



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

2023-31
5 août 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° 2023-31 du 5 août 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° 2023-31.

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2023-31 du 5 août 2023

Conventions, avenants et accords

| | Pages |
|---|-------|
| IDCC 200 Exploitations frigorifiques : avenant n° 98 du 23 juin 2023 relatif aux salaires minima garantis au 1 ^{er} septembre 2023..... | 5 |
| IDCC 637 Récupération. Industries-commerces : accord du 5 juillet 2023 relatif aux salaires applicables au 1 ^{er} août 2023..... | 7 |
| IDCC 669 Verre. Fabrication-mécanique : accord du 23 mai 2023 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} juillet 2023..... | 10 |
| IDCC 1182 Port-plaisance : accord du 31 mai 2023 relatif à l'organisation du travail..... | 14 |
| IDCC 1404 Tracteurs-matériels agricoles : avenant n° 13 du 4 juillet 2023 relatif au barème des salaires minima à compter du 1 ^{er} juillet 2023..... | 22 |
| IDCC 1527 Immobilier : avenant n° 88 <i>bis</i> du 19 juillet 2023 relatif à la révision du certificat de qualification professionnelle (CQP) du métier de négociateur immobilier (NI)..... | 25 |
| IDCC 1821 Verre-cristal-professions : accord du 19 avril 2023 relatif à des mesures d'urgence en matière d'emploi et de formation professionnelle..... | 39 |
| IDCC 1821 Verre-cristal-professions : accord du 13 juin 2023 relatif aux salaires minima... | 44 |
| IDCC 2126 Métallurgie (Gard et Lozère) : accord du 16 juin 2023 relatif aux rémunérations annuelles garanties et à la valeur du point..... | 47 |
| IDCC 2489 Métallurgie (Vendée) : avenant rectificatif du 22 juin 2023 à l'accord du 27 février 2023 relatif aux taux effectifs des garanties annuelles (TEGA)..... | 51 |
| IDCC 2489 Métallurgie (Vendée) : avenant rectificatif du 22 juin 2023 à l'accord du 27 février 2023 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques..... | 53 |
| IDCC 3248 Métallurgie : accord du 11 juillet 2023 relatif au règlement intérieur de la commission paritaire et permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)..... | 55 |
| IDCC 3248 Métallurgie : avenant du 11 juillet 2023 à l'accord du 7 février 2022 relatif à la gouvernance et aux garanties contributives et non-contributives du régime de protection sociale complémentaire..... | 61 |
| IDCC 3248 Métallurgie : avenant du 11 juillet 2023 à l'accord du 7 février 2022 relatif à la santé, sécurité, conditions et qualité de vie au travail..... | 63 |

Accord(s) professionnel(s)

| | |
|---|----|
| Télédiffusion : accord du 23 juin 2023 relatif aux salaires au 1 ^{er} juillet 2023 | 69 |
| Travaux publics : accord du 13 février 2023 relatif à la participation des salariés aux résultats des entreprises des travaux publics à compter du 1 ^{er} février 2023..... | 74 |

Avenant n° 98 du 23 juin 2023
relatif aux salaires minima garantis au 1^{er} septembre 2023

NOR : ASET2350862M

IDCC : 200

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

USNEF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFTD ;

FGT CFTC,

d'autre part,

ont arrêté les dispositions suivantes :

Article 1^{er} | Salaires minima

1. L'article 2 de l'annexe I de la convention collective nationale tel que modifié par l'avenant n° 97 du 4 avril 2023 est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« À compter du 1^{er} septembre 2023, les salaires minima garantis sont les suivants, sous réserve du respect des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance :

(En euros.)

| Coefficient | Salaire horaire minimum | Salaire mensuel 151,67 heures |
|-------------|-------------------------|-------------------------------|
| 125 | 11,60 | 1 759,37 |
| 135 | 11,65 | 1 766,96 |
| 145 | 11,71 | 1 776,06 |
| 155 | 11,73 | 1 779,09 |
| 175 | 11,82 | 1 792,74 |
| 195 | 12,31 | 1 867,06 |
| 205 | 12,59 | 1 909,53 |
| 225 | 12,85 | 1 948,96 |

| Coefficient | Salaire horaire minimum | Salaire mensuel 151,67 heures |
|-------------|-------------------------|-------------------------------|
| 235 | 13,14 | 1 992,94 |
| 245 | 13,66 | 2 071,81 |
| 265 | 15,08 | 2 287,18 |
| 275 | 15,35 | 2 328,13 |
| 295 | 16,44 | 2 493,45 |
| 305 | 16,86 | 2 557,16 |
| 315 | 17,45 | 2 646,64 |
| 335 | 18,17 | 2 755,84 |
| 345 | 18,68 | 2 833,20 |
| 355 | 18,70 | 2 836,23 |
| 405 | 21,32 | 3 233,60 |
| 505 | 26,67 | 4 045,04 |
| 555 | 29,34 | 4 450,00 |
| 605 | 31,99 | 4 851,92 |
| 655 | 34,67 | 5 258,40 |
| 705 | 37,34 | 5 663,36 |

Article 2 | *Égalité professionnelle*

Les signataires du présent avenant entendent rappeler aux entreprises couvertes par la présente convention collective les dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 3 | *Dépôt. Extension*

La nature et les dispositions du présent avenant ne nécessitent pas d'aménagements spécifiques pour les entreprises employant moins de 50 salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du même code.

Fait à Paris, le 23 juin 2023.

(Suivent les signatures.)

Accord du 5 juillet 2023
relatif aux salaires applicables au 1^{er} août 2023

NOR : ASET2350868M

IDCC : 637

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

FEDEREC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FO métaux ;

SECI UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

I. Barème des salaires minima conventionnels

Les minima conventionnels issus de l'accord du 18 janvier 2023 sont revalorisés et sont donc modifiés selon l'annexe 1 ci-après.

La date d'application du nouveau barème est fixée au 1^{er} août 2023.

Pour vérifier que le niveau des garanties dudit barème est atteint, les entreprises devront s'assurer du respect de l'article 60-2 de la convention collective des industries et commerce de la récupération, relatif au salaire minimum professionnel.

II. Égalité salariale entre les hommes et les femmes

Les partenaires sociaux rappellent que les entreprises sont tenues de respecter le principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, notamment sur le sujet de l'égalité salariale.

Selon la dernière enquête FEDEREC sur les chiffres clés du recyclage, le taux de féminisation de la branche s'est fortement accéléré ; il est de 20 % dans les groupes et les ETI en 2022.

Par ailleurs, ci-dessous les statistiques de branche par catégorie socio-professionnelle :

| | 2020 | 2021 |
|--------|------|------|
| Cadres | 15 % | 24 % |

| | 2020 | 2021 |
|------------------|------|------|
| Maîtrise | 13 % | 27 % |
| Employé ouvrier | 23 % | 25 % |
| Parmi l'ensemble | 20 % | 25 % |

Les partenaires sociaux souhaitent poursuivre ce travail de fond sur les représentations et sur les mentalités afin de favoriser une meilleure égalité professionnelle à tous les niveaux. Ce travail se fait au niveau de la branche et au niveau interprofessionnel en lien avec l'OPCO 2i sur les campagnes de promotion et d'attractivité des métiers.

La féminisation en matière de formation professionnelle est également un enjeu pour la branche. Les femmes représentent, en 2022, 41 % des effectifs d'alternance (contre 38 % dans l'inter industrie)

Pour rappel, la branche a signé un accord sur l'égalité professionnelle le 13 juin 2018.

III. Modalités d'application et impérativité de l'accord

Conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail, dans les matières énumérées au 1° à 13° (dont les salaires minima hiérarchiques), les stipulations de la convention de branche ou de l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date de leur entrée en vigueur, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes. Cette équivalence des garanties s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière.

IV. Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

S'agissant d'un accord de branche relatif à la grille conventionnelle de salaires et afin de garantir l'égalité de traitement entre salariés et entreprises, il n'est pas prévu de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

V. Formalités de dépôt et de publicité

Le présent accord sera conformément aux dispositions légales, notifié aux organisations syndicales représentatives. Le texte du présent accord sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat greffe du conseil de prud'hommes conformément au code du travail.

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

Fait à Paris, le 5 juillet 2023.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Barème des salaires minima conventionnels de la branche des industries et commerces de la récupération, applicable au 1^{er} août 2023 – base 151,67 heures

(En euros.)

| | A | B | C | D |
|-----|----------|----------|----------|----------|
| I | 1 779,48 | 1 785,51 | 1 797,66 | |
| II | 1 809,85 | 1 821,99 | 1 840,24 | |
| III | 1 850,70 | 1 879,36 | 1 928,65 | |
| IV | 1 969,74 | 2 028,22 | 2 088,38 | |
| V | 2 172,79 | 2 293,25 | 2 413,73 | |
| VI | | 2 516,04 | 2 714,86 | 3 154,60 |
| VII | | 3 268,69 | 3 399,24 | 3 553,53 |

Accord du 23 mai 2023
relatif aux salaires minima au 1^{er} juillet 2023

NOR : ASET2350863M

IDCC : 669

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

CSVM ;

CSVV ;

FCSIV ;

CSFVP ;

CSVS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

FNTVC CGT ;

FEC FO ;

FCE CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche de fabrication mécanique de branche se sont réunis les 24 février, 21 avril et 23 mai dernier compte tenu de la revalorisation du Smic au 1^{er} janvier 2023, puis au 1^{er} mai 2023.

Par cet accord, les partenaires sociaux démontrent leur attachement à négocier aussi souvent que nécessaire comme cela a été fait en 2022, au plus fort des impacts de l'inflation sur le quotidien des salariés.

Au terme de cette séquence de négociation du 23 mai 2023, les signataires ont convenu de ce qui suit :

- la revalorisation du salaire minimal professionnel ;
- l'augmentation des salaires minima pour l'ensemble de la grille ;
- l'engagement du maintien de la cohérence de grille pour les premiers coefficients.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord, établi en vertu de l'article L. 2231-1 du code du travail, s'applique aux entreprises appliquant la convention collective des industries de fabrication mécanique du verre (IDCC 669).

Article 2 | Nouvelle grille annexée

Une nouvelle grille des rémunérations minimales mensuelles garanties est annexée au présent accord. Les éléments ci-dessous sont pris en compte dans la détermination des appointements mensuels garantis :

- salaire de base ;
- compensation pour réduction d'horaire ;
- majorations ayant le caractère de fait d'un complément de salaire (exemple : un complément individuel de rémunération) à l'exclusion des majorations pour travail du dimanche, des jours fériés, de nuit et d'éventuelles heures supplémentaires et des primes d'ancienneté.

Article 3 | Revalorisation du salaire minimal professionnel (SMP)

Le salaire minimal professionnel (SMP) est revalorisé de + 1,5 % et est porté à 5,161 €.

Article 4 | Égalité salariale entre les femmes et les hommes

Les parties rappellent que les entreprises sont tenues de respecter le principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, notamment sur le sujet de l'égalité salariale.

Conformément aux engagements pris dans l'accord précédent (accord salaires du 20 juillet 2017), les parties ont négocié sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et un accord a été trouvé. En effet, un avenant du 30 novembre 2017 a été conclu portant révision de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en date du 11 octobre 2007.

Les parties soulignent que la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans les entreprises verrières est et demeure une priorité de la branche, quelle que soit la taille des entreprises. Un extrait de l'avenant en date du 30 novembre 2017 précise en particulier : « À situation comparable (niveau de responsabilité, de compétences, de performance) les écarts injustifiés doivent faire l'objet de mesures de suppression à bref délai et au plus tard dans un délai de 3 mois par les entreprises de la branche. Suite aux évolutions de la loi du 4 août 2014, les entreprises doivent non seulement mesurer les écarts de salaires mais aussi de déroulement de carrières, en prenant en compte l'âge, la qualification et l'ancienneté pour comparer les rémunérations des femmes et des hommes. À cet effet, les entreprises consacrent dans le cadre des négociations salaires un temps suffisant pour analyser les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Les documents préparatoires à ces négociations seront communiqués suffisamment à l'avance pour permettre aux organisations syndicales de les étudier. Si à l'issue de cet examen des écarts injustifiés étaient identifiés, des mesures correctives pour les salariés concernés seront prises à bref délai et au plus tard dans un délai de 3 mois ».

Article 5 | 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 6 | Révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Cet accord ne peut être révisé en tout ou partie qu'après un délai de prévenance de 3 mois.

La ou les parties signataires et représentatives dans la branche envisageant la révision du présent accord devront notifier aux autres parties représentatives dans la branche, par lettre recommandée avec accusé de réception, leur demande de révision. Cette demande devra être accompagnée éventuellement et si possible d'un nouveau projet.

Article 7 | Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, totalement ou partiellement, par l'une ou l'autre des parties contractantes dans les conditions et délais prévus par les articles L. 2222-6 et L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 8 | Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 9 | Dépôt

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires auprès de la direction générale du travail, dans les conditions prévues aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail. Un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Autrement dit, l'accord ne sera déposé à l'administration qu'après expiration de la procédure d'opposition prévue à l'article L. 2231-8 du code du travail.

Article 10 | Demande d'extension et entrée en vigueur

Les parties signataires demanderont l'extension de présent accord, conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 suivants du code du travail.

Sans préjudice des effets rattachés à l'extension, l'application de l'accord est obligatoire pour les entreprises adhérentes à l'organisation syndicale d'employeurs signataire.

L'accord s'appliquera à compter du 1^{er} juillet 2023.

Il est ainsi convenu que, pour les entreprises non adhérentes à l'organisation syndicale d'employeurs signataire, le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant celui au cours duquel est publié l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 23 mai 2023.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Au 1^{er} juillet 2023

| K | Appointements garantis |
|-----|------------------------|
| 125 | 1 747,20 € |
| 135 | 1 770,18 € |
| 145 | 1 789,16 € |
| 155 | 1 806,20 € |
| 165 | 1 816,06 € |
| 180 | 1 846,03 € |
| 190 | 1 866,33 € |
| 200 | 1 875,21 € |
| 215 | 1 964,49 € |
| 230 | 2 038,75 € |
| 250 | 2 186,21 € |
| 270 | 2 339,03 € |
| 290 | 2 491,83 € |
| 315 | 2 643,76 € |
| 345 | 2 869,65 € |
| 375 | 3 095,53 € |
| 390 | 3 208,47 € |
| 410 | 3 359,05 € |
| 450 | 3 660,23 € |
| 550 | 4 413,18 € |
| 660 | 5 241,38 € |
| 880 | 6 897,86 € |

SMP = 5,161 €.

Brochure n° 3183 | Convention collective nationale

IDCC : 1182 | **PORTS DE PLAISANCE**

Accord du 31 mai 2023
relatif à l'organisation du travail

NOR : ASET2350657M

IDCC : 1182

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

FFPP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Par le présent accord, les parties conviennent des principes et des modalités à mettre en œuvre pour parvenir à une nouvelle organisation du temps de travail. Celle-ci s'applique à l'ensemble des entreprises relevant de la convention collective nationale étendue des ports de plaisance qu'il s'agisse d'établissements publics ou d'entreprises privées. Celle-ci doit être en adéquation avec les métiers, l'environnement de travail et l'offre de services de chaque entreprise ou service portuaire.

Le cadre prévu dans cet accord vise à concilier les obligations liées au fonctionnement du service public, du service au client et notamment de l'accueil des plaisanciers, et un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle en garantissant une organisation prévisible et équitable du temps de travail.

Le présent accord s'applique de manière directe dans les entreprises de moins de 50 salariés. Toutefois, les entreprises de plus de 50 salariés devront transposer le présent accord de branche par un accord d'entreprise.

Article 1^{er} | Objet de l'accord

Cet accord s'applique à l'ensemble des personnels salariés des entreprises relevant de la convention collective des ports de plaisance.

Chapitre 1^{er} Durée du travail

Article 2 | Décompte du temps de travail effectif

En application des dispositions légales en vigueur, le temps de travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Pour les salariés à temps plein, la durée du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine, soit 1 594 heures par an.

Les heures sont décomptées du 1^{er} janvier au 31 décembre.

Article 3 | Délimitation du temps de travail effectif

1. Les temps de pause

Le temps de pause est fixé en fonction de la durée consécutive de travail :

- au-delà d'un temps de travail consécutif de 6 heures, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée de 20 minutes ;
- au-delà d'un temps de travail consécutif de 8 heures, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée de 30 minutes ;
- au-delà d'un temps de travail consécutif de 10 heures, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée de 40 minutes.

Ce temps de pause est inclus dans le temps de travail et doit être pris sur le lieu de travail, afin d'être disponible pour des interventions.

Il est assimilé à du temps de travail effectif.

2. Les temps d'habillage et de déshabillage

Les temps d'habillage et de déshabillage ne constituent pas du temps de travail effectif mais ils sont assimilés à du temps de travail effectif si le port d'une tenue est obligatoire dans l'entreprise et que le salarié a l'obligation de se changer sur son lieu de travail.

3. Les temps de déplacement

Le trajet domicile/lieu de travail habituel n'est pas du temps de travail effectif.

Toutefois en cas de trajet inhabituel domicile/lieu de travail, notamment pour formation, le temps de trajet doit faire l'objet d'une contrepartie financière ou sous forme de repos si ce temps dépasse le temps habituel de travail domicile/lieu de travail et s'il doit s'effectuer en dehors des horaires habituels de travail.

Cette contrepartie est négociée entre l'employeur et le salarié concerné.

Article 4 | Durées maximales de travail et repos hebdomadaire

1. Décompte de la durée du travail

Le décompte de la durée du travail se fait dans la semaine civile soit du lundi 0h au dimanche 24h.

2. Durée quotidienne de travail

La durée quotidienne de travail effectif ne peut excéder 12 heures.

3. Durée maximale hebdomadaire

La durée du temps de travail effectif ne peut dépasser 48 heures par semaine ou 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.

4. Repos quotidien et amplitude du travail

Chaque salarié bénéficie entre deux périodes journalières de travail, d'un repos d'une durée minimale de 11 heures consécutives, soit une amplitude maximale de travail de 13 heures.

5. Repos hebdomadaire

Un salarié ne doit pas travailler plus de 6 jours consécutifs, indépendamment de la semaine calendaire et doit bénéficier d'au moins 1 jour de repos par semaine correspond au minimum à 35 heures consécutives de repos.

Article 5 | *Astreintes*

L'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité, à une distance raisonnable, dans un lieu qui lui est privé, afin d'être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise.

La durée de cette intervention est considérée comme du temps de travail effectif. Le temps de déplacement accompli lors des périodes d'astreinte fait partie intégrante de l'intervention et constitue un temps de travail effectif.

La programmation individuelle des périodes d'astreinte doit être portée à la connaissance de chaque salarié concerné 15 jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve que le salarié soit averti au moins un jour franc à l'avance.

La mise en œuvre d'une astreinte ne constitue pas une modification du contrat de travail.

Pour la durée pendant laquelle le salarié peut vaquer à des occupations personnelles et pour les interventions liées à la période d'astreinte, l'astreinte est rémunérée selon le barème suivant proratisée selon la durée du travail :

- pour une journée d'astreinte de 8h00 à 20h00 est équivalent à 6 points ;
- Pour une nuit d'astreinte de 20h00 à 8h00 est équivalent de 8 points ;
- Pour un week-end d'astreinte du vendredi 20h00 jusqu'au lundi matin 8h00 est un équivalent de 15 points ;
- Pour une semaine d'astreinte du lundi 8h00 au lundi suivant 8h00 est un équivalent de 40 points.

Le temps d'astreinte est pris en compte pour le calcul du repos quotidien et du repos hebdomadaire.

Article 6 | *Interventions d'urgence hors périodes travaillées*

Le salarié peut être appelé à travailler, à la demande de son employeur, en dehors de son temps de travail pour des interventions de sécurité ou d'urgence.

Ainsi, au-delà des astreintes, il peut être demandé aux salariés certaines interventions d'urgence en cas d'avarie, de conditions météo mettant en danger la sécurité des infrastructures portuaires ou des bateaux, ou de toute autre situation pouvant mettre en danger la sécurité des biens ou des personnes.

Le temps d'intervention et le temps de trajet constituent du temps de travail.

Le salarié qui sera intervenu aura alors droit à une prime exceptionnelle de sujétion correspondant à 20 points d'indice.

Chapitre 2 Aménagement du temps de travail

Article 7 | Annualisation

Conformément aux dispositions du code du travail, le temps de travail peut être mesuré et décompté sur une période de 12 mois.

La période de référence s'étend du 1^{er} janvier au 31 décembre de chaque année.

Ainsi, l'horaire collectif, à savoir 35 heures de travail hebdomadaire, correspond à la durée annuelle de travail effectif de 1 594 heures.

Cette durée annuelle est proratisée pour les salariés à temps partiel conformément à leur taux d'emploi.

1. Répartition et décompte du temps de travail

Un planning prévisionnel annuel sera établi pour chaque salarié avant le 15 décembre de l'année précédente sur la base de 1 594 heures travaillées en tenant compte des fluctuations d'activités.

Les parties conviennent d'organiser le temps de travail autour d'une individualisation de l'annualisation liée aux nécessités du service, comme l'accueil et le service au public. Ainsi, et pour garantir une application de cet accord commune à tous et sans rupture d'égalité, le décompte du temps de travail est mesuré individuellement par des outils dont l'usage s'impose, soit sur support papier, soit par voie numérique.

2. Délai de prévenance des changements d'horaires

Le planning prévisionnel annuel pourra être révisé tous les trimestres et tous les mois par l'entreprise afin de tenir compte des évolutions qui n'auraient pas pu être envisagées lors de l'établissement de ce planning prévisionnel.

En cas de circonstances imprévisibles rendant nécessaire une modification immédiate de la programmation, les salariés concernés seront avertis au moins 48 heures à l'avance.

En cas de non-respect de ce délai de prévenance pour nécessité de service, le salarié se verra appliquer une compensation correspondant à 100 % de ses heures travaillées cette journée si celle-ci se déroule le samedi ou le dimanche.

3. Décompte des absences

Les congés supplémentaires acquis en début d'année doivent être déduits des 1 594 heures annuelles à concurrence de 7 heures par journée.

Il s'agit, notamment, des congés pour ancienneté, des congés pour enfants ou des congés supplémentaires acquis au titre d'un accord d'entreprise ou d'accords locaux.

Les autres absences comme les congés pour événements familiaux, fractionnement, les absences pour maladie, maternité, accident de travail se décomptent selon le temps planifié les jours concernés par cette absence.

4. Rémunération

La rémunération mensuelle des salariés est lissée sur la base de l'horaire mensuel moyen, indépendamment de l'horaire réellement accompli.

En cas de périodes non travaillées, mais donnant lieu à indemnisation par l'employeur, cette indemnisation est calculée sur la base de la rémunération lissée.

5. Heures supplémentaires

Comme l'annualisation a pour objectif d'adapter les charges de travail en fonction du temps de travail effectif, le recours aux heures supplémentaires doit revêtir un caractère exceptionnel.

