



©rcfotostock - stock.adobe.com



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

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

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Bulletin officiel

Conventions collectives



**PREMIÈRE
MINISTRE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction de l'information
légale et administrative

2023-44

4 novembre 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° 2023-44 du 4 novembre 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° 2023-44.

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2023-44 du 4 novembre 2023

Conventions, avenants et accords

	Pages
IDCC 16 Transports-routiers : accord du 2 octobre 2023 relatif aux dispositions conventionnelles.....	5
IDCC 16 Transports-routiers : avenant n° 21 du 19 septembre 2023 relatif aux rémunérations conventionnelles dans les entreprises de transport de déménagement.....	7
IDCC 16 Transports-routiers : avenant n° 15 du 27 septembre 2023 relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques au 1 ^{er} novembre 2023	13
IDCC 787 Experts-comptables : accord n° 47 du 5 octobre 2023 relatif aux salaires.....	21
IDCC 863 Métallurgie (Ille-et-Vilaine et Morbihan) : accord du 12 octobre 2023 relatif aux rémunérations annuelles garanties	23
IDCC 993 Prothésistes dentaires : protocole d'accord du 13 octobre 2023 relatif à la revalorisation de la grille des salaires	26
IDCC 1431 Optique. Lunetterie-détail : accord du 14 septembre 2023 relatif aux salaires minima	28
IDCC 1431 Optique. Lunetterie-détail : avenant rectificatif n° 7 du 11 juillet 2023 à l'accord du 14 juin 2011 relatif à la prévoyance obligatoire des salariés non-cadres.....	32
IDCC 1431 Optique. Lunetterie-détail : avenant du 14 septembre 2023 à l'avenant du 9 juin 2022 relatif à la création d'une annexe VII « Formation professionnelle ».....	35
IDCC 1504 Poissonnerie : avenant du 26 septembre 2023 à l'accord du 3 février 2021 relatif à l'instauration d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).....	37
IDCC 1512 Promotion immobilière. Construction : avenant n° 8 du 9 octobre 2023 à l'accord du 19 octobre 2011 relatif au régime de prévoyance et de frais de santé.....	39
IDCC 1586 Charcutières-industries : accord du 12 septembre 2023 relatif aux salaires minimaux conventionnels au 1 ^{er} octobre 2023.....	43
IDCC 1628 Métallurgie (Deux-Sèvres) : accord du 5 juin 2023 relatif aux taux effectifs garantis annuels et la valeur du point pour l'année 2023	47
IDCC 1978 Fleuristes : accord du 20 septembre 2023 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	50

IDCC 2021 Golf : avenant n° 89 du 19 septembre 2023 relatif à la modification de la convention collective (Chapitre IX « Formation professionnelle »)	71
IDCC 2098 Prestataires-secteur tertiaire : avenant du 3 octobre 2023 à l'accord du 25 septembre 2015 relatif au régime de frais de santé.....	78
IDCC 2098 Prestataires-secteur tertiaire : avenant du 3 octobre 2023 à l'accord du 15 décembre 2014 relatif au régime de prévoyance « Clause de recommandation »	83
IDCC 2216 Commerce-détail-gros-prédominance-alimentaire : avenant n° 3 du 13 juillet 2023 à l'accord du 5 mai 2020 relatif à la mise en œuvre de la réforme de la formation professionnelle sur la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)	89
IDCC 2511 Sport : accord du 28 septembre 2023 relatif à la création d'un titre à finalité professionnelle « Administrateur de structure sportive »	98
IDCC 2511 Sport : avenant n° 189 du 28 septembre 2023 relatif aux salaires.....	100
IDCC 3241 Télédiffusion : accord-type du 29 septembre 2023 relatif à la mise en place de la participation (Annexe 10).....	104
IDCC 3241 Télédiffusion : accord-type du 29 septembre 2023 relatif à la mise en place de l'intéressement.....	118

Brochure n° 3085 | Convention collective nationale

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

Accord du 2 octobre 2023
relatif aux dispositions conventionnelles

NOR : ASET2351094M

IDCC : 16

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

OTRE ;

TLF ;

FNTV ;

FNTR,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTE CFDT ;

SNATT CFE-CGC,

d'autre part,

Les partenaires sociaux ont décidé de moderniser les dispositions de la convention collective relatives au maintien de salaire en cas de maladie, d'accident ainsi qu'en cas de congé maternité.

Les dispositions de la convention collective sont donc modifiées comme suit :

Article 1^{er} | Dispositions relatives au maintien de salaire en cas de maladie et d'accident

Les dispositions conventionnelles du point 2.a « Dispositions générales » des articles 10 *ter* CCNA1, 17 *bis* CCNA2, 21 *bis* CCNA3 et 21 *bis* CCNA4 sont modifiées et rédigées comme suit :

« 2.a. Dispositions générales

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnisation s'apprécie au premier jour de l'absence.

Les pourcentages d'indemnisation s'appliquent sur la base de la rémunération qui aurait été perçue si ce personnel avait continué à travailler.

Dans le respect des dispositions prévues au dernier paragraphe du point 3 du présent article, l'employeur doit inclure dans le calcul du maintien de salaire dû à l'intéressé la part variable de la rémunération, à savoir l'ensemble des éléments de rémunération versés en contrepartie du travail mais excluant, d'une part, les remboursements forfaitaires.

taires de frais puisque le salarié ne les a pas supportés, d'autre part, certaines primes en raison des modalités de versement prévues dans l'accord, le contrat ou l'usage, les instituant (exemple d'une prime conditionnée à la présence, ou d'une prime non impactée par l'absence du salarié). »

Les éléments de rémunération à verser ne doivent en effet pas se cumuler avec une indemnité déjà versée au titre du même objet (exemple d'une prime non impactée par l'absence du salarié).

Pour rappel, conformément au point 3 « Calcul des indemnités » des articles 10 *ter* CCNA1, 17 *bis* CCNA2, 21 *bis* CCNA3 et 21 *bis* CCNA4, en tout état de cause, l'application des dispositions susvisées ne peut conduire à verser à un salarié, compte tenu des sommes de toutes provenances perçues à l'occasion de la maladie ou de l'accident, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

Article 2 | Dispositions relatives au congé maternité des salariées dont le salaire dépasse un PMSS

Les dispositions conventionnelles relatives au maintien de salaire des salariées en congé maternité sont modifiées par l'intégration de l'avancée sociale suivante :

Il est inséré après le 4^e alinéa des articles 9 CCNA1, 18 CCNA2, 22 CCNA3 et 22 CCNA4 la phrase suivante :

« La salariée dont le salaire dépasse un PMSS bénéficie, pendant la période légale de son congé maternité, d'une indemnisation complémentaire lui assurant son salaire habituel, après déduction des indemnités journalières. »

Les autres conditions des articles 9 CCNA1, 18 CCNA2, 22 CCNA3 et 22 CCNA4 restent inchangées.

Article 3 | Périmètre

Le présent accord vise l'ensemble des entreprises relevant de la CCNTR.

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

Article 4 | Durée et entrée en application

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en application à compter du 1^{er} jour du mois suivant l'extension.

Les salariés dont le congé maladie, accident ou maternité serait déjà entamé au moment de cette entrée en application bénéficient de plein droit de ces nouvelles dispositions pour la durée restant à courir de leur congé.

Article 5 | Dépôt et publicité

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

Fait à Paris, le 2 octobre 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3085 | Convention collective nationale

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

Avenant n° 21 du 19 septembre 2023
relatif aux rémunérations conventionnelles
dans les entreprises de transport de déménagement

NOR : ASET2351088M

IDCC : 16

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

OTRE ;

TLF ;

FNTV ;

FNTR,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTE CFDT ;

SNATT CFE-CGC ;

FO UNCP,

d'autre part,

L'accord du 1^{er} février 2003 sur les rémunérations conventionnelles dans les entreprises de transport de déménagement, modifié en dernier lieu par l'avenant n° 20 du 19 octobre 2022, est à nouveau modifié comme suit :

Article 1^{er}

À l'article 3 « Revalorisation des rémunérations conventionnelles », le point 1 et le point 2 sont remplacés par :

« 1. Taux horaires

Les taux horaires conventionnels des personnels ouvriers, employés et techniciens et agents de maîtrise sont revalorisés conformément aux tableaux joints au présent avenant, à compter de la date indiquée dans l'article 4 du présent avenant.

2. Rémunérations annuelles garanties

Les rémunérations annuelles garanties des personnels ingénieurs et cadres sont revalorisées conformément aux tableaux joints au présent avenant, à compter de la date indiquée dans l'article 4 du présent avenant. »

Article 2

Les tableaux annexés au présent avenant seront intégrés dans les CCNA 1, 2, 3 et 4.

Article 3 | *Dispositions spécifiques*

Entreprises de moins de 50 salariés

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

Égalité professionnelle

Les partenaires sociaux de la branche affirment leur attachement à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et, conformément aux dispositions du code du travail, s'engagent à tendre à la suppression des écarts de rémunérations et à promouvoir l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cet engagement a d'ailleurs été rappelé dans l'accord conventionnel de branche du 4 juin 2020 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Application des classifications conventionnelles aux salariés sous contrat journalier ou saisonnier

Les partenaires sociaux du secteur du déménagement tiennent à souligner que, comme ils l'avaient déjà rappelé dans l'article 1^{er} « Clarification du contrat journalier en déménagement » et l'article 2 « Clarification du contrat saisonnier en déménagement » de l'accord du 1^{er} février 2022 relatif aux contrats spécifiques dans le secteur du transport de déménagement, le recrutement de personnel sous contrat journalier ou sous contrat saisonnier doit se faire dans le respect des grilles de classifications. Les entreprises doivent en effet respecter ces dernières pour positionner les salariés et leur attribuer le taux horaire qui en découle.

Article 4 | *Entrée en application et extension*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en application le premier jour suivant la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension, et au plus tard le 1^{er} janvier 2024.

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

Fait à Paris, le 19 septembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Annexe Entreprises de transport de déménagement

Personnel ouvrier

Taux horaires

À compter du premier jour suivant la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension, et au plus tard le 1^{er} janvier 2024.

Groupe	Coefficient	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
4	1 A DEM	11,58 €	11,81 €	12,04 €	12,27 €	12,51 €
5	1 B DEM	11,75 €	11,99 €	12,22 €	12,46 €	12,69 €
6	1 C DEM	12,19 €	12,43 €	12,68 €	12,92 €	13,17 €
7	1 D DEM	13,07 €	13,33 €	13,59 €	13,85 €	14,12 €

Les taux horaires conventionnels majorés pour « DC 0 », « DC 1 » et « DC 2 » sont revus conformément aux tableaux ci-dessous :

À compter du premier jour suivant la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension, et au plus tard le 1^{er} janvier 2024.

Groupe	Coefficient	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
4	1 A DEM DC0	11,70 €	11,93 €	12,17 €	12,40 €	12,64 €
5	1 B DEM DC0	11,87 €	12,11 €	12,34 €	12,58 €	12,82 €
6	1 C DEM DC0	12,31 €	12,56 €	12,80 €	13,05 €	13,29 €
7	1 D DEM DC0	13,20 €	13,46 €	13,73 €	13,99 €	14,26 €

Groupe	Coefficient	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
4	1 A DEM DC1	11,81 €	12,05 €	12,28 €	12,52 €	12,75 €
5	1 B DEM DC1	11,99 €	12,23 €	12,47 €	12,71 €	12,95 €
6	1 C DEM DC1	12,43 €	12,68 €	12,93 €	13,18 €	13,42 €
7	1 D DEM DC1	13,33 €	13,60 €	13,86 €	14,13 €	14,40 €

Groupe	Coefficient	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
4	1 A DEM DC2	11,93 €	12,17 €	12,41 €	12,65 €	12,88 €
5	1 B DEM DC2	12,10 €	12,34 €	12,58 €	12,83 €	13,07 €
6	1 C DEM DC2	12,56 €	12,81 €	13,06 €	13,31 €	13,56 €
7	1 D DEM DC2	13,46 €	13,73 €	14,00 €	14,27 €	14,54 €

Les majorations DC 0, DC 1 et DC 2 ne se cumulent pas.

En application de la CCNA-1, les tableaux ci-dessus sont majorés le cas échéant (travail un jour férié ou dimanche – art. 7 ou 7 *quater*) de : 12,63 € ou 29,37 €.

Heure de dépassement d'amplitude (accord du 22 septembre 2005) : 7,65 €.

Heure de temps de liaison (accord du 22 septembre 2005) : 7,65 €.

(Voir page suivante.)

Personnel employé

Taux horaires

À compter du premier jour suivant la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension, et au plus tard le 1^{er} janvier 2024.

Groupe	Coefficient	À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
2/3/4	2 A DEM	11,58 €	11,93 €	12,27 €	12,62 €	12,97 €	13,32 €
5/6	2 B DEM	11,65 €	12,00 €	12,35 €	12,70 €	13,05 €	13,40 €
7/8	2 C DEM	11,96 €	12,32 €	12,68 €	13,04 €	13,40 €	13,75 €
9	2 D DEM	12,36 €	12,73 €	13,10 €	13,47 €	13,84 €	14,21 €

Personnel technicien et agent de maîtrise

Taux horaires

À compter du premier jour suivant la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension, et au plus tard le 1^{er} janvier 2024.

Groupe	Coefficient	À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
2	3 A DEM	13,07 €	13,46 €	13,85 €	14,25 €	14,64 €	15,03 €
4	3 B DEM	13,80 €	14,21 €	14,63 €	15,04 €	15,46 €	15,87 €
6	3 C DEM	15,79 €	16,26 €	16,74 €	17,21 €	17,68 €	18,16 €
8	3 D DEM	17,79 €	18,32 €	18,86 €	19,39 €	19,92 €	20,46 €

(Voir page suivante.)

Personnel ingénieur et cadre

Rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties (pour 169 heures)

À compter du premier jour suivant la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension, et au plus tard le 1^{er} janvier 2024.

Groupe	Coefficient	Ancienneté ^[1]	Rémunération annuelle garantie	Paie mensuel minimum
1/2	4 A DEM	Jusqu'à 5 ans	40 438,51 €	3 032,89 €
		Après 5 ans	42 460,44 €	3 184,53 €
		Après 10 ans	44 482,36 €	3 336,18 €
		Après 15 ans	46 504,29 €	3 487,82 €
4	4 B DEM	Jusqu'à 5 ans	45 184,23 €	3 388,82 €
		Après 5 ans	47 443,44 €	3 558,26 €
		Après 10 ans	49 702,65 €	3 727,70 €
		Après 15 ans	51 961,86 €	3 897,14 €
6	4 C DEM	Jusqu'à 5 ans	55 056,75 €	4 129,26 €
		Après 5 ans	57 809,59 €	4 335,72 €
		Après 10 ans	60 562,43 €	4 542,18 €
		Après 15 ans	63 315,26 €	4 748,64 €
[1] Cf. article 5 alinéa 4 de la CCNA4.				

Brochure n° 3085 | Convention collective nationale

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

Avenant n° 15 du 27 septembre 2023

relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques au 1^{er} novembre 2023

NOR : ASET2351089M

IDCC : 16

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

OTRE ;

TLF ;

FNTV ;

FNTR,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTE CFDT ;

SNATT CFE-CGC ;

CFTC FGT,

d'autre part,

Le protocole d'accord relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques du 30 juin 2004, modifié en dernier lieu par l'avenant n° 14 du 12 juillet 2022, est à nouveau modifié comme suit :

Article 1^{er}

Les taux horaires conventionnels et les garanties annuelles de rémunération des personnels ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise ainsi que les rémunérations annuelles garanties des personnels ingénieurs et cadres des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques sont revalorisés conformément aux tableaux joints en annexe au présent avenant.

Ces différents tableaux seront intégrés dans les CCNA 1 à 4 de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

Article 2

Le présent avenant entre en application à compter du 1^{er} novembre 2023.

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

Les partenaires sociaux de la branche affirment leur attachement à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et, conformément aux dispositions du code du travail, s'engagent à tendre à la suppression des écarts de rémunérations et à promouvoir l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cet engagement a d'ailleurs été rappelé dans l'accord conventionnel de branche du 4 juin 2020 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 3

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

Fait à Paris, le 27 septembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1

Personnels ouvriers

Taux horaires applicables à compter du 1^{er} novembre 2023

Coefficient	Emploi	À l'embauche	Après 6 mois	Après 2 ans	Après 5 ans	Après 10 ans	Après 15 ans
110 L	Opérateur/emballeur	11,59 €	11,63 €	11,8626 €	12,0952 €	12,3278 €	12,5604 €
	Manutentionnaire logistique	11,59 €	11,63 €	11,8626 €	12,0952 €	12,3278 €	12,5604 €
115 L	Préparateur de commandes	11,59 €	11,72 €	11,9544 €	12,1888 €	12,4232 €	12,6576 €
	Agent logistique	11,59 €	11,72 €	11,9544 €	12,1888 €	12,4232 €	12,6576 €
120 L	Contrôleur/flasheur	11,60 €	11,79 €	12,0258 €	12,2616 €	12,4974 €	12,7332 €
	Agent de maintenance d'entrepôt logistique	11,60 €	11,79 €	12,0258 €	12,2616 €	12,4974 €	12,7332 €
125 L	Cariste en prestation logistique ^[1]	11,62 €	11,85 €	12,0870 €	12,3240 €	12,5610 €	12,7980 €
138 L	Opérateur de ligne	11,65 €	11,93 €	12,1686 €	12,4072 €	12,6458 €	12,8844 €
[1] Pour les caristes 1 ^{er} degré (coefficient 115) et 2 ^e degré (coefficient 120), se reporter aux barèmes des rémunérations conventionnelles des ouvriers du TRM et des AAT.							

Garanties annuelles de rémunération applicables à compter du 1^{er} novembre 2023 (pour 151,67 heures mensuelles)

Coefficient	Emploi	À l'embauche	Après 2 ans	Après 5 ans	Après 10 ans	Après 15 ans
110 L	Opérateur/emballeur	22 292,73 €	22 738,58 €	23 184,44 €	23 630,29 €	24 076,15 €
	Manutentionnaire logistique	22 292,73 €	22 738,58 €	23 184,44 €	23 630,29 €	24 076,15 €

Coefficient	Emploi	À l'embauche	Après 2 ans	Après 5 ans	Après 10 ans	Après 15 ans
115 L	Préparateur de commandes Agent logistique	22 482,93 € 22 482,93 €	22 932,59 € 22 932,59 €	23 382,25 € 23 382,25 €	23 831,91 € 23 831,91 €	24 281,56 € 24 281,56 €
120 L	Contrôleur/flasheur Agent de maintenance d'entrepôt logistique	22 578,66 € 22 578,66 €	23 030,23 € 23 030,23 €	23 481,81 € 23 481,81 €	23 933,38 € 23 933,38 €	24 384,95 € 24 384,95 €
125 L	Cariste en prestation logistique ^[1]	22 731,36 €	23 185,99 €	23 640,61 €	24 095,24 €	24 549,87 €
138 L	Opérateur de ligne	22 824,06 €	23 280,54 €	23 737,02 €	24 193,50 €	24 649,98 €
[1] Pour les caristes 1 ^{er} degré (coefficient 115) et 2 ^e degré (coefficient 120), se reporter aux barèmes des rémunérations conventionnelles des ouvriers du TRM et des AAT.						

Annexe 2

Personnels employés

Taux horaires applicables à compter du 1^{er} novembre 2023

Coefficient	Emploi	À l'embauche	Après 6 mois	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
110 L	Assistant inventaire	11,65 €	11,85 €	12,2055 €	12,5610 €	12,9165 €	13,2720 €	13,6275 €
120 L	Employé d'ordonnancement	11,70 €	11,93 €	12,2879 €	12,6458 €	13,0037 €	13,3616 €	13,7195 €
	Agent administratif logistique	11,70 €	11,93 €	12,2879 €	12,6458 €	13,0037 €	13,3616 €	13,7195 €

Garanties annuelles de rémunération applicables à compter du 1^{er} novembre 2023 (pour 151,67 heures mensuelles)

Coefficient	Emploi	À l'embauche	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
110 L	Assistant inventaire	22 691,23 €	23 371,97 €	24 052,70 €	24 733,44 €	25 414,18 €	26 094,91 €
120 L	Employé d'ordonnancement	22 824,40 €	23 509,13 €	24 193,86 €	24 878,60 €	25 563,33 €	26 248,06 €
	Agent administratif logistique	22 824,40 €	23 509,13 €	24 193,86 €	24 878,60 €	25 563,33 €	26 248,06 €

Annexe 3

Personnels techniciens et agents de maîtrise

Taux horaires applicables à compter du 1^{er} novembre 2023

Coefficient	Emploi	À l'embauche	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
150 L	Technicien de maintenance d'entrepôt logistique	13,17 €	13,5651 €	13,9602 €	14,3553 €	14,7504 €	15,1455 €
157,5 L	Chef d'équipe logistique	13,27 €	13,6681 €	14,0662 €	14,4643 €	14,8624 €	15,2605 €
	Gestionnaire de stocks	13,27 €	13,6681 €	14,0662 €	14,4643 €	14,8624 €	15,2605 €
	Correspondant du responsable management de la qualité	13,27 €	13,6681 €	14,0662 €	14,4643 €	14,8624 €	15,2605 €
	Responsable ou superviseur de lignes	13,27 €	13,6681 €	14,0662 €	14,4643 €	14,8624 €	15,2605 €
165 L	Chef de quai logistique	13,76 €	14,1728 €	14,5856 €	14,9984 €	15,4112 €	15,8240 €
200 L	Chef d'exploitation logistique	16,30 €	16,7890 €	17,2780 €	17,7670 €	18,2560 €	18,7450 €
	Responsable maintenance d'entrepôt logistique	16,30 €	16,7890 €	17,2780 €	17,7670 €	18,2560 €	18,7450 €
	Responsable service client logistique	16,30 €	16,7890 €	17,2780 €	17,7670 €	18,2560 €	18,7450 €
	Responsable conditionnement à façon	16,30 €	16,7890 €	17,2780 €	17,7670 €	18,2560 €	18,7450 €

Garanties annuelles de rémunération applicables à compter du 1^{er} novembre 2023 (pour 151,67 heures mensuelles)

Coefficient	Emploi	À l'embauche	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
150 L	Technicien de maintenance d'entrepôt logistique	25 513,02 €	26 278,41 €	27 043,80 €	27 809,19 €	28 574,58 €	29 339,97 €
157,5 L	Chef d'équipe logistique	25 672,99 €	26 443,18 €	27 213,37 €	27 983,56 €	28 753,75 €	29 523,94 €
	Gestionnaire de stocks	25 672,99 €	26 443,18 €	27 213,37 €	27 983,56 €	28 753,75 €	29 523,94 €
	Correspondant du responsable management de la qualité	25 672,99 €	26 443,18 €	27 213,37 €	27 983,56 €	28 753,75 €	29 523,94 €
	Responsable ou superviseur de lignes	25 672,99 €	26 443,18 €	27 213,37 €	27 983,56 €	28 753,75 €	29 523,94 €
165 L	Chef de quai logistique	26 659,37 €	27 459,15 €	28 258,93 €	29 058,71 €	29 858,49 €	30 658,28 €
200 L	Chef d'exploitation logistique	31 436,09 €	32 379,17 €	33 322,26 €	34 265,34 €	35 208,42 €	36 151,50 €
	Responsable maintenance d'entrepôt logistique	31 436,09 €	32 379,17 €	33 322,26 €	34 265,34 €	35 208,42 €	36 151,50 €
	Responsable service client logistique	31 436,09 €	32 379,17 €	33 322,26 €	34 265,34 €	35 208,42 €	36 151,50 €
	Responsable conditionnement à façon	31 436,09 €	32 379,17 €	33 322,26 €	34 265,34 €	35 208,42 €	36 151,50 €

Annexe 4

Personnels ingénieurs et cadres

Rémunérations annuelles garanties applicables à compter du 1^{er} novembre 2023 (pour 151,67 heures mensuelles)

Coefficient	Emploi	À l'embauche			Après 5 ans			Après 10 ans			Après 15 ans		
		Rémunération annuelle garantie	Paie mensuel minimum	Rémunération annuelle garantie	Paie mensuel minimum	Rémunération annuelle garantie	Paie mensuel minimum	Rémunération annuelle garantie	Paie mensuel minimum	Rémunération annuelle garantie	Paie mensuel minimum	Rémunération annuelle garantie	Paie mensuel minimum
100 L	Responsable management de la qualité	39 442,82 €	2 958,21 €	41 414,96 €	3 106,12 €	43 387,10 €	3 254,03 €	45 359,24 €	3 401,94 €				
106,5 L	Chef de projet	42 016,42 €	3 151,23 €	44 117,24 €	3 308,79 €	46 218,06 €	3 466,35 €	48 318,88 €	3 623,92 €				
	Responsable sécurité	42 016,42 €	3 151,23 €	44 117,24 €	3 308,79 €	46 218,06 €	3 466,35 €	48 318,88 €	3 623,92 €				
113 L	Directeur d'exploitation logistique	44 570,95 €	3 342,82 €	46 799,50 €	3 509,96 €	49 028,05 €	3 677,10 €	51 256,59 €	3 844,24 €				
	Directeur méthode logistique	44 570,95 €	3 342,82 €	46 799,50 €	3 509,96 €	49 028,05 €	3 677,10 €	51 256,59 €	3 844,24 €				
119 L	Directeur conditionnement à façon	46 610,78 €	3 495,81 €	48 941,32 €	3 670,60 €	51 271,86 €	3 845,39 €	53 602,40 €	4 020,18 €				
	Directeur de site logistique	46 610,78 €	3 495,81 €	48 941,32 €	3 670,60 €	51 271,86 €	3 845,39 €	53 602,40 €	4 020,18 €				
132 L	Directeur de sites logistiques	52 085,54 €	3 906,42 €	54 689,82 €	4 101,74 €	57 294,09 €	4 297,06 €	59 898,37 €	4 492,38 €				

Brochure n° 3020 | Convention collective nationale

IDCC : **787** | **PERSONNEL DES CABINETS D'EXPERTS-COMPTABLES
ET DE COMMISSAIRES AUX COMPTES**

Accord n° 47 du 5 octobre 2023
relatif aux salaires

NOR : ASET2351121M

IDCC : 787

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

ECF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FEC FO ;

F3C CFTD ;

CFE-CGC EC CAC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Conformément à l'article 5.1.1 et notamment le 5.1.1.3 de la convention collective nationale, les parties, dans le cadre de l'examen annuel des salaires, conviennent des présentes mesures contribuant à l'augmentation des salaires minima :

La valeur de base demeure appliquée aux 164 premiers points et la valeur hiérarchique s'applique au-delà.

