



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

MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

©rcfotostock - stock.adobe.com

Bulletin officiel

Conventions collectives



**PREMIÈRE
MINISTRE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction de l'information
légale et administrative

2023-50

16 décembre 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° 2023-50 du 16 décembre 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° 2023-50.

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2023-50 du 16 décembre 2023

Conventions, avenants et accords

	Pages
IDCC 176 Pharmaceutique-industrie : accord du 17 octobre 2023 relatif à la transition écologique et à la mobilité durable	5
IDCC 573 Commerce de gros : accord du 23 octobre 2023 relatif au régime de prévoyance collective pour les salariés non-cadres	26
IDCC 573 Commerce de gros : avenant n° 7 du 23 octobre 2023 à l'accord du 18 janvier 2010 relatif au régime de prévoyance	34
IDCC 1285 Artistiques-culturelles-entreprises : avenant du 21 septembre 2023 relatif aux congés exceptionnels de courte durée (art. IX.3.1 de la convention)	36
IDCC 1411 Ameublement-fabrication : accord du 8 novembre 2023 relatif aux salaires professionnels catégoriels minima.....	39
IDCC 1483 Habillement-articles textiles. Commerce-détail : avenant n° 28 du 23 novembre 2023 relatif aux rémunérations minima garanties.....	43
IDCC 1517 Commerces-détail-non-alimentaires : avenant n° 1 du 3 octobre 2023 à l'accord du 28 mars 2019 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance complémentaire	46
IDCC 1875-2564 Vétérinaires-cabinets-cliniques : avenant n° 85 du 19 octobre 2023 relatif à la convergence des régimes de prévoyance.....	52
IDCC 1875-2564 Vétérinaires-cabinets-cliniques : avenant n° 86 du 17 novembre 2023 relatif à la valeur du point conventionnel pour 2024.....	61
IDCC 2332 Architecture-entreprises : avenant du 16 novembre 2023 relatif au financement et à la collecte du paritarisme	63
IDCC 2336 Habitat-logement accompagnés : accord n° 26 du 16 octobre 2023 relatif à la négociation salariale et à la rémunération	66
IDCC 2336 Habitat-logement accompagnés : avenant n° 63 du 12 octobre 2023 relatif à la négociation salariale annuelle obligatoire.....	68
IDCC 3016 Ateliers-chantiers-insertion : avenant n° 33 du 17 novembre 2023 relatif aux salaires minima	71

IDCC 3239 Particuliers employeurs. Emploi à domicile : rectificatif au <i>Bulletin officiel</i> n° 2023-48 du 2 décembre 2023 à l'avenant n° 1 du 16 octobre 2023 à l'avenant n° 1 du 16 décembre 2021 relatif à l'annexe « Fiches et documents pédagogiques ayant une valeur indicative et non conventionnelle ».....	74
---	----

Accord(s) professionnel(s)

Industries électriques et gazières : accord du 22 novembre 2023 relatif aux listes de métiers exposés à des risques ergonomiques prévues à l'article L. 4163-2-1 du code du travail.....	75
---	----

Accord du 17 octobre 2023
relatif à la transition écologique et à la mobilité durable

NOR : ASET2351242M

IDCC : 176

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

LEEM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FCE CFDT ;

FNP FO ;

CMTE CFTC ;

UFIC-UNSA,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Préambule

La question de la lutte contre le changement climatique est un sujet central depuis plusieurs décennies qui mobilise tant les acteurs publics que privés.

Dans ce contexte, l'Accord de Paris, adopté le 12 décembre 2015, a relancé l'action mondiale pour le climat et a pour objectif principal de maintenir « l'augmentation de la température moyenne mondiale bien en dessous de 2° C » et de poursuivre les efforts « pour limiter l'augmentation de la température à 1,5° C ».

Même si des actions avaient été initiées en amont de ce dernier, il est apparu inéluctable d'engager une réelle transformation économique et sociale en la matière. Ainsi, de nombreuses évolutions législatives ont vu le jour afin de prendre en compte les enjeux environnementaux, y compris au niveau du secteur de l'industrie pharmaceutique.

Au niveau européen, d'une part, en complément de la directive 2001/83/EC, amendée par la directive 2004/27/EC^[1], et du Règlement européen REACH^[2], et afin d'impulser une dynamique plus forte en matière environnementale, les textes suivants ont été adoptés :

- le huitième programme d'action pour l'environnement, qui guide l'action environnementale de l'UE pour la période 2021-2030 comporte six objectifs principaux dont la réduction des émissions de gaz à effet de serre et la réduction des pressions sur l'environnement et le climat liées à la production et aux modes de consommation ;
- le Pacte vert dont l'objectif est d'atteindre la neutralité carbone à l'horizon 2050 ;
- la proposition de directive « CSDD » votée par le Parlement européen contraindra les multinationales à respecter les droits humains et environnementaux sur l'ensemble de leur chaîne d'approvisionnement.

En outre, au niveau national, la France a également engagé un processus législatif visant à réduire l'impact de l'activité humaine sur l'environnement en adoptant notamment les textes suivants :

- la loi anti-gaspillage pour une économie circulaire du 10 février 2020 qui vise à la disparition des emballages en plastique à usage unique d'ici 2040, ce qui impactera fortement l'industrie pharmaceutique ;
- la loi « Climat et résilience » du 22 août 2021, qui instaure notamment l'obligation d'insérer dans la commande publique des critères environnementaux d'ici 2026 et qui renforce également considérablement le rôle du CSE en matière de transition écologique.

L'urgence climatique et les enjeux en matière de transition écologique s'appliquent à toutes les étapes du cycle de vie du médicament et doivent être intégrés au cœur de la stratégie des entreprises tout en préservant les emplois et les conditions de travail. En outre, ces enjeux concernent l'ensemble des acteurs de l'entreprise, qu'il s'agisse de la direction, des représentants du personnel ou des salariés eux-mêmes.

C'est dans ce contexte que les parties signataires ont souhaité parvenir à un premier accord en matière de transition écologique, lequel permet d'acter l'engagement de l'ensemble des entreprises du secteur dans la mise en œuvre d'une trajectoire commune sur ces aspects.

Il résulte ainsi du présent accord une volonté de pédagogie à l'égard des entreprises du secteur, en leur apportant les informations et bonnes pratiques leur permettant de repenser leur organisation en prenant en compte les problématiques environnementales et en y associant les représentants du personnel ainsi que les salariés eux-mêmes.

Au travers de cet accord, les parties signataires ont également voulu mettre en place un socle minimal d'actions devant être mises en œuvre par les entreprises du secteur afin d'impulser une dynamique globale d'appropriation des problématiques environnementales et leurs conséquences, tout en impliquant l'ensemble des acteurs de l'entreprise tels que susvisés dans la recherche des solutions appropriées.

[1] Directive qui prévoit la mise en œuvre d'une étude d'impact visant à évaluer les risques pour l'environnement résultant de l'utilisation du médicament, dans le but de protéger les écosystèmes aquatiques et terrestres.

[2] Règlement n° 1907/2006 entré en vigueur en 2007 pour sécuriser la fabrication et l'utilisation des substances chimiques dans l'industrie européenne. L'objectif du texte est de recenser, d'évaluer et de contrôler les substances chimiques fabriquées, importées, mises sur le marché européen.

Fort de ces engagements, les parties signataires ont donc convenu des dispositions suivantes :

Partie 1 Le dialogue social au service de la transition écologique

Article 1^{er} | L'engagement de la branche en matière de transition écologique

À l'échelle mondiale, le changement climatique est l'enjeu le plus important auquel notre société fait face.

Il ressort des études que :

- les scope 1 et 2 (émissions directes de gaz à effet de serre émises et émissions indirectes et liées à l'énergie) représentent environ 10 % de l'empreinte totale ;
- le scope 3 (émissions indirectes) pèse à lui seul environ 90 %.

L'ensemble des secteurs, y compris le secteur pharmaceutique, ont été contraints de s'adapter, et devront continuer à le faire, en intégrant les questions de la transition écologique dans leurs décisions stratégiques.

L'empreinte climatique du secteur de la santé équivaut à 4,4 % des émissions nettes mondiales, soit l'équivalent de 2,4 gigatonnes de dioxyde de carbone^[1].

Un état des lieux de l'empreinte carbone du secteur pharmaceutique a également été réalisé par le Leem en 2022. Cette étude a permis d'estimer à 26,3 millions de tonnes équivalent CO₂ l'empreinte carbone des entreprises sur toute la chaîne de valeur. Ce chiffre prend en compte la production de médicaments en France, ainsi que la consommation de médicaments sur le territoire (y compris ceux importés).

Néanmoins, les efforts engagés par le secteur^[2] en matière de décarbonation doivent être poursuivis et accentués en mettant en place des actions complémentaires permettant d'atteindre les objectifs fixés par l'Accord de Paris.

Le Leem a donc fixé des objectifs de réduction d'émissions de CO₂ alignés avec les objectifs de l'Accord de Paris (rester en dessous des 1,5° de réchauffement climatique sur les scopes 1 et 2 et en dessous des 2° sur le scope 3), et plus ambitieux que les préconisations pour le secteur de l'initiative Science-Based Targets Initiative (SBTI)^[3].

Pour parvenir à l'atteinte des objectifs de l'Accord de Paris, il sera nécessaire :

- de systématiser le bilan carbone à l'ensemble des entreprises du secteur, car 60 % des entreprises n'ont pas encore initié ce travail. La réalisation du bilan carbone est en effet la première étape indispensable pour les acteurs afin d'identifier ses principaux gisements et mettre en place un plan d'action.

Dans le but de faciliter cette étape structurante pour la transition individuelle et collective, le Leem, propose déjà des formations et a fait élaborer un référentiel commun de comptabilité carbone, intégré et mis à disposition des adhérents dans une plateforme : CarbonEM.

[1] https://theshiftproject.org/wp-content/uploads/2023/04/180423-TSP-PTEF-Rapport-final-Sante_v2.pdf. Rapport 2019 actualisé en 2021.

[2] Recyclage des solvants, amélioration du design des dispositifs médicaux, réduction des emballages, etc.

[3] Science-Based Targets Initiative, initiative ayant vocation à accompagner les entreprises dans la réduction des émissions de CO₂ responsables du réchauffement climatique/Voir étude d'EY sur l'empreinte carbone des entreprises du médicament pour le Leem.

Cet apport est important pour les acteurs, notamment de petite taille, qui gagneront à s’y référer pour lever les questions sur la manière de réaliser leur bilan carbone ;

- de mettre en place des actions dites « complexes » en termes de temps et de ressources par les entreprises.

La trajectoire de décarbonation du secteur pharmaceutique s’appuie sur la SBTi et prend en compte :

- les actions déjà mises en œuvre par les acteurs engagés du secteur (net zéro^[1], trajectoire de réduction...) ;
- les engagements complémentaires d’alignement avec les exigences de la SBTi pour les acteurs soumis à la CSRD^[2] en 2024 (soit la moitié des acteurs du Leem) ;
- les actions simples dites de gains rapides sur les trois scopes :
 - Scope 1 + 2 : efficacité énergétique des sites industriels, sobriété sur site, mobilité sobre, etc. ;
 - Scope 3 : utilisation de conditionnements alternatifs et optimisation des emballages, décarbonation des moyens de transport^[3] (non opérés en propre^[4]).

Ainsi, et afin d’être aligné avec l’objectif de 1,5° C de l’Accord de Paris, il est attendu pour l’industrie pharmaceutique des réductions de 4,2 % par an sur les émissions les plus directes (scope 1 + 2) et une réduction de 2,5 % par an sur les émissions indirectes (scope 3). Cela correspond donc à des réductions de :

- 37,8 % sur le scope 1 + 2 entre 2021 et 2030 ;
- 22,5 % sur le scope 3 entre 2021 et 2030.

Ces objectifs portent sur des horizons appelés court terme par la SBTi.

Le plan de décarbonation au sein du secteur prévoit ainsi les objectifs suivants :

■ Scope 1 et 2 : Objectif de réduction de 50 % des émissions carbone à horizon 2030

À travers ce plan, le secteur se fixe un objectif ambitieux, celui d’atteindre sur le scope 1 et 2 une baisse de 50 % à horizon 2030 sur les deux périmètres (production et consommation^[5] de médicaments) en prenant 2021 comme année de référence.

La trajectoire calculée dans l’étude du Leem pour les entreprises du médicament envisage une baisse d’environ 30 % d’ici à 2030. Ainsi sans actions complexes, cette baisse n’est pas suffisante pour atteindre les objectifs fixés par l’Accord de Paris.

■ Scope 3 : Objectif de réduction 25 % des émissions carbone à horizon 2030

À travers ce plan, le secteur se fixe un objectif ambitieux, celui d’atteindre sur le scope 3 une baisse de 25 % à horizon 2030 sur les deux périmètres (production et consommation^[5] de médicaments) en prenant 2021 comme année de référence.

En affichant des objectifs plus ambitieux que la SBTi, le secteur montre ainsi son engagement pour le climat et sa volonté de faire mieux et plus vite puisqu’en l’absence d’action complémentaires complexes, notion visée par l’Accord de Paris, l’objectif de réduction ne serait pas atteint.

[1] On entend par net zéro (ou neutralité carbone) l’atteinte d’un équilibre émissions/absorptions.

[2] Directive sur les rapports de développement durable des entreprises ou Corporate Sustainability Reporting (Directive pour l’harmonisation du reporting extra-financier des entreprises).

[3] Exemple : Transport de marchandises (amont et aval) avec le report modal du transport aérien vers le transport maritime et du transport routier vers le transport ferroviaire).

[4] Cette notion regroupe majoritairement les sous-traitants.

[5] On entend par production des médicaments, la production destinée au marché français et à l’export/ on entend par consommation de médicaments, ce qui est produit et consommé en France ainsi que les importations.

Par ailleurs, le Leem accompagnera ce plan de décarbonation d'un guide pratique destiné aux entreprises, comportant des exemples concrets d'actions à déployer en internes. Ainsi, pour les 3 scopes et pour toutes les actions envisagées, des indicateurs seront définis^[1]. De plus, le Leem s'engage à communiquer, dans le cadre du rapport annuel, les éléments chiffrés disponibles relatifs à l'évolution de la décarbonation au sein du secteur. Enfin, un premier bilan d'étape sera réalisé en 2026 afin de réajuster, le cas échéant, la trajectoire initialement définie pour ainsi atteindre les objectifs définis précédemment. Ce bilan d'étape ainsi que les bilans intermédiaires disponibles feront l'objet d'une présentation aux parties signataires.

Les entreprises du médicament rappellent ainsi au travers de cet accord leur fort engagement en matière de transition écologique.

Article 2 | La négociation collective d'entreprise face aux enjeux environnementaux

Au travers de la loi n° 2021-1104 du 22 août 2021 « portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets », le législateur a souhaité intégrer la dimension de la transition écologique au sein des négociations collectives d'entreprise, et plus particulièrement en ce qui concerne la gestion des emplois et des parcours professionnels.

Article 2.1 | La gestion des emplois et des parcours professionnels au regard du défi de la transition écologique

La nouvelle rédaction de l'article L. 2241-20 du code du travail prévoit désormais que la politique triennale de gestion des emplois et des parcours professionnels de l'entreprise doit désormais pouvoir répondre aux enjeux de la transition écologique.

À cet égard, les parties signataires souhaitent manifester leur attachement à ce que la question de la transition écologique soit intégrée de manière à part entière dans le cadre de ces négociations. Les entreprises pourront notamment s'appuyer, à titre d'exemple, sur les travaux réalisés en commission paritaire nationale de l'emploi en matière d'évolution des métiers face aux enjeux de la transition écologique. Les entreprises pourront ainsi notamment s'appuyer sur l'étude de l'impact de la transition écologique sur les métiers et compétences des industries de santé, actuellement consultable à l'adresse suivante : <https://www.adherent.leem.org/publication/etude-de-limpact-de-la-transition-ecologique-sur-les-metiers-et-compences-des-industries-de-sante/3502>.

Article 2.2 | Intégrer la transition écologique dans l'ensemble des négociations d'entreprise

Si la loi du 22 août 2021 a simplement intégré la question de la transition écologique au sein des négociations portant sur la GEPP, les entreprises du secteur doivent examiner la question de la transition écologique dans le cadre de l'ensemble des négociations d'entreprise.

Aussi, les entreprises du secteur devront ainsi obligatoirement étudier la question de l'intégration de critères environnementaux au sein des accords d'intéressement lors de la négociation de ceux-ci, comme par exemple : la réduction des émissions ; le tri sélectif ; la part des salariés formés aux enjeux et objectifs de la RSE ; la baisse de la consommation énergétiques ; la réduction de l'empreinte carbone ; la gestion de l'eau, etc.