Les heures supplémentaires doivent être faites exclusivement à la demande de l'employeur ou effectuées avec son accord écrit. Les heures supplémentaires se déclenchent :

- à la semaine, à partir de 41 heures de travail effectif ;
- à la fin de la période d'annualisation, soit le 31 décembre, à partir de 1 594 heures de travail effectif.

Les heures accomplies au-delà de la durée hebdomadaire de travail de 41 heures sont rémunérées avec les majorations afférentes au taux conventionnel en vigueur avec le bulletin de salaire du mois suivant la réalisation de ces heures. Le paiement de ces heures peut être remplacé, en accord avec le salarié, par un repos compensateur de remplacement d'une durée équivalente. Elles ne s'imputent pas sur le décompte annuel.

Les heures effectuées au-delà des 1 594 heures sont payées au taux majoré en vigueur au jour de la résiliation de ces heures. Elles peuvent également être mises dans le compte épargne temps.

6. Décompte des heures en fin de période de référence

S'il est constaté en fin de période, soit le 31 décembre, que le temps réel effectué est supérieur à la durée moyenne hebdomadaire prévue, il est convenu que ces heures feront l'objet d'un paiement en heures supplémentaires avec les majorations afférentes.

Lorsque l'horaire effectué en fin de période est inférieur à l'horaire de référence du salarié, les heures non travaillées ne peuvent être reportées sur la période suivante et elles n'ont pas d'incidence sur la rémunération du salarié.

7. Départ et/ou arrivée en cours de période

Le calcul du temps de travail pour les personnels arrivant ou partant en cours de période se fait au prorata du temps de présence selon le nombre de jours de présence dans la période au regard du nombre de jours calendaires.

Article 8 | *Forfait en jours*

Au préalable il est rappelé que les parties signataires ont négocié cet article dans le respect des principes fondamentaux suivants :

- la directive CE du 4 novembre 2003 ne permettant aux états membres de déroger aux dispositions relatives à la durée du travail que dans le respect des principes généraux de la protection de la sécurité et de la santé du travailleur ;
- l'article 31 de la charte des droits fondamentaux de l'union européenne qui garantit au travailleur des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et sa dignité ;
- les dispositions du code du travail définissant le recours aux conventions de forfaits en jours sur l'année.

1. Champ d'application

Le présent article s'applique aux salariés autonomes dans l'organisation de leur travail et dont la durée du travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leur fonction.

2. Conditions de mise en place

La convention de forfait est obligatoirement écrite.

Si le salarié refuse de signer la convention individuelle de forfait, l'employeur ne peut ni appliquer d'office le forfait, ni sanctionner l'intéressé.

Elle doit comporter :

- la mention de l'accord collectif relatif au forfait jours ;
- l'autonomie dont dispose le salarié pour l'exécution de sa mission ;
- la nature des missions ;
- la période de référence du forfait ;
- le nombre de jours travaillés dans la période ;
- la rémunération contractuelle ;
- les modalités de contrôle de la charge de travail du salarié.

3. Décompte du temps de travail

Les conventions individuelles de forfait ne doivent pas dépasser 218 jours par an, journée de solidarité incluse.

Ce chiffre de 218 jours correspond à une année complète de travail d'un salarié justifiant d'un droit intégral à ses congés payés.

4. Rémunération

La rémunération mensuelle est versée forfaitairement pour le nombre annuel de jours d'activité visés ci-dessus.

Compte tenu de la variation du nombre de jours travaillés d'un mois sur l'autre, la rémunération est lissée indépendamment du nombre de jours réellement travaillés.

5. Décompte des journées de travail

Le forfait annuel en jours s'accompagne d'un décompte des journées travaillées au moyen d'un suivi objectif, fiable et contradictoire, mis en place par l'employeur.

6. Organisation de l'activité et repos

Le salarié ayant conclu une convention de forfait en jours ne travaille pas selon une référence horaire et n'est pas soumis aux dispositions relatives à la durée légale hebdomadaire, à la durée quotidienne maximale de travail et à la durée hebdomadaire maximale.

Les dispositions relatives aux heures supplémentaires (contingent d'heures supplémentaires, contrepartie obligatoire en repos, majorations) ne s'appliquent pas non plus.

Cependant, le salarié doit organiser son temps de travail à l'intérieur de ce forfait annuel, en respectant un repos quotidien continu de 11 heures entre 2 journées de travail et un repos hebdomadaire minimum de 35 heures consécutives.

Il est rappelé que ces durées minimales de repos n'ont pas pour objet de définir une journée habituelle de travail de 13 heures mais une amplitude exceptionnelle maximale de la journée de travail.

L'employeur veillera à assurer le respect des temps de repos.

L'effectivité du respect par le salarié de ces durées minimales de repos et des temps de repos en général implique pour ce dernier un droit à la déconnexion des outils de communication à distance. Aussi l'employeur s'assurera de l'effectivité du droit à la déconnexion.

7. Suivi

Lorsqu'elles existent, les instances représentatives du personnel sont consultées chaque année sur les recours aux conventions de forfait jours, ainsi que sur les modalités de suivi de charge de travail des salariés concernés.

Afin de garantir le respect de la santé, de la sécurité, du repos et de l'articulation vie professionnelle et vie privée, sans pour autant réduire l'autonomie du salarié, l'employeur assure le suivi régulier de l'organisation du travail du salarié ayant conclu une convention de forfait annuel en jours, de sa charge de travail et de l'amplitude de ses journées de travail.

Un entretien de suivi est organisé au minimum deux fois par an et en cas de difficulté contractuelle ou à la demande du salarié.

Article 9 | *Travail du dimanche et des jours fériés*

Le traitement du dimanche et des jours fériés est organisé selon les dispositions du code du travail et des présentes dispositions conventionnelles.

Compte tenu des contraintes d'exploitation et de la spécificité de l'activité, les jours fériés et les dimanches sont travaillés par les salariés dans les ports de plaisance conformément aux règles motivant la dérogation au repos dominical.

Les parties conviennent ainsi que ces journées de travail ne bénéficient pas d'une rémunération particulière différente des autres journées de travail.

Par dérogation légale et conformément aux dispositions de l'article L. 3133-6 du code du travail, le travail du 1^{er} mai est majoré de 100 %. Ainsi, les salariés qui travaillent le 1^{er} mai bénéficient d'une rémunération exceptionnelle. L'employeur doit leur verser en plus du salaire correspondant au travail accompli, une indemnité d'un montant égal.

Toutefois, afin de prendre en compte la contrainte relative au nombre de dimanches et de jours fériés travaillés dans l'année pour le respect de l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle, il est prévu une compensation dans les conditions suivantes :

Au-delà de 18 dimanches travaillés à l'année, le salarié se verra appliquer une majoration de salaire de 50 % pour les heures travaillées ces dimanches.

Article 10 | *Le compte épargne temps*

Le compte épargne-temps permet au salarié d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération différée, en contrepartie de périodes de congés non prises ou de primes non perçues.

Il est rappelé que le CET n'a pas vocation à se substituer par principe à la prise effective des jours de congés et de repos.

1. Bénéficiaires et ouverture du compte

Le compte épargne temps est ouvert à l'ensemble du personnel ayant au moins 12 mois d'ancienneté.

L'ouverture d'un compte et son alimentation sont facultatives et volontaires et relèvent de l'initiative exclusive du salarié.

2. Alimentation

Peuvent alimenter le compte dans la limite de 10 jours ou 70 heures par an :

- les jours de congés payés annuels au-delà de 24 jours ouvrables ;
- l'ensemble des jours de congés supplémentaires ;

- les heures de repos acquises au titre des heures supplémentaires (repos compensateur de remplacement) ;
- les majorations au titre des heures supplémentaires ;
- les majorations au titre des dimanches et jours fériés.

3. Utilisation

Le salarié peut utiliser les droits qu'il a affectés sur son CET pour diminuer ou supprimer la perte de salaire liée à la prise de congés ou absences non rémunérés et non indemnisés dans les conditions prévues par les dispositions légales en vigueur.

Tout ou partie du compte épargne temps peut également être converti en unités monétaires à partir de l'année suivant son versement dans le compte. La rémunération est alors calculée sur la base horaire ou journalière à la date du paiement.

Chapitre 3 Congés

Pour l'ensemble du personnel relevant de la convention collective des ports de plaisance, les journées de congés payés sont décomptées en jours ouvrés soit à concurrence de 5 jours par semaine et 25 jours sur la période de référence.

Afin de faciliter l'organisation du travail et le décompte annuel du temps de travail, la période de référence servant au calcul des jours de congés payés acquis et celle de prise des congés payés débutent le 1^{er} janvier pour se terminer le 31 décembre.

La prise des congés payés et l'organisation se feront conformément au code du travail.

Il est rappelé que les congés payés légaux ou conventionnels peuvent être accolés à des journées de récupération quelle que soit la durée des congés ou le nombre de jours de repos.

Tout salarié présent sur la période du 1^{er} mai au 31 octobre a droit à deux semaines consécutives de congés sur cette même période.

Chapitre 4 Dispositions finales

Article 11 | *Date de mise en application*

Le présent accord est applicable à compter du 1^{er} janvier 2024 ou à compter du lendemain de la parution de son arrêté d'extension au journal officiel si celle-ci est postérieure.

Article 12 | *Date de mise en application*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 13 | *Formalités et extension. Publicité*

Le présent accord est soumis à la procédure d'extension selon les dispositions légales en vigueur. Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par le code du travail.

Fait à Paris, le 31 mai 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3131 | Convention collective nationale

IDCC : **1404** | **ENTREPRISES DE MAINTENANCE, DISTRIBUTION
ET LOCATION DE MATÉRIELS AGRICOLES, DE TRAVAUX PUBLICS,
DE BÂTIMENT, DE MANUTENTION, DE MOTOCULTURE DE PLAISANCE
ET ACTIVITÉS CONNEXES, DITE SDLM**

Avenant n° 13 du 4 juillet 2023

relatif au barème des salaires minima à compter du 1^{er} juillet 2023

NOR : ASET2350867M

IDCC : 1404

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

SEDIMA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FM CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FNSM CFTC ;

FCM FO,

d'autre part,

Vu la convention collective nationale métropolitaine des entreprises de la maintenance, distribution et location de matériels agricoles, de travaux publics, de bâtiments, de manutention, de motoculture de plaisance, et activités connexes, dite SDLM ;

Vu l'accord relatif à la définition et à la programmation des mesures permettant de supprimer les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes signé le 8 mars 2011 (étendu par arrêté du 11 janvier 2012, *JORF* du 18 janvier 2012) ;

Considérant la hausse du Smic intervenue le 1^{er} mai 2023 par arrêté du 26 avril 2023 (*JORF* n° 0099 du 27 avril 2023) ;

(Voir page suivante.)

Les partenaires sociaux ont convenu de fixer la grille des salaires minima temps plein (151,67 heures brutes mensuelles) comme suit :

Article 1^{er} | *Salaires minima conventionnels mensuels garantis applicables à compter du 1^{er} juillet 2023*

| Catégories | Niveaux | Coefficients | Salaires |
|-----------------------------------|---------|--------------|------------|
| Ouvriers Employés | I | A10 | 1 749,94 € |
| | | A20 | 1 776,18 € |
| | II | A30 | 1 802,86 € |
| | | A40 | 1 829,88 € |
| | | A50 | 1 857,32 € |
| | III | A60 | 1 909,33 € |
| | | A70 | 1 962,79 € |
| | | A80 | 2 017,75 € |
| Techniciens Agents de maîtrise | IV | B10 | 2 078,28 € |
| | | B20 | 2 171,80 € |
| | | B30 | 2 269,54 € |
| | V | B40 | 2 371,66 € |
| | | B50 | 2 478,39 € |
| | | B60 | 2 589,91 € |
| | VI | B70 | 2 706,47 € |
| | | B80 | 2 828,25 € |
| Cadres | VII | C10 | 2 969,67 € |
| | | C20 | 3 266,65 € |
| | VIII | C30 | 3 756,65 € |
| | | C40 | 4 320,13 € |
| | IX | C50 | 4 968,14 € |
| | | C60 | 5 713,36 € |

Article 2 | *Champ d'application de l'avenant*

Le champ d'application professionnel, personnel et géographique du présent avenant est celui prévu par l'article 1^{er} du chapitre 1^{er} de la convention collective nationale.

Article 3 | *Entrée en vigueur de l'avenant*

Le présent avenant entre en vigueur à la date du 1^{er} juillet 2023.

Compte tenu de l'objet de l'accord, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés.

Article 4 | *Dispositions finales*

Cet avenant complète la liste du document n° 2 « Liste des accords salariaux conclus depuis le 3 juillet 2007 » de l'avenant du 23 avril 2012 portant révision de la convention collective nationale du 30 octobre 1969 modifiée.

Le présent avenant a un caractère impératif.

Il est conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du code du travail relatives à la nature et à la validité des conventions et accords collectifs. Dans les conditions prévues par ces mêmes dispositions, le présent avenant a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être notifié à chacune des organisations représentatives afin de permettre le cas échéant l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi.

Le présent avenant est déposé au ministère en charge du travail ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Les parties signataires demandent l'extension la plus rapide possible du présent avenant au ministre en charge du travail.

Fait à Paris, le 4 juillet 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3090 | Convention collective nationale

IDCC : 1527 | **IMMOBILIER**

(Administrateurs de biens, sociétés immobilières, agents immobiliers, etc.)

Avenant n° 88 bis du 19 juillet 2023

relatif à la révision du certificat de qualification professionnelle (CQP)
du métier de négociateur immobilier (NI)

NOR : ASET2350846M

IDCC : 1527

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

FNAIM ;

SNPI ;

UNIS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Objet et présentation du CQP négociateur immobilier (NI)

Le présent avenant n° 88 bis, vient compléter et modifier l'avenant 88 du 15 décembre 2021 afin de prendre en considération des compléments nécessaires à son dépôt d'enregistrement au RNCP.

Seul est visé par le présent avenant les dispositions relatives au CQP NI, les articles 2 et 6 de l'avenant n° 88 restent inchangés.

Cet avenant introduit :

- une reformulation de l'intitulé du bloc 1 : « Développer la prise de mandats et de biens immobiliers et fonciers » sans pour autant en modifier le fond ni le périmètre ;
- une simplification formelle du référentiel d'activité pour ne laisser que les activités principales sans détailler les activités secondaires ;

- la prise en compte des situations d'handicaps éventuelles et perte d'autonomie des clients vendeurs et acquéreurs dans le référentiel de compétences ;
- l'explicitation et la précision des modalités d'évaluation tel que prévues par le référentiel ;
- l'ajustement formel des critères correspondants et à la marge des compétences correspondantes.

Article 2 | Référentiel révisé du CQP négociateur immobilier (NI)

Préambule

L'ensemble des activités des présents référentiels s'exerce dans le respect de la réglementation en vigueur à savoir la loi Hoguet, et la loi Elan.

Les professions immobilières (agent immobilier, gestionnaire locatif, administrateur du bien/syndic de copropriété) font partie des professions réglementées dont les textes de base sont la loi Hoguet n° 70-9 du 2 janvier 1970 et le décret n° 72-678 du 20 juillet 1972.

Par ailleurs, le professionnel devra mobiliser les textes de référence en vigueur existants (ou à paraître) lors des activités professionnelles présentes dans le référentiel ci-dessous : la loi n° 65-57 du 10 juillet de 1965, la loi du 6 juillet de 1989, la loi Alur du 24 mars 2014 (notamment les aspects déontologiques de la profession), la loi Elan du 23 novembre 2018, la loi climat et résilience de 2021. Une attention particulière sera apportée en matière de lutte contre les discriminations en matière d'accès au logement.

Le professionnel de l'immobilier titulaire de la carte professionnelle (T, G, S) effectue les démarches afin d'obtenir l'habilitation pour son collaborateur qui va s'entremettre en son nom. Le CQP vise l'acquisition des compétences dudit collaborateur habilité par le professionnel de l'immobilier.

L'habilitation permet au collaborateur d'identifier sa qualité et l'étendue de ses pouvoirs (éventuellement recevoir l'engagement des parties et percevoir des fonds – concernant exclusivement le salarié – article 9 du décret n° 72-678 du 20 juillet 1972).

Dans ce cadre, le collaborateur ne doit pas être frappé d'incapacité ou d'interdiction d'exercer. L'ensemble de ces éléments constitue un socle introductif commun aux trois CQP.

(Voir page suivante.)

Référentiel d'activité, référentiel de compétences et référentiel d'évaluation du CQP négociateur immobilier

| Référentiel d'activités Décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés | Référentiel de compétences Identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités | Référentiel d'évaluation | |
|---|--|---|--|
| | | Définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis | Critères d'évaluation |
| Bloc 1 : développer la prise de mandats de biens immobiliers et fonciers ^[1] | | | |
| 1. Prospection de biens immobiliers et fonciers (habitations et terrains) dans un secteur géographique donné, selon les orientations fixées par la direction de l'agence immobilière. | C.1.1 Effectuer une veille sur le marché visé, en identifiant des sources d'informations fiables et en prenant en compte les éléments essentiels du marché local de l'immobilier pour disposer des informations pertinentes et actualisées. | E1. L'épreuve est constituée d'un dossier professionnel illustrant une action de prospection commerciale auprès d'une agence dans une zone géographique donnée. | Les éléments essentiels du marché local sont pris en compte. Les informations actualisées sont pertinentes par rapport au marché local. |
| | C.1.2 Dans le respect des autorisations légales, réaliser la pige immobilière sur un secteur géographique défini, en utilisant des moyens cohérents avec l'orientation de l'agence, en diffusant ou créant les supports de communication par voie matérielle et électronique, en tenant en compte des adaptations nécessaires pour des personnes en situation de handicap et/ou de perte d'autonomie pour viser des potentiels vendeurs et développer des opportunités de mandats immobiliers. | Sur la base d'une documentation fournie, le candidat produira une veille sur le marché local, relatera comment il a structuré la pige immobilière en illustrant les outils et les méthodes adaptés. Le candidat proposera des recommandations pour actualiser la prospection de l'agence. Livrable : la veille sur la zone géographique donnée, une méthode de réalisation de pige, des propositions d'amélioration (8-10 pages). L'évaluation est effectuée par un évaluateur externe à l'action de formation. | La pige immobilière est réalisée par des moyens cohérents avec la politique commerciale de l'entreprise. Les supports de communication sont diffusés par l'ensemble des voies électroniques et/ou matérielles autorisées et légales. La diffusion des supports est effectuée selon une liste présentant tous les potentiels vendeurs de la zone géographique prospectée. |
| | C.1.3. Proposer des recommandations pour l'élaboration du plan commercial de l'agence immobilière, en identifiant des pistes d'amélioration cohérentes au regard de la veille du marché local, et pertinentes par rapport aux orientations de l'agence afin de développer les opportunités commerciales de l'agence. | * Contrôle certificatif en cours de formation (CCF). | Les moyens de communication sont adaptés aux personnes en situation de handicap. Les propositions d'actualisation du plan commercial de l'agence sont cohérentes au regard de la veille sur le marché visée. Les propositions d'actualisation du plan commercial de l'agence sont pertinentes par rapport aux orientations de l'agence. |

| Référentiel d'activités Décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés | Référentiel de compétences Identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités | Référentiel d'évaluation | |
|---|--|--|---|
| | | Modalités d'évaluation | Critères d'évaluation |
| 2. Participation à l'estimation d'un bien Immobilier et/ou foncier en lien avec la direction de l'agence immobilière. | C.2.1. Après avoir pris rdv avec le client vendeur et s'être assuré du bon mode de communication en lien avec d'éventuels restrictions du potentiel handicap, recueillir toutes les données du bien immobilier et les documents pertinents, en s'assurant de l'identité(s) des requérant(s), en vérifiant l'authenticité des documents légaux, en visitant le bien, pour déterminer une première estimation du bien de façon correcte. | E2. Étude de cas. L'épreuve est une mise en situation reconstituée sous forme d'une étude de cas composée de deux parties à partir d'une documentation fournie. L'étude de cas se compose d'une 1 ^{re} partie concernant l'estimation d'un bien immobilier et ou foncier ; et d'une 2 ^e partie concernant la rédaction d'un mandat immobilier rapporté à un bien immobilier et ou foncier ainsi que sur la promotion commerciale de ce dernier. Au sein de l'organisme de formation agréé, à partir d'une documentation fournie sur le bien en question, le candidat doit recueillir les données du bien puis proposer une première estimation du prix d'un bien immobilier et/ou foncier à transmettre à sa hiérarchie, puis rédiger un avis de valeur en analysant la complétude et la véracité des pièces fournies. Le candidat devra expliciter la méthodologie qu'il a utilisée pour estimer le prix du bien immobilier et/ou foncier. Durée globale de l'étude de cas : 4 heures (durée de cette 1 ^{re} partie : 2 heures). L'évaluation est effectuée par le jury d'évaluation. | Les données recueillies sont complétées en fonction de la réglementation en vigueur (présence accès aux personnes à mobilité réduite (PMR), l'année de construction, superficie du bien immobilier et/ou foncier, coût des charges de copropriétés, impôts, travaux budgétés à prévoir, diagnostics, la localisation, l'environnement, la performance énergétique etc.) La vérification de l'authenticité des documents légaux est effectuée au regard de la réglementation en vigueur. Les documents collectés sont pertinents au regard des données recueillies. La première estimation est évaluée à partir des données recueillies : présence accès PMR, l'année de construction, superficie du bien immobilier et/ou foncier, coût des charges de copropriétés, impôts, travaux budgétés à prévoir, diagnostics, la localisation, l'environnement, la performance énergétique, etc. La première estimation du prix pour le bien immobilier est comparable avec au moins trois biens immobiliers similaires (surface, zone géographique,) vendus dans les six derniers mois. La première estimation du prix du bien immobilier prend en compte la valeur locative du bien. |
| | C.2.2. Évaluer une première estimation du bien à partir des données recueillies et des comparaisons des derniers biens immobiliers et/ou fonciers vendus dans le secteur afin de proposer à sa hiérarchie une valeur du bien cohérente avec le marché du secteur géographique visé. | | |