La valeur de base et la valeur hiérarchique sont fixées comme suit :

- valeur de base : 127,83 euros bruts ;
- valeur hiérarchique : 77,60 euros bruts.

Pour les salariés inscrits à l'ordre des experts-comptables et/ou à la compagnie des commissaires aux comptes relevant de l'indice 40 de la grille générale des emplois figurant en annexe B de la convention collective, la rémunération annuelle minimale s'élève à 46 454 euros bruts.

Compte tenu de son objet, le présent accord ne comporte pas de disposition particulière pour les cabinets de moins de 50 salariés.

La commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation (CPPNIC) poursuit ses travaux en vue de l'examen des accords de branche du 4 janvier 2013 relatif à l'égalité professionnelle et du 1^{er} juillet 2016 relatif aux classifications.

Sous réserve de l'exercice du droit d'opposition, le présent accord s'appliquera à compter du 1^{er} janvier 2024.

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt sur la base nationale des conventions et accords collectifs, consultable sur www.legifrance.gouv.fr (rubrique « Accords collectifs »).

Les syndicats signataires mandatent le secrétariat de la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation pour demander l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 5 octobre 2023.

(Suivent les signatures.)

Convention collective régionale

IDCC : **863** | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES ET CONNEXES**
(Ille-et-Vilaine et Morbihan)
(12 avril 1976)

(Étendue par arrêté du 20 décembre 1978,
Journal officiel du 28 janvier 1979)

Accord du 12 octobre 2023
relatif aux rémunérations annuelles garanties

NOR : ASET2351118M

IDCC : 863

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

UIMM 35 56,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGMM CFDT ;

Fédération FO métallurgie,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Barème des RAG applicables pour l'année 2023

Les barèmes fixant pour chaque coefficient de la classification la rémunération annuelle garantie en dessous de laquelle un salarié ne peut être rémunéré pour un horaire de 35 heures hebdomadaire et pour l'année 2023 sont les suivants :

Barème des RAG

35 heures hebdomadaires.

(En euros.)

Niveaux	Coefficients	Ouvriers Administratifs techniciens Maîtrises d'atelier
V	395	33 983
	365	32 200
	335	29 399
	305	27 488

Niveaux	Coefficients	Ouvriers Administratifs techniciens Maîtrises d'atelier
IV	285	26 117
	270	24 810
	255	23 643
III	240	22 967
	225	22 066
	215	21 935
II	190	21 840
	180	21 312
	170	21 267
I	155	21 200
	145	21 168
	140	21 012

Article 2 | Application des RAG conformément aux accords des 8 mars 1991, 31 mai 2002

Le calcul et la vérification des RAG applicables pour l'année 2023 s'effectuent conformément à l'ensemble des dispositions de l'accord national professionnel du 17 janvier 1991 et de l'accord territorial du 8 mars 1991 qui ont créé les rémunérations annuelles garanties et qui ont été repris dans l'accord territorial du 31 mai 2002, créant l'article 14-1-2 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective territoriale.

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

Afin de permettre l'extension de cet accord territorial, portant sur les rémunérations annuelles garanties (RAG) des « Mensuels » de la métallurgie d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan, l'UIMM d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan et les organisations syndicales signataires de cet accord RAG, conviennent qu'elles n'ont volontairement pas prévu de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail, au motif que le présent accord porte sur des rémunérations minimales conventionnelles.

En effet, les signataires ne souhaitent pas que les salariés relevant d'entreprises de la métallurgie d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan soient soumis à des rémunérations conventionnelles minimales différentes, en fonction de l'effectif des entreprises qui les emploient.

Article 4 | Durée d'application de cet accord

Les dispositions du présent accord concernant les rémunérations annuelles garanties (RAG) prendront effet le 1^{er} novembre 2023 mais, pour les salariés qui ont un contrat de travail en cours à cette date, les rémunérations annuelles garanties s'appliqueront pour l'ensemble de l'année 2023 dès lors que leur présence dans l'entreprise est antérieure au 1^{er} janvier 2023. En cas d'arrivée en cours d'année 2023 et s'ils sont toujours présents au 1^{er} novembre 2023, les rémunérations annuelles garanties s'appliqueront au *pro rata temporis*. De même, en cas d'arrivée dans l'entreprise après le 1^{er} novembre 2023, les rémunérations annuelles garanties s'appliqueront au *pro rata temporis*.

Cet accord s'appliquera jusqu'à l'entrée en vigueur d'un nouvel accord ayant le même objet.

Article 5 | Clause de revoyure

Sur 2023, les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer à nouveau dans l'hypothèse où l'évolution de l'inflation entraînerait une revalorisation du Smic qui impacterait le 1^{er} coefficient de la grille classification.

Article 6 | Dépôt et extension

Conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail, le présent accord sera notifié à chacune des organisations syndicales.

Il sera déposé auprès des services centraux du ministère chargé du travail dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail. Il sera également remis au greffe du conseil de prud'hommes de Rennes.

Les parties signataires s'emploieront à demander son extension.

Fait à Rennes, le 12 octobre 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3254 | Convention collective nationale

IDCC : **993** | **PROTHÉSISTES DENTAIRES ET PERSONNELS
DES LABORATOIRES DE PROTHÈSES DENTAIRES**

Protocole d'accord du 13 octobre 2023
relatif à la revalorisation de la grille des salaires

NOR : ASET2351114M

IDCC : 993

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

UNPPD,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

UNSA,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Une revalorisation de la grille des salaires conformément à l'avenant ci-joint.

Les parties signataires conviennent que le présent accord s'applique à l'ensemble des laboratoires de prothèse dentaire au 1^{er} janvier 2024.

L'extension du présent accord sera faite à l'initiative de la partie la plus diligente.

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

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

Fait à Paris, le 13 octobre 2023.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Salaires au 1^{er} janvier 2024

Catégories professionnelles	Salaire brut
Personnels de service	1 801 €
Secrétaire administratif	1 818 €
Aide-comptable	1 961 €
Comptable	

Catégories professionnelles	Échelons	Salaire brut
Employé en prothèse dentaire		1 813 €
Auxiliaire en prothèse dentaire		1 821 €
Technicien qualifié en prothèse dentaire	TQ1	1 878 €
	TQ2	2 066 €
	TQ3	2 180 €
Prothésiste dentaire hautement qualifié	PHQ1	2 237 €
	PHQ2	2 461 €
Responsable de secteur		2 648 €
Chef de laboratoire		3 172 €

Primes	
Prime mensuelle titulaire du CQP « Technicien en laboratoire de prothèse dentaire spécialisé en ODF »	82 €
Prime mensuelle titulaire du certificat « Opérateur en CFAO niveau I »	82 €
Prime mensuelle titulaire du titre « Prothésiste dentaire spécialisé en techniques numériques »	102 €
Prime mensuelle titulaire du CPES de spécialisation en PCMIP ou de spécialisation en céramique et occlusion	154 €

Brochure n° 3084 | Convention collective nationale

IDCC : 1431 | **OPTIQUE-LUNETTERIE DE DÉTAIL**

Accord du 14 septembre 2023
relatif aux salaires minima

NOR : ASET2351110M

IDCC : 1431

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

FNOF ;

ROF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord a pour objet de revaloriser les salaires minima de la branche optique-lunetterie de détail, dont certains niveaux sont inférieurs au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic), pour sa classification actuelle, et pour les minima de la classification prévue par l'avenant n° 8 à la convention collective signée le 7 avril 2022.

Article 1^{er} | Champ d'application

Cet accord a pour vocation de s'appliquer à l'ensemble des entreprises de la branche optique lunetterie de détail, en métropole comme dans les DROM-COM.

Au regard de la situation concurrentielle au sein de la branche, indépendante de l'effectif salarié de l'entreprise, une différence de salaires minima serait facteur de distorsion de concurrence. Il n'y a donc pas lieu de différencier les mesures prévues par le présent accord selon que l'entreprise emploie plus ou moins de 50 salariés.

Le présent accord s'applique donc indistinctement à tous les salariés des entreprises relevant de la convention collective de l'optique-lunetterie de détail, quel que soit l'effectif de leur employeur.

Article 2 | Minima de salaires

Les salaires minima suivants ont été fixés sur la base d'une durée de travail à temps plein, à savoir une durée mensuelle de travail de 151,67 heures.

Ils correspondent :

- d'une part, à la classification des emplois en vigueur au moment de la signature de cet accord (cf. coefficients 1 et minima 1) ;
- d'autre part, à la classification des emplois en application de l'avenant signé le 7 avril 2022 étendu le 30 mai 2023 (JORF 10 juin 2023) (cf. coefficients 2 et minima 2).

Pour la détermination de la rémunération à prendre en compte pour la vérification du respect de ces minima de branche, les primes ayant le caractère de remboursement de frais, la prime de transport, la rémunération des heures supplémentaires ou complémentaires, et le cas échéant les primes de 13^e mois, de même que les sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation ainsi que la prime d'ancienneté visée à l'article 32 de la convention collective sont expressément exclues de la rémunération à prendre en considération.

(En euros.)

Pour la grille de classification en vigueur à la signature de l'accord	
Coefficients 1	Minima 1
110	1 830
115	1 850
130	1 850
140	1 870
150	1 900
160	1 900
170	1 900
180	1 930
190	1 950
195	1 950
200	2 000
210	2 000
220	2 150
230	2 250
240	2 315
250	2 315
280	2 455
300	2 850
330	2 850
350	3 115
380	3 400

(En euros.)

Coefficients 2	Minima 2 Non professionnels de santé
1.1	1 830
1.2	1 850
1.3	1 870
1.4	1 900
1.5	1 930
1.6	1 950
2.1	2 000
2.2	2 050
2.3	2 100
2.4	2 150
3.1	2 250
3.2	2 315
3.3	2 455
3.4	2 850
3.5	3 115
3.6	3 400

(En euros.)

Coefficients 2	Minima 2 Professionnels de santé
A	1 935
B	2 010
C	2 060
D	2 135
E	2 195
F	2 300
G	2 400
H	2 500
I	3 000
J	3 400
K	3 700

Article 3 | Durée

Cet avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4 | *Entrée en vigueur*

Cet accord sera applicable à compter du premier jour du mois civil suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté ministériel portant extension de celui-ci.

Par exception, les colonnes intitulées « Minima 2 » n'entreront quant à elles en vigueur qu'au jour de l'entrée en vigueur de la grille de classification en date du 7 avril 2022, en lieu et place de la colonne « Montants 1 ».

Le présent accord est établi en suffisamment d'exemplaires pour qu'un original soit notifié, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail à chaque organisation représentative à l'issue du délai de signature fixé du 14 au 26 septembre 2023.

À l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, qui court à compter de la date la plus tardive de réception notifiant cet accord, il sera déposé, par la partie la plus diligente, en deux exemplaires, dont une version sur papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministère du travail.

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent avenant simultanément au dépôt de l'accord.

Fait à Paris, le 14 septembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Avenant rectificatif n° 7 du 11 juillet 2023

à l'accord du 14 juin 2011
relatif à la prévoyance obligatoire des salariés non-cadres

NOR : ASET2351108M

IDCC : 1431

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

FNOF ;

ROF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant a pour objet de modifier le régime de prévoyance mis en place par l'accord du 14 juin 2011, modifié par avenants n° 1 du 12 septembre 2013, n° 2 du 4 juin 2015, n° 3 du 31 mars 2016, n° 4 du 7 décembre 2017, n° 5 du 12 décembre 2019 et n° 6 du 8 septembre 2022.

Article 1^{er} | Modification de l'article 7.3 « Tarifs »

Il est mis fin au taux d'appel minorant le taux contractuel de la cotisation instauré en 2018 et reconduit jusqu'au 31 décembre 2022.

En conséquence, à compter du 1^{er} janvier 2023, l'article 7.3 « Tarifs » est rédigé comme suit :

« Article 7.3 | Tarifs

La cotisation du régime de prévoyance est fixée en pourcentage du salaire brut.

Le taux de cotisation contractuel est égal à 0,56 % (répartie à hauteur de 0,336 % pour l'employeur et à hauteur de 0,224 % pour le salarié).

Capital décès	0,09 %
Rente éducation	0,08 %
Incapacité temporaire	0,17 %
Invalidité	0,17 %
Reprise du passif	0,05 %
Total	0,56 %

Au vu de la présentation des comptes de résultat et de l'équilibre du régime, le taux de cotisation sera examiné annuellement.

Le financement du dispositif de portabilité issu de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale (art. 1^{er} de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi) est intégré à la cotisation du régime de prévoyance. »

Article 2 | Modification de l'article 5.2 « Rente éducation »

L'article 5.2 est remplacé par les dispositions suivantes :

« En cas de décès du salarié, une rente éducation est versée à ses enfants, à charge au moment du décès. Les rentes éducation sont servies pour chaque enfant à charge au moment du décès du salarié et calculées en pourcentage du salaire de référence. Le montant annuel de ces rentes, qui varie en fonction de l'âge de l'enfant à charge, est fixé comme suit :

- 12 % pour les enfants à charge de moins de 12 ans, avec une rente minimale fixée à 2 500 € ;
- 14 % pour les enfants à charge âgés de 12 à 18 ans^[1], avec une rente minimale fixée à 2 500 € ;
- 16 % pour les enfants à charge âgés de 19 à 30 ans^[1], avec une rente minimale fixée à 3 000 €.

Cette mesure s'applique à partir du 1^{er} janvier 2023 aux rentes en cours de service et à venir.

Le montant de la rente est doublé pour les orphelins des deux parents.

La rente est viagère pour les enfants déclarés invalides, au moment du décès. Cet état d'invalidité doit être reconnu avant la limite de versement de la rente éducation prévue par l'accord.

[1] Du 18^e au 26^e anniversaire, en cas de poursuite d'études ou événements assimilés, d'inscription à Pôle emploi en tant que demandeur d'emploi et non-indemnisé par le régime d'assurance chômage, ou jusqu'au 30^e anniversaire en cas de contrat d'apprentissage. »

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

Au regard de la situation concurrentielle au sein de la branche, indépendante de l'effectif salarié de l'entreprise, il n'y a pas lieu de différencier les mesures prévues par le présent accord selon que l'entreprise emploie plus ou moins de 50 salariés.

Article 4 | Date d'effet. Dépôt. Extension

Le présent avenant prend effet le 1^{er} janvier 2023.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, l'extension du présent avenant, afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale « Optique-lunetterie de détail ».

Fait à Paris le 11 juillet 2023.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 14 septembre 2023

à l'avenant du 9 juin 2022
relatif à la création d'une annexe VII « Formation professionnelle »

NOR : ASET2351109M

IDCC : 1431

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

FNOF ;

ROF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

L'article 2.3 de l'avenant du 9 juin 2022 portant création d'une annexe VII à la convention collective de l'optique lunetterie de détail relative à la formation professionnelle prévoit notamment la possibilité de porter la durée des actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement, ainsi que la durée des enseignements au-delà de 25 % de la durée totale de l'action de professionnalisation pour certains contrats de professionnalisation. Il s'agit d'élargir cette possibilité aux contrats de professionnalisation relatifs au certificat de qualification professionnelle « opticien spécialisé ».

Article 1^{er} | Modification de l'article 2.3 « Durée du contrat de professionnalisation et en son sein de l'action de professionnalisation »

Le sixième alinéa de l'article 2.3 est ainsi complété :

« ainsi que pour le certificat de qualification professionnelle opticien spécialisé »

Article 2 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Au regard de la situation concurrentielle au sein de la branche, indépendante de l'effectif salarié de l'entreprise, il n'y a pas lieu de différencier les mesures prévues par le présent accord selon que l'entreprise emploie plus ou moins de 50 salariés.

Article 3 | Date d'effet. Dépôt. Extension

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet à signature.

Il pourra être révisé ou dénoncé selon les règles en vigueur.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant simultanément à son dépôt.

Fait à Paris, le 14 septembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3243 | Convention collective nationale

IDCC : 1504 | **POISSONNERIE**
(Commerce de détail, demi-gros et gros)

Avenant du 26 septembre 2023

à l'accord du 3 février 2021
relatif à l'instauration d'une commission paritaire permanente
de négociation et d'interprétation (CPPNI)

NOR : ASET2351113M

IDCC : 1504

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

REMALIM (CFBCT-OPEF),

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FGA CFDT ;

UNSA FCS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les parties liées par la convention collective de la poissonnerie, dans le cadre fusionnée boucherie et poissonnerie ont souhaité préciser les attributions de la commission paritaire nationale emploi et formation professionnelle (CPNEFP) pour les entreprises relevant de la branche de la poissonnerie.

Article 1^{er} | Attributions de la CPNEFP

La SPP (section paritaire professionnelle) est missionnée pour fixer les règles de prise en charge des actions de formation, sous réserve du respect des orientations prises par la CPNEFP. Aussi, dans le respect des attributions de la CPPNI et de l'OPCO, la CPNEFP est mandatée et dispose des pouvoirs les plus étendus pour :

- prendre toute décision relative à la politique de formation de la branche ;
- définir l'ensemble des barèmes, critères, modalités et niveau de prises en charge des formations ;

- définir les conditions dans lesquelles en concertation avec l’opérateur de compétences (OPCO) les contrats de professionnalisation peuvent être proposés en priorité en fonction des circonstances propres à la branche et notamment pour définir les critères, les taux et modalités de prise en charge de ce type de contrats.

L’ensemble des barèmes et niveau de prises en charge précédemment définis resteront en vigueur tant qu’ils n’auront pas été remplacés par une décision ultérieure de la CPNEFP.

Article 2 | Champ d’application de l’accord

Les dispositions du présent avenant s’applique à toutes les entreprises qui relèvent du champ de la convention collective nationale de la poissonnerie (IDCC 1504) : entreprises de détail, de demi-gros et de gros.

Article 3 | Entreprise de moins de 50 salariés

La branche professionnelle étant composée très majoritairement d’entreprises de moins de 50 salariés, il n’y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4 | Durée de l’accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, il prend effet à compter de sa signature.

Article 5 | Révision et dénonciation de l’accord

Le présent accord peut être révisé à tout moment en fonction des nécessités de la branche et conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Il peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 6 | Formalités

Le présent accord sera établi en nombre suffisant d’exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires. Il sera, conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives et au terme d’un délai de 15 jours à compter de cette notification et à défaut d’opposition, il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue de son dépôt.

Fait à Paris, le 26 septembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3248 | Convention collective nationale

IDCC : 1512 | **PROMOTION IMMOBILIÈRE**

Avenant n° 8 du 9 octobre 2023
à l'accord du 19 octobre 2011
relatif au régime de prévoyance et de frais de santé

NOR : ASET2351111M

IDCC : 1512

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

FPI,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

FEC FO ;

SNUHAB CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant a pour objet la mise en conformité de la définition des catégories objectives bénéficiaires du régime conventionnel avec le décret du 30 juillet 2021.

Par ailleurs, au regard du bon équilibre des comptes des régimes de prévoyance et de santé de la branche, les partenaires sociaux ont décidé de mettre en place un taux d'appel des cotisations fixé à 80 % des taux de cotisations contractuels.

L'article 2 du présent avenant a pour objet, la mise en place du taux d'appel pour une durée d'un an.

Article 1^{er} | Définition des catégories objectives en prévoyance

L'article 3.1 de l'accord de branche du 19 octobre 2011, intitulé « Personnel assuré » est modifié comme suit :

Un nouveau paragraphe est ajouté en vue de la mise en conformité des catégories objectives de personnel bénéficiaire du régime de prévoyance.

« Pour l'application du régime de prévoyance conventionnel, les « cadres » sont définis comme suit :

■ Salariés relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017.

Les salariés « non-cadres » sont définis comme les salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017.

Cette définition annule et remplace l'ancienne référence à la convention collective nationale du 14 mars 1947 sentée dans l'ensemble du texte. »

Article 2 | Mise en place de taux d'appel de cotisations santé et prévoyance

L'article 4.5 intitulé « Taux d'appel » de l'accord de branche du 19 octobre 2011 est modifié conformément au tableau ci-dessous, avec application d'un taux d'appel fixé à 80 % des taux contractuels.

Le taux d'appel est applicable pour une année complète soit pour la période du 1^{er} janvier 2024 au 31 décembre 2024.

Au-delà de cette période, à défaut de signature d'un nouvel avenant à l'accord de branche du 19 octobre 2011, les cotisations prévoyance et santé seront appelées sur la base de 100 % des taux contractuels.

Régime frais de santé

Régime collectif : personnel salarié

En pourcentage PMSS ^[1]	France hors Alsace-Moselle	Alsace-Moselle
Tarif unique famille (cotisation obligatoire)	2,60 %	1,71 %
Conjoint non à charge SS (cotisation facultative)	1,45 %	0,96 %
[1] Plafond mensuel de sécurité sociale.		

Loi Évin

	Ayant-droit d'un salarié décédé, chômeur et invalides		Retraités et pré-retraités	
	France hors Alsace-Moselle	Alsace-Moselle	France hors Alsace-Moselle	Alsace-Moselle
Isolé 1 ^{re} année	1,40 %	0,94 %	1,40 %	0,94 %
Isolé 2 ^e année	1,74 %	1,17 %	1,74 %	1,17 %
Isolé 3 ^e année et +	1,74 %	1,17 %	2,10 %	1,40 %
Famille	3,82 %	2,43 %	4,58 %	2,92 %
Conjoint non à charge SS ^[1]	1,81 %	1,20 %	2,17 %	1,44 %
[1] SS : sécurité sociale				

(Voir page suivante.)

Régime de prévoyance

Personnel relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 (cadres)

	Tranche < = 1 PASS (TA) ^[*]	Tranche > 1 PASS et < = 4 PASS (TB)	Tranche > 4 PASS et < = 8 PASS (TC)
Décès/IAD ^[*] (y compris double effet ^[*])	0,42 %	0,29 %	0,43 %
Décès/IAD accidentel	0,15 %	0,10 %	0,16 %
Frais d'obsèques	0,02 %	0,01 %	–
Rente éducation	0,16 %	0,16 %	0,16 %
Incapacité temporaire de travail	0,40 %	0,40 %	0,68 %
Invalidité	0,35 %	0,33 %	0,57 %
Total	1,50 %	1,29 %	2,00 %
[*] Minimum de 1,50 % TA pour les cadres. [*] PASS : plafond annuel de sécurité sociale. [*] IAD : invalidité absolue et définitive.			

