la solidarité du régime prévoit :

- le bénéfice des garanties du régime professionnel de santé à titre gratuit pour les salariés dont la cotisation représente au moins 10 % de leur rémunération brute, telle que définie à l'article 5 du présent accord ;
- le bénéfice d'éventuelles conditions tarifaires plus favorables que les prescriptions légales pour les anciens salariés non retraités bénéficiaires de la loi Évin tel que défini à l'article 9 susvisé ;
- l'élargissement aux salariés privés d'emploi non bénéficiaires d'un revenu de remplacement et aux salariés en suspension de contrat de travail non rémunérés tel que le prévoit l'article 7.2.2 ;
- le financement d'actions de prévention de santé publique ou des risques professionnels qui pourront revêtir la forme de relais de la politique de santé publique, notamment des campagnes nationales d'information ou de programme de formation ou visant à réduire les risques de santé futurs et à améliorer la qualité de vie des salariés.

Les actions de prévention peuvent prendre la forme de formations, de réunions d'information, de guides pratiques, d'affiches, d'outils pédagogiques intégrant des thématiques de sécurité et des comportements en termes de consommation médicale ;

La prise en charge de prestations d'action sociale peut comprendre notamment :

- à titre individuel : l'attribution, lorsque la situation matérielle des intéressés le justifie, d'aides et de secours individuels aux salariés, anciens salariés et ayants droit ;
- à titre collectif : des aides face à la perte d'autonomie pour l'hébergement en foyer pour handicapés, en faveur des enfants handicapés ayants droit ou des aidants familiaux.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche peut faire évoluer les orientations définies ci-dessus. Elle détermine les orientations des actions de prévention ainsi que les règles de fonctionnement et les modalités d'attribution des prestations d'action sociale.

Article 13 | Antériorité des régimes d'assurance complémentaire santé d'entreprise

Les entreprises disposant déjà d'une couverture complémentaire frais de santé à la date d'effet du présent accord, comprenant l'ensemble des garanties du régime « base conventionnelle » définies dans le tableau des garanties annexé au présent accord, pour un niveau de garanties égales ou supérieures, peuvent conserver leur régime.

Par niveau de garanties égales ou supérieures, il faut entendre des garanties égales ou supérieures pour chaque ligne de garanties et non sur une seule d'entre elles. En outre, les garanties en place doivent s'adresser à la même population que celle définie aux articles 3 et 6 du présent accord.

En revanche, les entreprises ayant mis en place, avant la date d'effet du présent accord, une couverture obligatoire complémentaire frais de santé d'un niveau inférieur au régime « base conventionnelle » défini dans le tableau des garanties annexé au présent accord, doivent se mettre en conformité avec les dispositions de la couverture conventionnelle.

Article 14 | Cotisations

L'employeur prend en charge au moins 50 % du financement des garanties obligatoires.

Lorsqu'elle n'a pas été souscrite à titre obligatoire par l'entreprise, si le salarié souhaite étendre facultativement sa couverture frais de santé à ses ayants droit et/ou s'il souhaite souscrire à l'une des garanties « confort » ou « confort + » facultative en complément de la « base conventionnelle », les cotisations pour ses extensions de garanties seront à sa charge exclusive.

Article 15 | Entreprises de moins de 50 salariés

Les partenaires sociaux de la branche rappellent par ailleurs que la taille des entreprises de la branche est très majoritairement de moins de 50 salariés, justifiant que l'accord ne comporte pas de stipulations spécifiques ou différentes pour ces entreprises dont les particularités sont nécessairement prises en compte au regard de la structure du secteur.

En effet, les dispositions prévues par le présent accord visent à assurer une couverture santé de qualité à l'ensemble des salariés des entreprises de la branche, y compris de moins de 50 salariés, l'exposition des salariés aux risques couverts étant indifférente à la taille des structures qui les emploient.

Article 16 | Entrée en vigueur

Le présent accord et son annexe entre en vigueur le 1^{er} juillet 2023 ou le lendemain du jour de publication de son arrêté d'extension s'il intervient postérieurement.