| Référentiel d'activités Décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés | Référentiel de compétences Identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités | Référentiel d'évaluation Définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis | |
|--|--|---|---|
| | | Modalités d'évaluation | Critères d'évaluation |
| 3. Prise d'un mandat immobilier en tenant en compte des orientations de l'agence, et constitution du dossier de vente de la propriété (bien immobilier et/ou foncier). | C.3.1. Justifier l'avis de valeur rédigé de façon adaptée à des éventuelles situations de handicap ou de perte d'autonomie du client vendeur en mettant en avant des arguments pertinents issus d'une étude de marché sur des biens similaires vendus et en vente sur le même secteur géographique pour garantir la fiabilité de l'avis de valeur et pour recueillir l'adhésion du client vendeur. | E3. L'épreuve est constituée d'une mise en situation sous forme de jeu de rôle et d'un entretien d'exploration. Au sein de l'organisme de formation agréé, à partir d'une documentation fournie (avis de valeur, etc.) une mise en situation est reconstituée sous forme de jeu de rôle et d'entretien d'exploration avec un client vendeur. Le candidat doit justifier l'avis de valeur rédigé au client vendeur et doit convaincre le client en faveur d'une prise de mandat exclusif. | Les arguments mis en avant sont pertinents au regard de l'étude de marché. Le canal de communication est adapté en fonction des éventuelles situations de handicap et/ou de perte d'autonomie du client vendeur. |
| | C.3.2. En expliquant les avantages et les inconvénients des différents mandats (simples et exclusifs), en s'assurant que le canal de communication est adapté à l'éventuelle situation de handicap et/ou de perte d'autonomie du client vendeur, argumenter pour convaincre le client vendeur en faveur de la typologie de mandat correspondante aux choix commerciaux de l'agence. | Puis, le candidat doit débriefer la mise en situation en répondant aux questions du jury dans le cadre de l'entretien d'exploration. Durée : 1 heure (30 minutes de préparation et 30 minutes d'échanges). L'évaluation est effectuée par le jury d'évaluation. | Les arguments avancés au client vendeur correspondent aux choix commerciaux de l'agence. Le canal de communication est adapté en fonction des éventuelles situations de handicap et/ou de perte d'autonomie du client vendeur. |

| Référentiel d'activités Décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés | Référentiel de compétences Identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités | Référentiel d'évaluation | |
|---|--|---|--|
| | | Modalités d'évaluation | Critères d'évaluation |
| 4. Promotion commerciale du bien immobilier et ou foncier en lien avec la direction de l'agence immobilière. | C.3.3. Rédiger le mandat immobilier, en compilant les informations sur un document et réunissant les pièces nécessaires (imprimé dynamique, etc.), en s'assurant de l'accessibilité des documents afin de contractualiser la signature du mandat par les deux parties (agence-client-vendeur). | E2. Étude de cas. L'épreuve est une mise en situation reconstituée sous forme d'une étude de cas en deux parties à partir d'une documentation fournie. L'étude de cas se compose d'une 1 ^{re} partie concernant l'estimation d'un bien immobilier et ou foncier ; d'une 2 ^e partie concernant la rédaction d'un mandat immobilier rapporté par rapport à un bien immobilier et ou foncier ainsi que sur la promotion commerciale de ce dernier. Au sein de l'organisme de formation agréé à partir d'une documentation fournie, le candidat devra rédiger le mandat de vente, puis constituer le dossier de vente, enfin rédiger la fiche commerciale en choisissant les visuels les plus adaptés et déterminer la méthode de diffusion de l'annonce. Durée globale de l'étude de cas : 4 heures (durée de cette 2 ^e partie : 2 heures). L'évaluation est effectuée par le jury d'évaluation. | Le mandat est rédigé conformément à la réglementation en vigueur. |
| | C.4.1. Constituer le dossier de vente en collectant les pièces nécessaires et propres au bien à vendre en vérifiant leur validité et en communiquant de la façon appropriée avec le client-vendeur pour permettre la mise en vente du bien. C.4.2. Après de la hiérarchie, rédiger une proposition de fiche commerciale et d'annonce du bien à vendre, en sélectionnant les caractéristiques essentielles, en les mettant en forme de façon adéquate, en créant ou choisissant des prestataires pour la création de visuels, afin de décrire le bien et d'attirer des clients acquéreurs. | | Le dossier de vente est complet : diagnostics, documents relatifs à la validité de la propriété, certificat de surface loi Carrez, les derniers procès-verbaux d'assemblée générale, règlement de la copropriété Les caractéristiques essentielles du bien immobilier sont précisées : présence d'un ascenseur, nombre d'étages, balcon, terrasse, cave, grenier, garage, parking, système de chauffage, type d'isolation, exposition, nombre de chambres, rangement... Les visuels choisis ou créés valorisent le bien immobilier en lien avec les tendances du marché. |

| Référentiel d'activités Décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés | Référentiel de compétences Identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités | Référentiel d'évaluation Définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis | |
|---|--|---|--|
| | | Modalités d'évaluation | Critères d'évaluation |
| | C.4.3. Après la validation hiérarchique de l'annonce rédigée du bien, la diffuser tant matériellement qu'électroniquement en s'assurant de l'accessibilité des informations diffusées pour des personnes en situation de handicap, et en utilisant les outils matériels et numériques préconisés par l'agence pour assurer la plus grande visibilité possible et toucher les publics cibles. | | La diffusion de l'annonce est faite par des moyens matériels et électroniques visant à toucher les publics cibles. L'accessibilité pour des personnes en situation de handicap aux informations de l'annonce est prise en compte dans les supports et moyens de diffusion. |
| Bloc 2 : accompagner le client acquéreur à l'achat d'un bien immobilier et/ou foncier^[2] | | | |
| 5. Accueil et prise en charge du client – acquéreur au sein de l'agence immobilière. | C.5.1. Accueillir dès leur arrivée et avec bienveillance les clients selon la réglementation en vigueur visant l'égalité de traitement et l'accessibilité des personnes en situation de handicap afin d'établir un premier contact. | E4. L'épreuve est constituée d'une mise en situation sous forme de jeu de rôle et d'un entretien d'exploration. Au sein de l'organisme agréé, à partir d'une documentation fournie, le candidat doit accueillir puis s'entretenir avec un client acquéreur fictif sur son projet immobilier (besoins, contraintes) en prenant en compte l'éventuelle situation de handicap ou perte d'autonomie du client-acquéreur pour l'accueillir, pour recueillir et analyser sa demande. Puis, le candidat doit débriefer la mise en situation en répondant aux questions du jury dans le cadre d'un entretien d'exploration. Durée : 1 heure (30 minutes de préparation et 30 minutes d'échanges). L'évaluation est effectuée par le jury d'évaluation. | Le client est pris en charge dès son arrivée dans l'agence L'accueil du client est conforme à la réglementation visant l'égalité de traitement et l'accessibilité des personnes en situation de handicap. Le questionnement réalisé par le négociateur immobilier permet d'identifier les besoins et les contraintes du client acquéreur par étapes successives. La communication est adaptée en fonction de la situation de handicap et ou perte d'autonomie de la personne. Le projet du client acquéreur est identifié conformément aux attendus de la direction de l'agence. Le profil du client est identifié conformément aux attendus de la direction de l'agence. |
| 6. Recueil et analyse de la demande du client-acquéreur avec la direction de l'agence immobilière. | C.6.1. Questionner le client sur sa recherche, en mobilisant des techniques de la « découverte client » et de la reformulation, en s'assurant que sa communication soit adaptée en fonction d'un éventuel handicap afin d'identifier les besoins, les contraintes et les possibilités de financement, par étapes successives. | | |

| Référentiel d'activités Décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés | Référentiel de compétences Identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités | Référentiel d'évaluation Définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis | |
|---|--|--|--|
| | | Modalités d'évaluation | Critères d'évaluation |
| 7. Sélection et présentation et des biens immobiliers et fonciers pouvant correspondre au projet du client-acquéreur. | C.6.2. À partir de l'analyse des informations obtenues identifier le projet immobilier du client (à moyen ou long terme, nature du bien immobilier, accessibilité du logement) et son profil (degré de maturité, situation actuelle, situation de handicap) pour transmettre ses conclusions à sa hiérarchie et définir avec elle l'accompagnement à proposer au client. | | |
| | C.7.1. Effectuer un rapprochement entre les critères de recherche du client (accessibilité, prix, emplacement, etc) et les biens présents dans différentes bases de données (fichier de l'agence, fichier des confrères), afin de proposer une sélection des biens à visiter cohérente avec les attentes du client-acquéreur. | E5. Étude de cas. L'épreuve est constituée d'une mise en situation reconstituée sous forme d'étude de cas. Au sein de l'organisme de formation agréé, à partir d'une documentation fournie sur les besoins et les contraintes d'un client-acquéreur et sur un portefeuille fictif de biens immobiliers et ou fonciers, le candidat doit analyser les biens dans son portefeuille, sélectionner les biens cohérents avec les attentes du client et pertinents au regard des tendances du marché, rédiger les arguments en faveur des biens sélectionnés. Durée : 3 heures. L'évaluation est effectuée par le jury d'évaluation. | La sélection des biens immobiliers proposée est cohérente avec les caractéristiques (accessibilité, prix, emplacement, etc) du bien recherché par le client. |
| | C.7.2. Proposer des biens similaires, en prenant en compte les critères, les besoins, les disponibilités du client et les tendances du marché de façon pertinente afin d'ajuster et élargir la recherche si nécessaire. | | Les biens proposés prennent en compte les besoins et les disponibilités du client. Les biens proposés sont pertinents avec les tendances du marché. |

| Référentiel d'activités Décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés | Référentiel de compétences Identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités | Référentiel d'évaluation | |
|---|---|---|---|
| | | Modalités d'évaluation | Critères d'évaluation |
| 8. Planification, et visite des biens immobiliers et/ou fonciers auprès du client acquéreur. | C.8.1. Planifier la visite, en prenant RDV avec le client (physiquement ou virtuellement), en rédigeant le « bon de visite », en vérifiant le bon état général du bien et s'assurant de l'accessibilité pour un acquéreur en situation de handicap, ainsi qu'en préparant le dossier du bien, afin de s'assurer qu'il corresponde à la recherche du client acquéreur et de favoriser l'aboutissement d'une offre d'achat. | E6. L'épreuve est constituée d'une mise en situation professionnelle reconstituée sous forme de jeu de rôle. Au sein de locaux aménagés/adaptés pour la mise en situation reconstituée, à partir d'une documentation fournie (fiche de présentation du bien, profil et projet du client acquéreur, fiche d'évaluation) le candidat doit préparer et s'entretenir avec le client vendeur pour l'organisation de la visite, puis conduire la visite auprès du client-acquéreur en valorisant le bien et effectuer un bilan de la visite avec le client pour savoir si réorienter la recherche. Enfin, compléter et transmettre les compte-rendu au propriétaire. Durée : 30 minutes (15 minutes de préparation et 15 minutes d'échanges). * Contrôle certificatif en cours de formation (CCF). | La visite est planifiée en prenant en compte l'absence du locataire ou propriétaire. Le bon état général du bien est vérifié correctement par rapport au rangement des pièces. L'accessibilité du logement a été vérifiée en prenant en compte l'éventuelle situation de handicap ou de perte d'autonomie de la personne. Les principales qualités du bien et de son environnement sont valorisées en fonction des besoins et des contraintes du client-acquéreur. La communication est adaptée en fonction de l'éventuelle situation de handicap ou de perte d'autonomie de la personne. |
| | C.8.2. Conduire la visite du bien immobilier en présentant les principales qualités du bien et de son environnement, en répondant aux interrogations du client tout au long de la visite, en adaptant sa communication par rapport à la situation éventuelle de handicap ou de perte d'autonomie du client acquéreur afin de rassurer le client acquéreur et valoriser le bien à ses yeux | | |
| | C.8.3. À l'issue de la visite, demander au client si le bien correspond à ses recherches en complétant une fiche d'évaluation, en transmettant le compte-rendu de visite idoine, en adaptant les supports au regard du handicap des personnes, auprès du propriétaire du bien, afin de confirmer la pertinence du bien proposé ou si nécessaire d'ajuster les recherches. | L'évaluation est effectuée par un évaluateur externe à l'action de formation. | Le négociateur valide avec le client-acquéreur la pertinence du bien proposé. Les comptes-rendus de visite idoines sont transmis auprès du propriétaire. Les supports de communication sont adaptés en fonction de la situation éventuelle de handicap ou de perte d'autonomie de la personne. |

| Référentiel d'activités Décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés | Référentiel de compétences Identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités | Référentiel d'évaluation | |
|---|---|---|--|
| | | Modalités d'évaluation | Critères d'évaluation |
| Bloc 3 : effectuer l'intermédiation pour la contractualisation de l'acte de vente du bien immobilier et/ou foncier ^[3] | | | |
| 9. Conseil pour l'achat des biens immobiliers et ou fonciers en vue de l'élaboration d'une promesse d'achat avec le client acquéreur. | C.9.1. Selon les consignes du responsable hiérarchique, présenter un dossier de vente en informant de façon exhaustive sur tous les aspects du bien, en expliquant les différentes étapes et les démarches nécessaires à l'achat, en adaptant sa communication par rapport à l'éventuelle situation de handicap ou de perte d'autonomie du client acquéreur, afin de répondre aux inquiétudes du client acquéreur et d'éviter tout risque de contentieux pénal. | E7. L'épreuve est constituée d'une mise en situation reconstituée sous forme de jeu de rôle. Au sein de l'organisme de formation agréé, à partir d'une documentation fournie (le profil et le projet immobilier d'un client-acquéreur, le dossier de vente, des comptes-rendus de visite de biens immobiliers ou fonciers visités par le client...), face à un client acquéreur fictif, le candidat doit lui présenter les étapes et les démarches nécessaires pour l'acquisition d'un bien, répondre à ses questions et inquiétudes, le conseiller sur le bien à acheter et le convaincre à compléter une offre d'achat. Le candidat complète l'offre d'achat en présence du client fictif. Durée : 30 minutes (15 minutes de préparation et 15 minutes d'échanges). * Contrôle certificatif en cours de formation (CCF). | Les informations relatives au bien immobilier suivantes sont transmises en fonction de la réglementation en vigueur : historique du bien immobilier, type de chauffage, superficie habitable, les travaux réalisés, à prévoir, diagnostics, coût de fonctionnement du bien, consommation énergétique, PLU... La communication est adaptée en fonction de l'éventuelle situation de handicap ou de perte d'autonomie de la personne. |
| | C.9.2. En fonction des besoins exprimés, des disponibilités financières, de l'état des biens immobiliers et des prix du marché, conseiller le client, en adaptant sa communication par rapport à l'éventuelle situation de handicap ou de perte d'autonomie du client acquéreur, dans son analyse pour l'aider à choisir de(s) bien(s) immobilier, foncier pour lesquels positionner une offre d'achat à un prix pouvant être acceptée par le client-vendeur. | | |

| Référentiel d'activités Décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés | Référentiel de compétences Identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités | Référentiel d'évaluation | |
|---|--|--|---|
| | | Modalités d'évaluation | Critères d'évaluation |
| 10. Proposition de l'offre d'achat du bien immobilier au client-vendeur. | C.9.3. Avec le(s) client(s) acquéreur(s), rédiger une offre d'achat en intégrant les éléments relatifs au bien de façon complète et sans erreur, en adaptant sa communication par rapport à l'éventuelle situation de handicap ou de perte d'autonomie du client acquéreur, pour garantir la conformité de l'offre et enclencher la transaction commerciale. | | L'offre d'achat rédigée est complète et sans erreurs. |
| | <p>C.10.1. Présenter l'offre d'achat en étapes successives : en expliquant le positionnement du client-acquéreur, les différentes démarches effectuées pour la vente, en adaptant sa communication par rapport à l'éventuelle situation de handicap ou de perte d'autonomie du client vendeur, et en répondant aux questions du client vendeur, pour valoriser l'offre du client acquéreur.</p> <p>C.10.2. Recueillir l'adhésion du client vendeur à l'offre d'achat, si elle ne correspond au prix, à l'aide d'arguments pertinents, en adaptant sa communication par rapport à l'éventuelle situation de handicap ou de perte d'autonomie du client vendeur, afin d'obtenir la contre signature de l'offre d'achat par le vendeur.</p> | <p>E8. L'épreuve est constituée d'une mise en situation sous forme de jeu de rôle et d'un entretien exploratoire.</p> <p>Au sein de l'organisme agréé, à partir d'une documentation fournie sur le dossier de l'acquéreur, le candidat doit s'entretienir avec un client vendeur fictif en prenant en compte l'éventuelle situation de handicap ou de perte d'autonomie du client-vendeur pour lui présenter l'offre d'achat rédigée avec un client acquéreur et recueillir son adhésion sur l'offre. Puis, le candidat doit débriefer la mise en situation en répondant aux questions du jury dans le cadre d'un entretien exploratoire.</p> <p>Durée : 1 heure (30 minutes de préparation et 30 minutes d'échanges).</p> <p>L'évaluation est effectuée par le jury d'évaluation.</p> | <p>La présentation de l'offre d'achat est structurée dans l'ordre des suivantes étapes : la qualité du prix du mandat, rappel du nombre de visites et des différentes démarches effectuées, la proposition du client acquéreur.</p> <p>La communication est adaptée en fonction de l'éventuelle situation de handicap ou de perte d'autonomie de la personne.</p> <p>Les arguments présentés par le négociateur immobilier sont pertinents au regard des points forts du dossier du client acquéreur.</p> |

| Référentiel d'activités Décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés | Référentiel de compétences Identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités | Référentiel d'évaluation Définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis | |
|---|---|---|--|
| | | Modalités d'évaluation | Critères d'évaluation |
| 11. Préparation administrative de l'avant contrat relative à la transaction commerciale entre les deux parties. | C.11.1 Constituer le dossier administratif du bien en vente en s'assurant que toutes les pièces sont présentes et valides pour leur transmission au directeur (ou assistant) d'agence, ou directement au notaire afin de rédiger le compromis ou avant-contrat sans erreur ou omission. | E9. Étude de cas. L'épreuve est constituée d'une mise en situation sous forme d'étude de cas. Au sein de l'organisme de formation agréé, à partir d'une documentation fournie traçant l'acceptation d'une offre d'achat par un client vendeur, le candidat doit constituer le dossier à transmettre au notaire, et répondre par écrit aux questions du client acquéreur afin de l'informer des différentes pièces et des avancées de l'avant contrat jusqu'à la réitération de la vente. Durée : 3 heures. L'évaluation est effectuée par le jury d'évaluation. | Le dossier administratif du bien en vente est complet dans le respect de la réglementation en vigueur. La contractualisation de l'acquisition suit la procédure prévue par l'agence. La communication est adaptée en fonction de la situation éventuelle de handicap ou de perte d'autonomie de la personne. |
| | C.11.2 Lors de la signature de l'avant-contrat, en autonomie recevoir les clients acquéreurs selon la procédure de l'agence : en adaptant sa communication par rapport à la situation éventuelle de handicap ou de perte d'autonomie du/des clients acquéreurs, explication des différentes pièces du dossier de vente ainsi que des dernières démarches administratives pour permettre la contractualisation de l'acquisition, en signant l'acte, et pour obtenir le versement de l'acompte séquestre. | | Le négociateur vérifie les délais relatifs aux conditions suspensives. Le négociateur s'enquiert de l'évolution des demandes de prêts du client-acquéreur. La communication est adaptée en fonction de la situation éventuelle de handicap ou de perte d'autonomie de la personne. |
| 12. Accompagnement des clients et suivi de l'avant contrat jusqu'à la réitération de la vente. | C.12.1. Effectuer le suivi du dossier et de la levée des conditions suspensives en vérifiant le respect des délais impartis, et en s'informant des demandes des prêts du client-acquéreur, en adaptant sa communication par rapport à la situation éventuelle de handicap ou de perte d'autonomie du/des clients acquéreurs jusqu'à la signature de l'acte authentique translatif de propriété pour sécuriser la vente. | | |

| Référentiel d'activités Décrir les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés | Référentiel de compétences Identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités | Référentiel d'évaluation Définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis | |
|---|---|---|---|
| | | Modalités d'évaluation | Critères d'évaluation |
| | C.12.2. Informer régulièrement le client-vendeur, en utilisant les modalités demandées, en adaptant sa communication par rapport à la situation de handicap éventuelle ou de perte d'autonomie du client vendeur, pour le conforter sur l'avancement de la transaction. | | L'avancement de la transaction est transmis au client vendeur selon des modalités demandées. La communication est adaptée en fonction de la situation éventuelle de handicap ou de perte d'autonomie de la personne. |
| | C.12.3. Planifier les rendez-vous chez le notaire rédacteur, en s'assurant des disponibilités des différentes parties et du respect des délais impartis pour fixer la date de la signature de l'acte authentique de vente. | | La date de la signature de l'acte de vente est fixée dans le respect des délais et des disponibilités des différentes parties. |
| <p>[1] Dans le cadre des activités professionnelles visant à développer la prise de mandats immobiliers, le Négociateur immobilier est amené à se relationner avec le client vendeur. Par conséquent, il adapte sa communication (en présentiel et distanciel) en prenant en compte la situation de handicap et/ou de perte d'autonomie du client vendeur afin de lui assurer un égal accès aux informations et aux possibilités de vente de ses biens immobiliers et/ou fonciers.</p> <p>[2] Dans le cadre des activités professionnelles visant à accompagner l'achat de biens fonciers et immobiliers, le négociateur immobilier est amené à se relationner avec le client acquéreur. Par conséquent, il adapte sa communication (en présentiel et distanciel) en prenant en compte la situation de handicap et ou perte d'autonomie du client acquéreur afin de lui assurer un égal accès aux informations et aux possibilités d'achat de biens immobiliers et/ou fonciers.</p> <p>[3] Dans le cadre des activités professionnelles visant à contractualiser l'acte de vente du bien immobilier et/ou foncier, le négociateur immobilier est amené à se relationner avec le client acquéreur et le client vendeur. Par conséquent, il adapte sa communication (en présentiel et distanciel) en prenant en compte la situation de handicap ou de perte d'autonomie de ses clients afin de leur assurer un égal accès aux informations en vue de la contractualisation de la vente de biens immobiliers et/ou fonciers.</p> | | | |

Article 3 | Agrément des organismes de formation

Les organismes de formation désirant dispenser le présent CQP NI, devront en faire la demande auprès de la CPNEFP de la branche de l'immobilier. Cette demande d'habilitation est à adresser au secrétariat du : COPI, BP 30855, 75828 Paris Cedex 17.

En réponse, la procédure d'agrément répondant au cahier des charges défini par la branche sera envoyée à l'organisme de formation candidat qui devra compléter un dossier et le retourner par lettre recommandée à la CPNEFP à la suite d'un appel à candidature que la branche de l'immobilier lancera à partir de l'année 2024. Les pièces constitutives du dossier sont téléchargeables sur le site <https://branedelimmobilier.fr/>. Une attention particulière sera portée à l'obtention de la certification Qualiopi pour l'agrément de l'organisme de formation.

L'organisme de formation agréé et le certificateur (CPNEFP de la branche de l'immobilier) signeront une convention d'agrément portant sur les droits et obligations des parties.

Article 4 | Intégration des modifications sur le CQP NI à la convention collective

Le certificat de qualification professionnelle permet de faire reconnaître les compétences et savoir-faire nécessaires à l'exercice d'un métier de la branche professionnelle. En conséquence, l'acquisition d'un CQP s'entend de la validation de l'ensemble des blocs qui le composent.

Le CQP NI est positionné au niveau 4 (titulaire du bac ou abandon avant l'obtention d'un niveau bac + 2) tel que défini par le décret du 8 janvier 2019 – n° 2019-14 relatif au cadre national des certifications professionnelles.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il est intégré à l'annexe 7 « Formation » de la convention collective de l'immobilier.

Article 5 | Formalités de dépôt et entrée en vigueur

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant. Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ professionnel de l'article 1^{er} de la convention collective nationale de l'immobilier.