Personnel ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 (non-cadres et non assimilés cadres)

	Tranche < = 1 PASS	Tranche > 1 PASS et < = 4 PASS
Décès/IAD ^[*] (y compris double effet ^[*])	0,42 %	0,42 %
Décès/IAD accidentel	0,15 %	0,15 %
Frais d'obsèques	0,02 %	0,02 %
Rente éducation	0,16 %	0,16 %
Incapacité temporaire de travail	0,22 %	0,58 %
Invalidité	0,23 %	0,48 %
Total	1,20 %	1,81 %
[*] PASS : plafond annuel de sécurité sociale. [*] IAD : invalidité absolue et définitive.		

Les autres dispositions de l'article 4.5 restent inchangées.

Article 3 | *Durée de l'accord. Révision. Dénonciation*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de sa date d'entrée en vigueur. Il pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 à L. 2261-12 du code du travail.

Article 4 | *Entrée en vigueur*

Le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2024, il est également convenu de solliciter son extension.

Article 5 | *Notification. Dépôt. Extension*

Le présent accord sera, conformément aux dispositions du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives et, au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notifi-

cation, à défaut d'opposition, il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt puis de l'extension du présent accord.

Sur ce dernier point, les partenaires sociaux rappellent que le présent accord ayant vocation à définir les garanties de santé applicables dans le cadre du régime collectif à adhésion obligatoire de la branche dont doivent bénéficier tous les salariés relevant de la convention collective, celui-ci ne prévoit aucune disposition spécifique en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail concernant les entreprises de moins de cinquante salariés.

Fait à Paris, le 9 octobre 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3125 | Convention collective nationale

IDCC : **1586** | **INDUSTRIES CHARCUTIÈRES**
(Salaisons, charcuteries, conserves de viandes)

Accord du 12 septembre 2023
relatif aux salaires minimaux conventionnels au 1^{er} octobre 2023

NOR : ASET2351119M

IDCC : 1586

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

FICT,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FGA CFDT ;

CFE-CGC Agro,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux, représentants des entreprises et des salariés, se sont réunies en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) le 12 septembre 2023 afin de négocier sur les salaires minimaux conventionnels de la branche des industries charcutières.

Le présent accord annule et remplace l'accord relatif aux salaires minimaux conventionnels applicable à compter du 1^{er} février 2023, signé le 18 janvier 2023.

Dans un contexte économique incertain (augmentation des matières premières industrielles et agricoles, baisse des volumes et consommation en recul, dix-neuf entreprises en situation de défaillance économique selon la Banque de France) mais avec la volonté de retrouver de l'attractivité, les partenaires sociaux se sont entendus sur un compromis équilibré qui revalorise les salaires minimaux conventionnels au 1^{er} octobre 2023 en répondant à deux priorités :

- instaurer de nouveau un écart significatif avec le salaire minimum interprofessionnel de croissance ;
- conserver les écarts existants entre les coefficients 125 à 345.

Article 1^{er} | Salaires minimaux conventionnels au 1^{er} octobre 2023

Les salaires minimaux mensuels garantis, pour un horaire hebdomadaire de 35 heures, applicables pour chacun des coefficients hiérarchiques, s'établissent comme suit à compter du 1^{er} octobre 2023 :

(En euros.)

Niveau	Coefficient	Salaire minimum mensuel garanti (151,67 heures) « base 35 heures »
I	125	1 759,3
	130	1 764,4
	135	1 769,5
	140	1 775,6
II	145	1 780,7
	150	1 785,8
	155	1 790,9
	160	1 802,1
	165	1 822,5
III	170	1 846,9
	175	1 879,5
	180	1 911,0
	185	1 943,6
	190	1 974,1
	195	2 007,7
IV	200	2 057,6
	205	2 078,0
	210	2 099,4
	215	2 122,8
	220	2 152,3
	225	2 187,9
V	230	2 223,5
	235	2 259,2
	240	2 295,8
	245	2 330,4
	250	2 365,0
	255	2 401,7

Niveau	Coefficient	Salaire minimum mensuel garanti (151,67 heures) « base 35 heures »
VI	260	2 439,4
	265	2 475,0
	270	2 512,7
	275	2 549,3
	280	2 586,0
	285	2 620,6
	290	2 659,3
	295	2 694,9
VII	300	2 731,5
	305	2 767,2
	310	2 803,8
	315	2 841,5
	320	2 878,1
	325	2 914,8
	330	2 948,4
	335	2 987,0
	340	3 022,7
	345	3 060,3
VIII	350	3 231,8
IX	400	3 485,3
X	600	4 882,0
	700	5 610,9

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

Les partenaires sociaux réaffirment leur volonté de voir s'appliquer effectivement le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes conformément aux dispositions des articles L. 3221-2 et L. 1142-7 du code du travail.

Les partenaires sociaux rappellent que le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et contribue largement à favoriser la mixité des emplois.

Les partenaires sociaux encouragent les entreprises de la branche à poursuivre leurs actions afin de parvenir à une égalité professionnelle effective conformément aux articles D. 1142-2 à D. 1142-14 du code du travail et aux annexes I et II du décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019 portant application des dispositions visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise.

Article 3 | *Modalités pour les entreprises de moins de 50 salariés*

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux rappellent qu'un accord portant sur les salaires minimaux conventionnels applicables aux salariés de la

branche n'a pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

En effet, ceux-ci doivent s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise.

Article 4 | Clause de rendez-vous

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir en début d'année 2024 afin d'étudier l'opportunité de réévaluer à la hausse les salaires minimaux conventionnels.

Article 5 | Champ et durée d'application

Le champ d'application du présent accord est la branche des industries charcutières.

Il est rattaché à la convention collective nationale des industries charcutières (IDCC 1586) et à la convention collective nationale de la boyauderie (IDCC 1543) dont les champs d'applications ont été fusionnés par arrêté ministériel du 23 janvier 2019.

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 6 | Force normative

Les salaires minimaux conventionnels prévus par le présent accord constituent les salaires minima hiérarchiques au sens du 1° de l'article L. 2253-1 du code du travail.

À ce titre, et conformément au dernier alinéa de ce même article, les stipulations du présent accord prévalent sur celles de l'accord collectif d'entreprise, sauf à ce que ce dernier assure des garanties au moins équivalentes.

Article 7 | Dépôt, extension et publicité

Conformément à la législation en vigueur, dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par les organisations syndicales représentatives, le présent accord fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension en application des articles L. 2231-6, D. 2231-2 et L. 2261-24 du code du travail.

Le présent accord fera également l'objet d'une publication sur la base de données nationale, dans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

Article 8 | Modalités d'application

Les dispositions du présent accord seront applicables aux entreprises adhérentes à l'organisation professionnelle d'employeurs signataire à partir du jour qui suivra leur dépôt auprès de la direction générale du travail.

Elles le seront aux entreprises couvertes par la convention collective nationale des industries charcutières et non adhérentes à l'organisation professionnelle d'employeurs signataire un jour franc suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 12 septembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **1628** | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES**

(Deux-Sèvres)

(1^{er} juillet 1991)

(Bulletin officiel n° 1992-10 bis)

(Étendue par arrêté du 31 juillet 1992,

Journal officiel du 12 août 1992)

Accord du 5 juin 2023

relatif aux taux effectifs garantis annuels et la valeur du point pour l'année 2023

NOR : ASET2351107M

IDCC : 1628

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

UIMM 79,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Il est institué dans le cadre de la convention collective des industries métallurgiques des Deux-Sèvres un barème des taux effectifs garantis annuels applicable à l'ensemble des catégories de personnel visées à l'accord national du 21 juillet 1975 sur les classifications, modifié par les avenants du 30 janvier 1980, 21 avril 1981, 4 février 1983, 25 janvier 1990 et 10 juillet 1992.

Les taux effectifs garantis représentent le montant des salaires pour chaque niveau de classification au-dessous duquel les salariés ne peuvent être rémunérés, sous réserve des dispositions de l'article 29 de la convention collective concernant les salariés de moins de dix-huit ans.

Les taux effectifs garantis ne serviront pas de base de calcul à la prime d'ancienneté prévue par la convention collective.

Article 2

Le barème des taux effectifs garantis est fixé pour la durée légale du travail actuellement en vigueur soit 35 heures. Leurs montants devront être adaptés en fonction de l'horaire de travail effectif et en conséquence supporter les majorations légales pour heures supplémentaires.

Pour vérifier l'application du barème des taux effectifs garantis et le comparer aux sommes réellement perçues, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire, quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soumis à cotisations sociales, à l'exception des éléments suivants :

- les sommes ayant le caractère de remboursement de frais ;
- les primes d'ancienneté telles que définies par la convention collective ;
- les sommes perçues dans le cadre d'un accord d'intéressement ou de participation ;
- les majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres ;
- les primes basées sur l'assiduité ;
- les primes liées à l'organisation du travail (travail en équipe – travail de nuit).

Article 3

Pour un horaire hebdomadaire travaillé de 35 heures, le barème des taux effectifs garantis annuels à compter de l'année 2023 s'établit comme suit :

(En euros.)

Coefficients	Montants
140	20 966
145	20 966
155	20 982
170	21 116
180	21 135
190	21 363
215	21 837
225	22 127
240	22 794
255	23 941
270	25 107
285	26 325
305	27 688
335	30 128
365	32 775
395	35 724

Article 4

Le présent accord prend effet à compter de l'année 2023.

Article 5

Sauf disposition plus favorable adoptée par l'entreprise, la valeur du point permettant de déterminer les rémunérations minimales hiérarchiques est portée à 5,61 € (base 35 heures), à compter du 1^{er} juillet 2023.

Les rémunérations minimales hiérarchiques sont adaptables à l'horaire de travail effectif. Elles servent de base au calcul de la prime d'ancienneté.

Article 6

Les travailleurs à domicile sont exclus de l'application du présent accord.

Article 7

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 dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 8

Le présent accord sera déposé au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Niort et à la direction des relations du travail à Paris.

Fait à Niort, le 5 juin 2023.

(Suivent les signatures.)

Accord du 20 septembre 2023
relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

NOR : ASET2351112M

IDCC : 1978

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

PRODAF ;

SNPCC ;

FFAF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FS CFDT ;

CGT CSD ;

UNSA FCS ;

FEC FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche des fleuristes, vente et services des animaux familiers réunis en CMPPNI du 7 septembre 2023, ont entendu actualiser, compléter et réviser l'accord collectif portant que l'égalité professionnelle des femmes et des hommes dans la branche en date du 9 décembre 2009 étendu, ainsi que son avenant n° 1 et son annexe.

Conformément aux articles L. 2241-1 2° et L. 2241-11 du code du travail, les partenaires sociaux de la branche fleuristes, vente et services des animaux familiers ont engagé des négociations en vue de garantir, dans le cadre du présent accord, le principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Pour ce faire, ils décident de mettre en place des mesures objectives et adaptées, en vue de favoriser l'accès des femmes ou des hommes à certains emplois et certaines responsabilités, ainsi que la mixité professionnelle bénéfique tant pour les entreprises de la branche que pour les salariés.

Les derniers rapports sur la situation comparée des femmes et des hommes dans les secteurs de la branche font apparaître que :

- la branche dans son ensemble est fortement féminisée puisque les femmes représentent 73 % des effectifs (83,5 % pour le secteur des fleuristes et 64,5 % pour le secteur de la vente et 71 % pour les services des animaux familiers) ;
- les femmes occupent souvent les emplois les moins qualifiés (coefficients 100, 105, 115 et 120 de la grille de classification actuellement en vigueur) ;
- elles sont plus fréquemment sur des postes à temps partiel (11 % de femmes contre 7,5 % d'hommes à temps partiel) ;
- dans les catégories des employés et agents de maîtrise, où les femmes sont majoritaires, les écarts de salaire entre les hommes et femmes sont peu significatifs, voire légèrement plus favorables aux femmes (+ 1,5 %). En revanche, l'écart se creuse en défaveur des femmes pour les cadres (– 11 à – 15 %).

Les signataires du présent accord affirment que l'égalité salariale entre les femmes et les hommes constitue un des fondements de l'égalité professionnelle et se fixent, notamment, pour objectif de prendre des mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes au sein de chaque entreprise.

En outre, les signataires du présent accord souhaitent renforcer l'engagement de la branche en faveur de l'égalité professionnelle à travers des mesures concrètes et des orientations nouvelles, sur les sujets suivants : la lutte contre le sexisme et les stéréotypes, les conditions d'accès à l'emploi, la mixité des emplois, la formation professionnelle, l'évolution dans l'emploi, les conditions de travail et d'emploi, les salariés à temps partiel, l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle, les classifications, et la prévention et l'action contre les violences sexistes et sexuelles.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord concerne les entreprises de la branche visées à l'article 1.1 de l'accord collectif portant mise à jour de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers en date du 29 septembre 2020 étendu, ainsi que leurs salariés.

Article 2 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Les dispositions du présent accord concernent toutes les entreprises de la branche, et en particulier celles de moins de 50 salariés, qui sont majoritaires dans la branche et dont les spécificités sont prises en compte dans la cadre des présentes négociations de branche.

Article 3 | Développement de la mixité et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche

Article 3.1 | Conditions d'accès à l'emploi

A. Recrutement

Les processus de recrutement doivent se dérouler dans les mêmes conditions et selon des critères de sélection objectifs et identiques, entre les femmes et les hommes, sans discrimination. Les critères objectifs retenus pour le recrutement sont fondés principalement sur les compétences, l'expérience professionnelle et la nature des diplômes dont est titulaire le (la) candidat(e). En aucun cas le sexe ou la situation de famille ne peut être un critère de sélection, quels que soient le type de contrat de travail et la durée du temps du travail du poste à pourvoir.

De la même manière, le sexe du candidat ne doit être en aucun cas un critère permettant de déterminer sa rémunération. La rémunération à l'embauche est liée au niveau de formation ou de compétences et d'expérience acquise, à l'autonomie attendue ainsi qu'au type de responsabilités confiées, elle ne tient aucunement compte du sexe de la personne recrutée.

Afin de favoriser les candidatures du genre sous représenté, la branche s'engagera à diversifier les viviers et canaux de recrutement et à élargir la gamme de diplôme requis, notamment en brisant les représentations sexistes dans les campagnes de promotion des métiers de la branche.

Enfin, les parties signataires entendent rappeler ici leur attachement au contrat à durée indéterminée à temps plein comme mode principal d'embauche, proposé à l'un ou l'autre sexe.

B. Utilisation de libellés d'emploi masculin-féminin

Les parties rappellent que les libellés des emplois à pourvoir doivent comporter la forme masculine et féminine à chaque fois que l'intitulé le permet (ex. : vendeur, vendeuse...) ou, dans le cas contraire, la référence femme-homme (ex. : fleuriste femme-homme).

Par ailleurs, les définitions de poste rédigées pour les offres d'emploi ne doivent contenir aucune mention discriminante à l'égard de l'un ou l'autre sexe.

Article 3.2 | Formation professionnelle, promotion professionnelle et conditions de travail et d'emploi

A. Renforcer les objectifs de formation pour les salarié(e)s

La formation professionnelle permet aux salarié(e)s d'acquérir, d'adapter et de développer des compétences. Elle constitue un outil privilégié d'égalité des chances pour offrir aux femmes et aux hommes des opportunités d'évolution professionnelle comparables, notamment dans les fonctions évolutives et les postes à responsabilité.

Les entreprises de la branche pourront utiliser les divers outils juridiques mis en place par les partenaires sociaux, en particulier pour formaliser les entretiens annuels d'évaluation (facultatifs dans la branche) avec leurs salarié(e)s et les mener à bien, et les entretiens professionnels périodiques obligatoires, afin de convenir notamment des actions de formation adaptées, de préparer les départs et les retours de congés de maternité-d'adoption ou de congés parentaux.

Les entreprises de la branche privilégieront les actions de formation sur le lieu de travail ou à proximité de ce dernier, ainsi que les actions de formation pendant le temps de travail, éventuellement en utilisant les dispositifs de prise en charge des dépenses de remplacement du salarié en formation prévus par les dispositions légales en vigueur.

Par exception, lorsqu'une action de formation est effectuée en dehors du temps de travail, l'employeur et le (la) salarié(e) doivent examiner ensemble les conséquences éventuelles et régler les difficultés que le (ou la) salarié(e) peut rencontrer pour concilier ses obligations professionnelles et familiales. Les parties détermineront les conditions de prise en charge des frais supplémentaires éventuels de garde d'enfants, sur justificatifs.

Les partenaires sociaux de la branche engagent les membres de la SPP à ouvrir une réflexion sur une prise en charge éventuelle des frais de garde des enfants des salarié(e)s dans ce contexte précis.

Considérant que la formation professionnelle participe à l'évolution des emplois, chaque entreprise de la branche veillera à ce que les actions de formations dispensées soient équilibrées tant dans leur volume que dans leur contenu, au regard de la répartition des effectifs femmes et hommes.

Une attention particulière devra être faite pour sensibiliser les salarié(e)s, acteurs/actrices de leur formation, qui n'auront eu recours à aucune formation depuis 3 ans.

Les employeurs de la branche cotisant pour la formation, cette collecte doit permettre aux salariés d'obtenir un complément CPF via une formation demandée par tous les salarié(e)s de la branche, notamment les temps partiels.

En outre, les partenaires sociaux de la branche se donnent pour objectifs de développer le recours au passeport d'orientation formation par le biais d'actions de la CPNEFP. Ils étudieront également la mise en place de la GEPPMM (gestion des emplois et des parcours professionnels et la mixité des métiers).

Enfin, les partenaires sociaux soulignent l'intérêt d'examiner dans les entreprises les modes de fonctionnement liés aux nouvelles technologies (organisation des réunions, déroulement des actions de formation, mise à disposition de l'information), notamment pour éviter des déplacements, tout en préservant le droit à la déconnexion des salariés.

B. Sécuriser le parcours professionnel des salarié(e)s

1. Promotion

Les parties signataires entendent rappeler ici le principe d'égalité pour tou(te)s les salarié(e)s et celui de non-discrimination.

Elles insistent sur le fait que les promotions sont basées sur des critères objectifs, tels que les qualités et aptitudes professionnelles de chaque salarié(e). En aucune façon, le sexe du (de la) salarié(e), pas plus que sa situation de famille, ne doit entrer en considération dans l'octroi ou non d'une promotion.

Les employeurs de la branche devront vérifier que les salarié(e)s, ayant les connaissances et les compétences requises, peuvent accéder à tout poste à pourvoir ou libéré dans l'entreprise, notamment les postes relevant de la catégorie des agents de maîtrise et celle des cadres.

À cet effet, les parties signataires vérifieront l'évolution du nombre de salarié(e)s promu(e)s par les indicateurs suivants : répartition des promotions au regard des effectifs de la catégorie professionnelle concernée, nombre de promotions faisant suite à une formation diplômante ou qualifiante (ces données devront être chiffrées par sexe).

2. Égalité salariale

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement au principe d'égalité de rémunération et de non-discrimination salariale entre les femmes et les hommes.

Lors de la négociation annuelle sur les salaires prévue par le code du travail, et sur la base des rapports de branche établis à cette occasion, s'il est constaté que des écarts de rémunération existent et sont défavorables aux femmes, des actions sont mises en œuvre, en particulier :

- appliquer le principe « à travail égal, salaire égal ». La branche veillera à ce que les emplois à prédominance féminine ou masculine, de même valeur, soient rémunérés de la même façon et veillera à supprimer tout biais discriminant ;
- fixer une obligation de transparence aux entreprises sur leurs résultats en matière d'égalité salariale ;
- développer le droit à la formation pour les temps partiels ;
- lutter contre les stéréotypes, notamment à l'embauche, en diffusant une large information.

En outre, les mesures suivantes sont adoptées :

- les entreprises aménagent et organisent l'horaire, le jour de la rentrée scolaire, pour les parents jusqu'à l'entrée en 6^e incluse de leur(s) enfant(s). Les salarié(e)s devront en faire la demande écrite auprès de leur employeur 15 jours avant. Dans le cas où un couple travaillerait dans la même entreprise, un seul parent est concerné. Les salariés de la branche

obtiennent une heure équivalente à une heure rémunérée, quel que soit le nombre d'enfants à charge ;

- les réunions de travail doivent, sauf cas exceptionnel, se dérouler pendant l'horaire habituel de travail. Dans la mesure du possible, les réunions et planning de travail sont établis à l'avance pour permettre à chacun de s'organiser ;
- devant la pénurie de logement locatif, une information du 1 % patronal ou action logement est affichée dans toutes les entreprises de la branche.

Enfin, les partenaires sociaux de la branche entendent rendre compte des actions en matière d'égalité professionnelle, dans le cadre d'un bilan annuel, notamment sur les classifications, la promotion de la mixité et les certificats de qualification professionnelle.

C. Prise en compte de la parentalité dans le parcours professionnel

1. Entretien avant et après le congé de maternité, d'adoption ou le congé parental

En sus des obligations légales relatives à l'entretien professionnel périodique obligatoire, toute salariée a droit, si elle le souhaite, à un entretien avant son départ en congé de maternité (ou d'adoption) ou en congé parental et/ou à son retour de congé de maternité (ou d'adoption) ou de congé parental. Également, le salarié père bénéficie d'un droit à entretien avant ou après un congé d'adoption ou un congé parental dont il est bénéficiaire.

Au cours de cet entretien, mené par le (la) responsable hiérarchique ou l'employeur, pourront notamment être abordés les points suivants :

- la date de début du congé de maternité, d'adoption ou du congé parental ;
- la prise des congés payés acquis ;
- les modalités à mettre en place pour assurer le passage de consignes au salarié assurant le remplacement durant l'absence envisagée ;
- la date présumée du retour dans l'entreprise ;
- concernant le congé de maternité (ou d'adoption), les souhaits éventuels du (ou de la) salarié(e) à son retour dans l'entreprise, et notamment si il ou elle envisage la reprise dans le cadre d'un travail à temps partiel ou la prise d'un congé parental d'éducation total. La finalité poursuivie étant de pouvoir réfléchir, en amont, sur l'organisation du service au retour du congé, compte tenu des choix du (de la) salarié(e), étant précisé ici que ceux-ci pourront ne pas être définitifs ;
- le poste de travail et les conditions de travail, lors du retour de congé de maternité (ou congé d'adoption) ou à l'issue du congé parental ;
- les besoins en formation, adaptation et professionnalisation du (ou de la) salarié(e), à son retour de congé de maternité (ou d'adoption) ou à son retour de congé parental.

À l'occasion de cet entretien, une information relative aux modalités applicables aux congés de maternité ou d'adoption et aux congés parentaux sera remise aux salarié(e)s concerné(e)s.

En outre, le (la) salarié(e) en congé de maternité ou adoption, et en congé parental, sera destinataire, pendant la suspension de son contrat de travail, des mêmes informations que celles transmises aux salarié(e)s présent(e)s dans l'entreprise.

2. Autorisation d'absence et aménagement de poste pendant la grossesse

Conformément aux dispositions légales en vigueur, la salariée bénéficie d'une autorisation d'absence rémunérée, assimilée à du temps de travail effectif, pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par le code de santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement. Il en est de même pour la salariée

bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation dans les conditions prévues par le code de la santé publique, pour les actes médicaux nécessaires.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, le conjoint salarié de la femme enceinte ou la personne salariée liée par un Pacs ou vivant maritalement avec elle bénéficie aussi d'une autorisation d'absence pour se rendre à 3 de ces examens obligatoires, ou de ces actes médicaux nécessaires pour chaque parcours d'assistance médicale, au maximum.

En outre, à partir du 4^e mois de leur grossesse, les femmes enceintes sont autorisées à entrer le matin 15 minutes après et sortir le soir 15 minutes avant l'horaire habituel de travail, sans réduction de salaire. L'employeur et la salariée peuvent convenir, d'un commun accord, d'une répartition différente de la réduction d'horaire de 30 minutes par jour.

3. Changement temporaire d'affectation pendant la grossesse

Conformément aux dispositions légales en vigueur, il est rappelé que, si l'état de santé médicalement constaté de la salariée enceinte l'exige, celle-ci peut être affectée temporairement dans un autre emploi, à son initiative ou à celle de l'employeur, notamment en cas de risques sanitaires.

Il peut s'agir, selon les cas, soit d'une affectation temporaire dans un autre emploi mieux adapté, soit d'un aménagement de l'emploi ou du poste de travail prenant en compte les conditions physiques de la salariée enceinte.

En cas de désaccord entre l'employeur et la salariée ou lorsque le changement intervient à l'initiative de l'employeur, la nécessité médicale du changement d'emploi et l'aptitude de la salariée à occuper le nouvel emploi envisagé ne peuvent être établies que par le médecin du travail.