En outre, les entreprises du secteur sont également encouragées à développer, lors de la négociation d'accords collectifs portant sur l'épargne salariale, l'offre de fonds communs de placement en entreprise labellisés « Investissement social responsable (ISR) » à destination de

[1] Les indicateurs n'ont pas été définis à ce stade mais l'indicateur suivant pourrait par exemple être retenu, à savoir le nombre d'entreprise réalisant un bilan carbone.

leurs salariés, afin de leur offrir la possibilité d'investir dans des fonds prenant en compte des considérations sociales et environnementales.

Il est par ailleurs rappelé que les entreprises du secteur sont tenues de proposer aux salariés au moins un fonds commun de placement d'entreprise solidaire dans le cadre des plans d'épargne entreprise et plans d'épargne retraite.

Article 3 | *Le rôle du CSE en matière environnementale depuis la loi « Climat et résilience » de 2021*

Au travers de la loi du 22 août 2021, le législateur a entendu impliquer davantage l'ensemble des composantes de l'entreprise dans l'appréhension des questions environnementales. À ce titre, le rôle du CSE, au travers de l'ensemble de ses commissions, a été considérablement renforcé et de nouvelles attributions ont été confiées aux représentants du personnel pour aborder les questions environnementales au sein de l'entreprise.

Les parties signataires reconnaissent ainsi la nécessité pour les entreprises d'apporter tous les outils et éléments nécessaires au CSE afin de leur permettre une appréhension optimale des conséquences environnementales des décisions de l'entreprise.

Article 3.1 | *Les attributions environnementales du CSE dans le cadre des consultations récurrentes*

Il est rappelé que la nouvelle rédaction de l'article L. 2312-17 du code du travail prévoit désormais qu'au cours des consultations récurrentes du CSE (orientations stratégiques, situation économique et financière, et politique sociale), ce dernier doit également être informé des conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise au cours de ces consultations. L'éventuel impact de ces questions sur les salariés et leurs conditions de travail sera également abordé en CSE.

Conscients de l'ambiguïté que la notion de « conséquences environnementales » peut revêtir, les parties signataires insistent sur la nécessité, pour les entreprises du secteur, de définir les contours de cette notion afin de permettre la délivrance d'une information détaillée et pertinentes.

Les entreprises pourront par exemple, dans le cadre d'un accord de méthode, définir les informations transmises au CSE en matière environnementale pour chacun des thèmes de consultation récurrente.

Article 3.2 | *Les attributions environnementales du CSE dans le cadre des consultations ponctuelles*

Si la loi précitée a mis en place une obligation d'information du CSE sur les conséquences environnementales dans le cadre des consultations récurrentes, les attributions de ce dernier se trouvent d'autant plus élargies dans le cadre des consultations ponctuelles. Il est rappelé à cet égard que lorsque le CSE est consulté au titre de ses attributions portant sur la marche générale de l'entreprise, il est également informé et consulté sur les conséquences environnementales des questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise.

Dans ce cadre, les entreprises doivent également pouvoir se doter de tous les outils nécessaires permettant de garantir l'effet utile de cette consultation. Il est ainsi pertinent pour les entreprises d'identifier en amont les contours et de proposer une définition de la notion de « conséquences environnementales liées au projet de l'entreprise ».

Article 3.3 | *La base de données économiques, sociales et environnementales*

La loi du 22 août 2021 a également élargi le champ de la base de données économiques et sociales, devenue la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE).

Il est rappelé à ce titre qu'en matière environnementale, la BDESE doit désormais intégrer divers indicateurs environnementaux, répartis en trois sous-thèmes que sont la politique générale en matière environnementale, l'économie circulaire et le changement climatique. Le contenu des informations devant être mises à disposition diffère selon que l'entreprise soit ou non soumise à la déclaration de performance extra-financière.

À cet égard, et dans un délai de 12 mois à compter de la signature du présent accord, les entreprises du secteur préciseront au sein de leur BDESE les éléments et thématiques environnementales mises à disposition en son sein ainsi que, les éléments ou indicateurs environnementaux rendus nécessaires lors des informations et consultations visées aux articles 3.1 et 3.2 du présent accord.

Article 3.4 | *L'accompagnement des CSE face à l'augmentation de leurs attributions en matière environnementale*

La question de la transition écologique est commune à l'ensemble des acteurs de l'entreprise et celle-ci constitue un levier non négligeable tant en matière sociétale qu'économique.

Conscients de la place que la question de la transition énergétique prendra dans les années à venir, les parties signataires ont souhaité, au travers de cet accord, manifester leur attachement à ce que les entreprises, tout comme les collaborateurs et les CSE, soient dotés des moyens nécessaires leur permettant d'appréhender les questions liées à cette thématique et, le cas échéant, une prise de décision pertinente et éclairée en la matière.

Aussi, en complément des dispositifs qui devront être mis en place à destination de l'ensemble des collaborateurs tels que développés ci-après, les entreprises du secteur devront mettre en place, à destination des représentants du personnel, des actions de formation ou de sensibilisation ou d'information, qui se dérouleront sur le temps de travail et qui porteront sur la transition écologique. Il est précisé que ces actions pourront être dispensées en interne comme en externe et devront notamment permettre aux membres du CSE de bénéficier d'une information claire et détaillée leur permettant de rendre un avis motivé et éclairé.

En outre, les signataires du présent accord souhaitent rappeler que la question de la transition écologique est indissociable de la stratégie financière de l'entreprise.

Aussi, les entreprises de plus de 300 salariés du secteur devront mettre en place en leur sein, au moins une « Commission environnementale », ou tout autre commission ou groupe de travail interne, issu d'un accord collectif d'entreprise ou non, qui sera chargé d'étudier l'impact environnemental des décisions stratégiques de l'entreprise ou sa stratégie environnementale.

Afin de rapprocher au mieux la création de cette commission des organes de direction stratégiques de l'entreprise, celle-ci devra être mise en place au niveau jugé le plus pertinent par cette dernière, à savoir :

- au niveau du comité de groupe s'il existe ;
- ou, à défaut, au niveau du CSE central s'il existe ;
- ou, à défaut, au niveau du CSE d'entreprise.

Les entreprises devront par ailleurs définir sa composition, le détail de ses attributions, ainsi que ses modalités de fonctionnement dans un délai de 12 mois à compter de la signature du présent accord.

Les parties signataires encouragent les entreprises dont l'effectif est inférieur au seuil précité à mettre en place une telle commission.

Face à ces nouvelles attributions et à l'élargissement du contenu de la BDESE, les parties signataires rappellent leur attachement à ce que les entreprises s'approprient au mieux leurs nouvelles obligations en matière environnementale, tout en y associant les représentants du personnel.

Les entreprises du secteur sont encouragées à définir en amont le contenu des informations partagées aux membres élus du CSE dans le cadre des consultations ponctuelles et récurrentes, afin d'en garantir leur pertinence et leur exhaustivité.

À titre d'exemple, elles pourront engager la négociation d'un accord de méthode au sens de l'article L. 1233-21 du code du travail, afin de définir le contour des informations relatives aux conséquences environnementales partagées dans le cadre des consultations ponctuelles ou récurrentes du CSE. Elles pourront à cet égard établir un certain nombre d'indicateurs adaptés à leur structure et à leur organisation, afin de garantir la transmission d'une information complète et détaillée.

À cet égard, les entreprises définiront la notion de « conséquences environnementales », le législateur n'ayant pas apporté de définition à cet égard, cette notion ne se limitant pas en tout état de cause à la question du climat. Elles pourront par exemple se rapprocher des 9 limites planétaires qui ne doivent pas être dépassées, définies en 2009, à savoir le changement climatique, la perte de biodiversité, l'acidification des océans, l'érosion de la biodiversité, la perturbation des cycles biogéochimiques de l'azote et du phosphore, les changements d'utilisation des sols, l'utilisation mondiale de l'eau, l'appauvrissement de la couche d'ozone stratosphérique, la pollution chimique et l'augmentation des aérosols dans l'atmosphère.

Lors de l'information ou de la consultation portant sur les conséquences environnementales d'un projet de l'entreprise, celui-ci pourrait par exemple être apprécié au regard de son impact sur ces 9 limites.

En outre, les entreprises pourront également définir le contenu de la BDESE dans le cadre d'un accord collectif au sens de l'article L. 2312-21 du code du travail. Cet accord pourra notamment préciser l'ensemble des nouveaux indicateurs instaurés par le décret du n° 2022-678 du 26 avril 2022 relatif aux indicateurs environnementaux devant figurer dans la BDESE et aux formations économiques, sociales, environnementales et syndicales.

Les entreprises s'appuieront sur les informations et indicateurs de la déclaration de performance extra-financière, lesquels sont définis à l'article R. 225-105 du code de commerce. Les entreprises pourront également s'appuyer à cet égard des lignes directrices sur l'information extra-financière établies par la commission européenne, qu'il s'agisse de la méthodologie pour la communication d'information extra financières (2017/C215/01), ou du supplément relatif aux informations en rapport avec le climat (2019/C209/01).

En dehors de ces dispositions, les parties signataires souhaitent également insister sur la nécessité pour les entreprises du secteur de développer des actions de pédagogie, de formation et de sensibilisation à l'égard de leurs salariés. Elles pourront ainsi, à titre d'exemple :

- développer des actions de sensibilisation et de communication autour du bilan d'émissions de gaz à effet de serre (BEGES), prévu par l'article L. 229-25 du code de l'environnement, et qui doit être mis en place tous les quatre ans pour les entreprises de plus de 500 salariés. Sur ce point, les parties signataires encouragent néanmoins les entreprises dont l'effectif est inférieur au seuil précité à mettre en œuvre des actions similaires en la matière ;
- développer également de telles actions pour les entreprises soumises à l'obligation d'élaborer un plan de vigilance, lequel comporte notamment une dimension environnementale ;

- mettre en place des actions de formation et développer des ressources internes spécifiquement formées aux questions environnementales ;
- etc.

Partie 2 Guide à destination des entreprises en matière de mobilité durable et transition écologique

Afin d'aider les entreprises dans leur démarche, la branche a souhaité rappeler l'existence de normes internationales en matière de RSE permettant d'accompagner les entreprises dans leur démarche de développement durable, comme celle actuellement libellée norme ISO 26000.

Cette norme, destinée à tout type de structure, regroupe les grands enjeux que toute entreprise doit prendre en considération dans son quotidien et dans le cadre d'une politique globale de RSE.

Elle s'appuie sur 7 domaines d'impact qui sont les suivants : environnement, relations et conditions de travail, droits de l'homme, communautés et développement local, protection des consommateurs, loyauté des pratiques et l'organisation globale de l'entreprise.

En s'appuyant sur ces 7 domaines d'impact, cette norme propose des solutions et des clés dont les entreprises peuvent se saisir pour mettre en place une stratégie RSE.

Cette norme constitue donc un levier en matière de transition écologique et de mobilité durable ainsi qu'un outil au service de chaque entreprise.

Au-delà de la norme ISO applicable, différents outils et aides existent au niveau national.

Article 4 | Les outils à destination des entreprises en matière de transition écologique

Conscients de la pluralité des aides et outils mis en place par les services de l'État permettant d'accompagner les entreprises dans leur démarche de transition écologique, les parties signataires ont souhaité, au travers de cet article, apporter une méthodologie et de la visibilité en centralisant, de manière aussi exhaustive que possible, l'ensemble des dispositifs mobilisables par les entreprises du secteur.

Article 4.1 | La réalisation d'un diagnostic de situation

Avant d'engager toute réflexion en matière de transition écologique, les parties signataires insistent sur la nécessité que revêt pour les entreprises du secteur la réalisation d'un diagnostic de situation, qui pourra être réalisé en y associant les représentants du personnel.

Ce diagnostic de situation permettra ainsi aux entreprises de réaliser un bilan des actions d'ores et déjà menées en matière de transition écologique, d'en évaluer leur impact, et d'étudier les futures actions à mettre en œuvre, tout en les hiérarchisant.

La réalisation d'un tel diagnostic permettra également aux entreprises, pour chacune des actions, d'identifier quelles sont les parties prenantes mobilisables (service achat, service en charge des ressources humaines, etc.) afin de les y associer le cas échéant.

Aussi, les entreprises du secteur devront obligatoirement réaliser, *a minima*, un bilan carbone de leurs activités dans un délai de 12 mois à compter la signature du présent accord. À cet égard, elles pourront mobiliser, dans le cadre de la réalisation de ce bilan carbone, le référentiel commun de comptabilité carbone CarbonEM, tel que défini à l'article 1^{er} du présent accord, afin de bénéficier d'un accompagnement personnalisé.

Les entreprises du secteur pourront également mobiliser l'outil de diagnostic mis en place par l'Opco2i, qu'est « 2i Diag Compétences Transition écologique », et qui permet de bénéficier de l'appui d'un expert afin de déployer le projet de transition écologique de l'entreprise.

Une fois ce diagnostic établi, un plan d'action sera réalisé par l'entreprise, en application duquel des indicateurs de suivi pourront être définis. L'entreprise présentera également le détail du plan d'action ainsi réalisé au comité social et économique, s'il existe.

Article 4.2 | Mobiliser les outils existants pour mieux appréhender la question de la transition écologique

La branche a souhaité mettre à disposition une boîte à outils à destination des entreprises afin de les renseigner sur les dispositifs existants afin que ces dernières soient informées des interlocuteurs pouvant être sollicités dans le cadre de la transition écologique et de la mobilité durable :

■ L'ADEME met à disposition des dispositifs en termes de :

- structuration et de pilotage de votre démarche : mise à disposition de guides pratiques, d'études, d'actualités, etc. ;
- formations en présentiel ou en distanciel (<https://formations.ademe.fr/>) ;
- mise à disposition d'outils d'aide à la communication ;
- dispositifs d'accompagnement afin d'améliorer l'empreinte écologique des entreprises (diminution des emballages, amélioration de la performance environnementale des produits et des services) (<https://agirpoulatransition.ademe.fr/>) ;
- financement de projets avec, au-delà des aides financières versées par l'ADEME (<https://agirpoulatransition.ademe.fr/entreprises/aides-financieres>), une structure dédiée au financement de projets innovants (ADEME investissement) ;
- le guichet « Tremplin pour la transition écologique des PME » permet d'accéder à des aides forfaitaires dans tous les domaines de la transition écologique. Ce dispositif est un guichet unique et permet de vérifier l'éligibilité à différentes aides.

■ BPI France : une des missions qui lui a été confiées par le législateur est celle du soutien de la transition énergétique et écologique. À cet effet, BPI France propose différents outils aux entreprises, tant en matière de conseil que de financement :

a) Outils en matière de conseil

- le Climatomètre : outil d'évaluation en ligne de son entreprise en termes d'impact environnemental. Le Climatomètre permet à chaque entreprise de connaître, par rapport à son secteur d'activité, les principaux enjeux auxquels elle sera confrontée dans sa démarche de transition écologique ;
- Diag Décarbon'Action (<http://diagdecarbonaction.bpifrance.fr/>) : outil de mesures des émissions de gaz à effet de serre au sein de chaque entreprise. Il permet également de définir un plan d'actions pour réduire les émissions de gaz à effet de serre et de bénéficier d'un accompagnement sur mesure pour mettre en œuvre des actions et les valoriser ;
- Diag écoconception (<https://www.bpifrance.fr/catalogue-offres/transition-ecologique-et-energetique/diag-ecoconception>). Le Diag Ecoconception a pour objectif d'améliorer la performance environnementale d'un produit, d'un service ou d'un procédé propre à l'entreprise ;
- Diag Eco-Flux (<https://www.bpifrance.fr/catalogue-offres/transition-ecologique-et-energetique/diag-eco-flux>) : programme premium d'accompagnement personnalisé sur 12 mois à destination des entreprises, pour optimiser les coûts et réaliser rapidement des économies durables, en réduisant les pertes en énergie, matière, déchets et eau. Ce programme est réalisé en partenariat avec l'Ademe ;

- Diag Perf'immo : ce dispositif a pour objectif de réduire la consommation énergétique des bâtiments tertiaires ou mixtes industrie-tertiaire ;
- mission stratégie environnement (<https://www.bpifrance.fr/catalogue-offres/transition-ecologique-et-energetique/mission-strategie-environnement>) : mission de conseil ciblée sur une période de 13 jours afin de permettre aux entreprises d'enclencher leur transition énergétique et écologique et ainsi l'inscrire dans la stratégie globale de l'entreprise ;
- la communauté du Coq vert est une communauté de dirigeants de la nécessité d'agir dans la transition écologique et énergétique. Cette communauté a vocation à favoriser le partage d'expertise entre entrepreneurs engagés. Cette communauté agit en lien avec BPI France et l'Ademe.

b) Outils en matière de financement/aides financières

Les entreprises ont à leur disposition un grand nombre d'aides financières afin de leur permettre d'amorcer leur transition écologique :

- le prêt action climat qui est un prêt sans garantie, destiné à accompagner les projets de transition écologique et énergétique portés par des TPE et PME de moins de 50 salariés ;
- prêt vert pour PME ou ETI afin que ces entreprises puissent s'inscrire dans une dynamique de transition écologique et énergétique ;
- le prêt éco-énergies afin d'aider les TEP et PME à financer les solutions d'efficacité énergétique par l'acquisition d'équipements permettant d'améliorer leur efficacité énergétique ;
- le prêt Vert ADEME, cette aide financière a pour objectif le financement des investissements immatériels ou matériels à faible valeur de gage ainsi que l'augmentation du besoin en fonds de roulement nécessaire au lancement du projet, sans prise de sûretés, pour compléter un financement extérieur (prêt bancaire, apport en fonds propres ou financement participatif). Ainsi, le Prêt Vert peut servir : (i) à optimiser les procédés, ou améliorer la performance (énergie, eau, matière,) afin de mieux maîtriser ou de diminuer les impacts sur l'environnement ; (ii) à favoriser la mobilité « zéro carbone » pour les salariés, les marchandises et les produits ; (iii) à innover pour mettre sur le marché des produits ou des services en matière de protection de l'environnement, d'économie circulaire et/ou permettant une réduction de la consommation de ressources, renouvelables ou non ; ou (iv) produire des énergies nouvelles ;
- le VTE Vert permet d'accompagner les entreprises dans leur recrutement d'un jeune talent sur des missions de transition énergétique et écologique avec son aide financière allant jusqu'à 8 000 euros. Le VTE territoires d'industrie permet quant à lui de recevoir une aide financière allant jusqu'à 4 000 euros.