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux précisent que cet avenant s'applique de la même manière aux entreprises de moins de 50 salariés et aux entreprises de 50 salariés et plus.

En effet, s'agissant d'un avenant relatif au CQP de branche, le présent avenant s'applique de manière identique à toutes les entreprises entrant dans le champ de la convention collective de l'immobilier sans distinction de leur effectif.

Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail. Il fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension prévues au code du travail. Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le jour de la signature du présent accord.

Fait à Paris, le 19 juillet 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3281 | Convention collective nationale

IDCC : 1821 | **PROFESSIONS REGROUPÉES DU CRISTAL, DU VERRE
ET DU VITRAIL**

Accord du 19 avril 2023

relatif à des mesures d'urgence en matière d'emploi
et de formation professionnelle

NOR : ASET2350865M

IDCC : 1821

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

FCV,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNTVC CGT ;

FCE CFDT ;

FEDECHIMIE FO ;

CFE-CGC chimie,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Les partenaires sociaux de la branche des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail ont conclu le 17 février 2021 un accord relatif à des mesures d'urgence en matière d'emploi et de formation professionnelle dans le cadre de l'article L. 6332-1-3 du code du travail.

Cet accord, en réponse à l'impact de la crise sanitaire liée à la propagation du virus Covid-19, a permis de soutenir les entreprises dans un contexte économique incertain.

Conformément à l'accord, les membres de la CPNE ont suivi régulièrement sa mise en œuvre à travers les bilans réalisés par l'OPCO 2i. Attachés à la formation professionnelle comme outil du développement des compétences et du maintien de l'employabilité des salariés ainsi que de la préservation de savoir-faire rares, les partenaires sociaux se trouvent satisfaits de l'usage de cet accord par les entreprises.

Conscientes que le contexte qui entoure la rédaction du présent accord est encore plus incertain pour les entreprises de la branche, tout secteur confondu et pour certaines toujours grandement fragilisées, les parties au présent accord réaffirment leur volonté d'accompagner les entreprises rencontrant des difficultés économiques conjoncturelles et de construire grâce à la négociation collective :

- un accompagnement des démarches de préservations des emplois et de sécurisation des parcours professionnels ;

- une politique de maintien et de développement des compétences, des qualifications et des savoir-faire des salariés ;
- un cadre favorable aux transitions industrielles, technologiques et organisationnelles des entreprises de la branche.

Reprenant la méthodologie ayant conduit à la conclusion de l'accord du 17 février 2021, les partenaires sociaux ont été accompagnés dans la réalisation d'un diagnostic préalable mettant en lumière les difficultés rencontrées par les entreprises.

Si la branche des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail recouvre de nombreuses activités très distinctes avec des tendances de marché hétérogènes, le contexte politique et sanitaire engendre un bond inédit des coûts de production pour l'ensemble des entreprises (énergie, matières premières, logistiques, transports etc.) avec pour conséquence des marges fortement érodées.

Les entreprises productrices de verre ont en commun des processus de fabrication énergo-intensifs liée aux besoins de la fusion des matières premières à une température de l'ordre de 1400/1500°C puis au maintien en température et au refroidissement progressif de la matière. L'apport d'énergie requis par cette activité à feu continu est principalement assuré par du gaz naturel et de l'électricité. En conséquence, les entreprises sont particulièrement dépendantes des prix de l'énergie et sont à ce titre directement fragilisées, voir asphyxiées, par la crise énergétique.

Si la hausse a démarré fin 2021, les surcoûts de dépenses de gaz ou d'électricité impactent les entreprises au gré des renouvellements de contrat et c'est en 2023/2024 qu'elles vont ressentir la hausse la plus sensible. À cela s'ajoute une envolée spectaculaire du prix des matières premières, notamment du carbonate de soude, qui entre dans la composition du verre.

Parallèlement, de nombreuses entreprises de la branche, doivent engager à marche forcée des transformations industrielles majeures :

- une transition technologique historique, une transformation des procédés de fabrication, une évolution des métiers et de nouveaux investissements dans l'outil industriel, pour les entreprises utilisatrices de composés du plomb (cristalliers, vitraillistes) en raison des évolutions réglementaires ;
- des actions et des investissements visant à aboutir à une optimisation des process, des économies d'énergie et des réductions de rejets polluants en raison de normes environnementales actuelles et futures de plus en plus exigeantes ;
- l'intégration de préoccupations sociales et environnementales à l'activité notamment en réponse aux exigences de conformité fixées par les donneurs d'ordre ;
- une modernisation et structuration grâce à de nouvelles machines et l'automatisation des procédés.

Ces mutations vont conduire les entreprises à réaliser d'importants projets d'investissement qui devront s'accompagner d'une nécessaire transformation des métiers.

Enfin, les entreprises de la branche sont confrontées à des difficultés de recrutement et de fidélisation. Les facteurs observables mis en avant par les entreprises, au-delà des problématiques récurrentes partagées par toute l'industrie, pour expliquer les difficultés de recrutement sont liées à :

- l'attractivité et l'image du secteur ;
- la localisation et l'environnement géographique ;
- la difficulté à fidéliser les salariés et à transformer des CDD/Intérim en CDI ;
- le manque voire l'absence d'offre de formation adéquate notamment pour les métiers techniques qui nécessitent des formations spécifiques.

Ces éléments contraignent les entreprises à :

- diversifier les stratégies de recrutement et par conséquent à mobiliser plus de ressources et un temps plus important dans ces phases ;
- baisser les niveaux d'exigence sur la formation et l'expérience des nouveaux entrants avec pour conséquence un investissement plus important dans la formation ;
- favoriser la mobilité professionnelle interne et la polyvalence.

Dans ce contexte, les parties signataires conviennent des stipulations suivantes qui détaillent les actions de formations visées ainsi que les modalités de mise en œuvre de ces actions et leur financement par l'opérateur de compétence.

Article 1^{er} | Champs d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises relevant du champ conventionnel des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail (IDCC 1821) sans critère de taille ou de secteur d'activité.

Article 2 | Éligibilité au dispositif

Les parties au présent accord conviennent de limiter l'accès au dispositif mesures d'urgence aux entreprises justifiant auprès de l'opérateur de compétence d'au moins un des critères suivants pour les entreprises de moins de 300 salariés :

- de difficultés économiques se traduisant par une baisse d'indicateurs économiques ;
- ayant recours de manière effective à l'activité partielle de longue durée ;
- de mutations technologiques en cours ou anticipées ;
- d'une transformation industrielle visant à répondre à des contraintes environnementales ;
- d'une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité.

Les entreprises de plus de 300 salariés, pour être éligibles au dispositif, devront justifier d'au moins deux critères précités.

Il sera porté une attention particulière aux entreprises de moins de 50 salariés afin faciliter l'accès au dispositif.

L'accord s'applique indistinctement à tous les salariés en contrat à durée déterminée ou indéterminée des entreprises précitées sans discrimination d'aucune sorte.

Les parties au présent accord rappellent qu'en tout état de cause, l'employeur s'efforce d'assurer l'égalité dans l'accès à la formation des femmes et des hommes.

Article 3 | Actions de formation professionnelle

Les actions de formation professionnelle continue mises en œuvre dans le cadre du présent accord visent à permettre aux entreprises de la filière de :

- recruter et former des personnes en reconversion ou des débutants devant acquérir les process industriels, les savoir-faire et la culture verrière ;
- sécuriser l'employabilité, maintenir et développer les compétences et les qualifications des salariés notamment à travers des formations qualifiantes et certifiantes, notamment CQP, CQPI et VAE ;
- favoriser la préservation et la transmission des savoir-faire verrier cœur de métier à chaud comme à froid ;
- favoriser les mobilités internes, développer les passerelles entre les métiers, notamment vers des métiers en tension ;

- anticiper les évolutions des procédés et des organisations : accompagner l'évolution des métiers liée à la numérisation et de l'automatisation des process ; accompagner les salariés dans leur appropriation des outils et méthodes de travail ;
- permettre l'adaptation des salariés aux évolutions de leur fonction ;
- s'approprier les enjeux en termes de responsabilité sociale des entreprises et de développement durable de la filière.

Article 4 | Modalités de mise en œuvre

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

Elles précisent, toutefois que les formations obligatoires au sens de l'article L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail ne sont pas éligibles.

Par ailleurs, les parties signataires rappellent que, par principe, les entreprises choisissent librement leur prestataire.

Article 5 | Financement

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

- les coûts pédagogiques : 100 % ;
- les rémunérations : prise en charge dans la limite de 30 euros de l'heure ;
- les frais annexes de repas, de transport (tarif SNCF 2nde classe/indemnités kilométriques conformément au barème administratif en vigueur) et d'hébergement plafonnés à 120 € par jour.

Article 6 | Besoins prévisionnels

Les parties au présent accord relèvent des besoins en formation à la hausse avec les tendances suivantes :

- formations internes techniques cœurs de métiers de productions auprès de nouveaux entrants et des salariés en poste (excellence opérationnelle, nouveaux process/méthodes, nouvelles machines) ;
- formations sur les fonctions de maintenance : automatisme, robotique, électricité, informatique industrielle ;
- formations des manager en vue de l'amélioration des performances de l'entreprise.

Les besoins prévisionnels remontés par les entreprises font état de 1 300 stagiaires à former sur la durée de l'accord.

Les parties au présent accord sollicitent un budget de 700 000 euros pour 2023 sur la base des informations issues du diagnostic. Elles projettent des besoins au moins équivalents à sa consommation des derniers exercices et laisse le soin à la CPNE de définir annuellement le budget prévisionnel dans la limite de la durée du présent accord.

Article 7 | Accord à durée déterminée

Conformément à la durée maximale prévue à l'article L. 6332-1-3 du code du travail, le présent accord est conclu pour une durée de deux ans à compter de sa signature.

À l'expiration de cette durée, l'accord cessera de produire ses effets.

Article 8 | Suivi de l'accord

Les parties signataires au présent accord conviennent de réaliser trimestriellement dans le cadre d'une réunion dédiée de la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche un bilan de l'impact de celui-ci sur le recours des entreprises aux actions de formation.

Un bilan quantitatif et qualitatif des formations réalisées ainsi qu'un état des financements engagés seront réalisés en lien avec l'OPCO 2i.

La CPNE pourra soumettre à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation toute demande d'ajustement nécessaire du présent accord dans le cadre d'un avenant.

Article 9 | Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Au regard de l'objet du présent accord les partenaires sociaux considèrent qu'il n'y a pas lieu de prévoir des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 10 | Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les parties signataires au présent accord rappellent que l'accès à la formation professionnelle est un facteur déterminant pour assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'évolution des qualifications et du déroulement de la carrière professionnelle.

À cet égard, les entreprises assureront un accès équilibré à la formation professionnelle entre les femmes et les hommes dans le respect de la répartition existante dans le service. Elles étudieront les modalités d'organisation des formations afin de lever les freins existant à la formation en prenant en compte, notamment les contraintes de la vie familiale.

Article 11 | Publication. Extension

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dispositions réglementaires visées à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Par ailleurs, les parties signataires conviennent d'en demander l'extension au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 12 | Révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Fait à Paris, le 19 avril 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3281 | Convention collective nationale

IDCC : 1821 | **PROFESSIONS REGROUPÉES DU CRISTAL, DU VERRE
ET DU VITRAIL**

Accord du 13 juin 2023

relatif aux salaires minima

NOR : ASET2350864M

IDCC : 1821

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

FCV,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FCE CFDT ;

FEDECHIMIE FO,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Préambule

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail (IDCC 1821) se sont réunies le 30 mai 2023, en commission paritaire permanente de négociations afin de partager leur analyse de la situation économique et dialoguer sur le relèvement des salaires minima conventionnels.

Les partenaires sociaux ont relevé un contexte d'inflation restant élevé depuis la conclusion de l'accord du 16 décembre 2022 et une forte attente des salariés sur la question centrale du pouvoir d'achat.

Ils ont également relevé une disparité de situations entre les entreprises de la branche très hétérogènes. Conjoncturellement, la forte augmentation du prix des matières premières conjuguées à la crise énergétique ont fortement impacté l'activité et la rentabilité de nombreuses entreprises du secteur en 2022 et continueront en 2023 à obérer les résultats des entreprises.

Cependant, les partenaires sociaux ont rappelé que les entreprises de la branche connaissent des difficultés de recrutement importantes, ce qui suppose de valoriser les compétences en entreprise et d'ajuster les salaires minima conventionnels.

Rémunérer les compétences suppose également de s'interroger sur la classification des emplois et des compétences. C'est la raison pour laquelle, les partenaires sociaux s'attacheront à étudier la nécessité d'une rénovation de la grille des emplois-repères au premier semestre 2024.

Enfin, les parties au présent accord se sont entendues pour revaloriser les salaires minimaux conventionnels de branche avec une date d'application fixée au 1^{er} juin 2023.

Article 1^{er} | Champs d'application

Le champ d'application professionnel du présent accord est celui de la convention collective nationale IDCC 1821 à l'exception des entreprises relevant de l'annexe B (industrie du vitrail) de la convention collective telles que définies par l'accord du 30 juin 2017 relatif à la fusion des branches professionnelles de la fabrication du verre à la main semi-automatique et mixte, de l'union des chambres syndicales des métiers du verre, de la verrerie travaillée mécaniquement au chalumeau et de l'industrie du vitrail.

Article 2 | Salaire minimum garanti

Il est entendu qu'aucun salarié n'est classé au coefficient 100, et qu'aucun salaire ne peut être inférieur au Smic.

La valeur du salaire minima garanti au coefficient 115 est fixée à 1 759,04 €.

Il est effectué sur l'ensemble des valeurs des coefficients conventionnels, par rapport à la grille établie par accord du 16 décembre 2022, les revalorisations suivantes :

- + 2,65 % pour les coefficients 100 ;
- + 3 % pour les coefficients 115 à 295 ;
- + 2,5 % pour les coefficients 315 à 660 ;
- + 0,5 % pour les coefficients 770 et 880.

En conséquence, les parties au présent accord conviennent des nouveaux salaires minima garantis suivants :

(En euros)

| Coefficient | SMG mensuel |
|-------------|-------------|
| 100 | 1 747,30 |
| 115 | 1 759,04 |
| 125 | 1 764,81 |
| 135 | 1 775,00 |
| 145 | 1 787,12 |
| 155 | 1 803,44 |
| 160 | 1 810,66 |
| 175 | 1 843,19 |
| 190 | 1 875,15 |
| 205 | 1 892,65 |
| 220 | 1 924,65 |
| 230 | 1 945,96 |
| 245 | 2 092,24 |
| 260 | 2 246,10 |
| 275 | 2 399,97 |
| 290 | 2 553,83 |
| 295 | 2 599,61 |

| Coefficient | SMG mensuel |
|-------------|-------------|
| 315 | 2 742,29 |
| 330 | 3 031,32 |
| 345 | 3 522,08 |
| 385 | 3 595,92 |
| 440 | 3 837,03 |
| 490 | 4 274,80 |
| 550 | 4 761,00 |
| 660 | 5 563,67 |
| 770 | 6 242,02 |
| 880 | 7 029,00 |

Les parties au présent accord ont pris en compte l'objectif de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, conformément aux dispositions de l'article L. 2241-8 du code du travail.

Elles rappellent aux entreprises qu'elles sont tenues de respecter le principe d'égalité salariale entre les hommes et les femmes.

Article 3 | Situation des entreprises de moins de 50 salariés

Les dispositions du présent accord relatives au niveau des salaires minima garantis n'appellent pas l'adoption de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4 | Durée du présent accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Ses stipulations entreront en vigueur le 1^{er} juin 2023.

Article 5 | Publication. Extension

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dispositions réglementaires visées à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Par ailleurs, les parties signataires conviennent d'en demander l'extension au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 6 | Dénonciation. Révision

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-10 et suivants du code du travail.

Il peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 dudit code.

Fait à Paris, le 13 juin 2023.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

IDCC : 2126 | **MÉTALLURGIE**

(Gard et Lozère)

(27 décembre 1999)

(Bulletin officiel n° 2004-4 bis)

(Étendue par arrêté du 14 juin 2004,

Journal officiel du 23 juin 2004)

Accord du 16 juin 2023

relatif aux rémunérations annuelles garanties et à la valeur du point

NOR : ASET2350886M

IDCC : 2126

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

UIMM Gard Lozère,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC ;

UNSA,

d'autre part,

ont décidé de fixer les rémunérations annuelles garanties (RAG) et la valeur du point servant de base de calcul à la prime d'ancienneté dans les conditions ci-après.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord concerne les entreprises de la métallurgie. Il s'applique sur les départements du Gard et de la Lozère.

Article 2 | Rémunérations annuelles garanties (RAG) à compter de l'année 2023

Des rémunérations annuelles garanties (RAG) ont été négociées et acceptées à partir de l'année 2023 pour chacun des divers échelons ou coefficients de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié.

Les RAG sont fixées par un barème figurant en annexe du présent accord.

Ces RAG sont déterminées pour un horaire collectif de travail effectif de 151,67 heures par mois, sous réserve des conditions spéciales concernant les jeunes (alternance, apprentissage).

Les RAG seront adaptées proportionnellement à l'horaire de travail effectif lorsque que celui-ci sera inférieur et devront supporter les majorations d'heures supplémentaires en cas d'horaires supérieurs à l'horaire légal.

Les RAG ne serviront pas de base de calcul à la prime d'ancienneté.

Les RAG ainsi déterminées englobent l'ensemble des éléments bruts de salaire quelles qu'en soient la nature et la périodicité, c'est-à-dire de toutes les sommes brutes figurant sur les bulletins de salaires et supportant les cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception des éléments suivants :

- prime d'ancienneté prévue par la convention collective ;
- prime de travail posté prévu par la convention collective ;
- majorations pour travaux pénibles, insalubres ou dangereux découlant à ce titre des dispositions de la convention collective ;
- prime et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;
- participations découlant de la législation sur l'intéressement et n'ayant pas le caractère de salaire ;
- sommes constituant des remboursements de frais ne supportant pas de cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale.

S'agissant de rémunérations annuelles garanties, la vérification interviendra en fin d'année ou en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, à la fin de son contrat de travail.

Les valeurs prévues par le barème ci-joint sont applicables au *pro rata temporis* en cas de survenance en cours d'année d'une entrée en fonction, d'un changement de classement, d'une suspension du contrat de travail ou d'un départ de l'entreprise.

Article 3 | Valeur du point

La valeur du point s'appliquant aux coefficients hiérarchiques de la classification résultant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié et permettant de déterminer les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) servant de base au calcul des primes d'ancienneté est fixée à 5,27 euros à compter du 1^{er} juillet 2023.

Les rémunérations minimales hiérarchiques des ouvriers sont majorées de 5 %, celles des agents de maîtrise d'atelier de 7 %.

Elles s'entendent pour une durée de travail de 151,67 heures par mois. Les rémunérations minimales hiérarchiques qui découlent de cette valeur du point doivent être adaptées proportionnellement à l'horaire effectif de chaque salarié et supporter, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires.

Article 4 | Clause de revoyure

La fixation du barème des RAG et celle de la valeur du point tiennent compte tant de la situation économique à laquelle se trouvent confrontées les entreprises de la branche à la date de signature du présent accord que des perspectives de celle-ci pour l'année 2023. En conséquence, si la valeur annuelle du Smic sur les 12 mois de l'année 2023, le cas échéant en prenant en compte les futures augmentations du Smic, venait à dépasser de plus de 6,05 % la valeur annuelle du Smic en 2022 (19 744 €), les partenaires sociaux conviendront de se rencontrer à nouveau pour réexaminer le barème des RAG et la valeur du point.

Cette rencontre aura lieu au plus tard le 31 octobre 2023. Si le taux convenu ci-dessus est atteint au-delà de cette date, cette situation sera prise en compte au niveau national dans le cadre des futurs salaires minima hiérarchiques à compter de 2024.

Article 5 | Absence de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 6 | Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention collective nationale conclue le 7 février 2022, soit jusqu'au 1^{er} janvier 2024.

Article 7 | Dépôt légal

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues par l'article L. 2232-6 du code du travail et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Alès, le 16 juin 2023.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Barème des rémunérations annuelles garanties au 1^{er} janvier 2023 (RAG)

Pour un horaire mensuel de 151,67 heures.

(En euros)

| Niveau | Coefficient | RAG |
|--------|-------------|--------|
| I | 140 | 21 117 |
| | 145 | 21 139 |
| | 155 | 21 181 |
| II | 170 | 21 276 |
| | 180 | 21 376 |
| | 190 | 21 549 |
| III | 215 | 22 228 |
| | 225 | 22 605 |
| | 240 | 23 452 |
| IV | 255 | 24 065 |
| | 270 | 24 838 |
| | 285 | 26 755 |
| V | 305 | 29 582 |
| | 335 | 31 181 |
| | 365 | 32 716 |
| | 395 | 35 802 |

Brochure n° 3325 | Convention collective régionale

IDCC : 2489 | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES ET ASSIMILÉES**
(Vendée)

Avenant rectificatif du 22 juin 2023
à l'accord du 27 février 2023
relatif aux taux effectifs des garanties annuelles (TEGA)

NOR : ASET2350869M

IDCC : 2489

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

UIMM Vendée,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFTC ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été décidé ce qui suit :

Préambule

Une erreur matérielle s'étant glissée dans l'accord du 27 février 2023 relatif aux TEGA, les parties conviennent par le présent avenant de rectifier ladite erreur.

Article 1^{er}

Les deux premières phrases de l'article 5 de l'accord du 27 février 2023 relatif aux TEGA sont modifiées comme suit :

« Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Les parties conviennent qu'il s'appliquera jusqu'au 31 décembre 2023. »

Article 2

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée. Les parties conviennent qu'il s'appliquera jusqu'au 31 décembre 2024.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, conformément aux articles L. 2261-1 et D. 2231-3 du code du travail.

Fait à La Roche-sur-Yon, le 22 juin 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3325 | Convention collective régionale

IDCC : 2489 | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES ET ASSIMILÉES**
(Vendée)

Avenant rectificatif du 22 juin 2023
à l'accord du 27 février 2023
relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques

NOR : ASET2350870M

IDCC : 2489

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

UIMM Vendée,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFTC ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été décidé ce qui suit :

Préambule

Une erreur matérielle s'étant glissée dans l'accord du 27 février 2023 relatif aux RMH, les parties conviennent par le présent avenant de rectifier ladite erreur.

Article 1^{er}

Le premier alinéa de l'article 6 de l'accord du 27 février 2023 relatif aux RMH est modifié comme suit :

« Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} avril 2023, pour une durée déterminée. Les parties conviennent qu'il s'appliquera jusqu'au 31 décembre 2023. »

Article 2

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée. Les parties conviennent qu'il s'appliquera jusqu'au 31 décembre 2024.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, conformément aux articles L. 2261-1 et D. 2231-3 du code du travail.