Le changement d'affectation ou l'aménagement de l'emploi ou du poste de travail ne doit entraîner aucune diminution de la rémunération ni changement de coefficient.

Compte tenu de ces dispositions, la femme enceinte peut demander à être reçue par le médecin du travail ou le service de santé au travail, à tout moment de sa grossesse, afin que son affectation temporaire ou des aménagements nécessaires puissent être envisagés.

Un aménagement des conditions de travail et d'emploi ou changement de poste est mis en place en concertation avec la salariée, dès la déclaration de grossesse. Il est recommandé de proposer 2 RDV entre la salariée et l'employeur : lors de l'annonce de la grossesse pour faire le point sur les aménagements à mettre en place et sur les droits et un autre au 6^e mois de grossesse pour évaluer et réajuster les aménagements en fonction de l'état de santé de la salariée.

Par ailleurs, un siège doit être mis à la disposition des femmes enceintes.

4. Droits des salarié(e)s

Les entreprises de la branche contrôleront qu'un(e) salarié(e), de retour d'un congé de maternité ou d'adoption, bénéficie des augmentations générales de salaire ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles accordées pendant la durée de son absence aux salarié(e)s relevant de la même catégorie professionnelle.

Appartiennent à la même catégorie professionnelle les salariés qui relèvent du même coefficient dans la classification applicable, pour le même type d'emploi et selon le même métier.

Il est, par ailleurs, rappelé que les salarié(e)s peuvent prendre leurs congés payés à l'issue de leur congé de maternité ou d'adoption, même si la période de congés fixée dans l'entreprise est expirée.

À l'issue du congé de maternité ou d'adoption, aucun changement de lieu de travail de travail ne peut être imposé au (à la) salarié(e), sans son accord exprès.

La période d'absence d'un(e) salarié(e) pour congé de maternité, d'adoption, de présence parentale (père) de soutien familial (loi) ou pour un congé parental d'éducation (mère ou père) est pris en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du compte personnel de formation.

D. Concilier vie professionnelle et responsabilités familiales

Si le travail à temps partiel choisi par les salarié(e)s constitue un dispositif possible permettant d'articuler vie professionnelle et vie familiale, d'autres solutions en matière d'organisation du travail doivent être recherchées pour faciliter le maintien du travail à temps plein et neutraliser ainsi certains effets du travail à temps partiel (exemple : aménagement des horaires de travail, etc.).

Les parties devront déterminer les conditions de retour à temps complet du (ou de la) salarié(e), ses perspectives d'évolution de carrière et les actions de formation qui devront être prévues pour l'avenir, notamment par le biais de l'entretien professionnel périodique obligatoire.

Les signataires du présent accord rappellent le principe d'égalité de traitement entre les salarié(e)s travaillant à temps partiel et celles/ceux travaillant à temps plein, notamment en termes de carrière, de rémunération et de formation.

Les postes à temps plein et à temps partiel à pourvoir ou libérés devront être affichés dans l'entreprise.

Les entreprises prennent toutes les dispositions pour aménager un lieu ou un espace existant, afin de permettre aux salariées qui le souhaitent et avec leur accord, de tirer leur lait pendant la période d'allaitement de l'enfant et la mise en conservation.

Les employeurs de la branche s'engagent à proposer chaque année lors de l'entretien professionnel aux salariés à temps partiel de passer à temps plein, selon les besoins de l'entreprise.

Il est rappelé que la parentalité est un droit pour tous et toutes et les entreprises de la branche s'engagent à rendre compatible le travail et la parentalité, afin que cette dernière ne soit pas un frein pour l'évolution professionnelle des salariés.

Article 4 | Information et sensibilisation des différents acteurs de l'entreprise en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les signataires du présent accord s'engagent à lancer une campagne d'information auprès des entreprises de la branche par tout moyen (articles de presse, sites internet, etc.) sur la situation d'emploi des femmes et des hommes dans la branche et des actions à mettre en œuvre en faveur de l'égalité professionnelle.

Cette information portera, de manière non exhaustive, sur les thèmes suivants :

- le respect d'un niveau égal de salaire à l'embauche entre les femmes et les hommes, sur la base de critères objectifs liés au niveau de compétences et de connaissances requises ;
- le respect de l'égalité professionnelle des femmes et des hommes dans l'exercice de l'activité ;
- le respect du principe de non-discrimination entre les sexes, le respect des comportements non sexistes dans l'entreprise ;
- la conciliation de la vie familiale par l'aménagement du temps de travail ;
- l'information des salarié(e)s sur les congés parentaux d'éducation ;
- la protection renforcée de la santé et des conditions de travail de la salariée enceinte.

Les entreprises pourront se rapprocher de l'opérateur de compétences (OPCO) pour connaître les différentes formations mises en œuvre au profit des salarié(e)s de la branche, ainsi que de l'institution de prévoyance et frais de santé concernant tout dispositif approprié.

Il est rappelé, que les entreprises de la branche dans lesquelles un comité social et économique (CSE) a été mis en place, devront transmettre le présent accord aux représentants des

salariés, ainsi qu'aux délégués syndicaux éventuellement désignés. Elles devront, notamment, les informer et les consulter sur la situation comparée de l'emploi des femmes et des hommes qu'elles emploient et/ou recrutent.

Les institutions représentatives du personnel sont invitées à faire des recommandations et à soutenir les actions ci-dessus lorsqu'elles se déroulent dans les entreprises.

Enfin, les partenaires sociaux de la branche sont convaincus de l'intérêt d'une mixité hommes-femmes dans les instances représentatives du personnel.

Article 5 | Prévention et actions contre les violences et harcèlements sexiste, sexuel et moral

Les agissements sexistes, le harcèlement sexuel et moral au travail font l'objet de nombreuses idées reçues et sont encore trop souvent banalisés. Les prévenir passent par une nécessaire prise de conscience de l'ensemble des acteurs de l'entreprise.

La branche joue un rôle important de conseil et d'accompagnement des entreprises dans leurs démarches de formation et de sensibilisation face aux situations de harcèlement sexuel ou moral et agissements sexistes au travail.

Depuis la loi n° 2018-703 du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes l'obligation d'information des salariés est renforcée par la loi, notamment en ce qui concerne le harcèlement sexuel. L'employeur est tenu d'afficher les dispositions du code pénal relatives au harcèlement sexuel, les voies de recours civiles et pénales et les coordonnées et services compétents (art. L. 1153-5 du code du travail) dans les lieux de travail et dans les locaux où se fait l'embauche. Le règlement intérieur doit rappeler les dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel et aux agissements sexistes.

Les entreprises sont encouragées à diffuser des outils de prévention et d'actions contre les violences et harcèlements sexistes, sexuels et moraux (affiches, coordonnées d'associations spécialisées...) et de procéder à la désignation d'un référent harcèlement moral et sexuel et agissements sexistes au sein des CSE, conformément aux dispositions légales.

Les partenaires sociaux de la branche proposeront aux entreprises d'accompagner les salarié(e)s qui seront confronté(e)s à des violences ou harcèlements sexistes et sexuels ou moraux, sur les lieux de travail, les trajets quotidiens et les déplacements professionnels.

Par ailleurs, elles/ils pourront trouver des appuis et des aides pour les problèmes privés éventuels, et notamment les violences conjugales ou intrafamiliales, par le biais notamment des fonds d'action sociale des régimes prévoyance, frais de santé et retraite de la branche.

Article 6 | Salariés proches aidants

Les proches aidants disposent, conformément aux dispositions légales en vigueur, de plusieurs types de congés, notamment :

- un congé de proche aidant ;
- un congé de solidarité familiale ;
- un congé de présence parentale.

Ces congés sont pris en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté du (de la) salarié(e).

Au retour du (de la) salarié(e) dans l'entreprise à la suite de ces congés, il/elle retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente et conserve l'ensemble des avantages acquis avant le congé.

Les partenaires sociaux de la branche considèrent qu'il est important que les entreprises engagent une démarche de conciliation entre les temps de vie professionnelle et personnelle des salarié(e)s proches aidants.

En outre, ils s'engagent à mener des réflexions et des négociations dans le cadre d'un futur accord de branche relatif à la situation des proches aidants dans les entreprises de la branche.

Article 7 | *Lutte contre toute forme de discrimination. Insertion professionnelle et maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap*

Les partenaires sociaux rappellent leur engagement à lutter contre toute forme de discrimination. À ce titre, un affichage dans toutes les entreprises de la branche informera les salariés du site : Antidiscriminations.fr

Il est rappelé, que l'auteur de discrimination est passible de sanctions pénales et financières. Devant le défi de ce sujet, les salarié(e)s des entreprises de la branche, ainsi que les CSE lorsqu'ils existent, obtiendront une information par le biais de leur employeur ou une proposition de formation dans le cadre de l'entretien annuel d'évaluation éventuel ou de l'entretien professionnel obligatoire afin de les sensibiliser sur le sujet.

En outre, les partenaires sociaux s'engagent à mener des réflexions et des négociations dans le cadre d'un futur accord de branche relatif à l'insertion professionnelle et maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap.

Article 8 | *Mise en place dans la branche d'un guide pour l'égalité professionnelle*

Les parties signataires ont élaboré, après négociations, un guide pour l'égalité professionnelle, en annexe 1 ci-jointe, qui reprend les principales dispositions légales et conventionnelles en matière de recrutement, rémunération, congé de maternité ou d'adoption, protection de la maternité, formation et promotion professionnelle, ainsi que les divers congés liés à la maternité ou à la famille, la protection contre les violences et harcèlements sexistes et sexuels et moraux, et les actions sociales mises en place au niveau de la branche.

1. Modalités d'information et de transmission

Le guide pour l'égalité professionnelle fera l'objet d'une campagne d'information auprès des entreprises de la branche par le biais des sites internet des organisations patronales représentatives signataires.

Ce guide pourra également faire l'objet d'une campagne d'information auprès des salariés de la branche par les organisations syndicales de salariés représentatives.

Chaque entreprise se chargera de sa diffusion auprès de chacun (e) de ses salarié(e)s, après information du comité social et économique (CSE), lorsqu'il existe dans l'entreprise.

Un exemplaire du guide pour l'égalité professionnelle sera remis aux représentants élus du personnel et aux délégués syndicaux éventuellement désignés dans l'entreprise.

2. Conditions de suivi

Le guide pour l'égalité professionnelle, en annexe au présent accord, sera réactualisé, autant que de besoin, et fera l'objet des modalités de diffusion énoncées au point 1 ci-dessus.

Article 9 | *Bilan et suivi du présent accord*

Le présent accord fera l'objet d'un suivi par la CMPPNI.

La CMPPNI se réunira au moins une fois par an, et plus si nécessaire, sur demande de l'un de ses membres avec à l'ordre du jour l'égalité professionnelle.

Dans ce cadre, la CMPPNI peut :

- analyser les résultats des enquêtes qui sont ou seront menées sur la situation de l’emploi et des rémunérations des femmes et des hommes dans les entreprises de la branche ;
- rendre compte, de l’état d’avancement des actions menées dans le cadre du présent accord, au vu des informations et rapports en sa possession ;
- proposer toute enquête ou étude sur l’égalité professionnelle, ainsi que toute amélioration des dispositions du présent accord qui s’avérerait nécessaire.

Article 10 | *Entrée en vigueur et durée. Révision. Dénonciation. Dépôt. Extension*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la parution de son arrêté d’extension au *Journal officiel*.

À cette date, il se substituera dans ses dispositions à l’accord collectif du 9 décembre 2009 étendu et son avenant n° 1 sur l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur.

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

Article 11 | *Valeur normative du présent accord de branche*

En matière d’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, le présent accord de branche prévaudra sur tout accord d’entreprise conclu postérieurement, sauf si l’accord d’entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

Fait à Paris, le 20 septembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Annexe Guide pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Document négocié et conçu par les partenaires sociaux de la branche.

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche des fleuristes, vente et services des animaux familiers ont entendu actualiser, compléter et réviser l'accord collectif sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en date du 9 décembre 2009 étendu ainsi que son avenant n° 1 et son annexe. Au travers du nouvel accord signé, ils affirment ainsi leur engagement dans ce domaine, et leur volonté de mettre en place des mesures objectives et adaptées, en vue de favoriser l'accès des femmes ou des hommes à l'emploi, ou à des responsabilités, ainsi que la mixité professionnelle bénéfique tant pour les entreprises de la branche que pour les salariés. Ils affirment aussi la nécessité de garantir une égalité des chances pour tous les salariés, quel que soit leur sexe, en particulier par l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Titre 1^{er} Recrutement. Rémunération

Le recrutement doit se dérouler dans les mêmes conditions et selon des critères de sélection objectifs et identiques, entre les femmes et les hommes, sans discrimination.

Les critères objectifs pour le recrutement sont : les compétences, l'expérience professionnelle et la nature des diplômes.

En aucun cas, le sexe ou la situation de famille peut constituer un critère objectif.

Il est interdit à l'employeur de rechercher des informations sur l'éventuel état de grossesse d'une candidate ou d'une salariée. De son côté, la candidate ou la salariée n'est pas tenue de révéler son état de grossesse durant la phase de recrutement ou pendant l'exécution du contrat, sauf si elle demande le bénéfice des dispositions concernant la protection de la femme enceinte.

Les libellés d'emploi à pourvoir comportent la forme masculine et féminine, à chaque fois que l'intitulé le permet (ex. : vendeuse/vendeur), ou dans le cas contraire, la référence femme/homme (ex. : fleuriste F/H).

Aucune mention discriminante ne doit être portée sur les offres d'emploi.

Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Il doit mettre en œuvre une politique de rémunération adaptée pour supprimer les écarts constatés, notamment par les actions suivantes :

- appliquer le principe « à travail égal, salaire égal ». Les emplois à prédominance féminine ou masculine, de même valeur, sont rémunérés de la même façon, sans biais discriminant ;
- respecter une obligation de transparence sur ses résultats en matière d'égalité salariale ;
- développer le droit à la formation pour les temps partiels qui sont en majorité des femmes ;
- lutter contre les stéréotypes, notamment à l'embauche, en diffusant une large information.

Titre 2 Maternité et adoption

2.1. Droits pendant la grossesse

Autorisation d'absence : la salariée bénéficie d'autorisations d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires de surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement. De même pour la salariée bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation, dans les conditions prévues par la loi et pour les actes médicaux nécessaires.

Nota : Le conjoint salarié de la femme enceinte ou la personne salariée liée par un Pacs ou vivant maritalement avec elle bénéficie aussi d'une autorisation d'absence pour se rendre à 3 de ces examens obligatoires, ou des actes médicaux nécessaires pour chaque parcours d'assistance médicale, au maximum.

Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif. Elles correspondent au temps d'examen et au temps de trajet aller-retour.

Aménagement des horaires : la convention collective prévoit qu'à partir du 4^e mois de leur grossesse, les femmes enceintes sont autorisées à entrer le matin 15 minutes après et sortir le soir 15 minutes avant l'horaire habituel de travail, sans réduction de salaire.

Nota : une autre répartition de la réduction d'horaires de 30 minutes par jour, peut être décidée, d'un commun accord, entre la salariée et l'employeur, dans le cadre de la seule journée visée.

Changement temporaire d'affectation : si l'état de santé le nécessite, la salariée enceinte, ou l'employeur après avis du médecin du travail, peut demander un changement provisoire d'emploi. Ce changement temporaire d'affectation n'entraîne aucune diminution de la rémunération, ni changement de coefficient.

À savoir : une salariée travaillant de nuit, enceinte ou venant d'accoucher, peut demander à être affectée à un poste de jour. En cas d'impossibilité de reclassement sur un poste de jour, la salariée bénéficie d'une suspension de son contrat de travail, en dehors de la période de congé maternité, avec une garantie de maintien de sa rémunération (indemnités spécifiques de sécurité sociale, complétées par l'employeur si les conditions d'ancienneté prévues par la CCN sont remplies).

Il est interdit d'exposer les femmes enceintes ou allaitantes à certaines catégories de travaux présentant, en raison de leur état, des risques pour leur santé ou leur sécurité, notamment les risques toxiques.

Un siège doit être mis à la disposition de la femme en état de grossesse.

(Voir page suivante.)

2.2. Le congé maternité de la salariée

Le congé d'adoption

Congé maternité		Total	Congé prénatal ^[1]	Congé postnatal ^[1]
Naissance simple	1 ^{er} ou 2 ^e enfant	16 semaines	6 semaines	10 semaines
	À partir du 3 ^e enfant ^[2]	26 semaines	8 semaines	18 semaines
Naissance multiple (quelle que soit la composition familiale)	Jumeaux ^[3]	34 semaines	12 semaines	22 semaines
	Triplés ou +	46 semaines	24 semaines	22 semaines
<p>[1] Le congé prénatal peut être réduit de 3 semaines au maximum, le congé postnatal étant augmenté d'autant (art. L. 1225-17, al. 2 du code du travail).</p> <p>[2] Le congé prénatal peut être augmenté de 3 semaines au maximum, le congé postnatal étant réduit d'autant (art. L. 1225-19, al. 4 du code du travail).</p> <p>[3] Le congé prénatal peut être augmenté de 4 semaines au maximum, le congé postnatal étant réduit d'autant (art. L. 1225-18, al. 2 du code du travail).</p> <p>Nota : les aménagements ci-dessus sont à l'initiative de la salariée, avec avis favorable du professionnel de santé qui suit sa grossesse.</p>				

En tout état de cause, il est interdit d'employer des femmes pendant 8 semaines au total avant et après l'accouchement, et au surplus, il est interdit de les employer dans les 6 semaines qui suivent l'accouchement (art. L. 1225-29 du code du travail).

Si la naissance a lieu avant la date prévue, la période de repos prénatal dont la salariée n'a pas pu bénéficier, est ajoutée au congé postnatal. Si la naissance a lieu après la date prévue, le congé prénatal est prolongé d'autant, et le congé postnatal ne commence à courir qu'à compter de la date de la naissance (art. L. 1225-20 du code du travail).

Le congé de maternité peut être prolongé en cas d'état pathologique résultant de la grossesse (2 semaines avant et 4 semaines après), d'hospitalisation de l'enfant, d'accouchement prématuré (report possible du congé à la fin de l'hospitalisation).

Une salariée peut allaiter son enfant dans l'établissement dans les conditions prévues par le code du travail. Pendant une année à compter du jour de la naissance, la salariée allaitant son enfant dispose à cet effet d'une heure par jour durant les heures de travail (articles L. 1225-30, 31 et 32 du code du travail).

À noter dans la branche : les entreprises prennent toutes les dispositions pour aménager un lieu ou un espace existant, afin de permettre aux salariées qui le souhaitent et avec leur accord, de tirer leur lait pendant la période d'allaitement de l'enfant et la mise en conservation.

Important : un congé d'adoption est octroyé au salarié ou à la salariée, qui accueille un enfant en vue de son adoption :

- 16 semaines pour les 2 premiers enfants arrivant au foyer ;
- 18 semaines en cas d'adoption portant à 3 le nombre d'enfants dont le foyer assume la charge ;
- 22 semaines en cas d'adoptions multiples, et quel que soit le nombre d'enfants au foyer.

Les congés de maternité et d'adoption sont assimilés à une période de travail effectif pour le calcul des congés payés et pour la détermination des droits que le ou la salariée tient de son ancienneté (ex. : prime d'ancienneté), y compris pour l'intéressement et la participation et pour les heures au titre du CPF (compte personnel formation).

Pendant la durée du congé de maternité et du congé d'adoption, la salariée (et le salarié en cas de congé d'adoption) perçoit une Indemnisation versée par le régime général de la sécurité sociale.

Les salariées ayant plus de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise au jour de l'arrêt de travail pour maternité bénéficient de leur traitement intégral pendant la durée de leur absence, sous déduction des indemnités journalières versées par la Caisse nationale d'assurance maladie (art. 8.3 CCN).

Le ou la salarié(e) en congé de maternité ou d'adoption, ou en congé parental, est destinataire, pendant la suspension de son contrat de travail, des mêmes informations que celles transmises aux salarié(e)s présent(e)s dans l'entreprise.

En cas de décès de la mère au cours du congé de maternité, le père peut suspendre son contrat de travail et bénéficier de la protection contre le licenciement (art. L. 1225-28 du code du travail) dans les conditions suivantes : 10 semaines (naissance d'un 1^{er} enfant), 22 semaines (naissance d'un 2^e enfant ou plus dans le foyer), 18 semaines (naissance d'un enfant dans un foyer de 2 enfants et +), 22 semaines (naissance de 2 enfants ou plus dans un foyer de 2 enfants et +).

2.3. À l'issue du congé maternité ou d'adoption

a) Le bénéfice de droits

Droit à réintégrer son précédent emploi, ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Nota : aucun changement de lieu de travail ne peut être imposé au salarié ou à la salariée, sans son accord, sauf clause de mobilité prévue dès l'origine dans le contrat de travail, dès lors que celle-ci répond aux exigences de la jurisprudence, et que sa mise en œuvre par l'employeur est justifiée par l'intérêt de l'entreprise et n'est ni abusive ni déloyale.

Droit à un entretien professionnel permettant d'envisager les perspectives d'évolution professionnelle de la salariée ou du salarié, notamment en termes de qualification et d'emploi, et de besoins en formation.

Droit à un rattrapage salarial : le ou la salarié(e) qui reprend son travail, à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption, bénéficie d'une garantie d'évolution de sa rémunération, dès lors que des augmentations individuelles ou collectives ont été décidées ou versées pendant son absence (art. L. 1225-26 du code du travail). La rémunération du ou de la salarié(e) concerné(e) doit être majorée des augmentations générales, ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée du congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle^[1] ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Nota : seules les augmentations intervenues pendant le congé maternité ou d'adoption sont prises en compte.

Droit de prendre les congés payés annuels à son retour de congé de maternité ou d'adoption, quelle que soit la période de congés payés retenue dans l'entreprise.

Visite médicale de reprise par le médecin du travail : à organiser, lors de la reprise après le congé de maternité, et au plus tard dans un délai de 8 jours.

Tout(e) salarié(e) qui souhaite occuper ou reprendre un emploi à temps plein ou à temps partiel, dans le même établissement ou la même entreprise, bénéficie d'une priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant de sa catégorie professionnelle ou un emploi équivalent. La demande du ou de la salarié(e) est adressée à son employeur par courrier recommandé ou remis en main propre contre décharge.

[1] Appartiennent à la même catégorie professionnelle les salariés qui relèvent du même coefficient dans la classification applicable, pour le même type d'emploi et selon le même métier.

b) Concilier vie professionnelle et responsabilités familiales

Le ou la salarié(e) peut :

Demander à l'employeur de :

- travailler à temps partiel choisi ;
- aménager ses horaires de travail en accord avec l'employeur.

Demander un congé parental d'éducation. Pendant la période qui suit l'expiration du congé de maternité ou d'adoption, le ou la salarié(e) ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise peut demander soit à bénéficier d'un congé parental non-rémunéré, soit à travailler à temps partiel pour une durée minimale de 16 heures par semaine.

À noter : la loi dite « DDADUE », du 9 mars 2023, maintient cette condition d'ancienneté de 1 an dans l'entreprise mais supprime le fait de devoir remplir cette condition dès la naissance ou l'adoption, afin de permettre aux parents qui n'ont pas acquis l'ancienneté suffisante au moment de la naissance ou de l'adoption de l'enfant, ou qui ne disposent pas d'un emploi, de bénéficier d'un congé parental d'éducation ultérieurement.

Nota : L'employeur ne peut pas s'y opposer, quel que soit l'effectif de l'entreprise.

À savoir : la CAF verse une prestation partagée d'éducation de l'enfant à toute personne (mère et père) qui arrête ou réduit son activité professionnelle pour s'occuper d'un enfant. La durée de son versement est réduite lorsqu'un seul membre du couple la sollicite, et majorée quand les deux la demandent. Les familles monoparentales ont droit à la prestation majorée (art. L. 531-4 du code de la sécurité sociale).

Durée et formalités du congé parental

Formalités initiales à l'égard de l'employeur : envoi d'une lettre R avec AR ou remise en main propre contre décharge à l'employeur, précisant la durée du congé (1 an au plus éventuellement renouvelable 2 fois pour prendre fin au 3^e anniversaire de l'enfant, sauf cas particuliers), un mois avant le terme du congé de maternité ou d'adoption ou deux mois avant le début du congé parental ou de l'activité à temps partiel dans les autres cas.

Formalités en cas de demande de prolongation : le ou la salarié(e) doit avertir son employeur par lettre R avec AR au moins un mois avant le terme initialement prévu.