Article 17 | Durée. Révision. Dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Article 18 | Dépôt

Les parties signataires mandatent l'organisation d'employeurs signataire pour effectuer les démarches nécessaires à l'obtention de l'extension du présent accord et les formalités de publicité.

Le présent accord sera déposé auprès des services du ministère chargé du travail et des conventions collectives, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris conformément aux dispositions de l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Paris, le 31 mars 2023.

(Suivent les signatures.)

Annexe Tableau des garanties responsables

Les remboursements indiqués s'entendent y compris remboursement de la sécurité sociale, dès lors qu'elle intervient. Dans tous les cas, les prestations sont versées dans la limite des frais réellement engagés.

Dans le tableau ci-dessous, la « Base conventionnelle » est incluse dans les options « Confort » et « Confort + »

(Voir page suivante.)

	Base conventionnelle	Base conventionnelle + Option confort	Base conventionnelle + Option confort +
HOSPITALISATION* ⁽¹⁾ en établissement conventionné ou non ⁽²⁾			
Frais de séjour en établissement conventionné ou non			
• En établissement conventionné	100 % BR	150 % BR	300 % BR
• En établissement non conventionné	100 % BR	150 % BR	300 % BR
Honoraires			
• Praticien adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée**	200 % BR	250 % BR	300 % BR
• Praticien non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée**	180 % BR	200 % BR	200 % BR
Forfait journalier hospitalier	100 % FR	100 % FR	100 % FR
Forfait patient urgence ⁽³⁾	Sans reste à payer	Sans reste à payer	Sans reste à payer
Participation forfaitaire sur les actes lourds	100 % FR	100 % FR	100 % FR
Chambre particulière (hors maternité) non remboursée par la Sécurité sociale			
Par nuitée	-	64 €	64 €
Lit accompagnant pour un enfant de moins de 12 ans			
Par jour	32 €	32 €	32 €
Transport accepté par la Sécurité sociale	100 % BR	100 % BR	100 % BR
SOINS COURANTS* auprès d'un professionnel conventionné ou non			
Consultation / visites médecins (a)	120 % BR	144 % BR	200 % BR
Petite chirurgie / Actes techniques médicaux (a)	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Auxiliaires médicaux	100 % BR	150 % BR	150 % BR
Radiologie, imagerie médicale, échographie (a)	100 % BR	150 % BR	200 % BR
Analyses et examens de laboratoire	100 % BR	130 % BR	200 % BR
(a) Complément pour les praticiens adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée**	+30 % BR	+36 % BR	+50% BR
Dispositif MonPSY ⁽⁴⁾	inclus	inclus	inclus
PHARMACIE*			
Pharmacie prise en charge par la Sécurité sociale	100 % BR	100 % BR	100 % BR
DENTAIRE* auprès d'un professionnel			
Soins dentaires (hors inlays/onlays) remboursés par la Sécurité sociale	125 % BR	125 % BR	125 % BR

	Base conventionnelle	Base conventionnelle + Option confort	Base conventionnelle + Option confort +
Soins et prothèses 100 % Santé*** (dans la limite des honoraires limites de facturation)	100 % FR	100 % FR	100 % FR
• Prothèses dentaires : Panier à reste à charge maîtrisés	300 % BR	400 % BR	500 % BR
• Prothèses dentaires : Panier à reste à charge libres	300 % BR	400 % BR	500 % BR
Orthodontie acceptée par la Sécurité sociale	125 % BR	250 % BR	350 % BR
Implants refusés par la Sécurité sociale			
Par an et par bénéficiaire	-	-	317 €
OPTIQUE* ⁽⁵⁾ (Équipement = 1 monture + 2 verres)			
Pour tous les cas de renouvellements, y compris anticipés, se référer aux Conditions générales			
Équipement 100 % Santé*** (classe A) Équipement complet y compris prestation d'appairage, prestation d'adaptation / supplément pour verres avec filtre (dans la limite des prix limites de ventes)	100 % FR	100 % FR	100 % FR
Équipement autre que 100 % Santé (classe B) y compris le remboursement de la Sécurité sociale			
Monture	100 €	100 €	100 €
• Verres dits simples avec monture	300€	380 €	420 €
• Verres dits complexes avec monture	400€	480 €	700 €
• Verres dit très complexes avec monture	500 €	580 €	800 €
Lentilles acceptées ou non par la Sécurité sociale			
Par an et par bénéficiaire	150 €	280 €	470 €
Chirurgie réfractive pour les 2 yeux			
Par an et par bénéficiaire	-	-	500 €
AIDE AUDITIVE OU ÉQUIPEMENT par oreille Renouvellement par appareil tous les 4 ans			
Équipement 100 % Santé*** (classe I****)	100 % FR	100 % FR	100 % FR
Équipement autre que 100 % Santé (classe II****) Limité à 1700 € par aide auditive (hors accessoires) y compris le remboursement de la Sécurité sociale	100 % BR	100%BR + 254 €	100%BR + 317 €
MATERNITÉ*			
Forfait naissance/adoption d'un enfant de moins de 12 ans	100 €	100 €	100 €
Chambre particulière			
Par nuitée	64 €	64 €	64 €
AUTRES ACTES			
Médecine alternative			
Acupuncture, chiropractie, ostéopathie, psychologue et psychomotricien pour enfant, consultation diététicien	-	Jusqu'à 2 séances limitées à 30 €	Jusqu'à 3 séances limitées à 40 €