■ Le réseau des CCI mène de nombreuses actions auprès des entreprises en matière de développement durable. En 2021, ce sont 122 000 entreprises qui ont été sensibilisées et 8 400 qui ont été accompagnées à la transition écologique. Les principaux thèmes qui sont abordés sont : l'écologie générique, l'énergie, la santé et la sécurité, les déchets ainsi que l'économie circulaire. Les entreprises adhérentes trouveront ci-après quelques dispositifs proposés :

- guide des aides à destination des TPE & PME : https://www.cci.fr/sites/g/files/mwbcuj1451/files/2023-03/Transition-ecologique-guide-des-aides-pour-les-tpe-pme_2023_02.pdf ;
- diagnostic flash mobilité : <https://www.cci.fr/ressources/developpement-durable/mobilite-durable> ;
- action de sensibilisation et de formations : webinaires, réunions d'information, accompagnement dans la mise en place d'un plan de mobilité, etc.

Il est nécessaire que chaque entreprise prenne attache auprès de sa CCI afin de voir les dispositifs qui peuvent lui être proposés.

■ Autres dispositifs :

- le crédit d'impôt pour les dépenses de rénovation énergétique des bâtiments à usage tertiaire : ce dispositif a été rétabli par la loi de finances pour 2023 et est réservé aux PME. Il s'applique aux dépenses engagées entre le 1^{er} janvier 2023 et le 31 décembre 2024 ;
- guides de la direction générale des entreprises :
 - « Les principaux dispositifs pour la transition écologique des TPE et PME » : https://www.cci.fr/sites/g/files/mwbcuj1451/files/2023-03/Transition-ecologique-guide-des-aides-pour-les-tpe-pme_2023_02.pdf ;
 - « Dispositifs d'accompagnement à la transition écologique pour les PME industrielles » : https://www.cci.fr/sites/g/files/mwbcuj1451/files/2023-03/Transition-ecologique-guide-des-aides-pour-les-pme-industrielles_2023_02.pdf.

Article 5 | Appréhender la question de la transition écologique dans les relations de travail

Si la question de la transition écologique est une composante importante en matière de stratégie générale de l'entreprise, les parties signataires insistent sur l'importance de son intégration dans le cadre des relations de travail. Aussi, ceux-ci souhaitent, au travers du présent accord, présenter un recueil de bonnes pratiques à destination des entreprises concernant l'intégration des enjeux de la transition écologique dans les relations de travail.

Article 5.1 | Les mesures en matière de rémunération

À l'instar de l'obligation instaurée par l'article 2.2 du présent accord d'étudier la question de l'intégration de critères environnementaux dans le cadre de la négociation des accords d'intéressement des entreprises, la question plus globale de l'intégration de tels critères dans la politique de rémunération constitue un levier pertinent et responsabilisant pour l'ensemble des salariés de l'entreprise.

Les entreprises peuvent ainsi à cet égard développer une politique de rémunération variable dont certaines composantes reposeraient sur des critères environnementaux. En tout état de cause, les salariés concernés par de tels systèmes de rémunération doivent pouvoir être en mesure d'agir sur les composantes environnementales définies. Lorsqu'un tel système de rémunération est mis en place, celui-ci doit faire l'objet d'un suivi régulier.

Les entreprises du secteur sont également encouragées à développer un tel système de rémunération variable à l'égard des cadres dirigeants et des membres des instances dirigeantes, l'implication des organes de direction constituant un levier clef d'une politique environnementale efficace.

Article 5.2 | Les mesures en matière de transports

La question de la transition écologique dans les relations de travail est indissociable de la question des moyens de transports utilisés par les salariés de l'entreprise, ou mis à disposition par l'employeur.

Les parties signataires au présent accord conviennent de la nécessité pour les entreprises d'établir en premier lieu une cartographie de la mobilité en entreprise. Les entreprises du secteur devront alors répertorier l'ensemble des trajets effectués par les salariés pour se rendre à leur lieu de travail, en fonction de leur zone de résidence.

La réalisation de cette cartographie permettra ainsi d'évaluer les modes de transport qui sont principalement utilisés ou utilisables, et d'apprécier par la suite d'une part si certains modes de transport éco-responsables seraient peu ou pas sollicités par les salariés de l'entreprise, et d'autre part si cela fait apparaître la nécessité de développer d'autres modes de transport.

L'établissement de cette cartographie par les entreprises pourra alors aboutir à titre d'exemple au développement du covoiturage intra et interentreprises (en concertation avec d'autres sites connexes), à la mise en place de services de navettes internes, ou encore à l'engagement de discussions avec les pouvoirs publics locaux portant sur le développement de nouvelles lignes de transport.

Les entreprises sont également encouragées à développer la mise en place de forfait mobilité durable, afin de valoriser la mobilité douce. Pour rappel, le forfait mobilité durable permet la prise en charge de tout ou partie des frais de transports personnels entre le domicile et le lieu de travail, jusqu'à 800 € par an en 2023. Ce forfait concerne différents modes de transports, comme :

- les vélos et vélos à assistance électrique (personnel et en location) ;
- la voiture dans le cadre d'un covoiturage (en tant que conducteur ou passager) ;
- les engins de déplacement personnels, cyclomoteurs et motocyclettes en location ou en libre-service (scooters, trottinettes électriques en « free floating ») ;
- les engins de déplacement personnel motorisés des particuliers (trottinettes, monoroues, gyropodes, skateboard, hoverboard...) ;
- l'autopartage avec des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogènes ;
- les transports en commun (autres que ceux concernés par la prise en charge obligatoire des frais d'abonnement).

Les entreprises peuvent également mettre en œuvre, lorsque l'implantation d'un site le permet, des mesures visant à encourager l'utilisation de modes de mobilité éco-responsables, comme le vélo. Ainsi, elles peuvent à cet égard développer leur infrastructure d'accueil (hangar à vélos, vestiaire pour cyclistes, borne de recharge vélo, etc.) si ces dernières n'existent pas, ou encore mettre en place un service interne de réparation de vélo en partenariat avec des entreprises ou associations locales. Elles peuvent également utiliser le levier du forfait mobilité durable afin de valoriser l'utilisation de modes de transport éco-responsables.

Conscients que l'éventail de mesures visant à promouvoir la mobilité douce peut être hétéroclite en fonction des territoires et de l'implantation de l'entreprise, les parties signataires souhaitent également insister sur l'intérêt que peut représenter le covoiturage, notamment pour accéder à des zones d'activité dépourvues de transport en commun.

Dans ce cadre, les entreprises pourront s'appuyer sur leur cartographie de la mobilité établie, afin de faciliter la mise en relation de salariés pouvant être concernés par le covoiturage. Elles peuvent également mettre en œuvre un système de prime (financière ou prenant la forme de jours de congés supplémentaires) octroyée au conducteur du véhicule, permettant d'indemniser et de valoriser le salarié utilisant son véhicule personnel à des fins de covoiturage.

Enfin, conscients des diverses échéances en matière d'utilisation des véhicules thermiques, et notamment de la proposition de la Commission européenne de « zéro émission » pour les voitures et camionnettes neuves à compter de 2035, les parties signataires insistent sur la nécessité d'appréhender au plus tôt la question du développement de l'utilisation des véhicules électriques pour se rendre sur le lieu de travail.

Ainsi, les entreprises peuvent développer l'installation de bornes de recharge électriques sur leurs lieux de stationnement, et également engager des démarches de remplacement des véhicules de fonction thermiques par des véhicules électriques.

Outre le remplacement des véhicules de fonction thermiques par des véhicules électriques, la suppression des véhicules de société, lorsque ceux-ci ne sont pas rendus nécessaires par l'exercice des missions du salarié, constitue également un levier permettant d'agir sur les émissions de CO₂. En tout état de cause, la suppression d'un tel avantage en nature doit donner lieu à une compensation salariale destinée à compenser à due proportion l'avantage en nature ainsi supprimé.

Article 5.3 | Les mesures en matière d'achats responsables

Les entreprises peuvent également utiliser le levier de leurs achats afin d'agir en matière de transition écologique. D'une manière générale, la politique d'achats d'une entreprise peut s'appuyer sur deux normes, la norme ISO 26000 relative à la responsabilité sociétale des organisations, et la norme NF X50-135-1 qui en décline les principes dans la fonction achats et qui propose un ensemble de recommandations aux décideurs en la matière. Les entreprises peuvent alors notamment s'appuyer en la matière sur la « Boîte à outils pour achats responsables » développée par l'ADEME.

Les entreprises peuvent à titre d'exemple mettre en place en leur sein un « éco-score » de leurs achats afin d'en évaluer leur impact environnemental, ou encore déployer des chartes sur les voyages ou sur la politique d'achat.

Article 5.4 | Les mesures en matière de restauration collective

Lorsque les entreprises sont dotées d'une offre de restauration collective, celle-ci doit être vue comme un levier à part entière pour appréhender la question de la transition écologique. En effet, qu'il s'agisse de la question de l'approvisionnement, pour lequel une offre locale et responsable peut être privilégiée, des pratiques alimentaires, en augmentant par exemple les choix de plats composés à base d'aliments dont la culture émet peu de CO₂, ou encore de la lutte contre le gaspillage alimentaire, la question de la restauration collective joue un rôle prépondérant dans la question de la transition énergétique.

Les parties signataires souhaitent ainsi rappeler qu'agir sur un tel levier peut avoir un effet doublement bénéfique, en ce qu'il permet d'implémenter directement au sein des entreprises une vision écoresponsable de la restauration, mais également en ce qu'il permet de développer une sensibilisation des salariés dans le cadre de leur alimentation quotidienne.

Les entreprises pourront alors, à titre d'exemple, développer une offre locale et responsable, qui s'appuierait principalement sur des circuits courts, ou encore l'économie collaborative, en s'appuyant notamment sur les guides de l'ADEME élaborés en la matière (à titre d'exemple, le guide « Vers une alimentation plus durable en restauration collective », ou encore « Réduire le gaspillage alimentaire en restauration collective ») ou le programme du Gouvernement existant en matière de restauration d'entreprise (ex : Les cantines dans ma collectivité – ma cantine [agriculture.gouv.fr]).

Article 5.5 | Les mesures en matière de politique sociale

De manière moins spécifique, les entreprises du secteur sont également encouragées à revoir leur politique sociale au regard des défis de la transition écologique.

Aussi, un des premiers leviers mobilisables est celui de la responsabilisation de l'ensemble des acteurs, et notamment des salariés. Elles peuvent ainsi mettre en place des actions de sensibilisation ou de formation à destination des salariés portant sur la transition écologique d'une manière globale, dans un spectre plus large que celui de l'entreprise (à titre d'exemple, sur l'éco conduite, sur la sensibilisation aux gestes quotidiens écologiques comme le recyclage, ou sur les enjeux du réchauffement climatique avec par exemple la fresque du climat, etc.).

En outre, conscients que les modes de transport individuels peuvent également être générateurs de consommation de CO₂, le développement du télétravail constitue également un levier intéressant permettant de limiter des déplacements, tout comme l'organisation de réunions en visioconférence lorsque cela est possible.

Les parties signataires restent également attentives aux réflexions et expérimentations qui peuvent être menées en France sur une organisation du travail via une semaine de 4 jours, dans

la mesure où celles-ci sont susceptibles, sans dégrader la compétitivité des entreprises, de réduire les déplacements des salariés et ainsi que diminuer les émissions de CO₂.

Les entreprises peuvent également s'inscrire dans une démarche plus générale de réflexion sur leur organisation du travail, en revoyant, lorsque cela est possible et pertinent, les horaires de travail afin de privilégier des plages horaires permettant l'utilisation de transports en commun.

Article 5.6 | Mise en œuvre des mesures prévues au sein des articles 5.1 à 5.5

Les entreprises du secteur s'engagent à mettre en œuvre au moins deux mesures parmi les bonnes pratiques mentionnées au sein des articles 5.1 à 5.5 avant la fin de l'année 2024.

Par ailleurs, lorsqu'une entreprise décide de mettre en œuvre des actions visant à diversifier ou optimiser les modes de transport utilisés par les collaborateurs, celle-ci devra réaliser une « cartographie de la mobilité » telle que définie à l'article 5.2 du présent accord.

Par ailleurs, les entreprises du secteur s'engagent à informer, par tout moyen, les représentants du personnel, et, *a minima*, la « Commission environnementale » ou tout autre commission ou groupe de travail interne visé à l'article 3.4 du présent accord, de la mise en œuvre et du suivi de ces mesures à l'expiration du délai précité ou, si elles le souhaitent, tout au long de leur mise en place.

Le Leem s'engage à réaliser un bilan des actions mises en œuvre au niveau de la branche par les entreprises du médicament au cours de l'année 2025.

Partie 3 Accord-type « forfait mobilités durables »

Article 6 | Disposition liminaires

Afin de faciliter le recours au forfait « Mobilités durables », les parties signataires ont souhaité intégrer au présent accord des stipulations dédiées aux entreprises de moins de 50 salariés.

En effet, la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels permet à un accord de branche de prévoir des stipulations dédiées aux entreprises de moins de 50 salariés privées de la possibilité de signer un accord d'entreprise en raison de l'absence de délégué syndical ou de salarié mandaté par une organisation syndicale.

Les dispositions ci-après sont ainsi conclues en application de l'article L. 2232-10-1 du code du travail et comporte, sous forme d'accord type, les stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés en matière de durée du travail indiquant les différents choix laissés à l'employeur.

Il est rappelé que l'employeur peut appliquer cet accord type au moyen d'un document unilatéral indiquant les choix qu'il a retenus après en avoir informé, le comité social et économique, s'il en existe dans l'entreprise, ainsi que les salariés, par tous moyens.

En tout état de cause, toute entreprise de la branche demeure libre d'en reproduire et d'en adapter le contenu tant qu'elle en observe les modalités de mise en œuvre prévues par la loi.

Décision unilatérale sur l'instauration d'un forfait mobilités durables au sein de l'entreprise [Nom de l'entreprise]

1. Champ d'application

Sont éligibles au forfait « Mobilités durables », dans les conditions définies ci-après, l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise titulaires d'un contrat de travail, y compris les apprentis, quelle que soit leur durée du travail, [Option 1 : et répondant à une condition d'ancienneté dans l'entreprise de [durée] au moment de leur demande.]/[Option 2 : et ce sans condition d'ancienneté].

[Option : Les stagiaires pourront également bénéficier du forfait « Mobilités durables » dans les mêmes conditions ci-après définies.]

2. Types de trajet concernés

[Cas 1 : Si les collaborateurs n'exercent pas leur activité sur plusieurs lieux de travail :]

Le présent forfait « Mobilités durables » ne concerne que les trajets effectués entre le lieu de travail du collaborateur et sa résidence habituelle déclarée auprès des services en charge des ressources humaines.