Possibilité de reprise anticipée du travail : en cas de décès de l'enfant ou de diminution importante des ressources du ménage (art. L. 1225-52 du code du travail). Le ou la salarié(e) doit adresser une demande motivée à l'employeur par lettre R avec AR ou remise en main propre contre décharge un mois au moins avant la date à laquelle il entend bénéficier de ces dispositions.

Droits à l'issue du congé parental

Droit à réintégration dans son précédent emploi, ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente, à l'issue du congé parental ou de la période d'activité à temps partiel ou dans le mois qui suit une demande de reprise anticipée.

Droit à un entretien professionnel, au cours duquel sont examinés les besoins de formation du ou de la salarié(e) nécessaires pour assurer sa réintégration du poste et son employabilité, les conséquences éventuelles du congé sur sa rémunération et l'évolution de sa carrière.

À savoir : pour élever son enfant, le ou la salarié(e) peut, sous réserve d'en informer son employeur au moins 15 jours à l'avance, rompre son contrat de travail, à l'issue du congé de maternité ou d'adoption ou, le cas échéant, 2 mois après la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant, sans être tenu de respecter le délai de préavis ni de devoir de ce fait d'indemnité de

rupture (art. L. 1225-66 du code du travail). Il ou elle bénéficie d'une priorité de réembauche pendant un an dans des emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre.

2.4. Protection de la maternité

Pour bénéficier de cette protection, la salariée doit remettre à son employeur, contre décharge, ou lui envoyer par recommandé avec AR, un certificat médical attestant, suivant le cas, son état de grossesse et la date présumée de son accouchement ou la date effective de celui-ci ainsi que, s'il y a lieu, l'existence de la durée prévisible de son état pathologique rendant nécessaire une augmentation du congé de maternité (art. R. 1225-1 du code du travail).

Attention : l'envoi d'un certificat médical de grossesse ne constitue pas une formalité substantielle. Par exemple : si un employeur, ignorant l'état de grossesse de la salariée, la licencie, celle-ci doit lui adresser un certificat médical dans les 15 jours (à compter du jour où le licenciement a été effectivement porté à la connaissance de la salariée) pour obtenir l'annulation du licenciement.

Interdiction de licencier : pendant la grossesse, la totalité des périodes de suspension du contrat de travail (congé de maternité) et pendant les 10 semaines qui suivent, la salariée ne peut être licenciée sauf si elle commet une faute grave non liée à son état de grossesse, ou si l'employeur est dans l'impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger à la grossesse.

À noter : si la salariée prend des congés payés immédiatement après son congé de maternité, le point de départ de la période de protection de 10 semaines est retardé à la date de reprise du travail.

Important : aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'un salarié pendant les 10 semaines suivant la naissance de l'enfant, sauf faute grave de l'intéressé ou impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger à l'arrivée de l'enfant.

Pendant la durée du congé de maternité (complétée éventuellement par la durée de congés payés prise immédiatement après), le licenciement ne peut en aucun cas prendre effet ou être signifié à la salariée, même si l'employeur peut invoquer une faute grave ou l'impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger à l'arrivée de l'enfant.

Nota : pendant la suspension du contrat de travail au titre d'un congé d'adoption, les parents salariés bénéficient de la protection contre le licenciement prévue par la loi.

La grossesse et/ou le congé de maternité ou d'adoption n'ont aucun effet sur la date d'échéance d'un contrat à durée déterminée (CDD). Ce dernier prendra fin à la date initialement prévue.

Sanctions du non-respect des règles protectrices : nullité du licenciement, amendes, droit à réintégration du ou de la salarié(e), dommages intérêts.

Nouveau ! À compter du 9 juillet 2023, aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'une salariée pendant les 10 semaines suivant une interruption spontanée de grossesse médicalement constatée ayant eu lieu entre la 14^e et la 21^e semaine d'aménorrhée incluse, sauf s'il justifie d'une faute grave ou de l'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à l'interruption spontanée de grossesse (loi du 7 juillet 2023). Cette même loi supprime le délai de carence pour la perception des indemnités journalières de la sécurité sociale en cas d'arrêt de travail faisant suite à une interruption spontanée de grossesse. En revanche, le délai de carence pour le maintien de salaire à la charge de l'employeur subsiste.

2.5. Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Après la naissance de l'enfant, le père salarié ainsi que, le cas échéant, le conjoint ou concubin salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un Pacs bénéficient d'un congé de

paternité et d'accueil de l'enfant de 25 jours calendaires ou de 32 jours calendaires en cas de naissances multiples.

Ce congé se compose de deux périodes :

- une première période de 4 jours consécutifs qui fait immédiatement suite au congé de naissance, durant laquelle le salarié doit, sauf exceptions, interrompre son activité ;
- une seconde période de 21 jours, ou 28 jours en cas de naissances multiples, qui peut être fractionnée en deux périodes d'une durée minimale de 5 jours.

Une prolongation de la période initiale de 4 jours du congé de paternité et d'accueil de l'enfant est prévue, à la demande du salarié, en cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant après la naissance, pendant toute la période d'hospitalisation et pour une durée maximale de 30 jours.

Lorsque les conditions sont réunies, le salarié perçoit, pour les jours pris au titre du congé de paternité et d'accueil de l'enfant, des indemnités journalières de la sécurité sociale (contrairement au congé de naissance de 3 jours qui est rémunéré par l'employeur).

Nota : ces jours sont cumulables avec les 3 jours de congés accordés au salarié pour une naissance (voir ci-dessous congés pour événements familiaux). La loi du 9 mars 2023 prévoit, qu'en plus d'être pris en compte pour la détermination des droits liés à ancienneté, ce congé permet au salarié de conserver tous les avantages acquis avant son début (ex. : droits à CP).

À savoir : un congé d'accueil particulier est prévu par l'article L. 1225-40 du code du travail concernant le congé d'adoption. Ainsi, lorsque la durée du congé d'adoption est répartie entre les deux parents, l'adoption d'un enfant par un couple de parents salariés ouvre droit à vingt-cinq jours supplémentaires de congé d'adoption ou à trente-deux jours en cas d'adoptions multiples. Le congé ainsi réparti ne peut être d'une durée supérieure, pour chaque parent, à la durée de seize semaines ou, le cas échéant, de dix-huit ou vingt-deux semaines. Ces deux périodes peuvent être simultanées.

Titre 3 Formation, promotion professionnelle et congés

3.1. Règles recommandées dans la branche en matière de formation et de promotion

Privilégier les actions de formation sur le lieu de travail ou à proximité de ce dernier, et pendant le temps de travail.

Examiner avec le ou la salarié(e) les incidences d'une action de formation suivie hors temps de travail (ex. : frais supplémentaires de garde des enfants).

Équilibrer le nombre de femmes et d'hommes susceptibles de suivre des actions de formation ou d'être promus.

Appliquer des critères objectifs dans l'octroi ou non d'une promotion : qualités et aptitudes professionnelles.

Le sexe du ou de la salarié(e), pas plus que sa situation de famille, ne doit entrer en considération dans l'octroi ou non d'une promotion.

3.2. Les congés particuliers

Pour les salarié(e)s de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente : 2 jours de congés supplémentaires par enfant à charge (1 jour si le congé légal n'excède pas 6 jours).

Pour les salarié(e)s de plus de 21 ans au 30 avril de l'année précédente, qui n'ont pas acquis la totalité de leurs congés : 2 jours de congés supplémentaires par enfant à charge, dans la limite de 30 jours ouvrables au total.

Nota : ces congés supplémentaires sont rémunérés par l'employeur.

À savoir : les enfants à charge sont ceux qui vivent au foyer et sont âgés de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours. Aucune condition d'âge n'est fixée par la loi dès lors que l'enfant vit au foyer et qu'il est en situation de handicap.

Congé pour enfant malade : tout salarié a droit à un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constaté par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge effective et permanente (art. L. 1225-61 du code du travail). La durée maximale du congé est de 3 jours par an. Elle est portée à 5 jours pour les enfants de moins d'1 an ou si le salarié assume la charge d'au moins 3 enfants âgés de moins de 16 ans.

Congé de présence parentale : tout salarié peut bénéficier d'un congé de présence parentale sous forme d'un « compte crédit jours » (310 jours ouvrés sur une période maximale de 3 ans) lorsqu'il a en charge un enfant de moins de 20 ans atteint d'une maladie ou d'un handicap grave, ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables des soins contraignants ou une présence soutenue (sur attestation médicale). La loi du 9 mars 2023 prévoit, qu'en plus d'être pris en compte pour la détermination des droits liés à ancienneté, ce congé permet au salarié de conserver tous les avantages acquis avant son début (ex. : droits à CP). Sous certaines conditions, le salarié peut bénéficier d'une allocation journalière de présence parentale auprès de la CAF et éventuellement, d'un complément pour frais. Aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'un salarié pendant un congé de présence parentale ni pendant les périodes travaillées si le congé de présence parentale est fractionné ou pris à temps partiel, sauf faute grave de l'intéressé ou impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à l'état de santé de l'enfant de l'intéressé (loi du 19 juillet 2023).

À savoir : tout salarié, quelle que soit son ancienneté, bénéficie aussi d'un congé de solidarité familiale (CSF), lorsqu'un ascendant, un descendant, un frère, une sœur, ou une personne partageant le même domicile souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable. Pendant ce congé non rémunéré, le salarié peut bénéficier d'une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie versée par la CNAM, sur présentation d'une attestation de l'employeur déclarant que le salarié (la salariée) bénéficie bien d'un congé de solidarité familiale (CSF).

Dons de jours au parent d'un enfant malade de la part de collègues de travail (renonciation anonyme à une partie des congés payés sous réserve de conserver au moins 24 jours ouvrables de congés pour son bénéfice personnel).

3.3. Congés pour événements familiaux

Congés rémunérés accordés sur justificatifs aux salarié(e)s, quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, à l'occasion de certains événements familiaux :

- mariage du salarié : 5 jours (CCN) ;
- conclusion d'un Pacs : 5 jours (CCN) ;
- mariage d'un enfant : 1 jour (loi et CCN) ;
- congé de naissance ou d'adoption : 3 jours (loi et CCN) ;
- décès d'un enfant : 12 jours (loi 19 juillet 2023 pour un enfant de 25 ans et plus et 14 jours pour un enfant de moins de 25 ans, ou quel que soit son âge, si l'enfant décédé était lui-même parent, ou en cas de décès d'une personne âgée de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié). Ces jours sont cumulables avec le congé de deuil parental (voir ci-dessous) ;
- décès du conjoint, du partenaire de Pacs du concubin, des parents, des beaux-parents, frère, sœur : 3 jours (loi du 8 août 2016) ;
- décès des grands-parents : 1 jour (CCN) ;

- annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : 5 jours (loi du 19 juillet 2023) ;
- annonce de la survenue d'une pathologie chronique (liste définie par décret du 27 mars 2023) ou d'un cancer chez un enfant : 5 jours (loi du 19 juillet 2023) ;
- hospitalisation d'un enfant de moins de 16 ans : 1 jour par an et par enfant (CCN) ;
- déménagement : 1 jour (dans la limite d'une fois tous les 2 ans [CCN]).

Nota : ces congés sont assimilés à du temps de travail effectif pour la détermination des congés payés.

Article L. 3142-1-1 du code du travail : sans préjudice du 4° de l'article L. 3142-1, en cas de décès de son enfant âgé de moins de vingt-cinq ans ou d'une personne âgée de moins de vingt-cinq ans à sa charge effective et permanente, le salarié a droit, sur justification, à un congé de deuil de huit jours qui peuvent être fractionnés dans des conditions prévues par décret. Le salarié informe l'employeur vingt-quatre heures au moins avant le début de chaque période d'absence.

Le congé de deuil peut être pris dans un délai d'un an à compter du décès de l'enfant.

Important : les entreprises doivent favoriser les modalités d'accès des salariés aidant d'un enfant, d'un parent ou d'un proche, au télétravail (loi du 19 juillet 2023).

3.4. Autorisations d'absence spécifiques

1. Un décret du 23 novembre 2016 applicable depuis le 1^{er} décembre 2016 prévoit un régime d'autorisation d'absence pour le ou la salarié(e) représentant des parents d'élèves pour siéger dans certaines instances (conseil départemental, régional, académique ou national).

Conditions : le ou la salarié(e) doit adresser une demande écrite d'absence à l'employeur en respectant un délai d'au moins 8 jours francs avant le début du congé.

Refus possible de l'employeur s'il estime que l'absence du salarié est susceptible d'avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise, ou que le nombre de bénéficiaires de ce congé dépasse un certain seuil fixé par décret (ce seuil varie selon l'effectif de l'entreprise. Exemples : entreprises de moins de 50 salariés : 1 bénéficiaire ; entreprises entre 50 à 99 salariés : 2 bénéficiaires...).

Indemnisation forfaitaire du salarié par l'État ou la collectivité territoriale. L'employeur est libre de compenser ou non la perte de salaire, déduction faite de l'indemnité perçue par le salarié. En cas de compensation, l'employeur bénéficie d'une déduction fiscale.

La durée de l'absence ne peut être imputée sur la durée des congés payés et est assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination des droits à congés payés et de l'ensemble des droits résultant pour l'intéressé de son contrat de travail.

2. Article L. 1244-5 du code de santé publique : la donneuse (d'ovocyte) bénéficie d'une autorisation d'absence de son employeur pour se rendre aux examens et se soumettre aux interventions nécessaires à la stimulation ovarienne et au prélèvement ovocytaire. Lorsque la donneuse est salariée, l'autorisation est accordée dans les conditions prévues au dernier alinéa de l'article L. 1225-16 du code du travail.

3.5. Rentrée scolaire

Dans la branche, les entreprises aménagent et organisent l'horaire, le jour de la rentrée scolaire, pour les parents jusqu'à l'entrée en 6^e incluse de leur(s) enfant(s).

Les salarié(e)s devront en faire la demande écrite auprès de leur employeur 15 jours avant. Dans le cas où un couple travaillerait dans la même entreprise, un seul parent est concerné.

Les salariés de la branche obtiennent une heure équivalente à une heure rémunérée, quel que soit le nombre d'enfants à charge.

Titre 4 Protection contre les violences et harcèlements sexiste, sexuel et moral

Article L. 1142-2-1 du code du travail (loi du 17 août 2015)

Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Article L. 1152-1 du code du travail

Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Article L. 1153-1 du code du travail

Aucun salarié ne doit subir des faits :

1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;

Le harcèlement sexuel est également constitué :

a) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements venant de plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;

b) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements, successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.

2° Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

Article 222-33-2 du code pénal (loi du 4 août 2014)

Le fait de harceler autrui par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.

Nota : l'employeur doit mentionner dans le règlement intérieur, lorsqu'il existe (entreprises de 50 salariés et plus) les dispositions du code du travail relatives aux harcèlements moral et sexuel et aux agissements sexistes. Il doit également prendre toute mesure de prévention adaptée, notamment par le biais du document unique d'évaluation et de prévention des risques professionnels.

Titre 5 Actions sociales

Fonds d'action sociale de la branche

Un fonds d'action sociale prévoyance et frais de santé ont été créés dans la branche. Ces fonds peuvent participer à des aides individuelles, à titre exceptionnel et ponctuel, au profit des

salarié(e)s, anciens salarié(e)s et ayants-droits, après examen et sur dossier, pour répondre à des situations à caractère de secours. Se renseigner auprès du Groupe Klésia.

Conclusion

Les partenaires sociaux de la branche des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers ont souhaité, que ce guide pour l'égalité professionnelle soit adapté et réactualisé afin d'offrir une information pertinente aux salarié(e)s et à leurs employeurs. Ils rappellent ici leur volonté de faire évoluer la situation des femmes et des hommes, et de prendre les mesures qui s'imposent pour établir l'égalité professionnelle.

Avenant n° 89 du 19 septembre 2023

relatif à la modification de la convention collective
(Chapitre IX « Formation professionnelle »)

NOR : ASET2351120M

IDCC : 2021

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

GFGA ;

GEGF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFTC ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux reconnaissent l'importance particulière de la formation professionnelle pour l'avenir de la filière du golf, de ses métiers et de ses salariés, notamment dans un contexte de poursuite des évolutions sociétales, numériques, technologiques et de l'accélération de la transition écologique.

La formation professionnelle constitue un élément déterminant de sécurisation des parcours professionnels, et participe à l'enrichissement des compétences des salariés tout au long de leur vie.

À ce titre, les lois du 5 mars 2014 et du 5 septembre 2018 modifient l'approche de la formation professionnelle. Outre la réorganisation des acteurs de la formation professionnelle et de son financement, ces lois ouvrent la voie à la construction de nouveaux schémas en vue de la sécurisation des parcours professionnels et du maintien de l'employabilité tout au long de la vie du salarié.

La politique de formation continue déployée au sein de la branche professionnelle du golf vise, dans un esprit d'accompagnement professionnel, à permettre aux salariés :

- de recevoir la formation nécessaire pour s'adapter à l'évolution de leur emploi ;
- de faire écho à l'apparition de nouvelles techniques voire de se préparer à un changement d'emploi ou de profession, elle doit permettre d'accompagner les mutations et évolutions des métiers ;
- d'acquérir des connaissances plus approfondies dans un domaine spécifique lié à leurs activités et d'améliorer leur qualification ;
- de mettre à jour ou d'étendre leurs connaissances générales afin d'élever leur niveau technique et leur culture professionnelle.

Les changements liés aux mutations technologiques et aux enjeux écologiques nécessitent d'accompagner les salariés dans la transformation des métiers, l'évolution et le développement de leurs compétences. Les actions de formation mises en œuvre à ces fins seront prévues en priorité par le plan de développement des compétences des entreprises.

Les partenaires sociaux entendent réaffirmer l'égal accès à la formation professionnelle des femmes et des hommes.

Article 1^{er} | Révision des articles 9.1 et suivants

Ces articles sont supprimés et remplacés comme suit :

« 9.1. Accès aux dispositifs de formation

Conformément à l'article L. 6321-1 du code du travail, l'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail et veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. À cette fin, plusieurs dispositifs peuvent être mobilisés.

9.1.1. Dispositifs de formation

La formation professionnelle continue est ouverte aux salariés dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur. Ils ont accès aux dispositifs de formation déterminés par la loi du 5 septembre 2018 (articles L. 6111-1 et suivants du code du travail) tels que le plan de développement des compétences prévu, le cas échéant, par l'entreprise, la mobilisation du compte personnel de formation (CPF), l'apprentissage, les contrats de professionnalisation, la promotion ou reconversion par l'alternance et le dispositif de transition professionnelle.

9.1.2. Conseil en évolution professionnelle

Un conseil en évolution professionnelle (CEP) est accessible à toute personne conformément à l'article L. 6111-6 du code du travail. Les organismes habilités à délivrer le service du CEP sont à ce jour Pôle emploi, l'Apec, les missions locales, Cap emploi pour les personnes en situation de handicap et l'organisme désigné régionalement après avis du CREFOP. Ce conseil gratuit accompagne les projets d'évolution professionnelle en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires. Le CEP se structure pour les bénéficiaires autour d'un accueil individualisé, d'un conseil personnalisé et d'un accompagnement à la mise en œuvre de leur projet d'évolution professionnelle.

9.1.3. Entretien professionnel

Le salarié, selon les textes en vigueur au jour de la signature, est informé à son embauche qu'il bénéficie tous les deux ans, d'un entretien professionnel qui doit lui permettre d'envisager les perspectives d'évolution professionnelle notamment en

termes de qualification et d'emploi. Il est distinct de l'entretien d'évaluation et donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

Cet entretien doit être systématiquement proposé au salarié qui reprend son activité, conformément à l'article L. 6315-1 du code du travail, à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de proche aidant, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12 du code du travail, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 dudit code, d'un arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale, ou au terme d'un mandat syndical.

Tous les six ans, l'entretien professionnel donne lieu à un bilan faisant un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié, conformément à l'article L. 6315-1-II. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise. Ce bilan qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des six dernières années des entretiens professionnels prévus à l'article L. 6315-1 du code du travail, et d'apprécier si le salarié a suivi au moins une action de formation non obligatoire au sens de l'article L. 6321-2 du code du travail.

9.2. Contribution des entreprises

Afin de renforcer les moyens de la formation professionnelle et de mutualiser les efforts d'investissement des entreprises de la branche, une contribution conventionnelle est instaurée. Le montant et les modalités d'utilisation sont précisés ci-après.

9.2.1. Assiette des contributions et échéance de versement

L'assiette des contributions est constituée de l'ensemble des rémunérations entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale prévues aux articles L. 242-1 et suivants du code de la sécurité sociale. Toutefois, lorsque les cotisations de sécurité sociale sont calculées de façon forfaitaire, les contributions sont assises sur les rémunérations brutes après déductions forfaitaires éventuelles pour frais professionnels.

Les entreprises versent obligatoirement aux Urssaf la contribution légale due en application des articles L. 6331-1 ou L. 6331-3 et suivants du code du travail.

9.2.2. Contribution légale

Les employeurs concourent, chaque année, au développement de la formation professionnelle et de l'apprentissage notamment par le versement de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance, composée de la taxe d'apprentissage et de la contribution à la formation professionnelle.

Pour les entreprises de moins de 11 salariés, la contribution à la formation professionnelle est égale à 0,55 % de l'assiette des contributions.

Pour les entreprises d'au moins 11 salariés, la contribution à la formation professionnelle est égale à 1 % de l'assiette des contributions.

La taxe d'apprentissage est égale à 0,68 % de l'assiette retenue (définie à l'art. 9.2.1) ou à 0,44 % de l'assiette retenue (définie à l'art. 9.2.1) spécifiquement pour les établissements situés dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle.

Pour l'ensemble des établissements exceptés ceux situés dans les trois départements mentionnés précédemment, elle est composée de deux parts dont la première est recouvrée dans les mêmes conditions que la contribution à la formation professionnelle et la seconde est destinée à des dépenses libératoires effectuées par l'employeur. La part collectée dans les mêmes conditions que la contribution à la formation professionnelle est égale à 0,59 % de l'assiette retenue et le solde destiné aux dépenses libératoires est égal à 0,09 % de la même assiette.

À noter, les établissements situés dans les trois départements mentionnés précédemment (Bas-Rhin, Haut-Rhin, Moselle) ne sont pas redevables du solde de la taxe d'apprentissage.

9.2.3. Financement du compte personnel de formation des salariés en CDD

Pour financer le compte personnel de formation des salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée, les entreprises versent obligatoirement une contribution dont le montant est égal à 1 %, calculée en application de l'article L. 6331-6 du code du travail, sur la masse salariale brute versée aux titulaires d'un contrat à durée déterminée pendant l'année. Lorsque le contrat à durée déterminée s'est poursuivi par un contrat à durée indéterminée, le versement n'est pas dû.

9.2.4. Contribution conventionnelle mutualisée

Pour renforcer les moyens de la formation professionnelle de la branche, il est créé une contribution conventionnelle que toutes les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale du golf verseront chaque année.

Le montant de cette contribution conventionnelle est fixé de la façon suivante :

■ 0,25 % du montant des rémunérations brutes versées aux salariés en CDI et aux salariés en CDD pour toutes les structures.

La contribution conventionnelle est versée à l'AFDAS. À partir de l'année 2025 la branche pourra confier cette collecte à son OPCO ou à l'Urssaf selon l'évolution réglementaire. Cette décision relèvera de la décision de la commission paritaire de gestion des contributions conventionnelles.

Ces versements sont mutualisés et gérés dans une section professionnelle spécifique au sein de l'AFDAS. La mutualisation des fonds intervient entre toutes les entreprises relevant du champ d'application de la présente convention, quel que soit le seuil d'effectif.

Les fonds collectés sont, dès le premier euro de la collecte réalisée, exclusivement réservés au financement d'actions bénéficiant aux entreprises et aux salariés entrant dans le champ d'application de la présente convention, et restent entièrement acquis à la branche sans limitation de durée ; les fonds non consommés sont reportables d'année en année.

Le bénéfice des actions et prises en charge financées par ces fonds mutualisés est réservé aux entreprises à jour du versement de ladite contribution.

9.2.5. Contribution volontaire

Toute structure, quel que soit son effectif, peut verser auprès de l'AFDAS une contribution supplémentaire ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue. Cette contribution volontaire est inscrite au compte de la structure et peut être utilisée en complément des financements obtenus au titre de la contribution légale ou conventionnelle.

9.3. Utilisation de la contribution conventionnelle

La contribution conventionnelle mutualisée doit contribuer au développement de la formation professionnelle continue dans les entreprises de la branche, à la sécurisation des parcours professionnels, et au développement des compétences.