Fait à La Roche-sur-Yon, le 22 juin 2023.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **3248** | **MÉTALLURGIE**
(7 février 2022)

Accord du 11 juillet 2023

relatif au règlement intérieur de la commission paritaire et permanente
de négociation et d'interprétation (CPPNI)

NOR : ASET2350857M

IDCC : 3248

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

UIMM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGMM CFDT ;

FCM FO ;

FCMTM CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

L'UIMM et les organisations syndicales représentatives de salariés au niveau national dans la branche de la métallurgie adoptent le présent règlement intérieur de la commission paritaire et permanente de négociation et d'Interprétation (CPPNI), conformément à l'article 20.5 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 1^{er} | Missions

La CPPNI de la métallurgie assure les missions qui lui sont dévolues en application de l'article 19 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Dans ce cadre, les missions de la CPPNI sont :

1° La négociation collective, la CPPNI constituant l'instance au sein de laquelle sont négociés et conclus la convention collective nationale et les accords collectifs de branche autonomes susceptibles d'être étendus.

2° L'observation de la négociation collective. À ce titre, le rôle de la CPPNI recouvre différentes missions : les missions confiées à l'observatoire de la négociation collective ; l'établissement du rapport annuel d'activité visé au 3° de l'article L. 2232-9 du code du travail ; la veille sur le dispositif conventionnel de la métallurgie (en particulier concernant le respect des principes de son architecture) ; le suivi de l'application des conventions et accords collectifs de branche conclus

au niveau national, sauf stipulations différentes prévues par la convention ou l'accord collectif ; la veille sur les conditions de travail et l'emploi dans la branche.

3° L'interprétation des dispositions conventionnelles de branche, la CPPNI constituant l'instance compétente pour rendre un avis, à la demande d'une juridiction de l'ordre judiciaire, sur l'interprétation de la convention collective nationale et des accords collectifs autonomes conclus dans la branche de la métallurgie. En outre, la CPPNI peut être saisie d'une demande d'interprétation par l'une des organisations qui la composent.

4° La conciliation, la CPPNI pouvant être saisie pour traiter des conflits collectifs de travail susceptibles de survenir entre les employeurs et les salariés relevant de la branche de la métallurgie, lorsque l'ampleur de ces conflits est nationale.

5° La représentation de la branche, notamment dans l'appui aux entreprises qui en relèvent et vis-à-vis des pouvoirs publics.

6° Le dialogue économique, ayant pour objet l'échange d'informations d'ordre économique, entre l'UIMM et les organisations syndicales de salariés représentatives, sur la base, le cas échéant, d'études, d'observations ou de travaux.

Article 2 | Composition de la CPPNI

En application de l'article 20.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la CPPNI comprend :

- cinq représentants pour chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche ;
- un nombre de représentants de l'UIMM égal au nombre de représentants de ces organisations syndicales.

Les représentants des organisations syndicales de salariés sont désignés par les fédérations nationales avant chaque réunion.

La CPPNI peut, si nécessaire, faire appel à des personnalités qualifiées, telles que des experts, afin de l'aider dans la préparation de ses travaux.

Article 2.1 | Composition des sous-commissions et de l'instance paritaire qualité de vie et des conditions de travail

Au sein de la CCPNI, une sous-commission de l'observation de la négociation collective, une sous-commission de la conciliation ainsi qu'une instance paritaire qualité de vie et des conditions de travail sont instituées au niveau national.

Chaque sous-commission de la CPPNI est composée :

- de deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche ;
- d'un nombre égal de représentants de l'UIMM.

L'instance paritaire qualité de vie et des conditions de travail est composée :

- de trois représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche ;
- d'un nombre égal de représentants de l'UIMM.

Les représentants des organisations syndicales de salariés sont désignés par les fédérations nationales avant chaque réunion.

Article 3 | *Secrétariat*

L'UIMM assume la tâche matérielle du secrétariat de la CPPNI et de chacune de ses sous-commissions et instance. À ce titre, elle est chargée, notamment, de l'envoi des convocations et des documents préparatoires aux réunions.

Article 4 | *Détermination de l'agenda social*

Chacune des organisations syndicales de salariés membres de la CPPNI adresse au secrétariat, de manière dématérialisée, la liste de ses demandes de négociation ou de concertation, au moins quatorze jours civils avant la date de la réunion consacrée à l'établissement de l'agenda social. Le secrétariat de la CPPNI joint à la convocation la liste de ces demandes de négociation ou de concertation. Le compte rendu de la réunion est établi par le secrétariat de la CPPNI. Il reprend la liste prévisionnelle des thèmes de négociation et de concertation arrêtée d'un commun accord, ainsi que le calendrier envisagé pour tenir ces négociations et concertations. Il est transmis par son secrétariat aux membres de la CPPNI.

Cet agenda tient compte des propositions émises par la commission paritaire de suivi (CPS) du régime de protection sociale complémentaire.

Article 5 | *Nombre de réunions*

■ De la CPPNI :

La CPPNI se réunit autant que de besoin, dans le respect des dispositions légales et conventionnelles fixant une périodicité de négociation obligatoire. En tout état de cause, et conformément aux dispositions légales, la CPPNI tient au moins trois réunions par an.

Une autre réunion de la CPPNI est consacrée chaque année au dialogue économique afin de permettre une meilleure compréhension des enjeux auxquels les entreprises industrielles et leurs salariés sont confrontés.

La CPPNI peut, à titre exceptionnel, tenir des réunions extraordinaires, à la demande de la majorité au moins de ses membres, sans préjudice des dispositions spéciales relatives à la réunion de la CPPNI saisie, par l'une de ses organisations membres, d'une demande d'interprétation ou de conciliation. La demande doit indiquer le(s) point(s) qu'ils souhaitent porter à l'ordre du jour.

En outre, lorsqu'un avis de la commission paritaire de suivi (CPS) du régime de protection sociale complémentaire est nécessaire mais qu'un partage des voix l'empêche de rendre cet avis, le point de l'ordre du jour discuté est transmis à la CPPNI. L'avis définitif de la CPPNI est rendu à la date la plus proche de son calendrier de réunion. À titre exceptionnel, lorsque l'urgence le justifie, une réunion extraordinaire de la CPPNI peut être tenue à la demande de la présidence paritaire de la CPS, le cas échéant sous forme dématérialisée.

La CPPNI rend un avis définitif, qui s'impose à la CPS. L'avis de la CPPNI est inscrit au relevé de décisions des réunions de la CPS.

■ Des sous commissions et de l'instance qualité de vie et des conditions de travail :

La sous-commission de l'observation de la négociation collective est réunie au moins une fois par an.

La sous-commission de la conciliation peut être saisie par l'une des organisations membres de la CPPNI. Dans ce cas, la demande de conciliation doit être adressée, sous forme dématérialisée, au secrétariat de la CPPNI. La sous-commission se réunit au plus tard dans les sept jours civils suivant la date de sa saisine.

En application de l'article 5.1.2 de l'accord santé, sécurité, conditions et qualité de vie au travail du 7 février 2022, l'instance paritaire qualité de vie et des conditions de travail se réunit au moins deux fois par an.

Article 6 | Dates et lieu des réunions

Article 6.1 | Dates des réunions

Un calendrier prévisionnel annuel des réunions est déterminé avant la fin de l'année civile précédente. Ce calendrier est discuté au cours de la réunion de l'agenda social et fait l'objet d'une adoption en séance. Le calendrier tel qu'établi est ensuite adressé par le secrétariat de la CPPNI aux membres de la commission.

Dans l'hypothèse où une réunion ne pourrait pas se tenir à la date prévue dans le calendrier, celui-ci pourra être modifié, de préférence au cours d'une réunion, en veillant à anticiper le plus possible le changement de date. Le calendrier ainsi modifié sera envoyé aux membres de la commission dans les plus brefs délais.

Article 6.2 | Lieu des réunions

Les réunions de la CPPNI, de ses sous-commissions et instance, se tiennent en principe à l'UIMM.

Dans le cadre des réunions en présentiel, chaque membre de la CPPNI aura la possibilité de se connecter à distance. Le dispositif technique mis en place devra permettre l'identification du ou des membres de la CPPNI et leur participation effective, avec une retransmission du son et de l'image des débats. Les membres de la CPPNI connectés à distance doivent pouvoir s'identifier et être en mesure de se présenter.

En outre, les réunions de la CPPNI pourront, à titre très exceptionnel, se tenir à distance.

Article 7 | Ordre du jour et convocation aux réunions

Article 7.1 | Ordre du jour des réunions de la CPPNI

Pour les réunions ordinaires et la réunion de dialogue économique de la CPPNI, le secrétariat de la commission établit l'ordre du jour de la prochaine réunion conformément aux thèmes qui auront préalablement arrêtés lors de la réunion de l'agenda social. Les membres de la CPPNI adaptent l'ordre du jour en tant que de besoin.

L'ordre du jour est adressé par le secrétariat de la commission à ses membres, au moins 1 semaine avant la tenue de la réunion, par courrier électronique.

Pour les réunions extraordinaires, l'ordre du jour est proposé par les membres demandant la tenue de cette réunion, et adressé, par le secrétariat, par courrier électronique, ou à défaut par tout moyen, à l'ensemble des membres de la CPPNI.

Article 7.2 | Ordre du jour des réunions des sous-commissions de la CPPNI

Article 7.2.1 | Sous-commission de la conciliation

Conformément à l'article 20.3.2 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la sous-commission de la conciliation se réunit, sur demande d'une organisation membre de la CPPNI adressée sous format dématérialisé.

Le secrétariat de la CPPNI convoque les membres de la sous-commission, dans les sept jours civils suivant la date de sa saisine, et joint à la convocation l'ordre du jour contenant la demande de conciliation.

Article 7.2.2 | *Sous-commission de l'observation de la négociation collective*

La sous-commission de l'observation de la négociation collective se réunit au moins une fois par an, sur la base des thèmes qui auront été arrêtés dans le cadre de l'établissement de l'agenda social. Le secrétariat de la CPPNI convoque les membres à cette réunion et leur transmet l'ordre du jour correspondant.

Article 7.3 | *Ordre du jour des réunions de l'instance paritaire qualité de vie et des conditions de travail*

Conformément à l'article 5.1.2 de l'accord santé, sécurité, conditions et qualité de vie au travail du 7 février 2022, l'instance paritaire qualité de vie et des conditions de travail propose un programme annuel de travail, validé par la CPPNI à l'occasion de la réunion de l'agenda social.

En fonction du programme de travail retenu, l'instance paritaire qualité de vie et des conditions de travail adapte son calendrier de travail.

Article 8 | *Convocation aux réunions de la CPPNI*

La CPPNI se réunit sur convocation adressée par le secrétariat par voie électronique, dans la mesure du possible au moins 1 semaine avant la tenue de la réunion.

Cette convocation comprend la date, l'heure de la réunion, ainsi que l'ordre du jour et les éventuels documents en lien avec l'objet de la réunion.

Article 9 | *Modalités de transmission des informations entre les membres de la CPPNI*

En vue de la transmission des documents nécessaires à la tenue des débats, chaque organisation syndicale de salariés membre de la CPPNI communique une adresse électronique au secrétariat de la commission. Tout changement ultérieur d'adresse électronique devra être communiqué au secrétariat dans les plus brefs délais.

Une adresse électronique de la CPPNI [*adresse à créer*] est également créée afin de permettre à chacune des organisations syndicales de salariés membres de la CPPNI d'adresser au secrétariat, de manière dématérialisée, diverses demandes et informations, notamment la liste de leurs demandes de négociation ou de concertation en vue de la réunion de l'agenda social.

Les documents devront être transmis, par voie électronique de préférence, aux membres de la CPPNI dans la mesure du possible au minimum 1 semaine avant la réunion, sans préjudice d'éventuels autres documents qui pourraient être communiqués en cours de réunion.

Article 10 | *Mode de consultation et de prise de décision*

En application de l'article 20.6 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, lorsqu'un avis de la CPPNI ou de l'une de ses sous-commissions ou instance est nécessaire, il est pris à la majorité simple des voix exprimées.

Chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche dispose d'une voix. L'UIMM dispose d'un nombre de voix égal au nombre de voix de l'ensemble des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche.

Par exception, lorsque la CPPNI est saisie d'une demande d'interprétation de dispositions conventionnelles de branche en application de l'article 19.3 de la convention collective nationale

de la métallurgie du 7 février 2022, les membres de la CPPNI peuvent émettre un avis interprétatif de la disposition litigieuse. Cet avis est adopté à la majorité simple des voix exprimées par l'UIMM et par les organisations syndicales représentatives de salariés, signataires ou adhérentes à la convention ou à l'accord contenant la disposition litigieuse. À ce titre, chacune de ces organisations syndicales de salariés représentatives, signataires ou adhérentes, dispose d'une voix. L'UIMM dispose d'un nombre de voix égal au nombre de voix de l'ensemble de ces organisations syndicales de salariés représentatives, signataires ou adhérentes.

Lorsqu'un avis de la CPPNI ou de l'une de ses sous-commissions ou instance est sollicité dans un délai restreint, il peut faire l'objet, si nécessaire, d'une consultation par voie électronique dans les conditions suivantes : le secrétariat de la CPPNI adresse aux membres de la commission un message électronique comportant le point soumis au vote, ainsi que les documents éventuels. Les membres de la CPPNI disposent d'un délai de 7 jours afin de transmettre leur réponse par courrier électronique. L'absence de réponse à l'issue de ce délai vaut validation. À l'issue de la consultation, le secrétariat adresse aux membres la décision issue du vote, ainsi que le détail de l'état des votes par organisation (accord, abstention ou refus).

Article 11 | Modalités de la communication numérique

La communication numérique entre les membres de la CPPNI est à privilégier. Dans ce cadre, et conformément au présent règlement intérieur, les adresses électroniques des organisations syndicales de salariés membres de la CPPNI sont communiquées au secrétariat, de même que tout changement ultérieur d'adresse électronique.

En cas d'utilisation des outils numériques par les membres de la CPPNI, les règles relatives à la protection, à la confidentialité des données et au secret de fabrication, ainsi que celles relatives à la liberté d'expression doivent être respectées.

Fait à Paris, le 11 juillet 2023.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **3248** | **MÉTALLURGIE**
(7 février 2022)

Avenant du 11 juillet 2023

à l'accord du 7 février 2022

relatif à la gouvernance et aux garanties contributives et non-contributives
du régime de protection sociale complémentaire

NOR : ASET2350858M

IDCC : 3248

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

UIMM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGMM CFDT ;

FCM FO ;

FCMTM CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre du déploiement de l'accord du 7 février 2022 relatif à la gouvernance et aux garanties contributives et non-contributives du régime de protection sociale complémentaire de la branche de la métallurgie, les signataires ont identifié un point nécessitant d'être précisé.

Le présent avenant modifie l'accord précité en ce sens.

Article 1^{er} | Modification de l'article 12.1 « Assiette des cotisations du régime de branche en prévoyance »

L'article 12.1 de l'accord du 7 février 2022 relatif à la gouvernance et aux garanties contributives et non-contributives du régime de protection sociale complémentaire de la branche de la métallurgie est rédigé comme suit :

« ■ Cas général :

L'assiette de cotisations afférentes au présent régime correspond à l'assiette des cotisations de sécurité sociale, au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

L'assiette des cotisations précitée est limitée aux deux tranches suivantes :

– T1 : de 0 à 1 PASS ;

–T2 : de 1 à 8 PASS.

■ Cas particulier des salariés percevant un revenu de remplacement versé par l'employeur conformément à l'article 15.2.a de l'annexe 9 à la convention collective nationale de la métallurgie relative à la définition d'un socle minimal de garanties en frais de santé et en prévoyance de la branche métallurgie.

Pour la garantie incapacité

L'assiette des cotisations des salariés en suspension du contrat de travail indemnisé (activité partielle, activité partielle de longue durée, congé de reclassement et congé de mobilité...), pour la garanties incapacité, est égale au montant brut dudit revenu de remplacement, le cas échéant complétée d'une indemnisation complémentaire ou conventionnelle versée par l'employeur.

Pour les garanties décès et invalidité

L'assiette des cotisations pour les garanties invalidité et décès des salariés en suspension indemnisée du contrat de travail (activité partielle, activité partielle de longue durée, congé de reclassement et congé de mobilité...) est la rémunération antérieure (salaire des douze derniers mois) à la suspension indemnisée du contrat de travail du salarié telle que définie au point précédent "cas général." »

Article 2 | Entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour la durée de l'accord qu'il modifie.

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

Fait à Paris, le 11 juillet 2023.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **3248** | **MÉTALLURGIE**
(7 février 2022)

Avenant du 11 juillet 2023

à l'accord du 7 février 2022
relatif à la santé, sécurité, conditions et qualité de vie au travail

NOR : ASET2350859M

IDCC : 3248

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

UIMM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGMM CFDT ;

FCM FO ;

FCMTM CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre du déploiement de l'accord du 7 février 2022 relatif à la santé, sécurité, conditions et qualité de vie au travail, les signataires ont identifié des points nécessitant d'être précisés, complétés ou corrigés.

Le présent avenant modifie l'accord précité en ce sens.

Article 1^{er} | Modification du titre de l'accord

Le titre de l'accord du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

« Accord santé, sécurité, qualité de vie et des conditions de travail ».

Article 2 | Modification de l'article 3.4 « Évaluation des risques professionnels »

L'article 3.4 de l'accord du 7 février 2022 relatif à la santé, sécurité, conditions et qualité de vie au travail est rédigé comme suit :

« L'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, évalue les risques professionnels pour la santé et la sécurité des salariés des situations de travail réelles, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réamé-

nagement des lieux de travail ou des installations et dans la définition des postes de travail. Cette évaluation des risques professionnels tient compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe.

L'évaluation des risques professionnels et la transcription de ses résultats dans un document unique constituent le socle de la démarche de prévention et la phase initiale de cette démarche. Cette évaluation comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail, chaque métier ou tout autre découpage pertinent de l'entreprise. Les résultats de l'évaluation des risques psychosociaux font l'objet d'une transcription dans le document unique d'évaluation des risques ou dans un document qui y est annexé de manière à tenir compte, le cas échéant, de la spécificité de l'approche. La mise à jour du document unique d'évaluation des risques, basé sur l'évaluation des risques prenant en compte l'effet des actions de prévention, est réalisée au moins chaque année. La connaissance du contenu des réglementations techniques relatives à la prévention ainsi que des recommandations du comité technique national de la métallurgie (CTN A) et des comités techniques régionaux (CTR) peut également servir de fil conducteur à l'analyse des risques professionnels. Il existe de nombreuses méthodes d'évaluation du risque. L'Institut national de recherche et de sécurité propose des outils et notamment des grilles d'évaluation et de positionnement pour les TPE-PME. »

Article 3 | Modification de l'article 4.4.1.1 « Missions en santé et sécurité »

L'article 4.4.1.1 de l'accord du 7 février 2022 relatif à la santé, sécurité, conditions et qualité de vie au travail est rédigé comme suit :

« Dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, le CSE participe activement à la politique de prévention des risques professionnels. Il contribue également à la promotion de la qualité de vie et des conditions de travail ainsi qu'à l'information et à la sensibilisation des salariés. En outre, le comité :

- procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 du code du travail ;
- contribue notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à certains aspects liés à la maternité, l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle ;
- peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1 du code du travail. Le refus de l'employeur est motivé.
- désigne parmi ses membres un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes conformément aux dispositions de l'article L. 2314-1 du code du travail.

Le CSE procède, à intervalles réguliers, à des inspections en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail. Il peut, afin de l'accompagner dans la réalisation des inspections, faire appel à titre consultatif et occasionnel au concours de toute personne de l'entreprise qui lui paraîtrait qualifiée.

Le CSE réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

Il peut demander à entendre le chef d'une entreprise voisine dont l'activité expose les salariés de son ressort à des nuisances particulières.

Dans tous les cas, il est informé des suites réservées à ses observations.

Il est rappelé que le CSE peut se faire force de propositions dès lors que celles-ci sont de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés, leurs conditions de vie dans l'entreprise ainsi que les conditions dans lesquelles ils bénéficient de garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 911-2 du code de la sécurité sociale.

Une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT), composée d'au moins trois membres appartenant au CSE et présidée par l'employeur, est obligatoirement mise en place dans :

- les entreprises d'au moins 300 salariés ;
- les établissements distincts d'au moins 300 salariés ;
- les établissements mentionnés aux articles L. 4521-1 et suivants du code du travail.

Il est rappelé que, conformément à l'article L. 2315-38 du code du travail, le CSE peut, le cas échéant, déléguer à la CSSCT une partie de ses attributions relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception du recours à un expert et de ses attributions consultatives.

Les membres du CSE et les membres de la CSSCT bénéficient de la formation mentionnée à l'article 4.4.1 du présent accord. La formation initiale est d'une durée minimale de cinq jours. En cas de renouvellement de mandat, la formation est d'une durée minimale de trois jours pour chaque membre de la délégation du personnel, quelle que soit la taille de l'entreprise, et de cinq jours pour les membres de la CSSCT dans les entreprises d'au moins 300 salariés. »

Article 4 | Modification de l'article 4.4.1.2 « Missions en environnement »

L'article 4.4.1.2 de l'accord du 7 février 2022 relatif à la santé, sécurité, conditions et qualité de vie au travail est rédigé comme suit :

« Dans les entreprises d'au moins 50 salariés exploitant une ou plusieurs installations classées pour la protection de l'environnement (ICPE), le CSE :

- est informé de la demande d'autorisation environnementale et émet un avis sur le dossier établi à l'appui de celle-ci ;
- émet un avis sur le plan d'opération interne (POI) ;
- est informé des prescriptions imposées par les autorités en charge de l'environnement.

En application de l'article L. 2312-8 du code du travail, le CSE est informé et consulté sur les conséquences environnementales des mesures prises par l'employeur concernant les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise.

Dans le cadre de ses attributions, la CSSCT, lorsqu'elle existe, prend en compte les impacts environnementaux sur les conditions de travail. »

(Voir page suivante.)

Article 5 | Modification de l'article 4.5.1 « Salarié compétent en protection et en prévention des risques professionnels »

L'article 4.5.1 de l'accord du 7 février 2022 relatif à la santé, sécurité, conditions et qualité de vie au travail est rédigé comme suit :

« En application de l'article L. 4644-1 du code du travail, tout employeur, quel que soit l'effectif de l'entreprise et quelle que soit son activité, désigne un ou plusieurs de ses salariés pour s'occuper des activités de protection et de prévention dans l'entreprise.

Si les compétences de l'entreprise ne permettent pas d'organiser les activités de protection et de prévention des risques professionnels en interne, l'employeur peut notamment faire appel aux intervenants en prévention des risques professionnels (IPRP) des services de prévention et de santé au travail interentreprises, après avis du comité social et économique (CSE). »

Article 6 | Modification de l'article 4.5.2 « Service de prévention et de santé au travail et médecin du travail »

L'article 4.5.2 de l'accord du 7 février 2022 relatif à la santé, sécurité, conditions et qualité de vie au travail est rédigé comme suit :

« Conformément aux dispositions de l'article L. 4622-2 du code du travail, les services de prévention et de santé au travail ont notamment pour mission de conduire les actions de santé au travail, dans le but de préserver la santé physique et mentale des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel et de conseiller les employeurs, les salariés et leurs représentants afin d'éviter toute altération de la santé des salariés du fait de leur travail.