[Cas 2 : Si les collaborateurs exercent leur activité sur plusieurs lieux de travail et que l'employeur n'assure pas le transport entre ces différents lieux :]

Le présent forfait « Mobilités durables » concerne les trajets effectués entre le lieu de travail du collaborateur et sa résidence habituelle déclarée auprès des services en charge des ressources humaines ainsi que les trajets rendus nécessaires par l'activité entre les différents lieux de travail.

3. Moyens de transport concernés

En application de la législation actuellement en vigueur, les modes de transport éligibles au « forfait mobilités durables » sont :

[Choisir l'un, plusieurs ou tous :]

- le vélo y compris le vélo à pédalage assisté, propriété du collaborateur ou en location, sauf si celui-ci est pris en charge dans le cadre de la prise en charge obligatoire des frais d'abonnement aux services publics de location de vélos ;
- le covoiturage (en tant que passager ou conducteur) ;
- le transport public de personnes, sauf si celui-ci est pris en charge dans le cadre de la prise en charge obligatoire des frais d'abonnement aux transports publics ;
- le cyclomoteur (véhicule de catégorie L1e ou L2e), la motocyclette (véhicule de catégorie L3e ou L4e) et l'engin de déplacement personnel (engin de déplacement personnel motorisé ou non motorisé) en location ou en libre-service ;
- le service d'auto-partage, défini à l'article L. 1231-14 du code des transports, avec des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou à hydrogène ;
- l'engin de déplacement personnel motorisé dont le collaborateur est propriétaire (trottinettes, monoroues, gyropodes, skateboard, hoverboard, etc.).

Il est précisé que sont notamment exclus du dispositif les véhicules et vélos de fonction ou de service, les scooters des particuliers, les taxis et VTC, les abonnements de train ainsi que la marche à pied.

4. [Option] Conditions de versement

Ne peuvent bénéficier du forfait « Mobilités durables » que les collaborateurs dont :

- [option, à dupliquer le cas échéant pour chaque mode de transport visé :] le trajet effectué [mode de transport] est supérieur à [nombre] kilomètres ;
- [option, à dupliquer le cas échéant pour chaque mode de transport visé :] le nombre de trajets effectué [mode de transport] est supérieur à [nombre] fois par [semaine/mois/an/toute autre périodicité].

5. Montant du forfait « Mobilités durables »

[Intégrer le cas échéant, différentes sous-parties pour chaque mode de transport ou organisation visée].

[Option : montant unique et forfaitaire :]

Les collaborateurs remplissant les conditions d'éligibilité définies au sein de la présente décision unilatérale bénéficieront d'un forfait « Mobilités durables » d'un montant de [nombre] euros, versés [périodicité de versement (ex : mensuellement, trimestriellement, annuellement, etc.)].

[Option : montant modulé en fonction du nombre réel de kilomètres parcourus, à dupliquer le cas échéant pour chaque mode de transport visé :]

Le montant du forfait « Mobilités durables » alloué à chaque collaborateur est fixé en fonction du nombre de kilomètres [journalier ou hebdomadaire ou mensuel ou annuel ou toute autre périodicité] parcourus pour les trajets visés au « 2. » de la présente décision unilatérale. Celui-ci s'élève à [nombre] euros par kilomètre parcouru au moyen [mode de transport visé], dans la limite de [nombre] euros par an et par salarié. La détermination du nombre de kilomètres parcourus sera opérée à l'aide [site de calcul d'itinéraires retenu (Mappy, Google maps, GéoVélo, etc.)].

[Option] : Les trajets parcourus entre les différents sites de la société au moyen [mode de transport visé] sont également pris en compte, dans la limite de [nombre] trajets par jour et par personne.

[Option : montant modulé par tranches de kilomètres parcourus, à dupliquer le cas échéant pour chaque mode de transport visé :]

Le montant du forfait « Mobilités durables » alloué à chaque collaborateur est fixé en fonction du nombre de kilomètres parcourus au moyen [mode de transport visé] pour les trajets visés au « 2. » de la présente décision unilatérale, selon le barème suivant :

- entre [nombre] kilomètres et [nombre] kilomètres [journalier ou hebdomadaire ou mensuel ou annuel ou toute autre périodicité] : [Option 1 : [nombre] euros/Option 2 : [nombre] euros par kilomètre], [Option : dans la limite de [nombre] euros] ;
- entre [nombre] kilomètres et [nombre] kilomètres [journalier ou hebdomadaire ou mensuel ou annuel ou toute autre périodicité] : [Option 1 : [nombre] euros/Option 2 : [nombre] euros par kilomètre], [Option : dans la limite de [nombre] euros] ;
- [à dupliquer autant de fois que nécessaire].

En tout état de cause, le forfait « Mobilités durables » ne saura excéder [nombre] euros par an et par salarié. La détermination du nombre de kilomètres parcourus sera opérée à l'aide [site de calcul d'itinéraires retenu (Mappy, Google maps, GéoVélo, etc.)].

[Option] : Les trajets parcourus entre les différents sites de la société au moyen [mode de transport visé] sont également pris en compte, dans la limite de [nombre] trajets par jour et par personne.

[Option : montant modulé en fonction du nombre de trajets effectués, indépendamment du nombre de kilomètres parcourus, à dupliquer le cas échéant pour chaque mode de transport visé :]

Le montant du forfait « Mobilités durables » alloué à chaque collaborateur est fixé en fonction du nombre de trajets [journalier ou hebdomadaire ou mensuel ou annuel ou toute autre périodicité] effectués pour les trajets visés au « 2. » de la présente décision unilatérale. Celui-ci s'élève à [nombre] euros par trajet effectué au moyen [mode de transport visé], dans la limite de [nombre] euros par an et par salarié.

Il est entendu que compte pour un « trajet » un [aller-retour ou aller simple] entre le lieu de travail et le lieu de résidence du collaborateur.

[Option] : Les trajets parcourus entre les différents sites de la société au moyen [mode de transport visé] sont également pris en compte, dans la limite de [nombre] trajets par jour et par personne.

[Option : montant modulé par tranches de trajets effectués, indépendamment du nombre de kilomètres parcourus, à dupliquer le cas échéant pour chaque mode de transport visé :]

Le montant du forfait « Mobilités durables » alloué à chaque collaborateur est fixé en fonction du nombre de trajets [journalier ou hebdomadaire ou mensuel ou annuel ou toute autre périodicité] effectués au moyen [mode de transport visé] pour les trajets visés au « 2. » de la présente décision unilatérale, selon le barème suivant :

- entre [nombre] trajets et [nombre] trajets [journalier ou hebdomadaire ou mensuel ou annuel ou toute autre périodicité] : [Option 1 : [nombre] euros/Option 2 : [nombre] euros par trajet], [Option : dans la limite de [nombre] euros] ;
- entre [nombre] trajets et [nombre] trajets [journalier ou hebdomadaire ou mensuel ou annuel ou toute autre périodicité] : [Option 1 : [nombre] euros/Option 2 : [nombre] euros par trajet], [Option : dans la limite de [nombre] euros] ;
- [à dupliquer autant de fois que nécessaire].

En tout état de cause, le forfait « Mobilités durables » ne saura excéder [nombre] euros par an et par salarié.

Il est entendu que compte pour un « trajet » un [aller-retour ou aller simple] entre le lieu de travail et le lieu de résidence du collaborateur.

[Option] : Les trajets parcourus entre les différents sites de la société au moyen [mode de transport visé] sont également pris en compte, dans la limite de [nombre] trajets par jour.

[Option : dispositions spécifiques au covoiturage :]

Bénéficient également du forfait « Mobilités durables » les collaborateurs ayant recours au covoiturage. Il est rappelé à cet égard que le covoiturage consiste en l'utilisation commune d'un véhicule par un conducteur non professionnel avec un (ou plusieurs) passager(s) pour effectuer tout ou partie d'un trajet initialement prévu par le conducteur. La pratique ne doit pas être rémunérée en dehors du partage des frais de déplacement.

Pour obtenir le versement du forfait « Mobilités durables », les collaborateurs doivent apporter la preuve du recours au covoiturage, en présentant le ou les justificatifs suivant(s) :

- [justificatif demandé par la société] ;
- [justificatif demandé par la société] ;
- etc.

En tout état de cause, tout collaborateur souhaitant « covoiturer » doit souscrire au minimum une assurance responsabilité civile. Cette assurance couvre les dommages qui peuvent être occasionnés à des tiers lors d'un sinistre, permettant ainsi de couvrir le passager du covoiturage.

Le cas échéant, le covoitureur conducteur devra s'assurer que son assurance couvre bien : les trajets domicile/travail pour le covoiturage et le « prêt du volant » quand la conduite est confiée à une autre personne.

6. Justificatifs à fournir

Lors de la mise en place du forfait « Mobilités durables », les collaborateurs devront impérativement faire parvenir au service [service concerné] une attestation sur l'honneur de l'utilisation d'un des modes de transport pris en charge au sens de la présente décision unilatérale, [Option : ainsi que le justificatif suivant ou les justificatif(s) suivants : (liste)].

L'attestation sur l'honneur ou le justificatif devra impérativement être renouvelée [périodicité, *a minima* annuellement] ou en cas de changement de lieu de résidence du collaborateur.

[Option : si le forfait « Mobilités durables » est fonction du nombre de trajets ou de kilomètres parcourus :]

Les collaborateurs devront également fournir [périodicité] [un justificatif ou une attestation sur l'honneur] [des kilomètres parcourus à l'aide d'un des modes de transport visé par la présente décision unilatérale ou du nombre de trajets effectués à l'aide d'un des modes de transport visé par la présente décision unilatérale].

7. [Option :] Modalités spécifiques de versement

Dans l'hypothèse où l'entreprise ne verserait pas elle-même le forfait « Mobilités durables » et qu'elle aurait recours à une plateforme numérique dédiée ou bien qu'elle distribuerait des titres-mobilités, en préciser le fonctionnement au sein de cet article.

8. Impact des absences, arrivées ou départ en cours d'année

Il est rappelé que le versement du forfait « Mobilités durable » est subordonné à son utilisation effective conformément à son objet, et n'est pas dû pendant les périodes d'absence du salarié. Aussi, toute absence, arrivée ou départ en cours d'année donnera lieu à un versement proratisé à due proportion de la présence effective du salarié.

[Préciser le cas échéant les modalités spécifiques de proratisation].

9. Dispositions spécifiques aux salariés en temps partiel

En application de la législation actuellement en vigueur, le collaborateur à temps partiel employé pour une durée égale ou supérieure à la moitié de la durée du travail applicable au sein de l'entreprise, soit [nombre] heures pour les collaborateurs dont le temps de travail est décompté en heures et [nombre] jours pour ceux dont le temps de travail est décompté en jours, bénéficient d'un forfait « Mobilités durables » équivalent à celui d'un salarié à temps complet.

En revanche, si le temps de travail d'un collaborateur est inférieur à la moitié de la durée du travail applicable, le montant du forfait « Mobilités durables » est calculé au prorata du nombre d'heures travaillées par rapport à la moitié de la durée du travail à temps complet.

10. Entrée en vigueur

La présente décision unilatérale entrera en vigueur le [date], pour une durée [durée].

Article 8 | Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur à l'issue du délai prévu par les articles L. 2232-6 et suivants du code du travail pour l'exercice du droit d'opposition des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche non-signataires du présent accord.

Article 9 | Dépôt

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord collectif sera déposé en deux exemplaires auprès des services du ministre chargé du travail et remis au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 10 | Extension

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail l'extension du présent accord collectif.

Fait à Paris, le 17 octobre 2023.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Glossaire

BDESE : base de données économiques, sociales et environnementales.

BEGES : bilan d'émissions de gaz à effet de serre.

CFESES : congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale.

CO₂e : CO₂ équivalent.

Ges : gaz à effet de serre.

SBTI : Science-Based Targets Initiative (référentiel reconnu mondialement pour la définition d'objectifs climatiques fondés sur la science).

Accord du 23 octobre 2023

relatif au régime de prévoyance collective pour les salariés non-cadres

NOR : ASET2351238M

IDCC : 573

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

CGF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNAAC CFE-CGC ;

FS CFDT ;

CGT CSD ;

FEC-FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la convention collective nationale des commerces de gros (IDCC 0573) ont mis en place, par accord du 18 janvier 2010, un régime de prévoyance « Incapacité de travail, invalidité et décès » collectif et obligatoire au niveau de la branche pour les salariés non-cadres.

Les partenaires sociaux réaffirment, leur attachement à ce régime de prévoyance conventionnel, qui s'applique depuis le 1^{er} avril 2011.

Par le présent accord, ils ont souhaité marquer leur volonté de mettre en place de nouvelles garanties minimales conventionnelles et d'améliorer certaines garanties existantes. Ainsi, le nouveau régime tend à :

- introduire une rente éducation dans les garanties de base obligatoires ;
- revaloriser la garantie invalidité ;
- introduire une allocation « frais d'obsèques » en cas de décès du salarié ou des enfants à charge du salarié.

Le présent accord entend dès lors réviser l'accord du 18 janvier 2010 et ses annexes et instituer un nouveau régime de prévoyance pour les salariés non-cadres des entreprises relevant de la convention collective nationale des commerces de gros. Il se substitue à l'ensemble des dispositions de l'accord du 18 janvier 2010, celles-ci ayant le même objet.

Compte tenu de la thématique de cet accord de branche relatif à la protection sociale des salariés non-cadres, les partenaires sociaux conviennent que le caractère collectif et obligatoire du régime qu'il institue ne nécessite pas de distinguer les entreprises selon le nombre de salariés qu'elles emploient et qu'il n'y a dès lors pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord vise l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros n° 3044 (IDCC 0573), comprenant, sous réserve de l'application des dispositions conventionnelles qui leur demeurent applicables, la convention collective du négoce de confiserie (IDCC 1624), la convention collective du négoce de tissus, tapis et linge de maison (IDCC 1761), ainsi que la convention collective du négoce de fournitures dentaires (IDCC 0635).

Le présent accord intègre l'ensemble des branches fusionnées avec application des règles de négociation et de représentativité tenant compte du nouveau périmètre tel que défini par le courrier de la direction générale du travail du 12 novembre 2019.

Article 2 | Salariés bénéficiaires

Le régime institué par le présent accord bénéficie à titre obligatoire, sans condition d'ancienneté, aux salariés non-cadres des entreprises entrant dans le champ d'application défini à l'article 1^{er} ci-dessus.

Est considérée comme salarié toute personne titulaire d'un contrat de travail conclu au sein de l'entreprise, quelle qu'en soit la nature.

Bénéficient du présent régime les salariés « non-cadres » définis comme les salariés qui ne relèvent pas des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

Par ailleurs, en application du 2^e alinéa du 1^o de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale et sous réserve de l'agrément du présent accord par la commission paritaire de l'APEC, les salariés, dont l'emploi est classé au moins au « niveau V » de l'accord du 5 mai 1992 sur la classification, peuvent être intégrés à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties de prévoyance. Cette faculté d'intégration correspond à celle antérieurement prévue par les stipulations de l'article 36 de l'annexe I à la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947. Dans ce cas, ces salariés ne bénéficieront pas du présent régime.

Cette faculté suppose pour l'entreprise, la formalisation d'un acte de mise en place précisant ce choix.

Article 3 | Garanties minimales obligatoires

3.1. Niveau minimal de garanties conventionnelles

Le présent accord rend obligatoire pour les entreprises entrant dans son champ d'application, la souscription d'un contrat collectif obligatoire de prévoyance auprès de l'organisme assureur de leur choix.