Elle peut être utilisée notamment pour financer ou cofinancer :

- des actions de formation réalisées, dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise au bénéfice de salariés ;
- des actions de formation de longue durée en vue de reconversions professionnelles internes ou externes ;

- des actions de formations réalisées dans le cadre de la promotion ou reconversion par l’alternance et plus généralement des actions de formation réalisées en alternance ;
- des formations réalisées dans le cadre du compte personnel de formation, dans le cadre d’une politique d’abondement défini par la branche ;
- des formations, dispensées par des organismes de formation, de tuteurs qui accompagnent les salariés en reconversion et mobilité professionnelle ;
- des actions de tutorat dans le cadre d’un contrat de professionnalisation ou d’une promotion ou reconversion par alternance ou les actions de maître d’apprentissage ;
- des actions d’appui-conseil pour les entreprises de moins de 250 salariés ;
- des actions qui participent au développement des compétences des salariés.

Les formations réalisées dans le cadre d’un plan de sauvegarde de l’emploi ne sont pas éligibles à la contribution conventionnelle.

Cette contribution est exclusivement réservée au financement d’actions bénéficiant aux entreprises et salariés de la branche du golf, au sein de l’AFDAS, et reste entièrement acquise à la branche. Elle est gérée au sein d’une commission paritaire de gestion des contributions conventionnelles propre à la branche. La commission, après discussions avec la commission paritaire nationale emploi et formation (CPNEF), définira chaque année les actions financées prioritairement par cette contribution conventionnelle.

9.4. Commission paritaire de gestion des contributions conventionnelles

Une commission paritaire de gestion des contributions conventionnelles (dite CGC) propre à la branche est constituée paritairement selon les dispositions de l’accord constitutif de l’AFDAS du 1^{er} avril 2019 déclinées ci-après. La commission est composée des représentants titulaires des organisations syndicales et des organisations d’employeurs représentatives dans la branche. Chaque collège dispose, en sus, d’un nombre égal de suppléants qui n’ont voix délibérative qu’à l’occasion de leur suppléance.

La commission comprend un nombre égal de représentants des organisations syndicales des salariés et d’employeurs, représentatives au niveau de la branche professionnelle. La composition prend en compte la mesure de la représentativité des différentes organisations syndicales et des organisations d’employeurs qui la composent au moment de sa constitution. Le mandat des titulaires et suppléants est de quatre ans selon une temporalité correspondant à celle du mandat des membres du conseil d’administration de l’AFDAS. Les membres de la commission peuvent éventuellement s’accorder pour démissionner en cours de mandat et pour permettre de nouvelles désignations, par exemple, après une nouvelle mesure de la représentativité. Le quorum est atteint si la moitié des membres par collège sont présents ou représentés et, à défaut, la commission de gestion de la contribution conventionnelle ne peut pas se réunir. Les propositions de décisions de la CGC sont prises à la majorité des membres présents ou représentés (hors abstention, votes blancs ou nuls). La présidence et la vice-présidence de la CGC est assurée alternativement chaque année par le président du collège employeurs et le président du collège salariés (changement au 1^{er} janvier) sachant que le président de chaque collège est désigné pour la durée de l’ensemble du mandat.

Cette commission est chargée d’instruire et d’arbitrer toutes les questions relatives à la gestion et à l’affectation des fonds au titre de la contribution conventionnelle sous le contrôle du conseil d’administration et de l’AFDAS. À ce titre, elle est chargée

de mettre en œuvre la politique de formation professionnelle définie par le présent accord. Elle a donc pour missions :

- de préciser les critères de prise en charge des actions éligibles à la contribution conventionnelle mutualisée ;
- d’assurer, à partir des états qui lui sont régulièrement communiqués par l’AFDAS, le suivi, le pilotage budgétaire et la validation de la conformité des actions éligibles au cofinancement ou au financement sur les fonds issus de la contribution conventionnelle ;
- de veiller à l’équilibre de l’affectation des ressources collectées grâce à la contribution conventionnelle mutualisée. À ce titre, elle pourra décider, le cas échéant, de plafonner la consommation de la contribution en fonction des ressources encore disponibles et selon chaque dispositif de formation professionnelle envisagé ;
- de veiller à ce que les actions de formation professionnelle bénéficient de façon égale aux femmes et aux hommes, de manière à favoriser une égalité d’accès aux dispositifs de formation professionnelle. Elle pourra s’appuyer à cette fin sur les données de consommation des fonds issus de la contribution conventionnelle mutualisée fournies par l’AFDAS ;
- d’examiner la possibilité de mobiliser la contribution conventionnelle pour certaines actions réalisées dans le cadre du plan de développement des compétences.

La commission pourra, dans ce cadre et au vu notamment de la consommation des fonds issus de la contribution conventionnelle, ajuster les critères d’utilisation de cette contribution conventionnelle. »

Article 2 | Révision de l’article 9.5

L’article 9.10 « Le contrat de professionnalisation et la reconversion ou la promotion par l’alternance (Pro-A) » tel que prévu par l’article 1^{er} de l’avenant n° 80 du 2 octobre 2020 devient l’article 9.5.

Article 3 | Révision de l’article 9.6

L’article 9.11 « Observatoire des métiers » devient l’article 9.6 et est modifié comme suit :

« Afin d’accompagner les entreprises dans la définition de leur politique de formation, les salariés dans leurs projets professionnels ainsi que les partenaires sociaux dans leur politique d’emploi et de formation au sein de la branche un observatoire des métiers et qualifications est mis en place.

L’observatoire doit être un outil de connaissances et d’informations sur les évolutions des emplois et des qualifications. Il a notamment pour objet de recueillir et analyser les informations les plus fiables sur la situation de l’emploi et de la formation afin d’anticiper les évolutions de l’emploi, des compétences et les besoins de formation dans le secteur du golf.

Le financement des travaux de cet observatoire sera assuré par un budget défini par l’OPCO de la branche au titre de ses frais d’information et de mission dans le respect des dispositions réglementaires en vigueur. »

Article 4 | Suppression des articles 9.7 à 9.12

Les articles 9.7 « Congé individuel de formation », 9.8 « Prise en charge des frais de formation », 9.9 « Reconnaissance des qualification acquises », 9.10 « Le contrat de professionnalisation et la reconversion ou la promotion par l’alternance (Pro-A) » (qui devient l’article 9.5), 9.11 « Obser-

vatoire des métiers » (qui devient l'article 9.6) et 9.12 « Droit individuel à la formation » sont supprimés.

Article 5 | Dispositions en faveur des entreprises de moins de 50 salariés

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la convention collective nationale du golf. Compte tenu du fait que ces entreprises sont majoritairement des entreprises de moins de 50 salariés et du thème de la négociation, il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 6 | Entrée en vigueur et durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet dès sa conclusion et, à compter du 1^{er} janvier 2024 pour l'article 9.2.4 relatif aux contributions conventionnelles. Ainsi, le premier versement des contributions conventionnelles sera effectif en 2025 sur l'ensemble des rémunérations telles que définies à l'article 9.2.1 ci-dessus, versées en 2024. En ce sens entre le 1^{er} janvier 2024 et la première collecte de la contribution conventionnelle, l'AFDAS fait l'avance des financements nécessaires à la mobilisation par les structures employeurs (entreprises, associations) de la contribution conventionnelle, dans la limite d'une anticipation budgétaire, réalisée par ses soins.

Article 7 | Clause de revoyure

Les partenaires sociaux s'engagent à étudier la possibilité de réviser les dispositions du présent avenant lors de chaque CPNEF qui suivra la présentation du rapport de gestion de l'OPCO (AFDAS).

Article 8 | Dépôt et demande d'extension

Le présent avenant sera déposé à la direction générale du travail.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail, il fera l'objet d'une demande d'extension.

Fait à Levallois-Perret, le 19 septembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3301 | Convention collective nationale

IDCC : 2098 | **PRESTATAIRES DE SERVICES DANS LE DOMAINE
DU SECTEUR TERTIAIRE**

Avenant du 3 octobre 2023

à l'accord du 25 septembre 2015
relatif au régime de frais de santé

NOR : ASET2351122M

IDCC : 2098

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

FIGEC ;

SIST ;

SNPA ;

SORAP ;

SP2C ;

SYNAPHE ;

SAR,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

F3C CFDT ;

FEC FO services,

d'autre part,

Préambule

La branche a mis en place un régime conventionnel de frais de santé par l'intermédiaire d'un accord conclu le 25 septembre 2015 modifié par un avenant du 13 novembre 2017.

Ce régime mutualisé de frais de santé avait initialement prévu une clause de recommandation d'une durée de 3 ans, pour la période allant du 1^{er} janvier 2016 au 31 décembre 2018.

Une seconde clause de recommandation a été négociée au terme de l'avenant du 10 septembre 2018 pour une durée de cinq ans, du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2023.

Conformément aux termes de l'accord susvisé, les partenaires sociaux se sont réunis plus de six mois avant l'échéance de cette période en exprimant leur volonté de réexaminer les précédentes modalités de la recommandation convenue.

Ce réexamen a été mené selon la procédure encadrée par les dispositions légales et réglementaires applicables.

Ainsi, les partenaires sociaux, réunis en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) et en commission prévoyance/santé (CPS) ont convenu d'initier une procédure d'appel d'offres au terme de leurs échanges du dernier trimestre de l'année 2022.

Une commission paritaire spéciale de suivi de cet appel d'offres a ainsi été instituée dans ce prolongement par une décision de la CPPNI du 13 décembre 2022, après un rappel des différentes obligations relatives à une telle procédure.

L'appel d'offres a été publié le 19 janvier 2023 et a pris fin, dans le respect des prescriptions du code de la sécurité sociale, le 22 mars 2023.

Après un dépouillement paritaire, les candidatures recevables et éligibles ont été arrêtées.

Ces candidatures ont ensuite fait l'objet d'une première analyse par les partenaires sociaux assistés de leurs conseils et une audition des candidats s'est tenue le 9 mai 2023.

C'est dans ce prolongement, après des questions et réponses complémentaires, que la notation définitive et le choix des organismes recommandés ont pu être arrêtés par les partenaires sociaux.

Ces derniers, responsables du pilotage équilibré et pérenne du régime mutualisé de frais de santé, rappellent qu'ils veilleront naturellement à son évolution afin d'assurer la pérennité de l'accord et du principe de la recommandation.

Manifestant leur attachement à une gestion paritaire responsable des régimes de protection sociale complémentaire négociés au sein de la convention collective, les partenaires sociaux, après avoir étudié toutes les hypothèses techniques ouvertes avec leurs conseils, ont convenu ce qui suit.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le champ d'application du présent avenant est identique à celui de l'accord du 25 septembre 2015, dans sa dernière rédaction issue de l'avenant du 14 février 2023, qu'il modifie.

Il est expressément rappelé que ce champ correspond à celui de la convention nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999 tel que défini dans son article premier.

Article 2 | Clause de recommandation

Les articles 12 (12.1 et 12.2) et 13 de l'accord du 25 septembre 2015 modifié, sont actuellement rédigés comme suit :

« Article 12.1 | Assureurs recommandés

En application des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les partenaires sociaux ont décidé de recommander deux organismes assureurs pour couvrir le régime frais de santé conventionnel.

C'est à l'issue d'une procédure de mise en concurrence ayant respecté les conditions de transparence, d'impartialité et d'égalité de traitement entre les candidats que cette recommandation est intervenue.

Par conséquent en application du présent accord et compte-tenu de leurs réponses à l'appel d'offres notamment vis-à-vis du principe de mutualisation, les organismes assureurs recommandés à l'unanimité des membres de la commission paritaire, à compter du 1^{er} janvier 2019 sont :

- Harmonie Mutuelle, membre du Groupe VYV, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité. Siège social : 143, rue Blomet, 75015 Paris ;

- Malakoff Médéric Prévoyance : institution de prévoyance, régie par le code de la sécurité sociale. Siège social : 21, rue Laffitte, 75009 Paris.

Article 12.2 | *Apéritition*

L'apéritition du régime est confiée à l'un des coassureurs pour une durée de 3 ans à compter du 1^{er} janvier 2019.

À l'issue de cette durée, les partenaires sociaux pourront décider de confirmer l'organisme apériteur à son poste ou de confier l'apéritition à un autre organisme recommandé.

La décision des partenaires sociaux sera éclairée par un bilan de l'apéritition triennale établi sur la base d'un cahier des charges défini dans le protocole technique annexé au présent accord et indivisible de ce dernier.

Les partenaires sociaux ont convenu de confier l'apéritition du régime pour les trois premiers exercices à l'assureur suivant :

Malakoff Médéric Prévoyance : institution de prévoyance, régie par le code de la sécurité sociale. Siège social : 21, rue Laffitte, 75009 Paris.

Article 13 | *Durée de la recommandation*

Les assureurs susvisés sont recommandés pour couvrir le présent régime de frais de santé pour une durée maximale de 5 ans.

Six mois au moins avant l'échéance de cette période, les modalités d'organisation de la recommandation seront réexaminées par les partenaires sociaux.

Ce réexamen pourra éventuellement entraîner un changement d'organisme(s) assureur(s) qui s'effectuera, le cas échéant, dans le respect des dispositions légales et réglementaires applicables. »

Après négociation, les signataires conviennent de modifier ces articles comme suit :

« Article 12.1 | *Organismes assureurs recommandés*

En application des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les partenaires sociaux ont décidé de recommander trois (3) organismes assureurs pour couvrir le régime frais de santé conventionnel.

C'est à l'issue d'une procédure de mise en concurrence ayant respecté les conditions de transparence, d'impartialité et d'égalité de traitement entre les candidats que cette recommandation est intervenue.

Par conséquent en application du présent accord et compte-tenu des réponses à l'appel d'offres notamment vis-à-vis du principe de mutualisation, les organismes assureurs recommandés à compter du 1^{er} janvier 2024 sont :

- APICIL Prévoyance : 38, rue François-Peissel, BP 99, 69644 Caluire-et-Cuire Cedex ;
- Malakoff Humanis Prévoyance : 21, rue Lafitte, 75009 Paris ;
- Harmonie Mutuelle : 143, rue Blomet, 75015 Paris.

Article 12.2 | *Apéritition*

L'apéritition du régime est confiée à l'un des organismes recommandés en principe pour toute la durée de la clause de recommandation.

Les partenaires sociaux, compte tenu des échanges intervenus au cours de l'appel d'offres ayant abouti à la recommandation des organismes assureurs susvisés, ont convenu de confier l'apéritition du régime à : APICIL Prévoyance.

Article 13 | *Durée de la co-recommandation*

Les organismes susvisés sont recommandés pour assurer les garanties instaurées par le présent régime de frais de santé pour une durée de cinq ans, soit du 1^{er} janvier 2024 au 31 décembre 2028 au plus tard.

Cette durée, équivalente à la durée maximale de cinq ans prévue par le code de la sécurité sociale, a pour objet de permettre une consolidation des relations entre la branche et les organismes recommandés et une optimisation dans le temps des effets de la mutualisation du régime de prévoyance.

Six mois au moins avant l'échéance susvisée, les modalités d'organisation de la recommandation seront réexaminées par les partenaires sociaux, conformément aux dispositions du code de la sécurité sociale. »

Article 3 | *Révision du régime conventionnel*

Au terme de leurs nombreux échanges et travaux paritaires, les partenaires sociaux ont convenu, vu les constats tirés des résultats du régime mutualisé sur les exercices 2020 à 2022, de ne pas engager de révision du régime au titre du présent avenant.

Ils s'engagent toutefois, dans le cadre du pilotage du régime et à l'aune des résultats de l'exercice en cours, à ouvrir toute négociation utile relative au régime, en lien avec les organismes recommandés.

Article 4 | *Degré élevé de solidarité*

Les signataires rappellent leur attachement aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale prévoyant la mise en œuvre de garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité.

À ce titre, il est rappelé qu'un accord a été conclu le 19 avril 2016 relatif au degré de solidarité des régimes de prévoyance et de frais de santé.

Ainsi, le régime mutualisé de frais de santé instauré par l'accord du 25 septembre 2015 modifié, participe pleinement de cette politique conventionnelle de solidarité.

Article 5 | *Suivi et pilotage du régime*

Il est rappelé l'existence d'une commission paritaire nationale dédiée au suivi du régime de frais de santé, tel que prévu par l'article 15 de l'accord du 25 septembre 2015 modifié.

Cette commission, appelée commission prévoyance/santé (CPS), demeure compétente pour assurer le pilotage du régime de frais de santé et de la présente co-recommandation.

Article 6 | *Date d'effet, durée et dépôt du présent avenant*

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il prendra effet à compter du 1^{er} janvier 2024 indépendamment de sa date d'extension.

Il est entendu que les dispositions non révisées de l'accord du 25 septembre 2015 modifié restent pleinement applicables en l'état de leur dernière rédaction.

Conformément aux articles L. 911-1 du code de la sécurité sociale et L. 2231-6 du code du travail, il est précisé que les parties déposeront et demanderont l'extension du présent avenant auprès des services du ministère compétent.

Il sera communiqué, avec cette demande d'extension, l'ensemble des documents requis par le code de la sécurité sociale, compte-tenu de la clause de recommandation, objet du présent avenant.

Le protocole technique et financier propre à cette nouvelle recommandation ainsi que le contrat-cadre y afférent seront conclus dans le prolongement de la signature du présent avenant et considérés comme indivisibles de ce dernier.

Article 7 | Révision et dénonciation de l'avenant

Le présent avenant pourra faire l'objet d'une révision ou d'une dénonciation dans les conditions prévues par l'accord du 25 septembre 2015 modifié.

Article 8 | Application de l'avenant aux entreprises de moins de 50 salariés

Compte-tenu de la nature et de l'objet du présent avenant, les partenaires sociaux confirment ne pas avoir entendu prendre de stipulations spécifiques à l'égard des entreprises de moins de 50 salariés.

Le présent avenant s'applique donc à l'ensemble des entreprises visées dans son champ d'application quel que soit leur effectif.

Fait à Paris, le 3 octobre 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3301 | Convention collective nationale

IDCC : 2098 | **PRESTATAIRES DE SERVICES DANS LE DOMAINE
DU SECTEUR TERTIAIRE**

Avenant du 3 octobre 2023

à l'accord du 15 décembre 2014
relatif au régime de prévoyance (Clause de recommandation)

NOR : ASET2351123M

IDCC : 2098

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

FIGEC ;

SIST ;

SNPA ;

SORAP ;

SP2C ;

SYNAPHE ;

SAR,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

F3C CFDT ;

FEC FO services,

d'autre part,

Préambule

La branche dispose depuis ses origines d'un régime de prévoyance qu'elle a restructuré au travers de l'accord du 15 décembre 2014 tenant compte, notamment, de l'évolution majeure introduite par la loi n° 2013-1203 du 23 décembre 2013.

Ainsi et conformément aux termes de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, tels qu'issus de cette dernière loi et toujours applicables à la date du présent avenant, le régime mutualisé de prévoyance a entendu organiser la couverture des risques concernés en procédant à la recommandation d'organismes mentionnés à l'article 1^{er} de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989.

La dernière clause de recommandation avait été convenue pour une durée de trois ans et demi, allant de la période du 1^{er} juillet 2020 au 31 décembre 2023.

Conformément aux termes de l'accord susvisé, les partenaires sociaux se sont réunis plus de six mois avant l'échéance de cette période en exprimant leur volonté de réexaminer les précédentes modalités de la recommandation convenue.

Ce réexamen a été mené selon la procédure encadrée par les dispositions légales et réglementaires applicables.

Ainsi, les partenaires sociaux, réunis en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) et en commission prévoyance/santé (CPS) ont convenu d'initier une procédure d'appel d'offres au terme de leurs échanges du dernier trimestre de l'année 2022.

Une commission paritaire spéciale de suivi de cet appel d'offres a ainsi été instituée dans ce prolongement par une décision de la CPPNI du 13 décembre 2022, après un rappel des différentes obligations relatives à une telle procédure.

L'appel d'offres a été publié le 19 janvier 2023 et a pris fin, dans le respect des prescriptions du code de la sécurité sociale, le 22 mars 2023.

Après un dépouillement paritaire, les candidatures recevables et éligibles ont été arrêtées.

Ces candidatures ont ensuite fait l'objet d'une première analyse par les partenaires sociaux assistés de leurs conseils et une audition des candidats s'est tenue le 9 mai 2023.

C'est dans ce prolongement, après des questions et réponses complémentaires, que la notation définitive et le choix des organismes recommandés ont pu être arrêtés par les partenaires sociaux.

Ces derniers, responsables du pilotage équilibré et pérenne du régime mutualisé de prévoyance, rappellent qu'ils veilleront naturellement à son évolution afin d'assurer la pérennité de l'accord et du principe de la recommandation.

Manifestant leur attachement à une gestion paritaire responsable des régimes de protection sociale complémentaire négociés au sein de la convention collective, les partenaires sociaux, après avoir étudié toutes les hypothèses techniques ouvertes avec leurs conseils, ont convenu ce qui suit.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le champ d'application du présent avenant est identique à celui de l'accord du 15 décembre 2014 modifié, dans sa dernière rédaction modifiée par l'avenant du 26 octobre 2020, qu'il modifie.

Il est expressément rappelé que ce champ correspond à celui de la convention nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999 tel que défini dans son article premier.

Article 2 | Clause de recommandation

L'article 7 de l'accord du 15 décembre 2014, modifié par l'avenant du 26 octobre 2020 est actuellement rédigé comme suit :

« Article 7 | Institutions gestionnaires

7.1. Co-recommandation

En application des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les partenaires sociaux ont décidé de recommander 4 nouveaux organismes solidairement assureurs des garanties du régime à l'issue d'une procédure de mise en concu-

rence ayant respecté les conditions de transparence, d'impartialité et d'égalité de traitement entre les candidats.

Cette nouvelle co-recommandation s'inscrit dans le prolongement de la précédente clause de recommandation, en vigueur du 1^{er} juillet 2015 au 30 juin 2020.

Ainsi, les nouveaux organismes co-recommandés à compter du 1^{er} juillet 2020 sont :

■ Pour l'assurance des garanties incapacité de travail, invalidité, décès-IPA et frais d'obsèques :

- APICIL Prévoyance : 38, rue François-Peissel, BP 99, 69644 Caluire-et-Cuire Cedex ;
- Malakoff Humanis Prévoyance : 21, rue Lafitte, 75009 Paris ;
- Mutex : 140, avenue de Paris, CS 30007, 92327 Châtillon Cedex.

■ Pour l'assurance des garanties rentes, par délégation de gestion :

OCIRP : 17, rue de Marignan, 75008 Paris.

Les modalités pratiques de fonctionnement de cette co-recommandation seront précisées dans le contrat cadre et le protocole technique annexés au présent accord et indivisibles de ce dernier.

Toute entreprise qui ne serait pas assurée par l'un des assureurs susvisés devra veiller à ce que son contrat d'assurance prévoit des garanties au moins équivalentes à celles prévues par le présent régime pour une contribution salariale au moins aussi favorable.

7.2. Apéritif du régime

L'apéritif du régime est confiée à l'un des organismes recommandés en principe pour toute la durée de la clause de recommandation.

Les partenaires sociaux, après avoir recueilli la position des organismes recommandés, ont convenu de confier l'apéritif du régime à Malakoff Humanis.

7.3. Durée de la recommandation

L'ensemble des organismes susvisés sont recommandés pour assurer les garanties instaurées par le présent régime de prévoyance pour une durée de trois ans et demi, soit du 1^{er} juillet 2020 au 31 décembre 2023 au plus tard.

Cette durée, inférieure à la durée maximale de 5 ans prévue par le code de la sécurité sociale, a pour objet de permettre une concomitance entre le terme de la présente clause de recommandation et celui applicable à la clause de recommandation actuellement en vigueur au niveau du régime mutualisé de frais de santé.

Six mois au moins avant l'échéance susvisée, les modalités d'organisation de la recommandation seront réexaminées par les partenaires sociaux.

7.4. Organisation des relations entre et avec les organismes recommandés

Un contrat cadre et un protocole technique sont annexés au présent accord. Indivisibles de ce dernier, ils fixent les conditions et modalités des relations entre les différents organismes recommandés.

Ils fixent également les conditions et modalités des relations entre ces organismes et la branche des prestataires de services dans le secteur tertiaire.

Ils fixent enfin les conditions et modalités des relations entre les organismes recommandés et les entreprises et les salariés couverts par le présent régime conventionnel collectif de prévoyance.

7.5. Revalorisation des garanties en cours de service

Les conditions de revalorisation des garanties seront régies par les dispositions du contrat cadre susvisé indivisible du présent accord.