En plus de ces missions traditionnelles, les services de prévention et de santé au travail conseillent les employeurs, les salariés et leurs représentants sur la prévention et la réduction des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels et à la désinsertion professionnelle, en vue notamment de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés. Ils contribuent à la traçabilité des expositions professionnelles. Par ailleurs, les services de prévention et de santé au travail fournissent également des conseils sur des aspects sanitaires, tels que la nutrition, le sommeil et la prévention des pratiques addictives, telles que la consommation d'alcool ou de drogue.

Les services de prévention et de santé au travail interentreprises doivent réserver leur ressource médicale à l'accomplissement de leur mission légale dans le respect des dispositions du code du travail. »

Article 7 | Modification de l'article 4.5.3 « Infirmier »

L'article 4.5.3 de l'accord du 7 février 2022 relatif à la santé, sécurité, conditions et qualité de vie au travail est rédigé comme suit :

« Conformément aux dispositions de l'article R. 4623-32 du code du travail, dans les établissements industriels de 200 à 800 salariés, est présent au moins un infirmier et, au-delà de cet effectif, un infirmier supplémentaire par tranche de 600 salariés. Dans les autres établissements de 500 à 1 000 salariés, est présent au moins un infirmier et, au-delà de cet effectif, un infirmier supplémentaire par tranche de 1 000 salariés. Ces infirmiers assistent le médecin du travail des services de prévention et de santé au travail, notamment à faire passer les visites d'information et de prévention dans le cadre des dispositions du code du travail.

La loi du 2 août 2021 a créé les infirmiers en pratique avancée en santé au travail. Ces auxiliaires médicaux sont à l'interface de l'exercice infirmier et de l'exercice médical. La loi leur permet d'exercer, avec des compétences élargies, en assistance d'un médecin du travail. »

Article 8 | *Modification de l'article 5.1.2 « Fonctionnement de l'instance paritaire qualité de vie et des conditions de travail »*

L'article 5.1.2 de l'accord du 7 février 2022 relatif à la santé, sécurité, conditions et qualité de vie au travail est rédigé comme suit :

« Les travaux de l'instance paritaire qualité de vie et des conditions de travail sont pilotés dans le cadre d'une instance de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche, qui se réunit au moins deux fois par an.

L'instance paritaire qualité de vie et des conditions de travail propose un programme annuel de travail, validé par la CPPNI à l'occasion de la réunion de l'agenda social de cette dernière, visée à l'article 20.2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie. En fonction du programme de travail retenu, l'instance paritaire qualité de vie et des conditions de travail adapte son calendrier de travail.

Les commissions paritaires régionales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPREFP) visées aux articles 28 à 30 de la convention collective nationale peuvent mettre à leur ordre du jour les questions de qualité de vie et des conditions de travail. »

Article 9 | *Modification de l'article 6.2.2 « Apports du service de prévention et de santé au travail et du médecin du travail »*

L'article 6.2.2 de l'accord du 7 février 2022 relatif à la santé, sécurité, conditions et qualité de vie au travail est rédigé comme suit :

« Les services de prévention et de santé au travail ont notamment pour mission de prévenir la désinsertion professionnelle et de contribuer au maintien dans l'emploi.

Le médecin du travail peut moduler la périodicité du suivi individuel de l'état du salarié en prenant en compte les conditions de travail, l'état de santé et l'âge du salarié ainsi que les risques professionnels auxquels il est exposé.

Par ailleurs, tout salarié peut, lorsqu'il anticipe un risque d'inaptitude, solliciter une visite médicale dans l'objectif d'engager une démarche de maintien dans l'emploi.

Pour les salariés en arrêt de travail d'une durée de plus de trente jours, une visite de reprise peut être organisée par le médecin du travail à son initiative, ou à celle du médecin traitant, du médecin-conseil des organismes de sécurité sociale ou du salarié. Au cours de cet examen, le médecin du travail peut recommander des aménagements et adaptations du poste de travail, des préconisations de reclassement, des formations professionnelles à organiser en vue de faciliter le reclassement du salarié ou sa réorientation professionnelle. À cet effet, il s'appuie, le cas échéant et en tant que de besoin, sur le service social du travail du service de prévention et de santé au travail interentreprises ou sur celui de l'entreprise. Il informe, sauf si le salarié s'y oppose, l'employeur et le médecin-conseil de ses recommandations afin que toutes les mesures soient mises en œuvre en vue de favoriser son maintien dans l'emploi.

Il est rappelé que l'employeur ne peut pas procéder à des investigations sur l'état de santé des salariés. L'initiative du salarié lui-même ou celle de son environnement immédiat de travail sont souvent décisives pour la détection précoce de difficultés de maintien dans l'emploi.

Les entreprises disposant d'un service de prévention et de santé au travail autonome peuvent mettre en place un groupe de travail dédié au maintien dans l'emploi comprenant le médecin du travail, des responsables des ressources humaines et des membres du comité social et économique (CSE).

Les entreprises ne disposant pas d'un service de prévention et de santé au travail autonome peuvent solliciter leur service de prévention et de santé au travail interentreprises pour conduire une démarche de maintien dans l'emploi.

La visite de préreprise permet de faciliter la recherche de mesures nécessaires au maintien dans l'emploi.

Dans le cadre d'une action de sensibilisation au maintien dans l'emploi, l'entreprise peut demander au service de prévention et de santé au travail d'expliquer l'intérêt de la visite de préreprise.

Pour certaines pathologies, telles que les lombalgies, le retour anticipé au travail peut constituer un acte thérapeutique. La mise en place d'un cadre adapté et évolutif, dans les semaines qui suivent ce retour, constitue une aide à la guérison.

Le retour anticipé au travail se fait avec l'accord du salarié et du médecin du travail. Le retour au travail après un arrêt de longue durée, en particulier du fait de certaines pathologies, peut présenter des difficultés tenant au manque de confiance ou à la fatigue du salarié, mais également parfois, à des difficultés de compréhension de l'environnement de travail. Le médecin du travail et l'entreprise peuvent prévoir des mesures favorisant cette réinsertion professionnelle.

L'entreprise peut solliciter les cellules de prévention de la désinsertion professionnelle mises en place dans les caisses d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT) pour conduire des actions individuelles et collectives dans ce domaine. »

Article 10 | Dispositions finales

Article 10.1 | Durée et entrée en vigueur

Le présent avenant accord est conclu (sauf clauses contraires) pour la durée de l'accord qu'il modifie. Il entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2024.

Article 10.2 | Formalités de publicité et de dépôt

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

Article 10.3 | Extension

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

Article 10.4 | Entreprises de moins de 50 salariés

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

Fait à Paris, le 11 juillet 2023.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

TÉLÉDIFFUSION

Accord du 23 juin 2023
relatif aux salaires au 1^{er} juillet 2023

NOR : ASET2350832M

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

ACCeS ;

STP ;

Locales TV ;

SMSP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA spectacle ;

Médias 2000 CFE-CGC ;

FASAP FO ;

F3C CFDT ;

Solidaires,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord s'applique :

- d'une part, aux employeurs exerçant une activité d'édition de services de communication audiovisuelle, diffusés par voie hertzienne terrestre, par câble, par satellite ou par tout autre réseau de communication électronique ou téléphonique, que ce soit en France métropolitaine ou dans les départements d'outre-mer ;
- d'autre part, aux salariés employés sous contrats à durée déterminée d'usage (CDDU) concourant aux activités de conception, de production, de fabrication de programmes audiovisuels ou de fabrication de programmes audiovisuels ou de service, et exerçant un métier figurant dans les listes 1 et 2 du titre IV de l'accord collectif national conclu au sein de la branche de la télédiffusion du 22 décembre 2006.

Article 2 | Augmentation des salaires minima

Les différents niveaux de classification de la liste 1 du barème de salaires bruts minima sont augmentés de 3,5 %.

Il est rappelé que pour les fonctions de la liste 1 classées au niveau 8, les salaires sont déterminés de gré à gré entre les parties, sans pouvoir être inférieurs au minimum M1 du niveau 7-2.

Les métiers de la liste 2 n'étant pas classifiés par niveaux, le taux moyen global de revalorisation de 3,5 % leur est appliqué.

Conformément à l'article L. 1132-1 du code du travail, cette revalorisation s'applique de façon égale aux salariés employés en CDDU au sein de la branche de la télédiffusion dans le respect du principe de non-discrimination, sans considération des éléments énumérés à l'article précité, notamment en raison du sexe.

En outre, il est précisé que les employeurs porteront une attention particulière aux tarifs applicables au sein de leurs entreprises respectives, ceci sans que cela emporte nécessairement une négociation en interne.

La nouvelle grille des salaires minima est annexée à cet accord.

Cette revalorisation s'applique à compter du 1^{er} juillet 2023.

Article 3 | Dialogue social

Sous réserve d'une demande de révision des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ de la télédiffusion conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail, les organisations patronales s'engagent à ouvrir à compter de septembre 2023 des négociations tenant à étudier la révision des classifications de certains emplois occupés par des salariés sous contrat de travail à durée déterminée d'usage.

Article 4 | Clause de revoyure

Compte tenu du niveau d'inflation actuel mais aussi de la conjoncture économique touchant les entreprises, les parties s'entendent pour se réunir au plus tard le 6 décembre 2023 pour discuter de l'opportunité d'une nouvelle augmentation des salaires minima applicables aux salariés de la télédiffusion employés en CDDU, laquelle serait alors applicable à compter du 1^{er} février 2024.

Article 5 | Application aux entreprises de moins de 50 salariés

Conformément aux articles L. 2232-10-1 et L. 2261-23-1 du code du travail, les dispositions du présent accord sont adaptées aux caractéristiques des entreprises de moins de cinquante salariés, il ne prévoit donc pas de dispositions spécifiques à des entreprises de cette taille.

Article 6 | Dépôt et extension

Le présent accord de salaires est déposé par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche de la télédiffusion auprès des services centraux du ministère chargé du travail conformément aux dispositions légales en vigueur.

Les organisations signataires représentant les employeurs et les salariés conviennent de déposer une demande d'extension du présent accord. Cette diligence sera accomplie par les organisations patronales.

Fait à Boulogne-Billancourt, le 23 juin 2023.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Salariés employés sous contrats à durée déterminée d'usage

Barème des salaires brut minima au 1^{er} juillet 2023

(En euros.)

| Niveaux | Au 1 ^{er} octobre 2020 0,90 % | | Au 1 ^{er} octobre 2021 1,1 % | | Au 1 ^{er} octobre 2022 3 % | | Au 1 ^{er} juillet 2023 3,5 % | |
|------------------|---|-----------|--|-----------|--|-----------|--|-----------|
| | M1 | M2 | M1 | M2 | M1 | M2 | M1 | M2 |
| Liste 1 | | | | | | | | |
| 1 | 106,44 | 111,7 | 107,61 | 112,93 | 111,38 | 116,88 | 115,28 | 120,97 |
| 2 | 123,2 | 129,36 | 124,55 | 130,78 | 128,91 | 135,36 | 133,42 | 140,10 |
| 3 | 134,39 | 141,11 | 135,87 | 142,66 | 140,62 | 147,66 | 145,55 | 152,82 |
| 4 | 145,59 | 152,87 | 147,20 | 154,55 | 150,88 | 158,42 | 156,16 | 163,96 |
| 5 | 162,39 | 170,51 | 164,18 | 172,38 | 167,46 | 175,83 | 173,32 | 181,98 |
| 6 | 184,79 | 194,03 | 186,82 | 196,17 | 190,56 | 200,09 | 197,23 | 207,10 |
| 7-1 | 201,59 | 211,67 | 203,81 | 213,99 | 207,88 | 218,27 | 215,16 | 225,91 |
| 7-2 | 257,59 | 270,46 | 260,42 | 273,43 | 264,33 | 277,53 | 273,58 | 287,25 |
| 8 | Gré à gré | Gré à gré | Gré à gré | Gré à gré | Gré à gré | Gré à gré | Gré à gré | Gré à gré |
| Liste 2 | | | | | | | | |
| Chorégraphe | | 280 | | 283,08 | | 291,57 | | 301,78 |
| Maître de ballet | | 280 | | 283,08 | | 291,57 | | 301,78 |

| Niveaux | Au 1 ^{er} octobre 2020 0,90 % | | Au 1 ^{er} octobre 2021 1,1 % | | Au 1 ^{er} octobre 2022 3 % | | Au 1 ^{er} juillet 2023 3,5 % | |
|--------------------------------|---|----|--|----|--|----|--|----|
| | M1 | M2 | M1 | M2 | M1 | M2 | M1 | M2 |
| Chef de file | 162,39 | | 164,18 | | 169,11 | | 175,02 | |
| Maître d'arme | 134,39 | | 135,87 | | 139,95 | | 144,84 | |
| Dessinateur artistique | 134,39 | | 135,87 | | 139,95 | | 144,84 | |
| Mannequin | 112 | | 113,23 | | 116,63 | | 120,71 | |
| Doubleure lumière | 106,39 | | 107,56 | | 110,79 | | 114,66 | |
| Figurant | 106,39 | | 107,56 | | 110,79 | | 114,66 | |
| Silhouette | 106,39 | | 107,56 | | 110,79 | | 114,66 | |
| Cavallier | 81,19 | | 82,09 | | 84,55 | | 95,00 | |
| Chroniqueur | 81,19 | | 82,09 | | 84,55 | | 95,00 | |
| Participant | 53,21 | | 53,79 | | 55,40 | | 57,34 | |
| Chef d'orchestre | | | | | | | | |
| Jusqu'à 8 musiciens | 257,58 | | 260,42 | | 268,23 | | 277,62 | |
| Jusqu'à 14 musiciens | 319,19 | | 322,70 | | 332,38 | | 344,01 | |
| Plus de 14 musiciens | 380,79 | | 384,98 | | 396,53 | | 410,41 | |
| Chef de cœur | 257,58 | | 260,42 | | 268,23 | | 277,62 | |
| Artiste soliste | | | | | | | | |
| (Directe ou publique) | 167,99 | | 169,84 | | 174,94 | | 181,06 | |
| (Répétition ou enreg. différé) | 106,39 | | 107,56 | | 110,79 | | 114,66 | |
| Musicien | | | | | | | | |
| (Directe ou publique) | 117,6 | | 118,89 | | 122,46 | | 126,74 | |
| (Répétition ou enreg. différé) | 100,8 | | 101,91 | | 104,97 | | 108,64 | |

| Niveaux | Au 1 ^{er} octobre 2020 0,90 % | | Au 1 ^{er} octobre 2021 1,1 % | | Au 1 ^{er} octobre 2022 3 % | | Au 1 ^{er} juillet 2023 3,5 % | |
|--------------------------------|---|----|--|----|--|----|--|----|
| | M1 | M2 | M1 | M2 | M1 | M2 | M1 | M2 |
| | Artiste musicien choriste | | | | | | | |
| (Directe ou publique) | 106,39 | | 107,56 | | 110,79 | | 114,66 | |
| (Répétition ou enreg. différé) | 89,6 | | 90,59 | | 93,31 | | 96,57 | |
| Traducteur interprète | Cf. barèmes professionnels | | Cf. barèmes professionnels | | Cf. barèmes professionnels | | Cf. barèmes professionnels | |

Accord professionnel

TRAVAUX PUBLICS

Accord du 13 février 2023

relatif à la participation des salariés aux résultats des entreprises
des travaux publics à compter du 1^{er} février 2023

NOR : ASET2350856M

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

FNTP ;

CNATPP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNCB CFDT ;

CFE-CGC BTP ;

FG FO construction,

d'autre part,

Réunis dans le cadre de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) mise en place par accord du 23 mai 2018 dans la branche des travaux publics, il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux du bâtiment et des travaux publics ont, dès 1969, instauré un dispositif de participation de branches, dénommé régime professionnel de participation (RPP), destiné à permettre de redistribuer aux salariés des entreprises du secteur une partie des bénéfices qu'ils ont, par leur travail, contribué à réaliser dans leur entreprise.

Afin d'assurer la continuité de ce dispositif, ils ont depuis régulièrement procédé à son renouvellement par des accords successifs^[1].

La présente convention, qui prend la suite des accords successifs précités, a pour vocation d'inscrire ce dispositif de participation de branche dans la durée.

Au regard des évolutions législatives et réglementaires intervenues avec la loi ASAP (loi n° 2020-1525 du 7 décembre 2020 d'accélération et de simplification de l'action publique et décret d'application du 27 octobre 2021), les partenaires sociaux ont, en outre, décidé de repor-

[1] Conventions relatives à la participation des salariés aux résultats des entreprises du BTP conclues les 1^{er} juillet 1969, 2 avril 1974, 11 juillet 1978, 30 novembre 1982, 31 juillet 1985, 25 octobre 1989, 9 novembre 1994, 15 décembre 1999, 9 décembre 2003, 17 janvier 2008, 2 décembre 2013 et convention relative à la participation des salariés aux résultats des entreprises des travaux publics du 25 janvier 2018.

ter les clauses constitutives du régime professionnel de participation (ancien Titre II) en annexe à la présente convention sous la forme d'un accord de participation « clé en main » conforme aux dispositions du code du travail et adapté à la profession. Ils entendent ainsi faciliter la mise en place du régime professionnel de participation dans les entreprises de la branche qui sont légalement tenues d'instaurer un régime de participation.

Il est rappelé que la branche des travaux publics est, par ailleurs, dotée d'un régime de participation volontaire dans le cadre de l'accord instituant le PEI BTP spécifiquement adapté aux entreprises de moins de 50 salariés.

Le présent accord sera ci-après dénommé « la Convention ».

Article 1^{er} | *Objet de la convention*

La présente convention, complétée d'une annexe II offrant un accord « clé en main » de participation, est destinée à permettre aux entreprises de la branche susvisée, assujetties à la participation obligatoire, d'accéder dans des conditions facilitées à un dispositif de participation dont pourront bénéficier leurs salariés, conformément aux dispositions prévues en la matière aux articles L. 3321-1 à L. 3326-2 du code du travail.

La mise en place de cet accord « clé en main » dans l'entreprise est facultative, le présent accord ne remettant pas en cause les accords d'entreprise ou de groupe, en vigueur, ayant le même objet. L'accord « clé en main » offert en annexe II n'impose aucune obligation supplémentaire autre que celles résultant d'ores et déjà de l'application de la loi.

Ce dispositif peut être déployé au sein des entreprises de la branche qui le souhaitent selon les principes et les modalités simplifiées décrites à l'article 3 du présent accord.

Il est rappelé que depuis la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010, tout accord de participation doit prévoir l'affectation des sommes constituant la réserve spéciale de participation à un plan d'épargne d'entreprise (PEE) ou interentreprises (PEI), ce qui implique que toute entreprise entrant dans le champ d'application du présent accord souhaitant adhérer au dispositif de participation proposé en annexe II, devra disposer d'un PEE ou PEI.

Article 2 | *Champ d'application. Entreprises visées*

Sont comprises dans le champ d'application de la présente convention les entreprises ou organismes, ainsi que leurs filiales, dont l'activité principale, exercée en France métropolitaine, ainsi que dans les collectivités ultramarines, est visée à l'annexe I au présent accord.

Cette convention n'est toutefois pas applicable aux entreprises constituées en sociétés coopératives et participatives.

L'accord « clé en main » proposé dans l'annexe II s'adresse uniquement aux entreprises susvisées, y compris parmi celles-ci, les entreprises regroupées en unité économiques et sociales (UES), dont l'effectif est au moins égal au seuil défini à l'article L. 3322-2 du code du travail (fixé à 50 salariés à la date des présentes), et qui sont, à ce titre, légalement tenues de mettre en place un régime de participation garantissant le droit de leurs salariés de participer aux résultats de l'entreprise.

Cet accord « clé en main » ne constitue pas un accord-type au sens des dispositions de l'article L. 2232-10-1 du code du travail et ne saurait permettre une application du dispositif par voie de décision unilatérale au sein des entreprises susvisées dont l'effectif ne dépasse pas le seuil légal d'assujettissement à la participation obligatoire.

Article 3 | *Adhésions des entreprises*

Les entreprises qui choisissent d'appliquer le régime professionnel de participation, adhèrent à la présente convention de branche.

L'employeur s'appuie sur les dispositions de l'accord « clé en main » figurant à l'annexe II pour élaborer son accord d'entreprise qui fixe les modalités de mise en œuvre du régime professionnel de participation dans son entreprise.

Lors de son adhésion, chaque entreprise peut choisir au sein de cet accord « clé en main », entre différentes « options », afin de retenir les modalités qui lui conviennent le mieux en fonction de ses spécificités (choix des modalités de conclusion, choix du mode de répartition individuelle...). Ces choix sont détaillés à l'annexe II de la présente convention.

Pour le reste, l'accord de l'entreprise reprend les dispositions de l'accord « Clé en main » telles que fixées à l'annexe II.

La décision de mise en place du dispositif au niveau de l'entreprise s'opère selon l'une ou l'autre des modalités de conclusion des accords de participation prévues à l'article L. 3322-6 du code du travail. À la date des présentes, ces modalités sont les suivantes :

- accord entre l'employeur et les délégués syndicaux ;
- accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives ;
- accord au sein du comité social et économique ;
- ou ratification à la majorité des deux tiers du personnel, le cas échéant sur demande conjointe de l'employeur et si elles existent dans l'entreprise, des organisations syndicales représentatives ou du comité social et économique.

Une fois complété et signé, l'accord « Clé en main » est déposé par l'entreprise sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr. Ce dépôt devra obligatoirement intervenir avant le premier versement.

Une copie de l'accord original signé est transmise par l'entreprise à l'organisme chargé de la tenue de comptes désigné dans le cadre de son ou ses plans d'épargne salariale.

Les entreprises qui ont antérieurement adhéré aux précédentes conventions de participation⁽¹⁾ ayant le même objet que la présente Convention, sont réputées adhérentes à la convention relative à la participation des salariés aux résultats des entreprises des travaux publics à effet au 1^{er} février 2023 selon les modalités de l'option 1 de l'article 5.1 de l'annexe II dit accord « Clé en main » (reprenant l'accord professionnel de participation anciennement prévu au titre II). La réserve spéciale de participation est donc, dans ces entreprises, répartie entre les bénéficiaires proportionnellement aux salaires perçus (anciennement article 9). Ces entreprises adhérentes seront informées par tous moyens des présentes dispositions. Celles qui le souhaitent pourront par la suite modifier leur adhésion, notamment en optant pour un autre mode de répartition parmi les choix proposés à l'article 5.1 de l'accord « Clé en main » moyennant le respect des modalités d'adhésion à l'accord « Clé en main » décrites à l'article 3 ci-avant.

Article 4 | *Accords dérogatoires au régime professionnel de participation*

Lorsqu'une entreprise visée à l'article 2 n'adhère pas au régime professionnel de participation ou lorsqu'une entreprise adhérente au régime professionnel de participation souhaite quitter celui-ci, elle doit conclure un accord de participation qui lui est propre et dont les dispositions sont au moins aussi favorables que celles qui figurent à l'accord professionnel de participation défini à l'annexe II de la présente convention.