Ce contrat doit *a minima* couvrir les risques liés à l'incapacité de travail, à l'invalidité, au décès, aux frais d'obsèques et prévoir une rente éducation, conformément aux dispositions prévues par le présent article :

Tableau récapitulatif des garanties minimales conventionnelles

Garanties	Montant des prestations
Capital décès toutes causes ou invalidité absolue et définitive (IAD)	
En cas de décès du salarié : quelle que soit la situation de famille du salarié	Versement d'un capital de 60 % du salaire brut de référence ⁽¹⁾
En cas d'invalidité absolue et définitive (invalidité 3 ^e catégorie reconnue par la sécurité sociale, avant la prise d'effet de sa retraite sécurité sociale)	Versement anticipé du capital décès
En cas de décès simultané ou postérieur du conjoint, concubin, partenaire pacsé	Doublement du capital décès toutes causes
Allocation frais d'obsèques	
Versement d'une allocation obsèques, en cas de décès de l'assuré ou d'un enfant à charge de plus de 12 ans, à la personne ayant réglé les frais d'obsèques sur justificatif de facture acquittée. Le montant est limité aux frais réels.	Frais engagés dans la limite de 100 % du PMSS ⁽¹⁾
Rente éducation : En cas de décès du salarié	
Jusqu'au 12 ^e anniversaire, avec une rente minimale de 1 200 euros par an	5 % du salaire brut de référence ⁽¹⁾
Du 12 ^e au 18 ^e anniversaire, avec une rente minimale de 1 440 euros par an	6,5 % du salaire brut de référence ⁽¹⁾
Du 18 ^e au 26 ^e anniversaire, avec une rente minimale de 1 680 euros par an	7,5 % du salaire brut de référence ⁽¹⁾
Enfant(s) orphelin(s) des deux parents	Rente doublée
Pour le(s) enfant(s) à charge « invalides », c'est-à-dire : – en invalidité de 2 ^e ou 3 ^e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ; – ou tant qu'il(s) bénéficie(nt) de l'allocation d'adulte handicapé ; – ou tant qu'il(s) est/sont titulaire(s) de la carte mobilité inclusion (CMI) mention « invalidité ». Cet état d'invalidité doit être reconnu avant le terme de versement de la rente éducation.	Rente viagère
Incapacité temporaire de travail	
En cas d'arrêt de travail, versement à l'employeur d'indemnités journalières (sous déduction des prestations de la sécurité sociale) : – pour un salarié ayant moins d'un an d'ancienneté, franchise fixe et continue de 60 jours ; – pour un salarié ayant un an d'ancienneté et plus, en relais des obligations conventionnelles de maintien de salaire.	60 % du salaire brut de référence ⁽¹⁾
Invalidité ou incapacité permanente professionnelle suite à un accident de travail ou une maladie professionnelle (IPP)	
Versement d'une rente (sous déduction des prestations de la sécurité sociale)	

Garanties	Montant des prestations
Invalidité 1 ^{re} catégorie de la sécurité sociale	39 % du salaire brut de référence ^[1]
Invalidité 2 ^e ou 3 ^e catégorie de la sécurité sociale ou d'incapacité permanente professionnelle d'un taux égal ou supérieur à 66 %	65 % du salaire brut de référence ^[1]
Incapacité permanente professionnelle pour un taux compris entre 33 % et 65 %	$R \times 3 \text{ n}^2$ (« R » étant la rente d'invalidité versée en cas d'invalidité de 2 ^e catégorie et « n » le taux d'incapacité déterminé par la sécurité sociale)
<p>[*] Le salaire de référence est égal à la somme des rémunérations brutes soumises à cotisations de sécurité sociale, hors avantages en nature, au cours des 12 derniers mois civils précédant celui au cours duquel est intervenu l'événement entraînant la mise en œuvre des garanties.</p> <p>Le salaire de référence est pris en compte sur la tranche 1 (salaire n'excédant pas le plafond annuel de la sécurité sociale) et la tranche 2 limité à 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.</p>	
[1] PMSS : Plafond mensuel de la sécurité sociale.	

Pour le calcul et/ou le bénéfice des garanties définies ci-dessus, il faut entendre par :

- le conjoint : le conjoint de l'assuré marié, non séparé de corps (séparation judiciaire ou amiable dès lors qu'elle est transcrite à l'état civil), ni divorcé par un jugement définitif ;
- le partenaire lié par un Pacs : la personne, quel que soit son sexe, ayant conclu avec le salarié un pacte civil de solidarité dans les conditions fixées par les articles 515-1 à 515-7 du code civil, sous réserve qu'il ne soit pas rompu de fait à la date du sinistre ;
- le concubin : la personne, quel que soit son sexe, vivant au même domicile que le salarié, de façon notoire et permanente depuis au moins 2 ans à la date de l'événement ouvrant droit à prestations, sous réserve que les concubins ne soient, ni l'un ni l'autre, mariés ou liés par un Pacs ; aucune durée n'est exigée si un enfant, reconnu par le salarié, est né de cette union ;
- les enfants à charge : les enfants de l'assuré, dont la filiation, y compris adoptive, est légalement établie, remplissant les conditions suivantes :
 - jusqu'à leur 18^e anniversaire, sans condition ;
 - jusqu'à leur 26^e anniversaire et sous conditions soit :
 - de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou encore dans le cadre d'une inscription au CNED (Centre national d'enseignement à distance) ;
 - d'être en apprentissage ;
 - de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant, d'une part, des enseignements généraux professionnels ou technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation, et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou de plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
 - d'être préalablement à l'exercice d'un premier emploi inscrits auprès de Pôle emploi comme demandeurs d'emploi ou stagiaires de la formation professionnelle ;
 - d'être employés dans un ESAT (établissement et service d'aide par le travail) ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés.

La rente éducation est versée sans limitation de durée au bénéficiaire lorsque l'enfant à charge au moment du décès du salarié :

- est reconnu en invalidité équivalente à l'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ;

- ou tant qu’il bénéficie de l’allocation d’adulte handicapé ;
- ou tant qu’il est titulaire de la carte mobilité inclusion (CMI) mention « invalidité ».

Cet état d’invalidité doit être reconnu avant le terme de versement de la rente éducation.

3.2. Définition de l’assiette des cotisations et des prestations

Le salaire de référence à prendre en compte pour le calcul des prestations est constitué par la rémunération brute soumise à cotisations de sécurité sociale, hors avantages en nature, conformément à l’article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, au cours des 12 derniers mois civils précédant l’événement entraînant la mise en œuvre des garanties.

En cas d’activité incomplète au cours de la période de référence (maladie, embauche en cours d’année, etc.) et sous réserve des dispositions particulières visées à l’article 3.3.2 ci-dessous, le salaire est reconstitué *pro rata temporis* pour le calcul des prestations.

Les cotisations sont également appelées sur les rémunérations brutes du salarié soumises à cotisations de sécurité sociale, hors avantage en nature.

Pour les cotisations comme les prestations, le salaire est pris en compte sur la base des tranches 1 et 2 suivantes :

- tranche 1 : partie du salaire limité au plafond annuel de sécurité sociale ;
- tranche 2 : dans la limite de 4 PASS : partie du salaire compris entre 1 et 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

3.3. Le maintien des droits à garantie

3.3.1. La portabilité des garanties

Conformément aux dispositions de l’article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les salariés couverts par le présent régime bénéficient, sans contrepartie de cotisation, du maintien temporaire de la couverture collective du régime complémentaire de prévoyance mis en œuvre au moyen du contrat d’assurance souscrit par l’entreprise, communément appelé « Portabilité », en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d’assurance chômage.

Le maintien des garanties de prévoyance au bénéfice de l’ancien salarié correspond à celles en vigueur dans l’entreprise ; le mécanisme de portabilité étant financé par mutualisation. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder douze mois.

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

3.3.2. Les salariés dont le contrat de travail est suspendu

A. Salariés dont la suspension du contrat de travail est indemnisée

Le bénéfice des garanties est maintenu au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu, pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :

- soit d’un maintien total ou partiel de leur rémunération ;
- soit d’indemnités journalières complémentaires servies au titre de la garantie Incapacité de travail telle que définie dans le présent accord ;
- soit d’un revenu de remplacement versé par l’employeur. Ce cas concerne notamment les salariés placés en activité partielle ou activité partielle de longue durée, dont l’activité est totalement suspendue ou dont les horaires sont réduits, ainsi que toute période de congé rémunérée par l’employeur (reclassement, mobilité...).

Les cotisations de l'employeur et des salariés susvisées sont maintenues selon les modalités prévues par le contrat d'assurance collectif souscrit par l'employeur, pendant la totalité des périodes de suspension du contrat de travail indemnisées.

L'assiette des cotisations et des prestations des salariés visée au titre de ce paragraphe, est égale au salaire de référence tel que défini à l'article 3.2.

Toutefois et dans le cas où le salarié perçoit un revenu de remplacement, le salaire de référence est constitué dudit revenu de remplacement (indemnité légale), le cas échéant complété d'une indemnisation complémentaire ou conventionnelle versée par l'employeur.

B. Salariés dont la suspension du contrat de travail est non indemnisée

Le bénéfice des garanties mises en place par le présent accord est suspendu pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu et ne donne lieu à aucune indemnisation.

Sont notamment concernés par cette suspension de garanties les salariés se trouvant dans l'un des cas suivants :

- congé sabbatique ; congé parental d'éducation ; congé pour création d'entreprise ; congé sans solde tel que convenu après accord entre l'employeur et le salarié.

Pendant la période de suspension du contrat de travail non indemnisée et sans préjudice de l'application de l'article 3.4 ci-dessous, le salarié qui le souhaite peut opter pour le maintien de la seule garantie décès. Il devra alors s'acquitter intégralement de la cotisation afférente.

3.4. Maintien des garanties prévoyance conformément aux articles 7 et 7-1 de la loi Évin n° 89-1009 du 31 décembre 1989

Lorsque les salariés sont garantis collectivement contre les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité, le risque décès ou les risques d'incapacité ou d'invalidité, la résiliation ou le non-renouvellement du contrat ou de la convention, souscrit en application du présent accord, est sans effet sur le versement des prestations immédiates ou différées, acquises ou nées durant son exécution.

Le versement des prestations de toute nature se poursuit à un niveau au moins égal à celui de la dernière prestation due ou payée avant la résiliation ou le non-renouvellement, sans préjudice des révisions prévues dans le contrat ou la convention.

Lorsque les salariés sont garantis collectivement dans le cadre d'un ou de plusieurs contrats, comportant la couverture des risques décès, incapacité de travail et invalidité, les contrats doivent inclure une clause de maintien de la garantie décès en cas d'incapacité de travail ou d'invalidité.

3.5. Revalorisation des prestations

Les prestations sont revalorisées annuellement dans les conditions prévues par le contrat conclu entre l'organisme assureur et l'entreprise.

En cas de résiliation du contrat d'assurance, la résiliation du contrat d'assurance n'interrompt pas les prestations en cours de service qui sont maintenues au niveau atteint, conformément à l'article 7 de la loi Évin et à l'article 3.4 ci-dessus.

En cas de changement d'assureur, en application de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, il incombe à l'entreprise de s'assurer que le nouvel organisme assureur :

- prendra en charge la revalorisation des prestations en cours de service au titre de l'incapacité temporaire de travail ou d'invalidité – incapacité permanente professionnelle ainsi que celles des rentes d'éducation ;

- revalorisera les bases de calcul des différentes prestations relatives à la couverture du risque décès.

En l'absence d'un nouvel assureur la revalorisation des prestations en cours de service et de la base de calcul des prestations maintenues en cas de décès, continue d'être effectuée dans les conditions et modalités prévues au contrat.

Article 4 | *Cotisation minimale conventionnelle*

Les employeurs s'engagent à acquitter, une cotisation patronale minimale, à leur charge exclusive, pour le financement des garanties prévues par le présent accord.

Le taux minimal de la cotisation patronale obligatoire est fixé à : 0,372 % du salaire brut tranche 1 et tranche 2 limité à 4 PASS.

La part prise en charge par l'employeur doit correspondre à 60 % de la cotisation servant à financer les garanties de prévoyance mises en place dans le cadre du présent accord.

Article 5 | *Mise en œuvre du régime de prévoyance*

Sans préjudice de l'obligation de prise en charge de l'évolution des états pathologiques antérieurs, telle que visée à l'article 2 de la loi Évin n° 89-1009 du 31 décembre 1989, ne sont prises en compte, au titre des garanties prévues par le présent accord, que les sinistres survenus postérieurement à la date d'entrée en vigueur de celui-ci.

Néanmoins, les salariés en cours d'indemnisation et voyant leur état pathologique évoluer bénéficieront également de l'application des nouvelles garanties.

Ainsi indépendamment de la date de l'arrêt de travail du salarié, les nouvelles garanties s'appliqueront :

- en cas de décès du salarié en incapacité et/ou en invalidité ;
- en cas de passage en invalidité pour un salarié déjà en incapacité ;
- en cas de passage d'une invalidité 1^{re} catégorie en invalidité 2^e ou 3^e catégorie.

Article 6 | *Réunions de Suivi. Révision. Dénonciation*

La CPPNI se réunira au moins une fois par an et plus si nécessaire pour le suivi des mesures prévues par le présent accord.

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

Article 7 | *Entrée en vigueur. Formalités de notification et de dépôt. Extension*

Le présent accord sera soumis à la commission paritaire APEC en vue de son agrément.

Il est conclu pour une durée indéterminée, et entrera en vigueur à compter du premier jour du trimestre civil suivant la date de publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*, et au plus tôt le 1^{er} juillet 2024.

Il sera établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et effectuer les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

À l'expiration du délai d'opposition prévu à l'article L. 2231-8 du code du travail, le présent accord fera l'objet d'une procédure de dépôt.

Il fera ensuite l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Si l'équilibre général de l'accord est remis en cause par des exclusions à l'extension ou par des textes législatifs ou réglementaires ultérieurs, les parties conviennent de réexaminer le présent

accord dans un délai de 3 mois à compter de la publication de l'arrêté d'extension ou du changement législatif ou réglementaire au regard de l'impossibilité d'assurer la continuité de l'avenant ainsi altéré. La partie la plus diligente saisira alors les autres signataires dans le cadre ainsi défini.

Fait à Paris, le 23 octobre 2023.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 7 du 23 octobre 2023

à l'accord du 18 janvier 2010
relatif au régime de prévoyance

NOR : ASET2351233M

IDCC : 573

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

CGF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNAA CFE-CGC ;

FS CFDT ;

CGT CSD ;

FEC-FO,

d'autre part,

Préambule

Les partenaires sociaux ont prévu, lors de l'instauration du régime de prévoyance, de faciliter l'adhésion des entreprises au régime de branche auprès des organismes assureurs recommandés, en mutualisant la prise en charge des sinistres en-cours en contrepartie d'une cotisation supplémentaire de 0,04 %.

Dans le cadre de la conclusion des négociations en cours pour améliorer les garanties du régime de prévoyance non-cadres, les partenaires sociaux ont décidé, au regard des derniers comptes de résultat du régime actuel, de proroger cette cotisation supplémentaire de 0,04 % jusqu'à la date de l'entrée en vigueur effective du nouveau régime de prévoyance.

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

Il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Modification de l'article 2.3 « Reprise des sinistres en cours » de l'accord du 18 janvier 2010

Les dispositions de l'article 2.3 de l'accord du 18 janvier 2010 sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Afin de couvrir la reprise des sinistres en cours selon les modalités prévues à l'article 1.5 par les organismes assureurs auprès desquels le "contrat national de référence" a été souscrit, une cotisation supplémentaire de 0,04 % sera due par les entreprises adhérentes au "contrat national de référence" jusqu'à la date de l'entrée en vigueur effective du nouveau régime de prévoyance non-cadres de branche, soit à partir du premier jour du trimestre civil suivant la date de publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*, et au plus tôt au 1^{er} juillet 2024. »

Il est rappelé que cette cotisation est à la charge exclusive des employeurs.

Article 2 | Date d'effet. Durée

Le présent avenant prend effet le 1^{er} janvier 2024, jusqu'à la date de l'entrée en vigueur effective du nouveau régime de branche, soit à partir du premier jour du trimestre civil suivant la date de publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*, et au plus tôt au 1^{er} juillet 2024.

Le présent avenant peut être révisé selon les dispositions prévues aux articles L. 2222-5, L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail.

Article 3 | Publicité et extension

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt prévues par la loi.

Son extension sera sollicitée par la partie patronale.

Fait à Paris, le 23 octobre 2023.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 21 septembre 2023

relatif aux congés exceptionnels de courte durée (art. IX.3.1 de la convention)

NOR : ASET2351241M

IDCC : 1285

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

SYNDEAC ;

SNSP ;

SMA ;

PROFEDIM ;

Forces musicales ;

FSICPA ;

FNAR,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SNAPAC CFTD ;

SFA CGT ;

SNAM CGT ;

SYNPTAC CGT ;

FNSAC CGT ;

F3C CFTD ;

Sud Culture Solidaires,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux décident de mettre à jour les dispositions conventionnelles relatives aux congés exceptionnels de courte durée.

Ainsi, ils s'accordent pour tenir compte de l'évolution des dispositions du code du travail issues de la loi du 19 juillet 2023 visant à renforcer la protection des familles d'enfants atteints d'une maladie ou d'un handicap ou victimes d'un accident d'une particulière gravité.

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler que les congés exceptionnels ainsi que les congés liés à l'arrivée d'un enfant doivent bénéficier à tous les salariés, quel que soit leur contrat. Néan-

moins, le bénéfice de ces congés ne saurait avoir pour effet la prolongation du contrat de travail. La responsabilité de l'employeur est limitée aux périodes contractuelles de travail.