7.6. Revalorisation automatique des prestations

Les conditions de revalorisation des prestations seront régies par les dispositions du contrat cadre susvisé, indivisible du présent accord. »

Après négociation, les signataires conviennent de modifier cet article 7 comme suit :

« Article 7 | *Institutions gestionnaires*

7.1. Co-recommandation

En application des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les partenaires sociaux ont décidé de recommander quatre (4) organismes solidairement assureurs des garanties du régime à l'issue d'une procédure de mise en concurrence ayant respecté les conditions de transparence, d'impartialité et d'égalité de traitement entre les candidats.

Cette nouvelle co-recommandation s'inscrit dans le prolongement de la précédente clause de recommandation, en vigueur du 1^{er} juillet 2020 au 31 décembre 2023.

Ainsi, les nouveaux organismes co-recommandés à compter du 1^{er} janvier 2024 sont :

■ Pour l'assurance des garanties incapacité de travail, invalidité, décès-IPA et frais d'obsèques :

- APICIL Prévoyance : 38, rue François-Peissel, BP 99, 69644 Caluire-et-Cuire Cedex ;
- Malakoff Humanis Prévoyance : 21, rue Lafitte 75009 Paris ;
- MUTEX : 140, avenue de Paris, CS 30007, 92327 Châtillon Cedex.

■ Pour l'assurance des garanties rentes, par délégation de gestion :

OCIRP : 17, rue de Marignan, 75008 Paris.

Les modalités pratiques de fonctionnement de cette co-recommandation seront précisées dans le contrat cadre et le protocole technique.

Toute entreprise qui ne serait pas assurée par l'un des assureurs susvisés devra veiller à ce que son contrat d'assurance prévoie des garanties au moins équivalentes à celles prévues par le présent régime pour une contribution salariale au moins aussi favorable.

7.2. Apéritif du régime

L'apéritif du régime est confiée à l'un des organismes recommandés en principe pour toute la durée de la clause de recommandation.

Les partenaires sociaux, compte tenu des échanges intervenus au cours de l'appel d'offres ayant abouti à la recommandation des organismes assureurs susvisés, ont convenu de confier l'apéritif du régime à : APICIL Prévoyance.

7.3. Durée de la co-recommandation

Les organismes susvisés sont recommandés pour assurer les garanties instaurées par le présent régime de prévoyance pour une durée de cinq ans, soit du 1^{er} janvier 2024 au 31 décembre 2028 au plus tard.

Cette durée, équivalente à la durée maximale de cinq ans prévue par le code de la sécurité sociale, a pour objet de permettre une consolidation des relations entre la branche et les organismes recommandés et une optimisation dans le temps des effets de la mutualisation du régime de prévoyance.

Six mois au moins avant l'échéance susvisée, les modalités d'organisation de la recommandation seront réexaminées par les partenaires sociaux, conformément aux dispositions du code de la sécurité sociale.

7.4. Organisation des relations entre et avec les organismes recommandés

Un contrat cadre et un protocole technique seront conclus dans le prolongement de la signature du présent avenant. Indivisibles de ce dernier, ils fixeront les conditions et modalités des relations entre les différents organismes recommandés.

Ils fixeront également les conditions et modalités des relations entre ces organismes et la branche des prestataires de services dans le secteur tertiaire.

Ils fixent enfin les conditions et modalités des relations entre les organismes recommandés et les entreprises et les salariés couverts par le présent régime conventionnel collectif de prévoyance.

7.5. Revalorisation des garanties en cours de service

Les conditions de revalorisation des garanties seront régies par les dispositions du contrat cadre susvisé indivisible du présent accord.

7.6. Revalorisation automatique des prestations

Les conditions de revalorisation des prestations seront régies par les dispositions du contrat cadre susvisé, indivisible du présent accord. »

Article 3 | Révision du régime conventionnel

Au terme de leurs nombreux échanges et travaux paritaires, les partenaires sociaux ont convenu, vu les constats tirés des résultats du régime mutualisé sur les exercices 2020 à 2022, de ne pas engager de révision du régime au titre du présent avenant.

Ils s'engagent toutefois, dans le cadre du pilotage du régime et à l'aune des résultats de l'exercice en cours, à ouvrir toute négociation utile relative au régime, en lien avec les organismes recommandés.

Article 4 | Degré élevé de solidarité

Les signataires rappellent leur attachement aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale prévoyant la mise en œuvre de garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité.

À ce titre, il est rappelé qu'un accord a été conclu le 19 avril 2016 relatif au degré de solidarité des régimes de prévoyance et de frais de santé.

Ainsi, le régime mutualisé de prévoyance instauré par l'accord du 15 décembre 2014 modifié, participe pleinement de cette politique conventionnelle de solidarité.

Article 5 | Suivi et pilotage du régime

Il est rappelé l'existence d'une commission paritaire nationale dédiée au suivi du régime de prévoyance, tel que prévue par l'article 8 de l'accord du 15 décembre 2014.

Cette commission, appelée commission prévoyance/santé (CPS), demeure compétente pour assurer le pilotage du régime de prévoyance et de la présente co-recommandation.

Article 6 | Date d'effet, durée et dépôt du présent avenant

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il prendra effet à compter du 1^{er} janvier 2024 indépendamment de sa date d'extension.

Il est entendu que les dispositions non révisées de l'accord du 15 décembre 2014 modifié restent pleinement applicables en l'état de leur dernière rédaction.

Conformément aux articles L. 911-1 du code de la sécurité sociale et L. 2231-6 du code du travail, il est précisé que les parties déposeront et demanderont l'extension du présent avenant auprès des services du ministère compétent.

Il sera communiqué, avec cette demande d'extension, l'ensemble des documents requis par le code de la sécurité sociale, compte-tenu de la clause de recommandation, objet de présent avenant.

Le protocole technique et financier propre à cette nouvelle recommandation ainsi que le contrat-cadre y afférent seront conclus dans le prolongement de la signature du présent avenant et considérés comme indivisibles de ce dernier.

Article 7 | Révision et dénonciation de l'avenant

Le présent avenant pourra faire l'objet d'une révision ou d'une dénonciation dans les conditions prévues par l'accord du 15 décembre 2014 modifié.

Article 8 | Application de l'avenant aux entreprises de moins de 50 salariés

Compte-tenu de la nature et de l'objet du présent avenant, les partenaires sociaux confirment ne pas avoir entendu prendre de stipulations spécifiques à l'égard des entreprises de moins de 50 salariés.

Le présent avenant s'applique donc à l'ensemble des entreprises visées dans son champ d'application quel que soit leur effectif.

Fait à Paris, le 3 octobre 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3305 | Convention collective nationale

IDCC : 2216 | **COMMERCE DE DÉTAIL ET DE GROS À PRÉDOMINANCE ALIMENTAIRE**

Avenant n° 3 du 13 juillet 2023

à l'accord du 5 mai 2020

relatif à la mise en œuvre de la réforme de la formation professionnelle
sur la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)

NOR : ASET2351117M

IDCC : 2216

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

FCD,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNAA CFE-CGC ;

FS CFTD,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent avenant a pour objet de réviser les dispositions de l'accord du 5 mai 2020 et de l'avenant n° 2 du 9 juin 2022 relatif à la mise en œuvre du dispositif de reconversion ou promotion par alternance (dit « Pro-A ») au sein de la convention collective du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire.

Il révisé et met à jour la liste des formations éligibles à la Pro-A, conformément à l'article 7 de l'accord du 5 mai 2020 qui prévoit que les parties signataires conviennent de se revoir aussi souvent que nécessaire afin d'actualiser la liste et les enjeux en fonction des travaux de la CPNE et de l'observatoire de la branche.

Article 1^{er} | Mise en jour et révision de la liste des certifications éligibles à la Pro-A

La liste des certifications définie dans l'accord du 5 mai 2020 ainsi que l'avenant n° 2 a évolué. Certaines certifications inactives à ce jour ont fait l'objet d'un nouveau dépôt et d'un nouvel enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles.

Dans le cadre de cet article la liste des certifications éligibles à la Pro-A est intégralement republiée.

Les formations inactives sont retirées de liste initiale et remplacées, lorsque cela est le cas, par les formations actives déposées par les certificateurs et enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles.

Les CQP de la branche, dont le renouvellement au RNCP est en cours d'enregistrement, sont insérés dans la liste des formations éligibles à la Pro-A définies par le présent avenant.

(Voir page suivante.)

RNCP	Sanction	Libellé de la certification	Niveau
Logistique transport			
RNCP32101	CQP	Préparateur de commandes	-
	CQP	Préparateur/préparatrice de commandes	3
RNCP34989	CQPI	Agent logistique	3
RNCP1120	Bac pro	Logistique	4
RNCP22689	CAP	Opérateur/opératrice logistique	3
RNCP34857	Titre professionnel	Cariste d'entrepôt	3
RNCP1884	Titre professionnel	Conducteur du transport routier de marchandises sur porteur	3
RNCP34860	Titre professionnel	Préparateur de commandes en entrepôt	3
RNCP34198	Titre professionnel	Responsable logistique	4
RNCP22689	CAP	Opérateur/opératrice logistique	3
Management d'équipe et d'exploitation logistique			
RNCP32099	CQP	Animateur opérationnel en entrepôt	-
En cours de renouvellement	CQP	Animateur/animateur opérationnel(le) en entrepôt	4
RNCP32100	CQP	Manager opérationnel en entrepôt	-
En cours de renouvellement	CQP	Manager opérationnel en entrepôt	5
RNCP29992	Licence professionnelle	Management des processus logistiques (fiche nationale)	6
RNCP29989	Licence professionnelle	Logistique et systèmes d'information (fiche nationale)	6
RNCP29988	Licence professionnelle	Logistique et pilotage des flux (fiche nationale)	6
RNCP 37080	Titre RNCP	Responsable logistique	6
RNCP35869	Titre RNCP	Responsable opérationnel de la chaîne logistique	
RNCP35896	Titre RNCP	Responsable des opérations logistiques	6
RNCP35646	Titre RNCP	Responsable de petite et moyenne structure	5

RNCP	Sanction	Libellé de la certification	Niveau
RNCP35400	BTS	Gestion des transports et logistique associée	5
RNCP2462	DUT	Gestion logistique et transport	5
RNCP36237	Titre professionnel	Technicien(ne) en logistique d'entreposage	4
RNCP37263	Titre RNCP	Technicien services de l'électroménager connecté	4
Vente alimentaire et non alimentaire – Métiers de bouche			
RNCP32092	CQP	Vendeur charcuterie	–
	CQP	Conseiller/conseillère de vente de produits alimentaires	3
RNCP32093	CQP	Boulangier	–
	CQP	Boulangier/boulangère	3
RNCP32094	CQP	Poissonnier	–
	CQP	Poissonnier/poissonnière	3
RNCP32095	CQP	Boucher	–
	CQP	Boucher/bouchère	3
	CQP	Pâtissier/pâtissière	3
RNCP32096	CQP	Caviste	–
RNCP32097	CQP	Vendeur fruits et légumes	–
RNCP32098	CQP	Vendeur fromages	–
	CQP	CQP employé de commerce	–
	CQP	Employé(e) de magasin	3
	CQP	Employé(e) de drive	3
RNCP32105	CQP	CQP vendeur de produits non alimentaires	–
	CQP	Conseiller/conseillère de vente de produits non alimentaires et services	3

RNCP	Sanction	Libellé de la certification	Niveau
RNCP30065	Licence professionnelle	Gestion des achats et des approvisionnements	6
RNCP29740	Licence professionnelle	Commerce et distribution	6
RNCP34031	BTS	Management commercial opérationnel	5
RNCP34030	BTS	Négociation et digitalisation de la relation client	5
RNCP35801	BTS	Conseil et commercialisation de solutions techniques	5
RNCP15615	BTSA	Technico-commercial produits alimentaires et boissons	5
RNCP2927	DUT	Techniques de commercialisation	5
RNCP32291	Titre professionnel	Manager d'unité marchande	5
RNCP36141	Titre professionnel	Gestionnaire d'unité commerciale	5
RNCP34079	Titre professionnel	Négociateur technico-commercial	5
RNCP34143	Titre RNCP	Assistant de direction	5
RNCP35185	Bac pro	Technicien conseil vente en alimentation (produits alimentaires et boissons)	4
RNCP9638	Bac pro	Accueil – Relation clients et usagers	4
RNCP32208	Bac pro	Métiers du commerce et de la vente option A : animation et gestion de l'espace commercial	4
RNCP32259	Bac pro	Métiers du commerce et de la vente option B : prospection clientèle et valorisation de l'offre commerciale	4
RNCP7067	Bac pro	Boucher charcutier traiteur	4
RNCP7069	Bac pro	Poissonnier écailler traiteur	4
RNCP7068	Bac pro	Boulangier pâtissier	4
RNCP12508	Bac pro	Cuisine	4
RNCP26612	Brevet professionnel	Boucher	4
RNCP975	Brevet professionnel	Charcutier-traiteur	4
RNCP13856	Brevet professionnel	Boulangier	4

RNCP	Sanction	Libellé de la certification	Niveau
RNCP1012	Brevet professionnel	Sommelier	4
RNCP36005	Brevet professionnel	Fleuriste	4
RNCP37098	Titre professionnel	Conseiller de vente	4
RNCP34020	Titre	Vendeur conseil en équipements de la maison connectée	4
RNCP36997	Titre	Technicien conseil des infrastructures et des équipements connectés	4
RNCP37265	Titre	Réparateur conseil d'équipements électriques et électroniques	4
RNCP35233	Titre professionnel	Assistant manager d'unité marchande	4
RNCP34138	Titre professionnel	Technicien d'après-vente en électroménager et audiovisuel à domicile	4
RNCP18121	Titre RNCP	Employé de vente polyvalent en magasin	4
RNCP6993	CAP	Boucher	3
RNCP5227	CAP	Poissonnier	3
RNCP37537	CAP	Boulangier	3
RNCP35316	CAP	Pâtissier	3
RNCP538	CAP	Charcutier-traiteur	3
RNCP28799	CAP	Crémier fromager	3
RNCP28809	CAP	Primeur	3
RNCP26650	CAP	Cuisine	3
RNCP31293	CAP	Fleuriste	3
RNCP34947	CAP	Équipier polyvalent du commerce	3
RNCP37099	Titre professionnel	Employé commercial	3
RNCP1852	Titre professionnel	Agent magasinier	3
RNCP958	Mention complémentaire	Employé traiteur	3
RNCP742	Mention complémentaire	Vendeur spécialisé en alimentation	3

RNCP	Sanction	Libellé de la certification	Niveau
RNCP6985	Mention complémentaire	Sommellerie	3
RNCP701	Mention complémentaire	Boulangerie spécialisée	3
RNCP6895	Mention complémentaire	Pâtisserie, glacerie, chocolaterie, confiserie spécialisées	3
Management en magasin et support			
RNCP32102	CQP	Manager opérationnel spécialisé gestion d'un point de vente	-
	CQP	Manager opérationnel(le) d'un point de vente	6
RNCP32103	CQP	Manager opérationnel en magasin	-
	CQP	Manager opérationnel(le) en magasin	5
RNCP32104	CQP	Animateur opérationnel en magasin	-
	CQP	Animateur/animateur opérationnel(le) en magasin	4
RNCP30086	Licence professionnelle	Management et gestion des organisations	6
RNCP30055	Licence professionnelle	Commercialisation des produits alimentaires (fiche nationale)	6
RNCP35354	BUT	Techniques de commercialisation : marketing digital, e business et entrepreneuriat	6
RNCP35355	BUT	Techniques de commercialisation : business international achat et vente	6
RNCP35388	BUT	Gestion administrative et commerciale des organisations : management commercial et marketing omnicanal	6
RNCP35356	BUT	Techniques de commercialisation : marketing et management du point de vente	6
RNCP35357	BUT	Techniques de commercialisation : business développement et management de la relation client	6
RNCP35390	BUT	Management de la logistique et des transports : mobilité et supply chain connectées	6
RNCP36610	Titre RNCP	Responsable du développement commercial	
RNCP34634	Titre RNCP	Responsable en gestion et développement d'une business unit	6
RNCP35540	Titre RNCP	Responsable commercial et marketing	6
RNCP37075	Titre RNCP	Chargé de développement commercial	6

RNCP	Sanction	Libellé de la certification	Niveau
RNCP37633	Titre RNCP	Responsable en développement commercial et marketing	6
RNCP36272	Titre RNCP	Diplovis – Management des services	6
RNCP34558	Titre RNCP	Manager de rayon	5
RNCP34809	Titre RNCP	Chargé(e) de clientèle	5
RNCP35633	Titre RNCP	Gestionnaire de paie	5
RNCP36390	Titre RNCP	Assistant de gestion et d'administration d'entreprise	5
RNCP36241	Titre RNCP	Médiateur social accès aux droits et services	4
Numérique et digital			
RNCP29971	Licence professionnelle	Métiers du numérique : conception rédaction et réalisation web (fiche nationale)	6
RNCP29969	Licence professionnelle	Métiers du décisionnel et de la statistique (fiche nationale)	6
RNCP29968	Licence professionnelle	Métiers des réseaux informatiques et télécommunications	6
RNCP30060	Licence professionnelle	E-commerce et marketing numérique	6
RNCP37409	Titre RNCP	Concepteur designer graphique	6
RNCP35959	Titre RNCP	Développeur web	5
RNCP34964	Titre	Data analyst	6
Les parties signataires complètent la liste avec les trois certifications ci-après, éligibles à la promotion ou reconversion par alternance uniquement dans le cadre d'une VAE pour les salariés n'ayant pas atteint un niveau de qualification correspondant au grade de la licence :			
RNCP35907	Master	Marketing, vente	7
RNCP35917	Master	Management	7
RNCP36551	Master	DipViGrM – Programme grande école – ESC Montpellier	7

1.3. Liste des certifications éligibles à la Pro-A

La liste des certifications figurant à l'article 1^{er} du présent accord sera publiée par la CPNE et mise en ligne sur le site de l'Opcommerce dès la publication de l'arrêté d'extension du présent avenant.

Article 2 | *Entreprises de moins de 50 salariés*

Conformément à l'article 8 de l'accord du 5 mai 2020 une différence entre les entreprises selon leur effectif, ou entre les salariés selon la taille de l'entreprise qui les emploie, n'apparaîtrait pas justifiée. Il n'y a donc pas lieu de différencier les mesures prévues par le présent accord selon que l'entreprise emploie plus ou moins de 50 salariés.

Article 4 | *Entrée en vigueur. Durée*

Le présent avenant entrera en vigueur dès le lendemain de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension, y compris au sein des DROM. Les parties signataires conviennent de demander sans délai l'extension du présent avenant, la fédération du commerce et de la distribution étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5 | *Publicité*

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties, à la direction générale du travail, dépôt des accords, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie : depot.accord@travail.gouv.fr.

Fait à Paris, le 13 juillet 2023.

(Suivent les signatures.)

Accord du 28 septembre 2023

relatif à la création d'un titre à finalité professionnelle
« Administrateur de structure sportive »

NOR : ASET2351097M

IDCC : 2511

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

CoSMoS ;

AESL,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FNASS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les récentes études, et notamment la cartographie prospective des métiers du sport publiée par l'observatoire des métiers du sport de la branche, en 2022, démontrent que les structures du sport font face à un besoin de professionnalisation de leur organisation afin d'en assurer les missions essentielles (gestion, administration), mais également d'en favoriser un développement pérenne et responsable.

Les secteurs associatifs et économiques du sport sont traversés par de nouvelles tendances avec l'émergence de demandes d'activités sportives inédites qui concernent des publics plus larges, intéressés par une pratique différente (loisir, bien être, santé...) et qui entraînent, de fait, de nouvelles formes de gestion des activités sportives remettant plus ou moins radicalement en cause les bases du modèle antérieur en lien avec leur vocation première, celle de répondre à la « demande client ».

Aussi, au regard des enjeux de professionnalisation mais également de développement du secteur, les partenaires sociaux du sport ont souhaité proposer une réponse appropriée concrétisée par la création du titre à finalité professionnelle d'administrateur de structure sportive.

Article 1^{er}

Les partenaires sociaux créent, à travers leur organisme certificateur du sport (OCS), le titre à finalité professionnelle d'administrateur de structure sportive.

Article 2

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la convention collective nationale du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3

Le présent accord est conclu à durée indéterminée. Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension et prendra effet au premier jour suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 28 septembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 189 du 28 septembre 2023
relatif aux salaires

NOR : ASET2351096M

IDCC : 2511

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

CoSMoS ;

AESL,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FNASS,

d'autre part,

Préambule

À l'issue de la commission paritaire de négociation du 28 septembre 2023, les partenaires sociaux de la branche sport ont défini les salaires minima conventionnels applicables pour 2024.

Pour rappel, comme dans le cadre de l'avenant n° 177 du 29 novembre 2022 qu'il modifie, et dans l'attente de l'aboutissement des travaux dédiés mis en place, les salaires minima conventionnels sont définis en valeurs absolues. Il n'est plus fait référence à une valeur de SMC à laquelle serait appliqué un coefficient multiplicateur suivant le groupe ou la catégorie de salarié concerné.

Les montants précis de salaires minima mensuels ou annuels bruts de référence sont ainsi directement définis pour chaque groupe de classification ou catégorie de salariés par le présent avenant et constituent les grilles de salaires minima à prendre en compte par les salariés et les employeurs de la branche à compter du 1^{er} janvier 2024.

(Voir page suivante.)

Plus précisément, les partenaires sociaux de la branche sport ont convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 9.2.1 de la CCNS, dans sa rédaction issue de l'avenant n° 177 du 29 novembre 2022, est modifié par les dispositions suivantes (les trois premiers alinéas de l'article restent inchangés) :

« ■ Pour les salariés des groupes 1 à 6 :

À compter du 1^{er} janvier 2024, pour les groupes 1 à 6, à temps plein, le salaire mensuel brut ne peut pas être inférieur aux montants définis par le tableau suivant :

Groupe de classification	Montants applicables à compter du 1 ^{er} janvier 2024
Groupe 1	1 812 € brut mensuel
Groupe 2	1 848 € brut mensuel
Groupe 3	1 958,50 € brut mensuel
Groupe 4	2 058 € brut mensuel
Groupe 5	2 288 € brut mensuel
Groupe 6	2 809,50 € brut mensuel

■ Pour les salariés des groupes 7 et 8 :

À compter du 1^{er} janvier 2024, pour les groupes 7 et 8, à temps plein, le salaire annuel brut de référence pour une année complète ne peut pas être inférieur aux montants définis par le tableau suivant :

Groupe de classification	Montants applicables à compter du 1 ^{er} janvier 2024
Groupe 7	39 798 € brut annuel
Groupe 8	45 911 € brut annuel

L'application du salaire minimal annuel brut de référence est réalisée au prorata du nombre de mois écoulés sur la période concernée. »

Article 2

L'article 12.6.2.1 de la CCNS issu de l'avenant n° 177 du 29 novembre 2022 est remplacé par les dispositions suivantes :

« 12.6.2.1. Principe

Sauf pour ce qui est des jeunes sportifs en formation, la rémunération définie à l'article 12.6.1, alinéa 1 doit être au moins égale, pour un sportif salarié à temps plein, au montant annuel brut de référence suivant, pour une année complète, hors avantage en nature :

À compter du 1^{er} janvier 2024, le salaire annuel brut de référence pour une année complète ne peut pas être inférieur à 21 850 € brut annuel.

L'application du salaire minimal annuel brut de référence est réalisée au prorata du nombre de mois écoulés sur la période concernée. »

Article 3

L'article 12.6.2.2 de la CCNS – « Disposition particulière aux entraîneurs », dans sa rédaction issue de l'avenant n° 177 du 29 novembre 2022, est modifié par les dispositions suivantes (la grille de classification contenue dans l'article reste inchangée) :

« ■ Pour les entraîneurs classes A à C :

À compter du 1^{er} janvier 2024, pour les entraîneurs classes A à C, à temps plein, le salaire mensuel brut ne peut pas être inférieur aux montants définis par le tableau suivant :

Classe	Montants applicables à compter du 1 ^{er} janvier 2024
Classe A Technicien	1 968,50 € brut mensuel
Classe B Technicien	2 175 € brut mensuel
Classe C Agent de Maîtrise	2 251 € brut mensuel

■ Pour les entraîneurs classe D :

Pour un entraîneur classe D cadre, à temps plein, la rémunération est au moins égale au montant annuel brut de référence suivant, pour une année complète :

À compter du 1^{er} janvier 2024, le salaire annuel brut de référence pour une année complète ne peut pas être inférieur à 42 455 € brut annuel.