Article 5 | Commission professionnelle de la participation

La commission professionnelle de la participation est chargée de suivre l'application de la présente convention et de proposer éventuellement aux signataires des modifications à la convention.

Cette commission est composée de dix membres désignés pour moitié par les fédérations syndicales professionnelles de salariés (CFDT, CFTC, CFE-CGC-BTP, CGT, CGT-FO) et pour moitié de représentants des entreprises désignés par la FNTP. Le président de la commission est élu pour deux ans en même temps que celui-ci. Il en est de même pour le vice-président. En cas de partage des voix, le président n'a pas voix prépondérante.

La commission se réunit au moins une fois par an pour examiner les rapports qui lui seront adressés par les organismes gestionnaires de plans d'épargne salariale et retraite accueillant les versements issus du régime professionnel de participation. Elle tient des réunions conjointes avec le conseil de surveillance des fonds communs de placement multi-entreprises proposés comme supports de placement dans le cadre de ces plans d'épargne, chaque fois que nécessaire.

Article 6 | Clause de sauvegarde

Les termes de la présente convention de branche et son annexe II ont été arrêtés au regard des dispositions légales et réglementaires applicables à la date de conclusion.

En cas de modification de cet environnement juridique, les règles d'ordre public s'appliqueront à la présente convention, et son annexe II sans que les parties aient à renégocier, dans les conditions qui seront prévues par la loi, et les parties signataires en seront informées. S'il ne s'agit pas de dispositions d'ordre public, les parties signataires se réuniront à l'initiative de l'une d'entre elles ou de la commission professionnelle de la participation visée à l'article 5, pour en tirer les conséquences et rédiger éventuellement un nouvel avenant afin d'adapter la présente convention à ces nouvelles dispositions.

Article 7 | Durée. Révision. Adhésion. Dénonciation

Article 7.1 | Durée et entrée en vigueur

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée, et entre en vigueur à compter du 1^{er} février 2023.

Article 7.2 | Révision. Adhésion

Toute modification, révision totale ou partielle, ou adaptation des dispositions de la présente convention ne peut être effectuée que par les organisations syndicales d'employeurs et de salariés des travaux publics habilitées à l'article L. 2261-7 du code du travail.

Celles-ci examinent tous les cinq ans l'opportunité de procéder à d'éventuelles adaptations, compte tenu des évolutions constatées. Les organisations précitées se réunissent selon la périodicité prévue par la législation pour engager les négociations à leur niveau.

Les demandes de révision de la présente convention doivent être effectuées dans les formes prévues pour la dénonciation, à l'exception du dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, et sont accompagnées, le cas échéant, d'un projet concernant les points dont la révision est demandée.

Toute organisation représentative au plan national non-signataire de la présente convention pourra y adhérer ultérieurement par simple déclaration à la direction générale du travail où il aura été déposé. Elle devra également en aviser par lettre recommandée toutes les organisations.

Article 7.3 | Dénonciation

La présente convention pourra être dénoncée en tout ou partie par l'une des organisations signataires après un préavis minimum de trois mois. Cette dénonciation devra être notifiée à toutes les autres organisations signataires par lettre recommandée avec accusé de réception, et déposée auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

En cas de dénonciation totale ou partielle par l'une des organisations signataires, la disposition dénoncée ou la totalité de l'accord restera en vigueur pendant une durée d'un an à partir de l'expiration du délai de préavis fixé au paragraphe précédent, à moins qu'un nouveau texte ne l'ait remplacé avant cette date.

Article 8 | Dépôt. Agrément

La présente convention est établie en un nombre suffisant d'exemplaires pour être notifiée à chacune des organisations représentatives afin de permettre, le cas échéant, l'exercice du droit d'opposition.

À l'issue du délai d'opposition, la présente convention fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail (DGT).

Dès lors que la convention de branche a été agréé, aucune contestation ultérieure de la conformité des termes de la convention de branche aux dispositions légales en vigueur au moment de sa conclusion ne peut avoir pour effet de remettre en cause les exonérations fiscales et sociales attachées aux avantages accordés aux salariés des entreprises qui adhèrent à la convention de branche.

La présente convention sera déposée auprès du conseil des prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 13 février 2023.

(Suivent les signatures.)

Champ d'application de la convention relative à la participation des salariés aux résultats des entreprises de travaux publics à effet au 1^{er} février 2023

Activités visées :

Travaux publics (selon la Nomenclature INSEE. NAP-1973 – décret n° 73-1306 du 9 novembre 1973)

55.10 – Travaux d'aménagement des terres et des eaux, voirie, parcs et jardins

Sont visées :

Les entreprises qui effectuent des travaux d'aménagement des terres et des eaux, voirie, parcs et jardins notamment :

- exécution de travaux de voirie en zone urbaine ou rurale :
 - voirie urbaine ;
 - petits travaux de voirie :
 - VRD, chaussées pavées, bordures ;
 - signalisation ;
- aménagements d'espaces verts :
 - plantations ornementales (pelouses, abords de routes...) ;
 - terrains de sports ;
- aménagement de terrains de culture – remise en état du sol :
 - drainage, irrigation ;
 - captage par puits ou autre ;
 - curage de fossés ;
- exécution d'installations d'hygiène publique :
 - réseaux d'adduction et de distribution d'eau et de fluides divers par canalisations sous pression ;
 - réseaux d'évacuation des eaux usées et pluviales, égouts ;
 - stations de pompage ;
 - stations d'épuration et de traitement des eaux usées ;
 - abattoirs ;
 - stations de traitement des ordures ménagères.

55.11 – Construction de lignes de transport d'électricité

Sont visées :

Les entreprises qui effectuent des travaux de construction de lignes de transport d'électricité, y compris les travaux d'installation et montage de postes de transformation, d'armoires de distribution et de groupes électrogènes qui y sont liés (X) :

- construction de lignes de très haute tension ;
- construction de réseaux haute et basse tension ;
- éclairage rural ;
- lignes aériennes de traction électrique et caténaires ;
- canalisations électriques autres qu'aériennes ;
- construction de lignes pour courants faibles (télécommunications et centraux téléphoniques) ;

- lignes de distribution ;
- signalisation, éclairage public, techniques de protection ;
- chauffage de routes ou de pistes ;
- grands postes de transformation ;
- centrales et installations industrielles de haute technicité.

55.12 – Travaux d'infrastructure générale

Sont visées :

Les entreprises qui effectuent des travaux d'infrastructure générale demandant le plus souvent une modification importante du sol ou destinés aux grandes communications notamment :

- terrassement en grande masse ;
- démolition ou abattage par procédés mécaniques, par explosif ou par fusion thermique... ;
- construction et entretien de voies ferrées et de leurs structures annexes ;
- travaux en site maritime ou fluvial :
 - dragage et déroctage ;
 - battage de pieux et palplanches ;
 - travaux subaquatiques... ;
- mise en place, au moyen d'engins flottants, d'éléments préfabriqués, en immersion ou en élévation ;
- travaux souterrains ;
- travaux de pose de canalisations à grande distance pour distribution de fluide, liquide, gazeux et de réseaux de canalisations industrielles.

55.13 – Construction de chaussées

Sont visées :

Les entreprises effectuant des travaux de construction des chaussées de routes de liaison, de pistes d'aérodromes et de voies de circulation ou de stationnement assimilables à des routes dans les ensembles industriels ou commerciaux, publics ou privés, ainsi que les plate-formes spéciales pour terrains de sports :

- terrassement sous chaussée ;
- construction des corps de chaussée ;
- couche de surface (en enrobés avec mise en œuvre seule ou fabrication et mise en œuvre, asphaltes coulés, enduits superficiels...) ;
- mise en œuvre de revêtement en béton de ciment ;
- rabotage, rectification et reprofilage ;
- travaux annexes (signalisation horizontale, barrières de sécurité...).

55.20 – Entreprises de forages, sondages, fondations spéciales

Sont visées :

Les entreprises effectuant des travaux de :

- fondation et consolidation des sols par ouvrages interposés : pieux, puits, palplanches, caissons... ;
- traitement des sols :
 - injection, congélation, parois moulées ;
 - rabattement de nappe, béton immergé... ;
- reconnaissance des sols : forages et sondages de toute nature et par tout procédé (y compris forages pétroliers).

55.30 – Construction d’ossatures autres que métalliques

Sont visées :

Les entreprises qui effectuent des travaux de construction d’ossatures autres que métalliques, notamment en béton armé ou précontraint, demandant du fait de leurs dimensions ou du procédé une technicité particulière, par exemple :

- barrages ;
- ponts, ouvrages de croisement à plusieurs niveaux ;
- génie civil de centrales de toute nature productrice d’énergie ;
- génie civil d’unités pour la sidérurgie, la chimie... ;
- silos, réfrigérants hyperboliques, cheminées en béton ;
- réservoirs, cuves, châteaux d’eau ;
- coupoles, voiles minces ;
- piscines, bassins divers ;
- étanchéité...

55.31 – Installations industrielles. Montage. Levage

Sont visées :

Pour partie, les entreprises de travaux publics et de génie civil qui effectuent des travaux d’installation, de montage ou de levage d’ouvrages de toute nature, notamment métallique, exécutés en site terrestre, fluvial ou maritime, par exemple :

- ponts fixes ou mobiles ;
- vannes de barrage ;
- portes d’écluses, élévateurs et ascenseurs à bateaux ;
- ossatures de charpentes industrielles, de centrales thermiques ou nucléaires ;
- ossatures de halls industriels ;
- installations pour la sidérurgie ;
- pylônes, téléphériques ;
- éléments d’ouvrages préfabriqués.

55.40 – Installation électrique

À l’exception des entreprises d’installation électrique dans les établissements industriels, de recherche radioélectrique et de l’électronique, sont visées :

Les entreprises qui effectuent des travaux (X) :

- d’éclairage extérieur, de balisage ;
- d’installation et de montage de postes de transformation, d’armoires de distribution et de groupes électrogènes (non liés à la construction de lignes de transport d’électricité) ;
- et pour partie, d’installations industrielles de technique similaire (à l’exception de celles qui, à la date de l’arrêté d’extension, appliquaient une autre convention collective que celles des travaux publics).

55.50 – Construction industrialisée

Sont visées :

Pour partie, les entreprises de travaux publics et de génie civil réalisant des ouvrages ou partie d’ouvrages par assemblage d’éléments préfabriqués métalliques ou en béton, par exemple :

- poutres de pont ;
- voussoirs pour tunnel...

55.60 – Maçonnerie et travaux courants de béton armé

Sont visées :

Pour partie, les entreprises exerçant des activités de génie civil non classées dans les groupes précédents et les entreprises de travaux publics effectuant de la maçonnerie, de la démolition et des travaux courants de béton armé, de terrassement et de fondation.

55.70 – Génie climatique

Sont visées :

Pour partie, les entreprises de travaux publics et de génie civil effectuant des travaux d'application thermique et frigorifique de l'électricité (X).

■ (X) Clause d'attribution

Les activités économiques pour lesquelles a été prévue la présence clause d'attribution seront soumises aux règles suivantes :

1. Le présent accord sera appliqué lorsque le personnel concourant à la pose – y compris le personnel des bureaux d'études, les techniciens, la maîtrise (le personnel administratif et le personnel dont l'activité est mal délimitée restant en dehors du calcul) – représente au moins 80 % de l'activité de l'entreprise caractérisée par les effectifs respectifs.

2. Lorsque le personnel concourant à la pose au sens ci-dessus se situe entre 20 % et 80 %, les entreprises peuvent opter entre l'application du présent accord et l'application de l'accord correspondant à leurs autres activités, après accord avec les représentants des organisations signataires du présent accord ou, à défaut, des représentants du personnel.

Cette option sera portée à la connaissance du personnel dans un délai d'un mois à compter soit de la publication de l'arrêté portant extension du présent accord, soit, pour les entreprises créées postérieurement, de la date de leur création.

3. Lorsque le personnel concourant à la pose au sens ci-dessus représente moins de 20 %, le présent accord n'est pas applicable.

Toutefois, les entreprises visées aux paragraphes 1 et 3 ci-dessus pourront continuer d'appliquer l'accord qu'elles appliquaient à la date de publication de l'arrêté portant extension du présent accord.

■ Cas des entreprises mixtes de travaux publics

Pour l'application du présent accord, est considérée comme entreprise mixte travaux publics et bâtiment, celle dont les activités sont partagées entre, d'une part, une ou plusieurs activités travaux publics, telles qu'elles sont énumérées dans la présente annexe, et, d'autre part, une ou plusieurs activités bâtiment telles qu'elles sont définies par la nomenclature INSEE NAP – 1973 (décret n° 73-1306 du 9 novembre 1973).

1. Le présent accord sera appliqué par les entreprises mixtes travaux publics et bâtiment lorsque le personnel effectuant des travaux correspondant à une ou plusieurs activités travaux publics, telles qu'elles sont énumérées dans la présente annexe représente au moins 60 % de l'ensemble du personnel de l'entreprise.

2. Lorsque le personnel effectuant des travaux correspondant à une ou plusieurs activités travaux publics se situe entre 40 et 60 % de l'ensemble du personnel, les entreprises mixtes travaux publics et bâtiment peuvent opter, après accord des représentants du personnel, pour l'application du présent accord.

Cette option sera portée à la connaissance du personnel dans un délai de trois mois à compter, soit, de la publication de l'arrêté portant extension du présent accord, soit, pour les entreprises créées, postérieurement, de la date de leur création.

3. Lorsque le personnel d'une entreprise mixte effectuant des travaux correspondant à une ou plusieurs activités travaux publics représente moins de 40 % de l'ensemble du personnel, le présent accord n'est pas applicable.

4. Les entreprises mixtes visées aux paragraphes 1 et 3 ci-dessus pourront continuer d'appliquer la convention collective qu'elles appliquaient à la date du présent accord.

Administration des entreprises (selon la nomenclature INSEE. NAF-1993)

74-1J – Administration des entreprises

Dans cette classe, sont visés :

- les sièges sociaux et autres établissements chargés de l'administration des entreprises visées par le présent accord ;
- les groupements d'employeurs et les GIE composés en majorité d'entreprises visées par le présent accord ;
- les sociétés détenant des participations dans des entreprises visées par le présent accord, pour un montant supérieur à la moitié de la valeur de leur portefeuille, tels qu'ils figurent au poste « immobilisations » du bilan arrêté à la fin du dernier.

Annexe II Accord « clé en main » de participation des travaux publics

Accord d'adhésion à la convention relative à la participation des salariés aux résultats des entreprises des travaux publics à effet au 1^{er} février 2023

de..... (Nom de l'entreprise ou de l'établissement)

Entre les soussignés :

L'entreprise..... (Raison sociale de l'entreprise ou de l'établissement) au capital de....., immatriculée au registre du commerce et des sociétés (RCS) de..... sous n° Siret....., dont le siège social est situé..... ; représentée par..... agissant en qualité de.....

Ci-après dénommée l'entreprise,

D'une part ;

Et

(Sélectionner l'option retenue)

Option 1 ☐ Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, représentées respectivement par :

- (syndicat) représentée par M./Mme....., délégué syndical ;
-

Option 2 ☐ Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, représentées par les personnes mandatées à cet effet suivantes :

- M./Mme..... pour.....(syndicat)
-

Option 3 ☐ Le comité social et économique ayant voté à la majorité des membres présents, dont le procès-verbal est annexé au présent accord, représenté par Mme/M..... en vertu du mandat reçu à cet effet au cours de la réunion du.....

Option 4 ☐ L'ensemble des membres du personnel de l'entreprise par ratification à la majorité des deux tiers dont l'approbation a été recueillie par signature de la feuille d'émargement annexée au présent accord.

☐ **Sous-option 1** Mon entreprise ne dispose pas d'un CSE^[1] ou d'une organisation syndicale représentative :

Je soussigné(e).....

En ma qualité de..... (fonction)

atteste que je n'ai été saisi à ce jour d'aucune demande de désignation de délégué syndical.

[1] Si l'entreprise est soumise à l'obligation d'avoir un CSE, joindre un procès-verbal de carence datant de moins de quatre ans.

☐ **Sous-option 2** Mon entreprise dispose d'un CSE ou d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives :

Je soussigné(e).....

En ma qualité de..... (fonction)

atteste que la présente ratification a été proposée au personnel, conjointement par la direction de l'entreprise et le CSE /la représentation syndicale.

D'autre part ;

il a été convenu ce qui suit :

Préambule | Adhésion au régime professionnel de participation (RPP)

Le présent accord est établi en application des dispositions de la convention relative à la participation des salariés aux résultats des entreprises des travaux publics à effet au 1^{er} février 2023, agréée par arrêté en date du....., et sur le fondement de l'accord « Clé en main » de participation de branche offert en annexe II de ladite convention (Ci-après dénommé régime professionnel de participation ou RPP).

Par la conclusion du présent accord, l'entreprise..... adhère au régime professionnel de participation et l'applique dans la totalité de ses dispositions, dont les dispositions de l'annexe II, stipulées ci-après.

Article 1^{er} | Objet

Le présent accord a pour objet de définir les conditions de mise en œuvre dans l'entreprise..... (ci-après l'entreprise) d'un régime de participation des salariés aux résultats de l'entreprise dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur, et notamment des articles L. 3321-1 à L. 3326-2 du code du travail.

Le présent accord fixe notamment :

- la durée d'application du régime professionnel de participation dans l'entreprise ;
- les bénéficiaires ;
- la formule servant de base au calcul de la réserve de participation ;
- les modalités et plafonds de répartition de la réserve entre les bénéficiaires ;
- la nature et les modalités de gestion des droits des salariés ;
- la durée d'indisponibilité des droits des salariés ;
- la nature et la procédure suivant lesquelles seront réglés les différends qui pourraient survenir entre les parties ;
- les modalités d'information individuelle et collective.

Tout ce qui ne serait pas prévu par le présent accord serait régi par les textes en vigueur relatifs à la participation des salariés aux résultats de l'entreprise et, s'il y a lieu, par tous les avenants qui pourraient être ultérieurement conclus.

Article 2 | Durée. Entrée en vigueur. Dénonciation. Révision

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et s'appliquera pour la première fois à compter de l'exercice social ouvert le.....

Il pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires. La dénonciation devra avoir lieu dans les 6 premiers mois de l'exercice pour avoir un effet sur l'exercice en cours.

Pour respecter le caractère aléatoire des accords de participation, ceux-ci ne peuvent être modifiés ou dénoncés avant la clôture d'au moins un exercice dont les résultats n'étaient ni connus ni prévisibles à la date de leur conclusion.

Lorsque l'accord a été passé au sein du comité social et économique, la dénonciation est constatée par le procès-verbal de la séance au cours de laquelle cette dénonciation a eu lieu.

La dénonciation doit, dans les meilleurs délais, faire l'objet d'un dépôt sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail « TélAccords » et être notifiée à l'autre partie.

Le présent accord ne peut être révisé que par avenant refonte dans la limite des choix d'options ouverts au sein de l'accord « clé en main » tels que mentionnés à l'annexe II, conclu selon l'une des modalités de conclusion des accords de participation prévues à l'article L. 3322-6 du code du travail. Cet avenant doit être déposé sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail « TélAccords ».

Article 3 | Bénéficiaires

Peuvent bénéficier des droits nés du présent accord :

- les salariés de l'entreprise ;
- les salariés du groupement d'employeur mis à disposition de l'entreprise, lorsque celle-ci est adhérente d'un groupement d'employeur qui n'a pas mis en place un dispositif de participation.

Dans tous les cas, une condition d'ancienneté de trois mois dans l'entreprise est exigée pour bénéficier de la participation au sein de celle-ci.

Les règles de calcul de l'ancienneté sont celles définies par les textes en vigueur, et en particulier par les dispositions prévues à l'article L. 3342-1 du code du travail. Pour la détermination de l'ancienneté requise, sont ainsi pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des douze mois qui la précèdent.

L'ancienneté s'apprécie à la date de clôture de l'exercice de calcul concerné ou à la date du départ en cas de rupture de contrat en cours d'exercice. Les périodes de suspension du contrat de travail ne peuvent être déduites de l'ancienneté du salarié.

Article 4 | Calcul de la réserve spéciale de participation

La somme attribuée à l'ensemble des salariés bénéficiaires au titre de chaque exercice est appelée réserve spéciale de participation (RSP).

Il est rappelé que la participation présente un caractère aléatoire. La participation est liée aux résultats de l'entreprise, et existe en conséquence, dans la mesure où ces derniers permettent de dégager une réserve de participation positive.

4.1. Formule de calcul

Le calcul de la RSP s'effectue conformément à la formule de droit commun définie par l'article L. 3324-1 du code du travail, soit :

$$RSP = \frac{1}{2} [B - 5 \% C] \times \left[\frac{S}{VA} \right]$$

dans laquelle :

B : représente le bénéfice net de l'entreprise réalisé en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer, tel que défini à l'article L. 3324-1 du code du travail.

C : représente les capitaux propres de l'entreprise, tels que définis aux articles D. 3324-4 à D. 3324-6 du code du travail.

S : représente les salaires versés au cours de l'exercice déterminé selon les règles prévues pour le calcul des rémunérations au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Lorsque le versement des indemnités de congés payés est assuré par une caisse professionnelle agréée, la masse salariale est majorée pour tenir compte forfaitairement de l'incidence des congés payés.

Le taux de cette majoration est égal au rapport entre le nombre de semaines de congés payés prévu par le régime applicable dans la profession et le nombre annuel de semaines de travail dans l'entreprise, le résultat étant majoré du montant de la prime de vacances correspondante, telle que définie par les accords professionnels.

La disposition ci-dessus ne s'applique pas aux salaires versés aux salariés percevant leurs indemnités de congés payés directement de l'entreprise.

VA : représente la valeur ajoutée par l'entreprise telle que définie aux articles D. 3324-2 et D. 3324-3 du code du travail.

4.2. Distribution d'un supplément de participation

Conformément aux dispositions de l'article L. 3324-9 du code du travail, les organes de direction de l'entreprise peuvent décider de verser, au titre de l'exercice clos, un supplément de réserve spéciale de participation.

Cette décision intervient après la clôture de l'exercice au titre duquel sera versé le supplément de participation et après calcul de la RSP en vertu du présent accord. Aucun supplément de participation ne pourra être attribué si la formule de calcul donne un résultat nul.

Le montant du supplément est déterminé librement, de manière collective et dans la limite du respect des plafonds de l'article L. 3324-5 du code du travail.

Les sommes correspondant à ce supplément sont réparties entre les bénéficiaires selon les modalités prévues à l'article 5, sauf accord spécifique prévoyant un autre mode de répartition applicable au supplément et conclu selon les modalités prévues à l'article L. 3322-6 du code du travail.

Les sommes versées aux salariés au titre de ce supplément sont, dans les conditions fixées à l'article 6 du présent accord, soit directement perçues par le bénéficiaire, soit affectées aux plans d'épargne salariale de l'entreprise.