Cet avenant de par sa nature ne comporte aucune spécificité pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 1^{er} | Modification de l'article IX.3.1 de la convention collective des entreprises artistiques et culturelles

Le présent avenant annule et remplace l'article IX.3.1 de la convention collective des entreprises artistiques et culturelles, désormais rédigé comme suit :

« Article IX.3.1 | Congés exceptionnels de courte durée

Les congés exceptionnels de courte durée sont les suivants :

Événement familial	Durée du congé
Mariage ou conclusion d'un Pacs du salarié	5 jours ouvrés rémunérés à prendre au moment de l'événement ; ce congé ne pourra être décalé, sauf accord avec la direction
Mariage ou Pacs d'un enfant	1 jour ouvré rémunéré
Décès du conjoint, du partenaire lié par un PACS ou du concubin	5 jours ouvrés rémunérés
Décès d'un enfant âgé de 25 ans ou plus si l'enfant n'est pas lui-même parent	12 jours ouvrés rémunérés
Décès d'un enfant quel que soit son âge si cet enfant décédé était lui-même parent	14 jours ouvrés rémunérés
Décès d'un enfant de moins de 25 ans Décès d'une personne de moins de 25 ans dont le salarié a la charge effective et permanente	14 jours ouvrés rémunérés cumulables avec 8 jours ouvrables rémunérés au titre du congé de deuil
Décès d'un ou des parents, de la belle-mère ou du beau-père, d'une sœur ou d'un frère, d'une demi-sœur, d'un demi-frère	3 jours ouvrés rémunérés
Annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant	5 jours ouvrés rémunérés
Maladie d'un enfant de moins d'1 an	4 jours rémunérés par an + 1 jour non rémunéré À la demande de l'employeur, le salarié doit pouvoir apporter la preuve de la maladie notamment par certificat médical - ce congé s'applique par salarié quel que soit le nombre d'enfants
Maladie d'un enfant d'1 an à moins de 10 ans	4 jours rémunérés par an À la demande de l'employeur, le salarié doit pouvoir apporter la preuve de la maladie à l'employeur, notamment par certificat médical – ce congé s'applique par salarié quel que soit le nombre d'enfants
Maladie d'un enfant âgé de 10 à moins de 16 ans	3 jours non rémunérés par an À la demande de l'employeur, le salarié doit pouvoir apporter la preuve de la maladie à l'employeur, notamment par certificat médical – ce congé s'applique par salarié quel que soit le nombre d'enfants

Événement familial	Durée du congé
Maladie d'un enfant de 10 ans à moins de 16 ans si le salarié assume la charge de trois enfants ou plus âgés de moins de 16 ans	5 jours par an non rémunérés À la demande de l'employeur, le salarié doit pouvoir apporter la preuve de la maladie notamment par certificat

La rémunération du ou des jour(s) d'absence définis au présent accord s'entend comme le maintien, par l'employeur, du salaire net au salarié, via le mécanisme de la subrogation, sans condition d'ancienneté et quel que soit son contrat de travail.

Ce ou ces jours d'absence sont assimilés à du travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés.

Il est précisé qu'en cas de survenance de l'événement pendant une période de congés payés, le salarié ne pourra prétendre, à son retour, à ces congés exceptionnels.

Les congés exceptionnels bénéficient, de manière individuelle, au salarié ou à la salariée qui justifie de la survenance de l'un des événements familiaux figurant ci-dessus, y compris pour les couples travaillant au sein de la même entreprise, qu'ils soient liés par un mariage, par un pacs ou vivant en concubinage. »

Article 2 | *Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés*

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

Article 3 | *Date d'application*

Les parties s'entendent pour permettre l'entrée en vigueur du présent avenant au 21 juillet 2023.

Article 4 | *Extension*

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente en deux exemplaires auprès des services centraux du ministère du travail, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Il est convenu que les signataires demandent l'extension du présent accord, conformément à l'article L. 2261-24 du code du travail.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Fait à Paris, le 21 septembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3155 | Convention collective nationale

IDCC : 1411 | **AMEUBLEMENT**
(Fabrication)

Accord du 8 novembre 2023
relatif aux salaires professionnels catégoriels minima

NOR : ASET2351245M

IDCC : 1411

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

UNAMA ;

Ameublement français,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT FNCB ;

FG FO Construction,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre des négociations annuelles, les partenaires sociaux de la branche de la fabrication de l'ameublement (IDCC 1411) et de l'industrie des panneaux à base de bois (IDCC 2089) se sont réunis en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation afin de dialoguer sur l'évolution des salaires professionnels catégoriels minima.

Au vu de l'évolution du contexte économique sur le 1^{er} semestre de l'année 2023, de l'évolution du taux d'inflation et des évolutions successives du Smic au cours de la période écoulée depuis la signature de l'accord du 6 décembre 2022, les parties se sont rencontrées les 14 juin, 6 juillet et 11 octobre 2023 et ont décidé de faire évoluer les salaires minima de la branche.

Les salaires professionnels catégoriels de la branche sont modifiés comme suit :

Article 1^{er} | Champ d'application

Il est expressément convenu que le présent accord est conclu spécifiquement pour le secteur de la fabrication de l'ameublement.

Dès lors, il s'applique à l'ensemble des entreprises définies par l'article 1^{er} de l'accord national du 14 janvier 1986 sur le champ d'application des accords nationaux de la fabrication de l'ameublement.

Article 2 | Agents de production

À compter de la date d'application prévue à l'article 7 du présent accord, le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels applicable aux agents de production pour 151,67 heures s'élève à :

Échelons	Salaires en euros
AP 11	1 748 €
AP 21	1 768 €
AP 22	1 771 €
AP 31	1 773 €
AP 32	1 780 €
AP 41	1 825 €
AP 42	1 845 €
AP 43	1 905 €
AP 51	1 970 €
AP 52	2 045 €

Article 3 | Agents fonctionnels

À compter de la date d'application prévue à l'article 7 du présent accord, le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels applicable aux agents fonctionnels pour 151,67 heures s'élève à :

Agents fonctionnels		
Échelons	Coefficients	Salaires en euros
AF 1	250	1 748 €
AF 3	260	1 770 €
AF 5	275	1 775 €
AF 7	300	1 782 €
AF 9	330	1 797 €
AF 11	365	1 853 €
AF 12	385	1 879 €
AF 14	425	1 976 €
AF 15	450	2 010 €
AF 16	475	2 076 €

(Voir page suivante.)

Article 4 | *Agents d'encadrement*

À compter de la date d'application prévue à l'article 7 du présent accord, le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels applicable aux agents d'encadrement pour 151,67 heures s'élève à :

Agents d'encadrement		
Échelons	Coefficients	Salaires en euros
AE 1	300	1 748 €
AE 2	330	1 781 €
AE 3	365	1 828 €
AE 4	385	1 881 €
AE 5	425	1 985 €
AE 6	500	2 126 €
AE 7	640	2 586 €

Article 5 | *Cadres*

À compter de la date d'application prévue à l'article 7 du présent accord, le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels applicable aux cadres pour 151,67 heures s'élève à :

Échelons	Salaires en euros
C 11	2 416 €
C 12	2 643 €
C 13	2 825 €
C 21	3 246 €
C 22	3 460 €
C 23	3 746 €
C 31	4 169 €
C 32	4 445 €
C 33	4 878 €

Article 6 | *Objectif d'égalité professionnelle*

Conformément à l'article 8 de l'accord du 31 mai 2017 relatif à l'égalité professionnelle entre femme et homme dans la branche de la fabrication de l'ameublement, les parties signataires rappellent que :

- les négociations annuelles de branche sur les salaires minima conventionnels sont, par principe, égalitaires et non discriminantes ;
- en ce qui concerne, la politique salariale des entreprises :
 - les différences de rémunération constatées entre les femmes et les hommes ne se justifient que si elles sont conformes aux dispositions légales en vigueur ;
 - les entreprises doivent s'assurer, notamment lors de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, que les éléments de rémunération des femmes et des hommes sont établis selon les mêmes critères ;

- une négociation doit avoir lieu chaque année à l’initiative de l’employeur, dans le cadre de la négociation sur les salaires, afin de définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération constatés ;
- les entreprises concernées par la négociation visée ci-dessus doivent mettre en œuvre, à cet effet, les moyens les plus appropriés notamment en termes de données salariales permettant de mesurer les écarts de rémunération et l’impact des éventuelles mesures correctives retenues ;
- les écarts de rémunération ou de salaire de base ne reposant pas sur des éléments objectifs doivent être supprimés ;
- le fait d’avoir bénéficié d’un congé de maternité, d’adoption, d’un congé parental d’éducation, d’un congé de présence parentale ou de soutien familial ne constitue en aucune façon un élément objectif pouvant justifier une moindre rémunération y compris la participation et l’intéressement conformément aux dispositions législatives en vigueur ;
- à défaut d’accord d’entreprise, la rémunération des salarié(e)s à la suite du congé de maternité ou d’adoption est majorée des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salarié(e)s, femmes ou hommes, relevant de la même catégorie professionnelle.

Article 7 | Durée et formalités relatives à l’accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Conformément aux articles L. 2261-1 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord est applicable à partir du jour qui suit son dépôt auprès de la direction générale du travail.

Le présent accord sera déposé conformément à la loi et son extension sera demandée par la partie patronale au nom des signataires.

Il pourra faire l’objet d’une procédure d’adhésion, de révision ou de dénonciation conformément aux dispositions législatives en vigueur.

Les signataires demandent l’application la plus rapide possible de la procédure d’extension, et en conséquence, que le dispositif prévu par la circulaire Fillon relative aux dates communes d’entrée en vigueur des normes concernant les entreprises (JO du 24 mai 2011) ne soit pas appliqué.

Dans le cadre de cette demande d’extension et conformément aux dispositions de l’article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l’objet du présent accord ne justifie pas de mesure spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Fait à Paris, le 8 novembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3241 | Convention collective nationale

IDCC : 1483 | **COMMERCE DE DÉTAIL DE L'HABILLEMENT
ET DES ARTICLES TEXTILES**

Avenant n° 28 du 23 novembre 2023
relatif aux rémunérations minima garanties

NOR : ASET2351227M

IDCC : 1483

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

FNH ;

CNDL,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le barème des rémunérations minima garanties des employés et du personnel d'encadrement (agents de maîtrise et cadres), objet de l'annexe II de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, modifiée par l'avenant du 17 juin 2004, se trouve revalorisé de la façon suivante et sera applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* :

I. Rémunérations minima de la catégorie « employés » sur la base de 151,67 heures mensuelles

Employés	
Catégorie 1	1 790 €
Catégorie 2	1 795 €
Catégorie 3	1 805 €
Catégorie 4	1 819 €
Catégorie 5	1 841 €

Employés	
Catégorie 6	1 877 €
Catégorie 7	1 936 €
Catégorie 8	2 006 €

II. Rémunérations minima du personnel d'encadrement sur la base de 151,67 heures mensuelles

Agents de maîtrise	
Catégorie A1	2 121 €
Catégorie A2	2 225 €
Catégorie B	2 542 €

Cadres	
Catégorie C	3 864 €
Catégorie D	4 023 €

Rémunérations minima (composées du salaire de base et de tout élément de salaire versé en contrepartie du travail) du personnel d'encadrement en fonction de l'ancienneté sur la base de 151,67 heures mensuelles correspondantes aux salaires minima hiérarchiques mentionnés à l'article L. 2253-1 du code du travail :

	B	C	D
3 ans	2 592 €	3 914 €	4 073 €
6 ans	2 607 €	3 929 €	4 088 €
9 ans	2 622 €	3 944 €	4 103 €
12 ans	2 637 €	3 959 €	4 118 €
15 ans	2 652 €	3 974 €	4 133 €

Article 2

Primes d'ancienneté pour les employés et les agents de maîtrise des catégories A1 et A2

Employés catégories 1 à 8 Sur la base de 151,67 heures mensuelles					
Ancienneté Catégories	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans
1 et 2	34 €	49 €	64 €	79 €	94 €
3 et 4	35 €	50 €	65 €	80 €	95 €
5 et 6	36 €	51 €	66 €	81 €	96 €
7 et 8	37 €	52 €	67 €	82 €	97 €

Agents de maîtrise catégories A1 et A2 Sur la base de 151,67 heures mensuelles					
Ancienneté	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans
Catégorie					
A 1 et A 2	40 €	55 €	70 €	85 €	100 €

Note : la prime d'ancienneté est établie au prorata du temps de travail, pour les salariés à temps partiel.

Conformément aux décisions du Conseil d'État du 7 octobre 2021 (n° 433053) et du 13 décembre 2021 (n° 433232), les parties affirment que les salaires minima hiérarchiques mentionnés à l'article L. 2253-1 du code du travail sont ici définies par les rémunérations minima mentionnées à l'article 1^{er} auxquels s'ajoutent les primes d'ancienneté mentionnés à l'alinéa précédent.

Article 3

L'application de cet avenant relatif aux rémunérations minima doit, dans une même entreprise, donner lieu au respect du principe « à travail égal, salaire égal ».

Conformément à ce principe et aux dispositions du code du travail et de la convention collective, notamment de l'accord de branche du 28 janvier 2009 relatif à l'égalité professionnelle et salariale, les entreprises veilleront au respect de :

- l'égalité de rémunération entre hommes et femmes. Les femmes, sans que les absences pour maternité y fassent obstacle, se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le niveau de classification et le salaire prévus par la présente convention collective et bénéficient des mêmes conditions de promotion et/ou d'évolution, notamment salariale ;
- l'égalité de traitement entre les salariés quels que soient notamment leurs origine, âge, apparence physique, patronyme, situation de famille, activités syndicales ou convictions religieuses.

Il est également précisé que la branche a inscrit dans ses thèmes de négociation pour l'année 2022 la question de l'égalité professionnelle et a lancé une étude à cet effet en 2023.

Article 4

Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés :

Compte tenu des spécificités de la branche composée majoritairement de TPE, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques pour ces entreprises.

Article 5

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature et déposé auprès des services du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au ministre chargé du travail en application des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail.

La Fédération nationale de l'habillement prendra en charge les formalités nécessaires.

Fait à Paris, le 23 novembre 2023.

(Suivent les signatures)

Brochure n° 3251 | Convention collective nationale

IDCC : **1517** | **COMMERCE DE DÉTAIL NON ALIMENTAIRES**
(Antiquités, brocante, galeries d'art [œuvres d'art], arts de la table, coutellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars, commerces ménagers, modélisme, jeux, jouets, périnatalité et maroquinerie)

Avenant n° 1 du 3 octobre 2023

à l'accord du 28 mars 2019
relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance complémentaire

NOR : ASET2351239M

IDCC : 1517

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

CDNA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

CGT CSD,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les organisations représentatives dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires (IDCC 1517), réunies les 3 juillet et 5 septembre 2023 dans le cadre de la commission paritaire de suivi des régimes complémentaires santé et prévoyance, ont convenu de faire évoluer la garantie « rente éducation » actuellement visée au paragraphe V de l'article 5.1 de l'accord du 28 mars 2019 mettant en place un régime de prévoyance complémentaire.

Les parties signataires conviennent de procéder par le présent avenant aux modifications suivantes :

- réviser l'article 5.1 de l'accord du 28 mars 2019 afin de redéfinir la garantie « rente éducation » et de préciser ses bénéficiaires ;
- réviser le tableau des garanties figurant en annexe de l'accord susmentionné afin de tenir compte de la révision ci-dessus.

L'article 5.1 de l'accord du 28 mars 2019 est ainsi modifié :

I. Le paragraphe VII, intitulé « Définition de l'enfant à charge », devient le paragraphe I, avec le même intitulé, et son contenu est déplacé au début de l'article 5.1.

II. Le deuxième alinéa du même paragraphe, qui commence par les mots : « Sont également considérés... », est désormais ainsi rédigé :

« Sont également considérés comme enfants à charge au moment du décès du salarié (à l'exception des bénéficiaires de la rente éducation, dont la définition est donnée au paragraphe VI du présent article 5.1), les enfants du salarié, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus : »

III. Le paragraphe I, intitulé « Capital décès », devient le paragraphe II, avec le même intitulé.

IV. Le paragraphe II, intitulé « Garantie invalidité absolue et définitive (IAD) », devient le paragraphe III, avec le même intitulé.

V. Le paragraphe III, intitulé « Capital double effet », devient le paragraphe IV, avec le même intitulé.

VI. Au même paragraphe, les mots : « à l'article 5.1 I du présent accord » sont remplacés par les mots : « au paragraphe II "Capital décès" du présent article 5.1 ».