L'application du salaire minimal annuel brut de référence est réalisée au prorata du nombre de mois écoulés sur la période concernée. »

Article 4

Les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir les négociations annuelles relatives aux salaires minima 2025 à la fin du premier semestre 2024.

Le cas échéant, suivant l'évolution du salaire minimum interprofessionnel de croissance, ils veilleront à se réunir dans les meilleurs délais en application de l'article L. 2241-10 du code du travail.

En parallèle, les partenaires sociaux s'engagent à poursuivre les travaux en cours relatifs à la grille de classification, à la grille de rémunération et aux modalités de calcul des minima conventionnels, en veillant à intégrer dans le cadre de ces réflexions de fond l'ensemble du périmètre de la branche sport.

Article 5

Les partenaires sociaux rappellent que les dispositions du présent avenant ont vocation à s'appliquer de manière égale aux femmes et aux hommes, en application du code du travail et de l'accord de branche du 4 décembre 2015.

Ils rappellent également que tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes et de prendre les mesures nécessaires pour remédier aux écarts injustifiés.

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la convention collective nationale du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 6

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée. Il prendra effet le 1^{er} janvier 2024. Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 28 septembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

Accord-type du 29 septembre 2023

relatif à la mise en place de la participation
(Annexe 10)

NOR : ASET2351106M

IDCC : 3241

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

ACCeS ;

STP ;

SMSP ;

Locales TV,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SNRT CGT ;

UNSA spectacle ;

SNPCA CFE-CGC ;

FASAP FO ;

F3C CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- dans les entreprises de 50 salariés et plus, l'adhésion nécessite la conclusion d'un accord d'entreprise conformément à l'article L. 3322-6 du code du travail.

La décision unilatérale ou l'accord collectif est appliqué pour une durée comprise entre un an et cinq ans ou pour une durée indéterminée selon l'option choisie telle que définie en article 2 ci-après. Celui-ci fait l'objet d'un dépôt auprès de la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités via la plateforme de téléprocédure du ministère du travail.

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

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

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

Il est précisé que pour bénéficier d'un accord sécurisé par l'agrément délivré au présent accord-type, l'entreprise qui choisira de mettre en place un dispositif de participation sur la base

du présent accord-type devront choisir une des options et sous-options le cas échéant, chaque fois qu'elle sera proposée.

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

Article 2 | Période d'application

Le présent accord est conclu à durée :

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

Article 3 | Caractéristiques de la participation

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

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

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

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

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

Article 4 | Bénéficiaires de la participation

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

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

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

Pour la détermination de l'ancienneté requise, sont pris en compte tous les contrats de travail (à durée indéterminée ou à durée déterminée, à temps complet ou à temps partiel) exécutés au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précèdent. Les périodes de suspension du contrat de travail, pour quelque motif que ce soit, ne sont pas déduites du calcul de l'ancienneté.

S'agissant de l'ancienneté, il s'agit bien d'une ancienneté dans l'entreprise et non d'une ancienneté dans l'exercice fiscal considéré, aucune condition de présence du salarié dans l'entreprise à une date donnée ne pouvant être ajoutée. Il convient donc de distinguer l'ancienneté juridique

d'un salarié qui lui permet de bénéficier de la participation et son temps de présence qui, selon la formule de répartition retenue, pourra avoir des conséquences sur le montant de sa prime.

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

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

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

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

Les titulaires d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation bénéficient de la participation.

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

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

Article 5 | Calcul de la réserve spéciale de participation

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

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

C : représente les capitaux propres de l'entreprise.

S : représente les salaires de l'entreprise.

VA : représente la valeur ajoutée de l'entreprise.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires :

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

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

Article 6 | Répartition entre les bénéficiaires

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

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

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

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

La réserve spéciale de participation telle que calculée en application de l'article 5 est répartie entre les salariés/bénéficiaires, pour une moitié du montant de la réserve spéciale de participation à répartir de manière uniforme, et pour l'autre moitié de manière proportionnelle aux salaires, c'est-à-dire selon l'addition des deux formes de répartition ci-après :

■ Répartition uniforme pour 50 % de la réserve spéciale de participation :

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

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

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

Participation individuelle =

$$\frac{(50 \% \text{ de la réserve spéciale de participation } * \text{ montant annuel individuel du salaire brut})}{\text{somme des salaires bruts versée aux bénéficiaires au cours de l'exercice de référence}}$$

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

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

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

Le salaire plafond pour bénéficier de la prime de participation est défini par référence à la législation relative à la participation qui limite le salaire à prendre en compte dans la répartition, à savoir 3 fois le plafond annuel de la sécurité sociale à la date de signature du présent accord-type.

Pour les dirigeants et assimilés ainsi que le conjoint du chef d'entreprise dans les entreprises de moins de 50 salariés, la répartition prend en compte la rémunération annuelle ou le revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, dans la limite d'un plafond égal au salaire le plus élevé versé dans l'entreprise.

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

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

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

Option 2.1

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

■ Répartition proportionnelle à la durée de présence dans l'entreprise pour 40 % de la réserve spéciale de participation :

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

Pour la détermination de la durée de présence, sont également prises en considération les périodes assimilées à du travail effectif, prévues par les dispositions légales et réglementaires,

conformément aux dispositions du code du travail (art. L. 3324-6 du code du travail, selon lequel sont assimilées à des périodes de présence, les périodes de congé maternité, de paternité, d'adoption, en cas de congé de deuil, les périodes de suspension du contrat de travail successives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle et en cas de mise en quarantaine au sens du 2° du I de l'article L. 3131-1 du code de la santé publique). Toute autre période d'absence au cours de l'année considérée n'est pas assimilée à du temps de travail effectif (sauf évolution ultérieure des dispositions légales et réglementaires).

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

■ Répartition proportionnelle aux salaires pour 60 % de la réserve spéciale de participation tel que défini à l'article 6.1.

Option 2.2

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

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

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

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

La répartition de la participation entre les bénéficiaires peut reposer sur un seul des trois critères mentionnés à l'article L. 3324-5 du code du travail. Elle peut ainsi être exclusivement :

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

Article 7 | Modalités de versement

Le versement des sommes issues de la participation s'effectue au plus tard le dernier jour du 5^e mois suivant la date de clôture de l'exercice. À titre d'exemple concret, si l'exercice de la société est calqué sur l'année civile, le versement doit s'effectuer avant le 31 mai.

Toute somme versée aux salariés au-delà de ce délai produit des intérêts de retard calculés conformément aux dispositions du code du travail (art. D. 3324-21-2 et D. 3324-25 du code du travail). Ces intérêts, à la charge de l'entreprise, sont versés en même temps que le principal.

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

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

- le montant global de la participation versé au titre de l'exercice écoulé et celui des droits attribués au bénéficiaire ;
- la retenue opérée au titre de la CSG et de la CRDS et toutes autres taxes, cotisations et contributions à la charge du bénéficiaire, imposées le cas échéant par une réglementation postérieure à la date d'effet de l'accord ;

- les modalités de choix d'affectation de la prime individuelle de participation et le délai dans lequel le bénéficiaire peut formuler sa demande.

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

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

Article 8 | Option des versements de la participation

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

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

À défaut d'option exprimée, la prime est :

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

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

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

que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle ;

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

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

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

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

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

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

Article 9 | Régime fiscal et social applicable

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

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

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

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

De même, ces sommes sont soumises à l'impôt sur le revenu, sauf en cas de versement dans un PEE ou sur un plan d'épargne retraite d'entreprise s'il existe.

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

Article 10 | Information des salariés sur la participation

10.1. Information collective

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

Conformément aux dispositions du code du travail (art. D. 3323-13 à la date de signature du présent accord), l'entreprise doit transmettre, dans les 6 mois qui suivent la fin de l'exercice

ayant servi de référence au calcul de la participation, les éléments servant de base de calcul du montant de la réserve spéciale de participation et des indications sur la gestion et l'utilisation des sommes affectées à cette réserve aux représentants du personnel concernés, ou à une commission spéciale créée par eux. À défaut de représentants du personnel, une commission spécialisée comprenant des salariés spécialement désignés à cet effet, est instituée par l'employeur afin de vérifier l'exactitude du montant de la prime.

10.2 Information individuelle

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

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

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

Titre 2 Dispositions applicables au texte négocié par la branche

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

Le champ d'application est constitué de l'ensemble des entreprises du secteur de la télédiffusion et leurs salariés tels que visés dans l'article 4 du présent accord.

Article 12 | *Évolutions législatives et réglementaires*

Les termes du présent accord-type ont été arrêtés en fonction des dispositions légales et réglementaires en vigueur à la date de sa conclusion.

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

Article 13 | *Application dans les entreprises de moins de 50 salariés*

Conformément à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, les parties conviennent que les dispositions du présent accord-type s'appliquent dans les entreprises de moins de 50 salariés qui souhaitent mettre en place de la participation par l'adhésion à cet accord.

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

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

Article 14 | *Durée, révision et dénonciation*

14.1. Durée

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

14.2. Révision

En application de l'article L. 2261-7 du code du travail, la révision de la présente annexe pourra être demandée dans les conditions suivantes :

- jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel la convention est conclue :
 - par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la présente convention et signataires ou adhérentes ;
 - par une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs représentatives signataires ou adhérentes ;
- à l'issue de ce cycle :
 - par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la présente convention ;
 - par une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs représentatives au sein de la branche.

La demande de révision, pour être prise en compte, devra obligatoirement être adressée par lettre recommandée avec avis de réception à l'ensemble des autres signataires, adhérents ou organisations syndicales représentatives et accompagnée d'un projet de rédaction nouvelle du ou des articles soumis à révision.

À compter de cette notification, court un délai de 3 mois pendant lequel les parties s'engagent à ouvrir une négociation.

De façon à répondre le plus efficacement possible à la demande de révision formulée, les parties s'engagent à faire leurs meilleurs efforts pour statuer sur ladite demande dans un délai de 6 mois. Il est précisé que les parties resteront libres de poursuivre les discussions au-delà de ce délai si elles l'estiment utile.

Une même demande de révision, ou une demande portant sur le même article ou tendant au même objet, ne pourra pas être présentée au cours des 12 mois suivant la date de l'accord de révision ou du constat de désaccord sur la révision.

Article 15 | *Dépôt et extension*

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

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

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

Fait à Boulogne-Billancourt, le 29 septembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Document unilatéral d'adhésion au dispositif de participation (entreprise de moins de 50 salariés)

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

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

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

- la durée du dispositif de participation ;
- les bénéficiaires du dispositif de participation ;
- les modalités de répartition de la réserve spéciale de participation.

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

1. Information du CSE

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

2. Information du personnel

L'information du personnel s'est faite selon un ou plusieurs des dispositifs suivants^[1] :

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

[1] Cocher une ou plusieurs des options.

3. Période d'application du dispositif de participation

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

- ☐ Option 1 : déterminée :
 - ☐ 1 an.
 - ☐ 2 ans.
 - ☐ 3 ans.

☐ 4 ans.

☐ 5 ans.

☐ Option 2 : indéterminée.

L'employeur doit indiquer les choix qu'il a retenus parmi ceux ouverts par le présent accord de branche après en avoir informé le CSE, s'il en existe un dans l'entreprise, ainsi que les salariés par tous moyens. À ce titre, et conformément aux dispositions de l'article D. 2232-1-6 du code du travail, le présent accord type comporte des options dont le contenu est prédéfini sans adaptation possible par l'employeur.

[1] Cocher l'option retenue.

4. Bénéficiaires

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

☐ Option 1 : 0 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

☐ Option 2 : 1 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

☐ Option 3 : 2 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

☐ Option 4 : 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

L'ancienneté requise prend en considération tous les contrats exécutés au cours de l'exercice de calcul et des douze mois qui le précèdent.

Il est rappelé que les dirigeants et assimilés ainsi que leur conjoint ou partenaire lié par un Pacs^[1] :

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

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

[1] Cocher l'option retenue.

5. Modalités de répartition des sommes issues de la participation

L'entreprise a choisi de retenir les modalités de répartition de la réserve spéciale de participation de l'option^[1] :

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

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

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

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

☐ Option 3 « Répartition en fonction d'un critère exclusif » parmi l'un des 3 critères suivants :

☐ Option 3.1 : 100 % uniforme.

☐ Option 3.2 : 100 % proportionnelle à la durée de présence.

☐ Option 3.3 : 100 % proportionnelle aux salaires.

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

☐ Option 1 : il n'est pas défini de salaire plancher.

☐ Option 2 : le salaire minimum défini au niveau IA par l'article 22 de la convention collective nationale de la télédiffusion constitue le salaire plancher pour bénéficier de la prime de participation.

Le salaire plafond pour bénéficier de la prime de participation est défini par référence à la législation qui limite le montant que chaque salarié peut percevoir au titre de la participation, à savoir 3 fois le plafond annuel de la sécurité sociale à la date de signature du présent accord-type.

[1] Cocher une seule des options proposées et, sous option le cas échéant. Aucune modification n'est possible sur l'option retenue.

6. Régime juridique du dispositif de participation

Pour les autres dispositions, le dispositif de participation mis en œuvre au sein de l'entreprise par le présent document unilatéral d'adhésion est régi par les dispositions de l'accord de branche du [date] conclu au sein de la télédiffusion, notamment pour ce qui concerne le calcul de la réserve spéciale de participation :

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

7. Formalités

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

Fait, à [lieu], le [date].

Le représentant légal de la société.

Convention collective nationale

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

Accord-type du 29 septembre 2023
relatif à la mise en place de l'intéressement

NOR : ASET2351105M

IDCC : 3241

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

ACCeS

STP

SMSP

Locales TV,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA spectacle

SNPCA CFE-CGC

FASAP FO

F3C CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

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

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

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

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

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

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

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

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

Titre 1^{er} Le cadre légal applicable aux accords d'intéressement

Article 1^{er} | Modalités de mise en place de l'intéressement

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 2 | Caractéristiques de l'intéressement

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

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

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

Article 3 | Bénéficiaires de l'intéressement

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 4 | Formules de calcul de l'intéressement

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

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

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

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

4.1. Seuil de déclenchement

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

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

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

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

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

Option 1 | Pourcentage du résultat d'exploitation

■ Option 1.1 :

Le montant global de l'intéressement est égal à :

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

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

■ Option 1.2 :

Le montant global de l'intéressement est égal à :

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

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

■ Option 1.3 :

Le montant global de l'intéressement est égal à :

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

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

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

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

■ Option 2.1 :

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

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

I représente la prime globale à répartir, REX_n le résultat d'exploitation de l'exercice, REX_r le résultat d'exploitation de l'exercice précédent.

■ Option 2.2 :

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

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

I représente la prime globale à répartir, REX_n le résultat d'exploitation de l'exercice, REX_r le résultat d'exploitation de l'exercice précédent.

■ Option 2.3 :

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

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

I représente la prime globale à répartir, REX_n le résultat d'exploitation de l'exercice, REX_r le résultat d'exploitation de l'exercice précédent.

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

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

I représente la prime globale à répartir, CA HT le chiffre d'affaires de l'exercice, Tx_n le taux de marge bénéficiaire de l'exercice, Tx_r le taux de marge de référence qui pourra être celui de l'exercice précédant la mise en œuvre de l'accord.

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

La prime globale à répartir pourrait être ainsi calculée :

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

Où :

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

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

Exemple de calcul de l'indice de performance : une entreprise a réalisé au cours de l'exercice qui précède la signature de l'accord un CA de 10 M € avec 25 collaborateurs à temps plein, soit un CA par collaborateur de 0,4 M €, qui constitue l'indice de performance de référence IPr = 100

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

Article 5 | Plafond collectif et plafond individuel

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

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

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

Article 6 | Répartition entre les bénéficiaires (3 options)

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

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

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

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

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

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

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

Intéressement individuel =

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

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

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

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

Il est également possible de prévoir un salaire plafond :

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

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

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

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

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

Option 2.1

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

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

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

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

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

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

Option 2.2

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

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

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

Les autres dispositions sont inchangées.

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

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

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

Article 7 | *Supplément d'intéressement*

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

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

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

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

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

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

Article 8 | *Modalités de versement*

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 9 | Option des versements de l'intéressement

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

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

Article 10 | Régime fiscal et social applicable

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

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

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

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

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

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

Article 11 | Information sur l'intéressement

11.1. Information collective

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

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

11.2. Information individuelle

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

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

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

Article 12 | Droit des bénéficiaires quittant l'entreprise

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

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

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

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

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

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

L'employeur doit préciser les conditions dans lesquelles le comité social et économique ou la commission spécialisée créée par lui sont informés de l'application de l'accord. Lorsque dans l'entreprise, il n'existe pas de comité social et économique, une commission *ad hoc*, comprenant des représentants des salariés spécialement désignés à cet effet, doit être mise en place pour assurer le suivi de l'application de l'accord.

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

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

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

Article 14 | Durée et dépôt des accords

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

L'accord doit être conclu au plus tard le dernier jour de la 1^{re} moitié de sa 1^{re} période de calcul. Il doit être déposé en ligne au plus tard dans les 15 jours suivant sa date limite de conclusion sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail : www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr.

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

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

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

Titre 2 Dispositions applicables au texte négocié par la branche

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

Le champ d'application est constitué de l'ensemble des entreprises du secteur de la télédiffusion et leurs salariés tels que visés dans l'article 3 du présent accord.

Article 16 | Évolutions législatives et réglementaires

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

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

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

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

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

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

Article 18 | Durée, révision et dénonciation

18.1. Durée

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

18.2. Révision

En application de l'article L. 2261-7 du code du travail, la révision de la présente annexe pourra être demandée dans les conditions suivantes :

- jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel la convention est conclue :
 - par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la présente convention et signataires ou adhérentes ;
 - par une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs représentatives signataires ou adhérentes ;
- à l'issue de ce cycle :
 - par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la présente convention ;
 - par une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs représentatives au sein de la branche.

La demande de révision, pour être prise en compte, devra obligatoirement être adressée par lettre recommandée avec avis de réception à l'ensemble des autres signataires, adhérents ou organisations syndicales représentatives et accompagnée d'un projet de rédaction nouvelle du ou des articles soumis à révision.

À compter de cette notification, court un délai de 3 mois pendant lequel les parties s'engagent à ouvrir une négociation.

De façon à répondre le plus efficacement possible à la demande de révision formulée, les parties s'engagent à faire leurs meilleurs efforts pour statuer sur ladite demande dans un délai de 6 mois. Il est précisé que les parties resteront libres de poursuivre les discussions au-delà de ce délai si elles l'estiment utile.

Une même demande de révision, ou une demande portant sur le même article ou tendant au même objet, ne pourra pas être présentée au cours des 12 mois suivant la date de l'accord de révision ou du constat de désaccord sur la révision.

Article 19 | Dépôt et extension

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

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

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

Fait à Boulogne-Billancourt, le 29 septembre 2023.

(Suivent les signatures.)

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

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

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

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

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

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

1. Information du CSE

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

2. Information du personnel

L'information du personnel s'est faite selon un ou plusieurs des dispositifs suivants^[1] :

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

Le présent document unilatéral d'adhésion a fait l'objet d'un envoi par courriel à chacun des salariés de l'entreprise.

[1] Cocher une ou plusieurs des options.

3. Durée d'application du dispositif d'intéressement

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

- ☐ 1 an.
- ☐ 2 ans.
- ☐ 3 ans.
- ☐ 4 ans.
- ☐ 5 ans.

Il couvre le ou les exercices suivants^[2] :

- ☐ Exercice du/...../..... au/...../.....
- ☐ Exercice du/...../..... au/...../.....
- ☐ Exercice du/...../..... au/...../.....
- ☐ Exercice du/...../..... au/...../.....
- ☐ Exercice du/...../..... au/...../.....

L'employeur doit indiquer les choix qu'il a retenus parmi ceux ouverts par le présent accord de branche après en avoir informé le CSE, s'il en existe un dans l'entreprise, ainsi que les salariés par tous moyens. À ce titre, et conformément aux dispositions de l'article D. 2232-1-6 du code du travail, le présent accord type comporte des options dont le contenu est prédéfini sans adaptation possible par l'employeur.

[1] Cocher l'option retenue.

[2] Compléter par les dates d'ouvertures et de clôture du ou des exercices couverts par le document unilatéral d'adhésion en fonction de la durée d'application choisie du dispositif d'intéressement.

4. Bénéficiaires

Il est rappelé que peuvent seuls bénéficier des droits du présent dispositif d'intéressement de branche, les salariés comptant^[1] :

- ☐ Option 1 : 0 mois d'ancienneté dans l'entreprise.
- ☐ Option 2 : 1 mois d'ancienneté dans l'entreprise.
- ☐ Option 3 : 2 mois d'ancienneté dans l'entreprise.
- ☐ Option 4 : 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

L'ancienneté requise prend en considération tous les contrats exécutés au cours de l'exercice de calcul et des douze mois qui le précèdent.

[1] Cocher l'option retenue.

5. Modalités de calcul de l'intéressement

L'entreprise a choisi de retenir la formule de calcul de la masse d'intéressement de l'option^[1] :

- ☐ Option 1 | Pourcentage du résultat d'exploitation :
 - ☐ Option 1.1.
 - ☐ Option 1.2.
 - ☐ Option 1.3.
- ☐ Option 2 | Pourcentage de l'amélioration du résultat d'exploitation :
 - ☐ Option 2.1.
 - ☐ Option 2.2.
 - ☐ Option 2.3.
- ☐ Option 3 | Pourcentage de l'amélioration de la marge bénéficiaire.
- ☐ Option 4 | Pourcentage de la masse salariale calculé par rapport à l'amélioration de la performance.

C'est-à-dire : (formule de calcul à rappeler selon l'option choisie).

[1] Cocher une seule des options proposées et, sous option le cas échéant. Aucune modification n'est possible sur l'option retenue.

6. Modalités de répartition de la masse d'intéressement

L'entreprise a choisi de retenir les modalités de répartition de la masse d'intéressement de l'option^[1] :

- ☐ Option 1 « Répartition uniforme et proportionnelle aux salaires ».
- ☐ Option 2 « Répartition proportionnelle à la durée de présence et aux salaires » :
 - ☐ Option 2.1 : répartition proportionnelle à la durée de présence dans l'entreprise pour 40 % et répartition proportionnelle aux salaires pour 60 %.
 - ☐ Option 2.2 : répartition proportionnelle à la durée de présence dans l'entreprise pour 30 % et répartition proportionnelle aux salaires pour 70 %.
- ☐ Option 3 « Répartition en fonction d'un critère exclusif » parmi l'un des 3 critères suivants :
 - ☐ Option 3.1 : 100 % uniforme.
 - ☐ Option 3.2 : 100 % proportionnelle à la durée de présence.
 - ☐ Option 3.3 : 100 % proportionnelle aux salaires.

C'est-à-dire : (formule de calcul).

Dans le cas où l'entreprise retient une option ayant recours au salaire pour la répartition de la masse d'intéressement (option 1, 2.1, 3.1 et 3.3), elle a la possibilité de définir des planchers et plafonds.

Il est possible de prévoir un salaire plancher (mesure favorable aux bas salaires) pour percevoir une prime d'intéressement^[1] :

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

Il est également possible de prévoir un salaire plafond au-delà duquel le salarié ne peut percevoir une prime d'intéressement^[1] :

- ☐ Option 1 : il n'est pas défini de salaire plafond.
- ☐ Option 2 : un salaire plafond pour bénéficier de la prime d'intéressement est défini par référence à la législation qui limite le montant que chaque salarié peut percevoir au titre de l'intéressement, à savoir 3 fois le plafond annuel de la sécurité sociale à la date de signature du présent accord-type.

[1] Cocher une seule des options proposées et, sous option le cas échéant. Aucune modification n'est possible sur l'option retenue.

7. Régime juridique du dispositif d'intéressement

Pour le surplus, le dispositif d'intéressement mis en œuvre au sein de l'entreprise par le présent document unilatéral d'adhésion est régi par les dispositions de l'accord de branche du [date] conclu au sein de la télédiffusion.

8. Formalités

Il est rappelé que pour ouvrir droit aux exonérations de cotisations sociales, la décision unilatérale d'adhésion prise en application de l'accord de branche doit avoir été prise avant le premier jour de la deuxième moitié de la période de calcul suivant la date de sa prise d'effet conformément aux dispositions de l'article L. 3314-4 du code du travail et être déposé dans le délai de 15 jours de la date limite de conclusion.

La présente décision unilatérale d'adhésion donne lieu à un dépôt auprès de la DRIETS du lieu du siège social de l'entreprise.

Fait, à [lieu], le [date].

Le représentant légal de la société.

Directeur de la publication : Pierre Romain

165230440-001123

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