4.3. Plafond global

La RSP issue de la formule de calcul mentionnée à l'article 4.1 cumulée au supplément mentionné à l'article 4.2, ne peut excéder le plus élevé des quatre plafonds suivants :

- la moitié du bénéfice net comptable ;
- bénéfice net comptable diminué de 5 % des capitaux propres ;
- la moitié du bénéfice net fiscal ;
- le bénéfice net fiscal diminué de 5 % des capitaux propres.

Article 5 | Répartition de la réserve spéciale de participation

5.1. Mode de répartition

La réserve spéciale de participation (RSP) est répartie entre les bénéficiaires selon Les modalités retenues ci-dessous :

(Sélectionner l'option retenue)

Option 1 ☐ La répartition de la réserve entre les bénéficiaires est effectuée proportionnellement aux salaires bruts perçus au cours de l'exercice considéré.

Le droit individuel de chaque bénéficiaire est déterminé en multipliant le montant de la RSP par le rapport entre les salaires du bénéficiaire et la masse salariale globale de l'ensemble des bénéficiaires, sur l'exercice de référence (n).

La RSP est donc distribuée entre les bénéficiaires selon la formule suivante :

$$\text{Droit individuel} = \text{RSP} \times \frac{\text{Somme des salaires bruts perçus par le bénéficiaire sur l'exercice (n)}}{\text{Masse salariale globale perçue par l'ensemble des bénéficiaires sur l'exercice (n)}}$$

Le salaire s'entend du total des revenus d'activité tels qu'ils sont pris en compte pour la détermination de l'assiette des cotisations définie à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Lorsque le versement des indemnités de congés payés est assuré par une caisse professionnelle agréée, une majoration forfaitaire identique à celle prévue à l'article 4.1 ci-dessus, est appliquée aux salaires servant de base à la répartition entre les salariés.

En tout état de cause, le montant servant de base de calcul à la répartition est au maximum égal au plafond prévu à l'article D. 3324-10, soit à la date de conclusion du présent accord trois fois le plafond annuel de sécurité sociale.

Ce plafond est réduit *pro rata temporis* en cas d'entrée ou de sortie des effectifs en cours d'exercice.

☐ **Sous-option** : plafond conventionnel applicable aux salaires servant de base à la répartition de la RSP

(Compléter le montant en euros retenu à titre de plafond conventionnel dans la limite du plafond légal précité)

Dans le cadre du présent accord, le montant des salaires servant de base de calcul à la répartition, ne peut excéder, par salarié et pour un exercice de douze mois, une somme de €.

S'agissant des périodes d'absences pour congé de maternité, de paternité, d'adoption, de deuil, les périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou une maladie professionnelle (à l'exception des accidents de trajet et des rechutes dues à un accident du travail intervenu chez un précédent employeur), les périodes d'activité partielle, et de mise en quarantaine au sens du 3° du I de l'article L. 3131-15 du code de la santé publique, les salaires pris en compte sont ceux qu'auraient perçus les bénéficiaires concernés pendant les mêmes périodes s'ils avaient travaillé. Il en va de même de tout autre période d'absence ultérieurement assimilée de plein droit par la réglementation à du travail effectif.

Option 2 ☐ La répartition de la réserve entre les bénéficiaires est effectuée en fonction de la durée de présence correspondant aux périodes de travail effectif et aux périodes assimilées comme tel dans l'entreprise au cours de l'exercice.

Le droit individuel de chaque bénéficiaire est déterminé en multipliant le montant de la RSP par le rapport entre le total des heures de travail effectif ou assimilées du bénéficiaire et le total des heures de travail effectif ou assimilées de l'entreprise, sur l'exercice de référence (n).

La RSP est donc distribuée entre les bénéficiaires selon la formule suivante :

$$\text{Droit individuel} = \text{RSP} \times \frac{\text{Total des heures de travail effectif ou assimilées du bénéficiaire sur l'exercice (n)}}{\text{Total des heures de travail effectif ou assimilées de l'entreprise sur l'exercice (n)}}$$

Sont assimilées à des heures de travail effectif au sens du présent accord celles correspondant :

- aux congés payés ;
- aux congés légaux et conventionnels pour événements familiaux ;
- aux jours de repos attribués dans le cadre de la réduction du temps de travail ;
- aux jours fériés chômés et payés par l'entreprise ;
- aux journées de formation suivies dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ;
- aux jours de repos compensateur ;
- aux congés légaux de maternité, de paternité, d'adoption et deuil ;
- aux périodes de suspension du contrat pour accident du travail ou maladie professionnelle (à l'exception des accidents de trajet et des rechutes dues à un accident du travail intervenu chez un précédent employeur) ;
- à la totalité des heures chômées en cas d'activité partielle ;
- aux périodes de mise en quarantaine au sens du 3° du L. 3131-15 du code de la santé publique ;
- aux absences des représentants du personnel pour l'exercice de leur mandat ;
- aux absences pour exercice des fonctions de conseillers prud'homme ;
- à la période consacrée par l'apprenti à la formation dispensée dans les centres de formation en application de L. 6222-24 du code du travail ;
- au temps passé à des jurys d'examens ;
- au temps passé à la fonction de conseiller du salarié ;
- au temps passé à des interventions en tant que sapeur-pompier volontaire.

Et à toute nouvelle absence ultérieurement assimilée de plein droit à du travail effectif par la réglementation.

En cas de travail à temps partiel, la durée de présence prend en compte le taux d'activité du salarié concerné.

Les salariés qui ont été embauchés ou qui ont quitté l'entreprise en cours d'année seront pris en compte au prorata de leur temps de présence effectif au cours de l'exercice considéré.

Option 3 ☐ La répartition de la réserve entre les bénéficiaires est effectuée de façon uniforme selon la formule suivante :

$$\text{Droit individuel} = \left(\frac{\text{RSP}}{\text{Nombre de bénéficiaires sur l'exercice de référence (n)}} \right)$$

Option 4 ☐ La répartition de la réserve entre les bénéficiaires est effectuée, pour une part, proportionnellement aux salaires bruts perçus au cours de l'exercice considéré selon les modalités définies précédemment (cf. option 1), et/ou pour une autre part, en fonction de la durée de présence correspondant aux périodes de travail effectif et aux périodes assimilées comme tel dans l'entreprise au cours de l'exercice (n) selon les modalités définies précédemment (cf. option 2), et/ou pour une autre part de façon uniforme (cf. option 3), selon la formule suivante :

(Compléter les pourcentages retenus)

Droit individuel =

$$A \dots \% \times \left(\frac{\text{Somme des salaires bruts perçus par le bénéficiaire sur l'exercice (n)}}{\text{Masse salariale globale perçue par l'ensemble des bénéficiaires sur l'exercice (n)}} \right)$$

$$+ B \dots\dots \% \times RSP \times \left(\frac{\text{Total des heures de travail effectif ou assimilées du bénéficiaire sur l'exercice (n)}}{\text{Total des heures de travail effectif ou assimilées de l'entreprise sur l'exercice (n)}} \right) \\ + C \dots\dots \% \times \left(\frac{RSP}{\text{Nombre de bénéficiaires sur l'exercice (n)}} \right)$$

Avec A % + B % + C % = 100 %.

5.2. Plafonnement des droits individuels

Le montant des droits susceptibles d'être attribué à un bénéficiaire ne peut, pour un même exercice, excéder une somme égale aux trois quarts du plafond annuel de la sécurité sociale. Le plafond dont il convient de tenir compte est le plafond applicable au dernier jour de l'exercice considéré. Lorsqu'un bénéficiaire n'a pas accompli une année entière dans l'entreprise, ce plafond est calculé au prorata de la durée de présence aux effectifs, chaque mois commencé étant compté pour un mois entier. Dans ce cas, le plafond est égal à la somme des 75 % de plafonds mensuels de sécurité sociale applicables.

5.3. Sort des droits excédentaires

Les sommes non distribuées du fait de l'application du plafond ci-dessus visé sont réparties entre les bénéficiaires n'atteignant pas ce plafond, selon les mêmes modalités de répartition que celles fixées à l'article 5.1, ce complément de répartition ne pouvant avoir pour effet de leur faire dépasser ce même plafond.

Toutes les sommes qui, en raison des règles définies par le présent article, ne peuvent être mises en distribution, demeurent dans la RSP pour être réparties au cours des exercices ultérieurs. Les sommes ainsi conservées dans la réserve spéciale de participation ne seront déductibles du bénéfice de l'entreprise qu'au titre des exercices au cours desquels elles seront réparties.

Article 6 | Affectation des droits

6.1. Option du bénéficiaire

Le bénéficiaire pourra opter entre :

- le règlement de tout ou partie de sa quote-part de participation à son compte bancaire. Conformément à la réglementation en vigueur au jour de signature du présent accord, les sommes reçues seront alors imposables au titre de l'impôt sur le revenu ;
- l'affectation totale ou partielle de sa quote-part de participation au plan d'épargne salariale mis en œuvre dans l'entreprise, ou, à défaut, le PEI BTP et/ou au plan d'épargne retraite d'entreprise s'il existe dans l'entreprise. Conformément à la réglementation en vigueur au jour de signature du présent accord, les sommes ainsi investies bénéficieront d'une exonération de l'impôt sur le revenu dans la limite du plafond mentionné à l'article 5.2.

Chaque bénéficiaire est informé, par un avis d'option :

- des sommes qui lui sont attribuées au titre de la participation ;
- du montant dont il peut demander en tout ou partie le versement ;
- et du délai dans lequel il peut formuler sa demande.

Les avis d'option sont transmis aux bénéficiaires, au choix de l'entreprise :

- soit par l'organisme gestionnaire du plan d'épargne directement par courrier simple adressé aux intéressés ;

- soit par l'entreprise employeur par courrier à ses salariés (remis contre décharge, électronique ou lettre recommandée avec accusé réception).

En tout état de cause, les bénéficiaires sont présumés avoir été informés 5 jours calendaires après la date d'envoi de l'information. À compter de cette date, le délai laissé au bénéficiaire pour faire connaître son choix est de 15 jours calendaires.

6.2. Modalités de placement des droits

Les quotes-parts de participation que les bénéficiaires n'auront pas choisi de percevoir immédiatement seront affectés, après prélèvement de la CSG et de la CRDS, à des comptes ouverts au nom des intéressés dans le cadre du plan d'épargne salariale de l'entreprise (PEE ou PEI).

Si l'entreprise n'a pas mis en place de plan d'épargne salariale, son adhésion au régime professionnel de participation formalisée au présent accord, emportera automatiquement son adhésion au plan d'épargne interentreprises de branche PEI BTP. Dans ce cas, l'entreprise se rapprochera de l'organisme gestionnaire du PEI BTP afin d'établir les formalités d'adhésion et d'information.

En cas de mise en place dans l'entreprise d'un plan d'épargne retraite collectif (notamment PERCO, PERECOL...), le bénéficiaire peut également demander que tout ou partie de sa quote-part de participation lui soit affectée après prélèvement de la CSG-CRDS.

Les sommes recueillies dans ces plans sont affectées conformément au règlement desdits plans.

6.3. Affectation par défaut

En cas de silence du bénéficiaire ou s'il n'exprime pas son choix dans le délai de 15 jours mentionné ci-dessus entre perception immédiate de sa quote-part de participation et affectation de celle-ci à un support d'épargne, ou s'il transmet une réponse incomplète ou erronée, les sommes seront obligatoirement affectées :

- pour moitié, dans le PERCO ou PERECOL s'il a été mis en place dans l'entreprise, selon une allocation de l'épargne permettant de réduire progressivement les risques financiers des placements (gestion pilotée par défaut) ;

Conformément à l'article L. 224-20 du code monétaire et financier, lorsque, la quote-part de participation est affectée par défaut dans un PERECOL, le titulaire peut demander la liquidation ou le rachat de la totalité des droits correspondants à ce versement dans un délai d'un mois à compter de la notification de son affectation au plan. Les droits correspondants sont valorisés à la date de la demande de liquidation ou de rachat par le titulaire. Cette disposition est inapplicable au PERCO ;

- pour moitié, dans le PEE ou PEI de l'entreprise, en parts du fonds communs de placement d'entreprise par défaut mentionné dans le plan.

Si l'entreprise n'a pas mis en place un PERCO ou PERECOL, l'intégralité de la quote-part de participation est affectée dans le PEE ou PEI de l'entreprise, en parts du fonds communs de placement d'entreprise par défaut mentionné dans le plan.

L'entreprise est autorisée à verser directement aux bénéficiaires les sommes leur revenant au titre de la participation, lorsque celles-ci n'atteignent pas le montant fixé par arrêté ministériel (80 euros à la date de signature des présentes, en application de l'arrêté du 10 octobre 2001, publié au JO du 18 octobre 2001).

6.4. Indisponibilité des droits investis

Sauf cas de déblocage anticipé prévus par la loi, les droits à participation affectés à un PEE ou PEI, et/ou à un PERCO ou PERECOL sont soumis à une période d'indisponibilité dont la durée est propre à chaque type de plan :

- durant cinq ans, si les droits sont affectés à un PEE ou PEI ;
- jusqu'à la retraite, si les droits sont affectés à PERCO/PERCOI ou PERECOL/PERECOLI.

6.5. Délai d'affectation

Les sommes issues de la participation sont, après prélèvement de la CSG et de la CRDS, directement réglées aux bénéficiaires qui en font la demande ou investies selon les modalités de placement prévues par le présent accord, dans le délai mentionné à l'article D. 3324-25 alinéa 1 du code du travail, soit au plus tard le dernier jour du cinquième mois suivant la clôture de l'exercice considéré.

Passé cette date, elles produiront un intérêt de retard égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées (TMOP) publié par le ministère chargé de l'économie conformément aux dispositions de l'article D. 3324-25 alinéa 2 du code du travail.

Article 7 | *Information et suivi*

7.1. Information collective

Le présent accord est porté à la connaissance des bénéficiaires par voie d'affichage sur des emplacements réservés à la communication du personnel, ou par tout autre moyen y compris électronique.

Le mode et les résultats de calcul de la participation sont affichés chaque année aux emplacements réservés à cet effet et communiqués aux membres du personnel sous forme d'une note d'information.

Dans un délai de six mois suivant la clôture de l'exercice, l'entreprise présente au comité social et économique un rapport comportant les éléments servant de base au calcul du montant de la réserve spéciale de participation pour l'exercice écoulé, et des indications précises sur la gestion et l'utilisation des sommes affectées à cette réserve. Lorsqu'il n'existe pas de comité social et économique, le rapport relatif à l'accord de participation est adressé à chaque salarié présent dans l'entreprise à l'expiration du délai de six mois suivant la clôture de l'exercice.

7.2. Information individuelle

Un livret d'épargne salariale est remis par l'entreprise à chaque bénéficiaire lors de la conclusion de son contrat de travail. Il présente tous les dispositifs d'épargne salariale applicables dans l'entreprise. Ce livret devra également être porté à la connaissance des représentants du personnel.

Chaque bénéficiaire reçoit à l'occasion de chaque répartition de participation en application du présent accord, une fiche individuelle comportant les informations suivantes :

- le montant global de la réserve spéciale de participation pour l'exercice écoulé ;
- le montant des droits attribués à l'intéressé au titre de la participation de l'exercice ;
- le montant des prélèvements effectués au titre de la contribution sociale généralisée et de la contribution pour le remboursement de la dette sociale ;
- les conditions et délais dans lesquels l'intéressé peut demander la disponibilité immédiate de tout ou partie de ses droits, les conditions et délais dans lesquels il peut décider de l'affectation de tout ou partie de sa participation dans l'un ou plusieurs des modes de placement proposés ;

- l’affectation de la moitié de sa quote-part de participation légale au PERCO ou PERECOL, lorsqu’il a été mis en place dans l’entreprise, en cas d’absence de réponse de sa part ;
- les dates à partir desquelles lesdits droits seront négociables ou exigibles en cas de blocage ;
- les cas dans lesquels ces droits peuvent être exceptionnellement liquidés avant l’expiration de ce délai ;
- l’adresse de l’organisme gestionnaire du plan d’épargne.

Un état récapitulatif des droits de chaque porteur de parts est édité au début de chaque année, mentionnant l’existence des droits inscrits sur son compte au 31 décembre précédent.

Inséré dans le livret d’épargne salariale, cet état récapitulatif présente les informations suivantes :

- l’identification du bénéficiaire ;
- la description de ses avoirs acquis ou transférés dans l’entreprise par accord de participation et plans d’épargne dans lesquels il a effectué des versements, avec mention le cas échéant des dates auxquelles ces avoirs seront disponibles ;
- les modalités de financement des frais de tenue de compte soit à la charge du salarié par prélèvement sur ses avoirs (pour les salariés partis depuis plus d’un an), soit à la charge de l’entreprise (pour les salariés retraités ou préretraités) ;
- l’adresse de l’organisme gestionnaire du plan d’épargne.

7.3. Départ du bénéficiaire

Lorsqu’un bénéficiaire quitte l’entreprise sans faire valoir son droit à déblocage l’entreprise est tenue de lui remettre l’état récapitulatif de ses droits ainsi que, s’il n’en possède pas encore, un livret d’épargne salariale, tels que mentionnés à l’article 8.2. Ces documents sont fournis à l’entreprise par l’organisme gestionnaire du plan d’épargne.

Si le départ de l’entreprise a lieu avant que celle-ci ait été en mesure de liquider la totalité de ses droits, l’entreprise doit également lui remettre une attestation indiquant la nature et le montant de ses droits ainsi que la date à laquelle seront répartis ses droits éventuels au titre de l’exercice en cours.

Dans tous les cas, l’entreprise est tenue :

- de lui demander l’adresse postale et l’adresse e-mail à laquelle devront lui être envoyés les documents d’information établis par l’organisme gestionnaire du plan d’épargne ;
- de l’informer de ce qu’il y aura lieu, pour lui, d’aviser l’organisme gestionnaire du plan d’épargne en temps voulu de ses changements d’adresses ultérieurs.

En cas de changement du domicile du bénéficiaire, il appartiendra à ce dernier d’en aviser l’entreprise et l’organisme gestionnaire du plan d’épargne en temps utile.

Lorsque le bénéficiaire ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, et par suite, n’exerce pas de choix entre la perception immédiate ou le placement de sa quote-part de participation, les sommes auxquelles il peut prétendre sont investies par défaut selon les modalités prévues à l’article 6.3 ci-dessus.

Les avoirs inscrits sur le compte d’épargne salariale du bénéficiaire sont dès lors soumis aux dispositions de la loi n° 2014-617 du 13 juin 2014 relative aux comptes bancaires inactifs et aux contrats d’assurance vie en déshérence.

Article 8 | Règlement des litiges

Le montant du bénéfice net, et celui des capitaux propres étant établis par une attestation de l’inspecteur des impôts, ou du commissaire aux comptes, ils ne peuvent être remis en cause conformément aux dispositions prévues à l’article L. 3326-1 du code du travail.

En revanche, pour tout autre litige collectif susceptible de s'élever au sujet de la détermination des salaires et de la valeur ajoutée qui servent de base au calcul de la RSP, les parties sont convenues de soumettre les différends à la procédure contractuelle définie ci-après :

La délégation du personnel réunie spécialement à cet effet, examine le différend, chaque partie se faisant assister, si elle le juge utile, par un ou deux professionnels qualifiés qui assistent à la réunion avec voix consultative ; un procès-verbal dressé à l'issue de la réunion prend acte des dispositions conciliatoires définitivement arrêtées.

S'il s'agit d'un litige individuel, la tentative de règlement amiable s'effectuera dans le bureau du chef d'entreprise, ou de son représentant, en présence du conseil choisi par chaque partie. Un procès-verbal de conciliation sera dressé sur le champ et conservé par les intéressés.

Dans les deux cas, l'accord intervenu fera l'objet d'un procès-verbal de conciliation, à défaut acte sera pris du désaccord, chaque partie conservant la possibilité de saisir la juridiction compétente.

Pendant toute la durée du différend, l'application de l'accord se poursuivra conformément aux règles énoncées.

À défaut d'accord, le différend sera porté devant les juridictions compétentes.

Article 9 | Régime juridique

Pour le surplus, le régime professionnel de participation mis en œuvre au sein de l'entreprise par le présent accord est régi par les dispositions de la convention relative à la participation des salariés aux résultats des entreprises des travaux publics à effet au 1^{er} février 2023.

Toute évolution de la réglementation applicable en matière de participation aux résultats de l'entreprise s'intégrera automatiquement et de plein droit au présent accord pour autant qu'elle soit impérative et sans qu'il soit nécessaire de conclure un avenant modificatif en ce sens (sauf si la conclusion d'un avenant est expressément exigée par la nouvelle réglementation).

Article 10 | Variation de l'effectif

Le présent accord est conclu dans le cadre des dispositions légales rendant obligatoire la conclusion des accords de participation dans les entreprises dont l'effectif est au moins égal au seuil légal défini à l'article L. 3322-2 du code du travail (fixé à 50 salariés au sens du I de l'article L. 130-1 du code de la sécurité sociale, à la date des présentes).

Si, au cours d'un ou plusieurs exercices, l'effectif habituel de la société passe sous ce seuil légal, le présent accord sera suspendu de plein droit sans qu'il soit nécessaire de procéder à sa dénonciation.

Toute suspension de l'exécution de l'accord sera notifiée sans délai par lettre recommandée avec accusé de réception à l'autre partie et à la direction de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DEETS). Le présent accord redeviendra applicable de plein droit aux exercices au cours desquels l'effectif sera à nouveau et de manière habituelle au moins égal au seuil légal défini à l'article L. 3322-2 du code du travail.

Article 11 | Dépôt

Le présent accord ainsi que les pièces accompagnant le dépôt prévu aux articles D. 3345-1 à D. 3345-4 doivent être déposés par l'entreprise à la direction de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DEETS) à partir de la plateforme de téléprocédure « TéléAccords » accessible depuis le site : www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr.

Lorsque l'accord est conclu avec les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, un exemplaire est également remis au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes du ressort du lieu de conclusion.

Fait à....., le.....

(Compléter en fonction du mode de conclusion retenue)

Option 1

Pour l'entreprise

Monsieur.....

En qualité de.....

+ Signature

Pour..... (Syndicat)

M./Mme.....

En qualité de délégué(e) syndical(e)

+ Signature

Pour (Syndicat)

M./Mme.....

En qualité de délégué(e) syndical(e)

+ Signature

Option 2

Pour l'entreprise

Monsieur.....

En qualité de.....

+ Signature

Pour..... (Syndicat)

M./Mme.....

En vertu du mandat qui lui a été conféré à cet effet

+ Signature

Pour..... (Syndicat)

M./Mme.....

en vertu du mandat qui lui a été conféré à cet effet

+ Signature

Option 3

Pour l'entreprise

Monsieur.....

En qualité de.....

+ Signature

Pour le CSE

Monsieur.....

Mandaté selon procès-verbal annexé

+ Signature

Option 4

Pour l'entreprise

Monsieur.....

En qualité de.....

+ Signature

Pour les membres du personnel de l'entreprise

Voir liste d'émargement en annexe.

Directeur de la publication : Pierre Romain

165230310-000823

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