VII. Le paragraphe IV, intitulé « Frais d'obsèques », devient le paragraphe V, avec le même intitulé.

VIII. Le paragraphe V, intitulé « Rente d'éducation », devient le paragraphe VI, intitulé « Rente éducation ».

IX. Au même paragraphe, deuxième alinéa, les mots : « tel que définis au paragraphe VII ci-après » sont remplacés par les mots : « tels que définis ci-après au présent paragraphe ».

X. Au même paragraphe, le troisième alinéa est supprimé et remplacé par les alinéas suivants :

« Le montant de la rente éducation est doublé pour l'enfant qui est ou devient orphelin des deux parents.

Sont considérés comme enfants réputés à charge du salarié pour le versement de la rente éducation, indépendamment de la position fiscale :

- les enfants à naître ;
- les enfants nés viables ;
- les enfants recueillis – c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint ou du concubin ou du partenaire lié par un Pacs - du salarié décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

Sont également considérés comme enfants à charge au moment du décès du salarié pour le versement de la rente éducation, les enfants dont la filiation avec le salarié, y compris adoptive, est légalement établie :

- jusqu'à leur 18^e anniversaire, sans condition.
- jusqu'à leur 30^e anniversaire et sous condition, soit :
 - de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou encore dans le cadre d'une inscription au CNED (Centre national d'enseignement à distance) ;
 - d'être en apprentissage ;

- de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant d'une part des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation, et d'autre part l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
- d'être préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré : inscrits auprès du régime d'assurance chômage comme stagiaires de la formation professionnelle. »

XI. Le paragraphe VI, intitulé « Rente handicap », devient le paragraphe VII, avec le même intitulé.

XII. Au même paragraphe, deuxième alinéa, après les mots : « conditions normales », il est inséré les mots : « de rentabilité ».

XIII. Au même alinéa, les mots : « soit s'il sont âgés » sont remplacés par les mots : « soit, s'il est âgé ».

XIV. Au même alinéa, la référence : « par l'article 199 Septies 2° » est remplacée par la référence : « au 1° du I de l'article 199 septies ».

Article 2 | Révision du tableau des garanties en annexe

Le tableau des garanties prévoyance complémentaire figurant en annexe 1 de l'accord du 28 mars 2019 est remplacé par le tableau joint en annexe 1 au présent avenant. Les garanties figurant dans ce tableau entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2024.

Article 3 | Dispositions particulières pour les TPE

Les parties signataires du présent avenant considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application dudit avenant aux entreprises en fonction de leur taille. Étant précisé que la majorité des entreprises concernées par le présent accord a un effectif inférieur à 50 salariés.

Pour cette raison, aucune stipulation particulière n'a été prise pour les entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 4 | Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et s'appliquera le 1^{er} jour du mois qui suivra la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel* de la République Française.

Article 5 | Révision et dénonciation

Le présent avenant pourra être dénoncé conformément aux dispositions de l'article 6 du chapitre XIV de la convention collective nationale.

Il pourra, également, être révisé conformément aux dispositions de l'article 5 du chapitre XIV de la convention collective nationale et conformément aux dispositions légales.

Article 6 | Mesures de publicité et de dépôt

À l'issue de la procédure de signature, le texte du présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Le texte du présent avenant sera ensuite déposé en autant d'exemplaires que nécessaire dont une version sur support électronique auprès des services du ministre chargé du travail et au greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2, D. 2231-3, D. 2231-7 du code du travail.

Article 7 | Extension

L'extension du présent avenant sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

Fait à Paris, le 3 octobre 2023.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Tableau des garanties – Prévoyance complémentaire – CDNA – applicable au 1^{er} janvier 2024

	Ensemble du personnel (en % du traitement de base) T1 + T2
Capital décès toutes causes	
Tout assuré quelle que soit sa situation familiale	140 %
Majoration par enfant à charge	60 %
Invalidité absolue et définitive toutes causes	
Versement par anticipation du capital décès toutes causes	100 % du capital décès toutes causes
Double effet	
En cas de décès du conjoint, simultané ou postérieur à celui de l'assuré, à condition qu'il reste au moins un enfant à charge du conjoint lors de son décès et initialement à la charge de l'assuré	100 % du capital décès toutes causes
Frais d'obsèques	
En cas de décès de l'assuré	FR limités à 100 % PMSS
Rente éducation	En tout état de cause, le montant annuel de la rente ne peut être inférieur à 1 000 €.
Enfant jusqu'au 12 ^e anniversaire	5 %
Enfant du 12 ^e jusqu'au 18 ^e anniversaire	7,5 %
Enfant du 18 ^e jusqu'au 30 ^e anniversaire si poursuite d'études	10 %
Doublement pour orphelin des deux parents	Garanti
Rente handicap	
Viagère	500 €/mois
Incapacité de travail	
Franchise	
Ancienneté supérieure à 1 an	Relais du maintien de salaire (derniers droits)
Ancienneté inférieure à 1 an	90 jours continus
Indemnités journalières (sous déduction des indemnités journalières brutes de la sécurité sociale)	
Ancienneté supérieure à 1 an	70 %
Ancienneté inférieure à 1 an	70 %
Invalidité (sous déduction de la pension d'invalidité brute de la sécurité sociale)	
Rente d'invalidité 1 ^{re} catégorie	42 %
Rente d'invalidité 2 ^e et 3 ^e catégorie ou taux d'IPP supérieur ou égal à 66 %	70 %

FR : frais réels.

PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale, en vigueur au moment du décès.

Taux d'IPP : taux d'incapacité permanente partielle.

T1 : tranche 1 (part de la rémunération entre le premier euro et une fois le plafond annuel de la sécurité sociale).

T2 : tranche 2 (part de la rémunération entre un et quatre plafonds annuels de la sécurité sociale).

Brochure n° 3282 | Convention collective nationale

IDCC : 1875 | **CABINETS ET CLINIQUES VÉTÉRINAIRES**
(Personnel salarié)

Brochure n° 3332 | Convention collective nationale

IDCC : 2564 | **VÉTÉRINAIRES**
(Praticiens salariés)

Avenant n° 85 du 19 octobre 2023
relatif à la convergence des régimes de prévoyance

NOR : ASET2351216M

IDCC : 1875, 2564

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

SNVEL,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNAA CFE-CGC ;

FGA CFDT ;

FSPSS FO ;

FESSAD UNSA,

d'autre part,

il a été conclu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre de la fusion des conventions collectives, les partenaires sociaux signataires ont souhaité faire converger les garanties des régimes de prévoyance de chacune des conventions collectives, pour améliorer les garanties et proposer la même couverture à tous les salariés de la branche.

Article 1^{er} | Modification du régime de prévoyance

L'annexe IV relative à la prévoyance de chaque convention collective, la CCN des cabinets et cliniques vétérinaires (IDCC 1875) et la CCN des vétérinaires praticiens salariés (annexe VII) est supprimée et remplacée par une annexe IV unique applicable à tous les salariés relevant du champ d'application de la CCN des cabinets et cliniques vétérinaires, issu de l'accord de

fusion du 29 mars 2019. Cette annexe unique, rédigée comme suit, prévoit des garanties de prévoyance complémentaires.

Les contrats souscrits par les employeurs pour le compte de leurs salariés devront respecter *a minima*, au sens de la réglementation, le contenu de la présente annexe (niveaux de garanties, répartition des contributions employeurs et salariés...), sur les garanties globalement équivalentes.

À défaut de mention express dans la présente annexe, les dispositions des conditions générales et particulières des contrats souscrits par les entreprises au profit de leurs salariés s'appliquent de plein droit.

« Annexe IV Régime de prévoyance

Article 1^{er} | *Champ d'application du régime de prévoyance*

La présente annexe s'applique à l'ensemble des salariés des établissements de soins vétérinaires exerçant sur le territoire métropolitain et dans les territoires d'outre-mer, notamment classés dans la nomenclature NAF sous le code APE 7500Z.

Article 2 | *Choix des organismes assureurs*

À l'issue de la procédure de mise en concurrence, pour assurer et gérer le régime de prévoyance complémentaire conventionnel obligatoire des salariés de la branche, la commission paritaire de branche recommande :

- AG2R Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale – Membre d'AG2R La Mondiale et du GIE AG2R - dont le siège social est 14-16, boulevard Malesherbes, 75008 Paris, en qualité d'organisme assureur des garanties capital décès, incapacité, invalidité à l'exclusion des garanties rente éducation et rente de conjoint ;
- L'OCIRP (organisme commun des institutions de rente et de prévoyance), union d'institutions de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, situé 17, rue de Marignan, 75008 Paris, en qualité d'organisme assureur des garanties rente éducation et rente de conjoint.

La recommandation s'applique pour une durée de 5 ans à partir du 1^{er} janvier 2024.

Article 3 | *Garantie maintien de salaire*

■ Point de départ et durée de l'indemnisation :

En cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident, pris en charge par la sécurité sociale, le salarié perçoit une indemnisation de son employeur dont la durée varie selon l'ancienneté du salarié comme suit :

Ancienneté dans l'entreprise		Durée
de 1 an inclus jusqu'à 5 ans	=	30 jours à 90 % du salaire de référence
de 6 ans inclus jusqu'à 10 ans	=	40 jours à 90 % du salaire de référence
de 11 ans inclus jusqu'à 15 ans	=	50 jours à 90 % du salaire de référence
de 16 ans inclus jusqu'à 20 ans	=	60 jours à 90 % du salaire de référence
de 21 ans inclus jusqu'à 25 ans	=	70 jours à 90 % du salaire de référence
de 26 ans inclus jusqu'à 30 ans	=	80 jours à 90 % du salaire de référence
à partir de 31 ans inclus	=	90 jours à 90 % du salaire de référence

En cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle, les périodes ci-dessus précisées seront indemnisées à compter du premier jour d'absence ; en cas d'accident

ou de maladie de la vie privée l'indemnisation court à l'issue d'un délai de franchise de 3 jours (ce délai de franchise est applicable à chaque arrêt de travail).

Si plusieurs congés, pour cause de maladie ou d'accident, sont accordés à un salarié au cours d'une période de douze mois consécutifs, la durée totale d'indemnisation au cours de cette période ne pourra pas excéder la durée à laquelle son ancienneté lui donne droit.

■ **Montant de l'indemnisation :**

L'employeur verse au salarié une indemnité dont le montant mensuel représente 90 % du salaire de référence défini à l'article 11 de la présente annexe, sous déduction des indemnités journalières servies par la sécurité sociale. Cette indemnité est versée mensuellement.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu, ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Article 4 | Garantie incapacité temporaire de travail

En cas d'incapacité temporaire de travail du salarié pour cause de maladie ou d'accident, professionnel ou non, se poursuivant au-delà de la période de maintien de salaire assuré par l'employeur (selon les dispositions en vigueur en la matière dans la branche professionnelle) et donnant lieu à indemnisation de la sécurité sociale, le salarié perçoit mensuellement des indemnités journalières complémentaires dont le montant représente 82 % du salaire de référence défini à l'article 11 de la présente annexe, sous déduction des indemnités journalières brutes servies par la sécurité sociale, dans les conditions du contrat d'assurance souscrit.

Ces indemnités journalières complémentaires sont versées par l'employeur tant que le salarié fait partie des effectifs de l'entreprise.

En cas d'épuisement des droits au maintien de salaire assuré par l'employeur et en cas de nouvel arrêt de travail, l'indemnisation intervient après la période de franchise de la sécurité sociale.

Pour les salariés dont l'ancienneté est inférieure à 1 an, et ne bénéficiant donc pas du maintien de salaire assuré par l'employeur, ainsi que pour les anciens salariés bénéficiant du dispositif de portabilité, l'indemnisation intervient à compter du 4^e jour d'arrêt de travail continu en cas de maladie ou d'accident de la vie privée ou du 1^{er} jour d'arrêt de travail en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

L'indemnisation débutera également à compter du 4^e jour d'arrêt de travail si celui-ci est consécutif à un accident de trajet.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu, ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Le service des indemnités journalières complémentaires cesse :

- à la date de cessation de versement des indemnités journalières de la sécurité sociale ;
- lors de la reprise du travail du salarié ;
- au décès du salarié ;
- à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale du salarié (la cessation à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse ne s'appliquera pas aux salariés en situation de cumul emploi-retraite remplissant

- les conditions d'ouverture des droits aux prestations en espèces de la sécurité sociale) ;
- au 1 095^e jour d'arrêt de travail.

Article 5 | Période de maternité

Pendant la totalité de la durée légale du congé maternité prévu par l'article L. 1225-17 du code du travail, l'employeur verse aux salariées, sous réserve qu'elles bénéficient des indemnités journalières de la sécurité sociale, une indemnité complémentaire définie comme suit.

Le montant des indemnités journalières complémentaires sera égal à 80 % du salaire de référence (rétabli sur une base journalière) sous déduction des prestations brutes servies par le régime de base de la sécurité sociale, des autres ressources que le salarié perçoit (notamment salaire à temps partiel, allocation Pôle emploi).

Article 6 | Période d'incapacité permanente professionnelle

La reconnaissance par la sécurité sociale de la stabilisation d'un état d'incapacité consécutif à un accident du travail ou une maladie professionnelle, dont le taux est au moins égal à 66 %, ouvre droit au versement d'une rente complémentaire mensuelle servie à terme échu. L'employeur verse cette indemnité au salarié mensuellement tant qu'il fait partie des effectifs.

Montant de la prestation : son montant annuel est égal à : 80 % du salaire de référence, sous déduction de la rente brute de la sécurité sociale.

Limitation des prestations : en tout état de cause, le cumul des rentes perçues au titre du régime général de la sécurité sociale et du régime de prévoyance ainsi que tout revenu de remplacement ou éventuel salaire à temps partiel, ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité.

Durée de versement des prestations : Le service des rentes complémentaires est maintenu sous réserve du versement des prestations de la sécurité sociale. Le versement des rentes complémentaires cesse :

- à la date de liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale du salarié ;
- au décès du salarié.

Article 7 | Période d'invalidité

Dès la reconnaissance de l'état d'invalidité du salarié par la sécurité sociale, est prévu le versement d'une rente complémentaire servie à terme échu dont le montant annuel est égal à :

Indemnisation :

- 1^{re} catégorie 48 % du salaire de référence ;
- 2^e catégorie 80 % du salaire de référence ;
- 3^e catégorie 80 % du salaire de référence.

Ces prestations sont versées par quotité mensuelle et s'entendent sous déduction de la rente brute versée par le régime de base sécurité sociale.

Limitation des prestations : en tout état de cause, le cumul des rentes perçues au titre du régime général de la sécurité sociale et du régime de prévoyance ainsi que tout revenu de remplacement ou éventuel salaire à temps partiel, ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité.

Durée de versement des prestations : le versement de la prestation s'effectue tant que dure le versement de la pension d'invalidité de la sécurité sociale.

Le versement cesse dès la survenance de l'un des événements suivants :

- à la date de liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale du salarié ;
- au décès du salarié.

Article 8 | Garantie décès

En cas de décès du salarié quelle qu'en soit la cause et quelle que soit sa situation de famille, le capital versé à ses bénéficiaires est fixé à 300 % du salaire de référence, limité à la tranche A (TA).

Invalidité absolue et définitive : Le salarié reconnu par la sécurité sociale en 3^e catégorie d'invalidité, peut demander à bénéficier par anticipation d'un capital équivalent au capital en cas de décès. Ce versement met fin à la garantie décès du salarié.

Double effet : Le décès postérieur ou simultané du conjoint ou du partenaire de PACS du salarié, quel que soit son âge, alors qu'il reste au jour du décès des enfants à leur charge qui étaient initialement à la charge du salarié au jour de son décès, entraîne le versement, au profit de ces derniers (par parts égales entre eux) d'un capital égal à celui versé lors du décès du salarié.

Article 9 | Garantie rente éducation

En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive du salarié, est versée au profit de chaque enfant tant qu'il répond à la définition d'enfant à charge précisée ci-après, une rente temporaire servie par quotité trimestrielle à terme d'avance, dont le montant annuel représente : 25 % du salaire annuel brut de référence.

Le montant annuel de la rente ne peut être inférieur à 2 500 euros.

Ces rentes sont doublées pour les orphelins des deux parents. Par ailleurs, la rente éducation est versée sans limitation de durée en cas d'invalidité avant le 26^e anniversaire de l'enfant à charge (équivalente à l'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé ou tant qu'il est titulaire de la carte d'invalidité civile ou de la carte mobilité inclusion), sous réserve qu'il soit toujours considéré comme étant à charge au sens du présent régime, à la date du décès du parent salarié.