	Base conventionnelle	Base conventionnelle + Option confort	Base conventionnelle + Option confort +
prescrite par un médecin pour enfant Par séance, par an et par bénéficiaire			
Sur prescription médicale : Par an et par bénéficiaire	-	50 €	100 €
• Pharmacie prescrite non remboursée y compris moyens contraceptifs			
• Sevrage tabagique			
• Ostéodensitométrie non remboursée par la Sécurité sociale			
Cure thermique acceptée par la Sécurité sociale	100 % BR	100 % BR	317 €
Prothèses médicales, orthopédiques et autres	100 % BR	200 % BR	200 % BR
Assistance	Incluse	Incluse	Incluse

Légendes du tableau

BR = Base de Remboursement de la Sécurité sociale. Pour les praticiens non conventionnés, les remboursements sont effectués sur la base du tarif d'autorité
FR = Frais réels.

(*) Remboursements limités aux dépenses engagées et effectuées dans le respect des contrats responsables.

(**) Dispositifs de pratiques tarifaires maîtrisées OPTAM ou OPTAM-CO (en Chirurgie et Obstétrique) : en adhérant à ces options, les professionnels de santé s'engagent à limiter leurs dépassements d'honoraires dans des conditions établies par la convention. Pour savoir si un médecin a adhéré à l'OPTAM ou à l'OPTAM-CO, le site annuaire.sante.ameli.fr est à la disposition de tous.

(***) Tels que définis réglementairement : dispositif 100 % Santé par lequel les assurés couverts par un contrat de complémentaire santé responsable peuvent bénéficier de certaines prestations d'optique, d'aides auditives et de prothèses dentaires définies réglementairement et intégralement remboursées par l'assurance maladie obligatoire et les complémentaires santé, donc sans frais restant à leur charge, sous réserve que les professionnels de santé respectent les tarifs maximums fixés.

(****) Voir la liste réglementaire des options de la liste A et de la liste B dans les Conditions générales ou dans les annexes aux notices d'information.

(1) En médecine, chirurgie, obstétrique, psychiatrie hors chirurgie esthétique.

(2) En établissement non conventionné, la prise en charge est limitée au ticket modérateur sauf mention contraire.

(3) Facturation forfaitaire des actes médicaux et soins réalisés lors du passage aux urgences n'entraînant pas d'hospitalisation

(4) Accompagnement psychologique par un psychologue partenaire dans la limite de 8 séances par bénéficiaire et par an (les tarifs sont de 40€ pour l'entretien d'évaluation et de 30€ pour les séances de suivi).

(5) Postes limités à 1 équipement par bénéficiaire tous les 2 ans sauf évolution de la vision ou enfant mineur. Les cas d'application des périodicités de prise en charge dérogatoires pour les équipements d'optique médicale sont visés dans les Conditions générales ou dans les annexes aux notices d'information.

Directeur de la publication : Pierre Romain

165230220-000623

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