D'autre part, est prévue la garantie substitutive suivante : en cas de décès d'un salarié sans enfant à charge, est versé au bénéfice des ayants droit, un capital égal à 25 % du salaire de référence. Le versement par anticipation de la rente éducation en cas d'invalidité absolue et définitive du salarié met fin à la garantie rente éducation en cas de décès du salarié. La rente cesse lorsque l'enfant cesse d'être à charge au sens des dispositions qui suivent.

Indépendamment de la position fiscale, sont considérés comme enfants à charge, jusqu'à leur 26^e anniversaire, sans condition, les enfants du salarié et de son conjoint ou concubin ou partenaire lié par un PACS dont la filiation, y compris adoptive, est légalement établie (y compris les enfants reconnus). Par assimilation, sont considérés à charge et jusqu'à leur 26^e anniversaire, les enfants à naître et nés viables du salarié décédé et les enfants recueillis (c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint ou du concubin ou du partenaire lié par un PACS) qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès, et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire. La rente est versée par quotité trimestrielle à terme d'avance.

Article 10 | Garantie rente temporaire de conjoint

En cas de décès du salarié, quelle qu'en soit la cause, est versée, au profit du conjoint survivant (époux ou épouse du salarié non divorcé(e) par un jugement définitif, concubin justifiant de 2 ans de vie commune avec le salarié décédé ou partenaire lié par un PACS), une rente temporaire annuelle égale à 20 % du salaire annuel brut de référence.

Le montant annuel de la rente ne peut être inférieur à 2 000 euros. Cette prestation est versée jusqu'à la date de liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale du bénéficiaire. Cette rente est payable trimestriellement à terme d'avance. En tout état de cause, elle est supprimée en cas de remariage, de conclusion d'un nouveau PACS ou de décès du conjoint bénéficiaire. En cas de modification législative et réglementaire, les modalités d'allocation de cette rente temporaire seront adaptées en conséquence.

Article 11 | Salaire de référence et revalorisation des prestations

Le salaire mensuel de référence servant de base au calcul des prestations est égal à la moyenne mensuelle des salaires bruts perçus par le salarié au cours des 12 mois civil précédant celui au cours duquel a lieu l'interruption de travail.

En tout état de cause le salaire de référence est pris en compte dans la limite de 4 fois le plafond mensuel de la sécurité sociale et se divise comme suit :

- tranche 1 : partie du salaire de référence limitée au plafond mensuel de la sécurité sociale ;
- tranche 2 : partie du salaire de référence comprise entre 1 et 4 fois le plafond mensuel de la sécurité sociale.

■ Revalorisation des prestations en cours de versement

Les indemnités journalières complémentaires pour incapacité, les rentes d'invalidités complémentaires et les rentes d'éducation sont revalorisées au 1^{er} janvier de chaque année, sur la base d'un indice de revalorisation déterminé dans le contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur.

Article 12 | Maintien des garanties en cas de suspension de contrat de travail. Portabilité des droits

■ Maintien des garanties en cas de suspension de contrat de travail

Le droit à garanties est ouvert pour tout événement survenant pendant la durée du contrat de travail ou pendant la durée de versement d'une prestation au titre du régime mis en œuvre par le présent accord (sous réserve dans ce dernier cas qu'il soit, ainsi que son annexe, toujours applicable).

Les garanties sont maintenues, moyennant paiement des cotisations, au salarié :

- dont le contrat de travail est suspendu pour congé ou absence, et dont la suspension est postérieure à la date d'effet du présent régime, dès lors que pendant toute cette période il bénéficie d'un maintien total ou partiel de salaire de l'employeur ou des indemnités journalières de la sécurité sociale ;
- dont le contrat de travail est suspendu dès lors qu'il bénéficie d'un revenu de remplacement versé par l'employeur en raison :
 - d'une situation d'activité partielle ou d'activité partielle de longue durée et dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires de travail sont réduits ;
 - ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité...),

- dont la date initiale d'arrêt de travail pour maladie ou accident est postérieure à la date d'effet du présent contrat et qui bénéficie à ce titre des prestations en espèces de la sécurité sociale.

Le maintien des garanties tel qu'évoqué ci-dessus s'applique également le cas échéant aux ayants droit du salarié.

Le maintien des garanties est assuré :

- tant que le contrat de travail du salarié n'est pas rompu ;
- en cas de rupture du contrat de travail, quand cette rupture intervient durant l'exécution du présent régime et lorsque les prestations de la sécurité sociale au titre de la maladie, de l'accident ou de l'invalidité, sont servies sans interruption depuis la date de rupture du contrat de travail.

Pour le salarié dont le contrat de travail est en vigueur et en arrêt de travail pour maladie ou accident, et indemnisé à ce titre par l'organisme assureur, le maintien des garanties intervient sans contrepartie des cotisations à compter du premier jour d'indemnisation par l'organisme assureur. L'exonération de cotisations cesse dès le premier jour de reprise du travail par le salarié ou dès la cessation ou suspension des prestations de l'organisme assureur.

Lorsque le salarié perçoit un salaire réduit pendant la période d'indemnisation complémentaire de l'organisme assureur, les cotisations patronales et salariales finançant le présent régime restent dues sur la base du salaire réduit.

En outre, et sauf dispositions particulières prévues au niveau de chaque garantie pour les salariés en situation de cumul emploi retraite, le maintien de garantie et l'exonération des cotisations cessent dès la survenance de l'un des événements suivants :

- suspension ou cessation des prestations en espèces de la sécurité sociale ;
- date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale du salarié ;
- décès du salarié ;
- date d'effet de la résiliation ou du non renouvellement du contrat de prévoyance souscrit par l'employeur.

■ Portabilité des droits

Le présent article définit les modalités d'application du dispositif de portabilité prévu par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale. En cas de cessation du dernier contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage, le salarié bénéficie du maintien des garanties prévoyance dans les conditions ci-après.

En cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des assurés bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

Le maintien des garanties prend effet à compter de la date de cessation du contrat de travail.

Le maintien de garanties s'applique pour une durée maximale égale à la durée du dernier contrat de travail du salarié dans l'entreprise ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondis au nombre supérieur, dans la limite de 12 mois.

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

L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, du respect des conditions prévues dans le présent article et conformément aux dispositions légales et réglementaires.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :

- dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'organisme assureur de son indemnisation par le régime obligatoire d'assurance chômage ;
- dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'employeur de son statut de demandeur d'emploi ;
- en cas de décès.

La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties, qui ne sera pas prolongée d'autant.

Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période.

Le maintien des garanties est financé par les cotisations des entreprises et des salariés en activité (part patronale et part salariale) définies à l'article 13 de la présente annexe.

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur.

Article 13 | *Taux de cotisation*

La cotisation globale du régime est fonction du traitement annuel brut de référence et se répartit de la façon suivante entre les différentes garanties :

	Employeur		Salariés		Total	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Décès	0,56 %				0,56 %	
Rentes	0,20 %			0,20 %	0,20 %	0,20 %
Mensualisation	0,73 %	1,79 %			0,73 %	1,79 %
Incapacité			0,29 %	0,49 %	0,29 %	0,49 %
Invalidité			0,19 %	0,86 %	0,19 %	0,86 %
Total	1,49 %	1,79 %	0,48 %	1,55 %	1,97 %	3,34 %

2 % de cette cotisation, en dehors de la cotisation à la garantie mensualisation, sont affectés au financement de prestations à caractère non directement contributif. Ces prestations prennent notamment la forme de financement d'actions de prévention des risques professionnels dans le secteur. Les partenaires sociaux de la branche conviennent que les organismes assureurs, recommandés ou non, doivent mettre en œuvre des actions de prévention à destination des salariés dans le cadre du degré élevé de solidarité.

Article 14 | *Commission paritaire technique*

Les signataires du présent accord donnent mandat à leurs représentants au sein d'une commission paritaire technique pour assurer le suivi et la mise en œuvre du présent régime de prévoyance.

Cette commission paritaire technique est composée de représentants des signataires de la convention collective.

Elle est chargée :

- de contrôler l'application du régime de prévoyance ;
- de décider par délibération des interprétations à donner au présent accord ;
- d'étudier et d'apporter une solution aux litiges portant sur l'application du régime de prévoyance ;
- de délibérer sur tous les documents d'information concernant le régime que diffuse le gestionnaire ;
- d'informer une fois par an et par écrit, les membres de la commission mixte sur la gestion et la situation du régime ;
- d'émettre par ailleurs toutes observations et suggestions qu'elle juge utiles.

D'autre part, elle assure le contrôle du régime de prévoyance. Elle soumet à la commission paritaire les taux de cotisation ainsi que la nature des prestations à négocier avec les organismes assureurs désignés.

À cet effet, ces organismes lui communiquent, chaque année, les documents financiers, ainsi que leur analyse commentée, nécessaires à ses travaux, pour le 31 août suivant la clôture de l'exercice au plus tard, ainsi que les informations et documents complémentaires qui pourraient s'avérer utiles.

La commission peut demander la participation, à titre consultatif, des représentants des organismes assureurs recommandés.

Enfin, en application de l'article L. 912-1 de la loi n° 94-678 du 8 août 1994, les conditions et modalités de la mutualisation des risques conclu avec les organismes recommandés seront réexaminés au plus tard 5 ans après la date d'effet du présent accord. À cette fin, la commission paritaire se réunira spécialement au plus tard 6 mois avant l'échéance. »

Article 2 | *Date d'entrée en vigueur. Durée de l'accord*

Le présent avenant s'applique à compter du 1^{er} janvier 2024. Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 3 | *Extension du présent avenant. Publicité*

Le présent avenant est fait en nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des parties signataires et dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail.

L'extension du présent avenant sera demandée en application des articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail.

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

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, compte tenu de la structuration de la branche vétérinaires dont les entreprises comptant au moins 50 salariés emploient seulement 3,7 % des salariés (selon les données des DADS 2020), et du propos de cet accord qui instaure un régime de prévoyance pour tous les salariés du régime, ce qui implique la mutualisation la plus grande, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés.

Fait à Paris, le 19 octobre 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3282 | Convention collective nationale

IDCC : 1875 | **CABINETS ET CLINIQUES VÉTÉRINAIRES**
(Personnel salarié)

Brochure n° 3332 | Convention collective nationale

IDCC : 2564 | **VÉTÉRINAIRES**
(Praticiens salariés)

Avenant n° 86 du 17 novembre 2023
relatif à la valeur du point conventionnel pour 2024

NOR : ASET2351215M

IDCC : 1875, 2564

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

SNVEL,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNAA CFE-CGC ;

FGA CFDT ;

FSPSS FO ;

FESSAD UNSA,

d'autre part,

il a été conclu ce qui suit :

Valeur du point conventionnel

Réunis en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation le 17 novembre 2023 les partenaires sociaux signataires ont convenu de fixer la valeur minimale du point à 17,40 euros sur la base de 151,67 heures, dans le champ de la CCN des cabinets et cliniques vétérinaires (IDCC 1875) et de la CCN des vétérinaires praticiens salariés (annexe VII), impérativement à compter du 1^{er} janvier 2024.

Mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1, compte tenu de la structuration de la branche des vétérinaires praticiens salariés dont les entreprises comptant au moins 50 salariés emploient seulement 3,7 % des salariés (selon les données des DADS 2020), les partenaires sociaux de

la branche ont considéré que l'accord relatif aux salaires minimums conventionnels n'avait pas à comporter de règles spécifiques en fonction de la taille de l'entreprise.

Fait à Paris, le 17 novembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 16 novembre 2023
relatif au financement et à la collecte du paritarisme

NOR : ASET2351206M

IDCC : 2332

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

Syndarch ;

UNSFA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

CFDT SYNATPAU ;

CGT FNSCBA ;

FESSAD UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La loi n° 2018-771 pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 a donné aux Urssaf et MSA la collecte du dialogue social à compter du 1^{er} janvier 2022, au détriment des OPCO. Depuis, des dérogations étaient mises en place pour permettre la collecte du dialogue social par les collecteurs historiques. L'APGBA a souhaité confier la collecte du paritarisme à l'OPCO EP. Les 14 et 19 septembre 2023, deux accords portant sur la mise à jour des articles XV.4.2 sur le financement du paritarisme et XV.4.2.2 sur la collecte du paritarisme, ont été signés par la CPPNI.

Ces deux accords ont été envoyés à l'extension et soumis aux services de l'OPCO EP pour avis et application en 2024. Les services de l'OPCO EP ont souhaité voir les éléments suivants précisés dans les articles concernés :

1. Référence de l'accord qui fixe le taux de la contribution conventionnelle au titre du dialogue social ;
2. Année de collecte ;
3. Masse salariale visée ;
4. Date d'entrée en vigueur de l'avenant ;

5. Durée de l'avenant (durée limitée ou illimitée) ;

6. Procédure de dépôt en vue de l'extension.

Afin de sécuriser la collecte de la cotisation du dialogue social dans la branche professionnelle des entreprises d'architecture, le SYNATPAU a demandé l'interprétation des deux accords précités.

La CPPNI, réunie le 16 novembre 2023, confirme l'interprétation suivante pour avenant à ces accords :

Article 1^{er} | Financement du paritarisme

L'article XV.4.2 est modifié et remplacé comme suit :

« Le financement de ce fonds est assuré par une cotisation annuelle prélevée l'année N, à la charge des employeurs, assise sur la masse salariale N-1 brute de l'effectif salarié des entreprises de la branche professionnelle des entreprises d'architecture. Le taux de cette cotisation est fixé à 0,11 %. Ce fonds est destiné à financer les points indiqués au 2-3.

Par exemple : la cotisation 2024 est prélevée sur la base de la masse salariale 2023. »

Article 2 | Collecte du paritarisme

L'article XV.4.2.2 est modifié et remplacé comme suit :

« Les partenaires sociaux mandatent l'OPCO EP, 53, rue Ampère, 75017 Paris, comme opérateur de collecte, pour recouvrer auprès des entreprises de la branche professionnelle des entreprises d'architecture, la cotisation prévue à l'article XV.4.2, selon les modalités suivantes :

- la cotisation est appelée en même temps mais distinctement des cotisations de financement de la formation continue ;
- l'OPCO EP devra établir une comptabilité séparée des deux collectes ;
- cette cotisation est appelée sur l'ensemble du champ de la branche prévu à l'article I.2 de la CCN de la branche professionnelle des entreprises d'architecture. »

Article 3 | Modalités d'application aux entreprises de moins de 50 salariés

Les partenaires sociaux ont considéré que cet avenant n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1.

En effet, celui-ci doit s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise, *a fortiori* dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

Il est rappelé que la branche professionnelle des entreprises d'architecture a mis en place des commissions territoriales paritaires ayant pour vocation d'assurer le suivi de l'application de la convention collective et des accords.

Article 4 | Date d'effet

Le présent accord prend effet, pour la totalité des entreprises de la branche professionnelle des entreprises d'architecture, au 1^{er} janvier 2024.

Article 5 | Durée et procédure d'extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail.

Fait à Paris, le 16 novembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Accord n° 26 du 16 octobre 2023
relatif à la négociation salariale et à la rémunération

NOR : ASET2351244M

IDCC : 2336

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

HEXOPÉE ;

SOLIHA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler que depuis un arrêté du 6 novembre 2020, publié au *Journal officiel* n° 0276 du 14 novembre 2020, la convention collective des organismes gestionnaires des foyers et services pour jeunes travailleurs (IDCC 2336) à laquelle est annexée celle des personnels des PACT ARIM (IDCC 1278) est devenue la convention collective nationale de l'habitat et du logement accompagnés.

Si des travaux d'harmonisations des dispositions conventionnelles sont bien lancés sur plusieurs thématiques, certains sujets restent à ce jour bien spécifiques à chacun de ces secteurs pour une période transitoire. Il en est ainsi pour le système de calcul de la rémunération et de la classification. En effet, les modalités de calcul actuel de la rémunération pour les entreprises des FSJT et pour celles des PACT ARIM sont très différentes, ayant pour effet notamment de lancer des NAO distinctes.

Les partenaires sociaux se sont alors réunis à plusieurs reprises ces derniers mois afin de négocier sur les salaires. Après la conclusion de l'accord n° 25 du 6 juillet 2023, étendu par arrêté du 9 octobre 2023, faisant évoluer la partie fixe de la rémunération, les partenaires sociaux ont travaillé sur d'autres pistes complémentaires telle que l'évolution de la valeur du point pour la négociation salariale annuelle obligatoire 2024.

Le présent accord, applicable uniquement pour les structures des PACT ARIM, a ainsi pour objet de mettre en œuvre cette évolution salariale qui concerne la valeur du point et la partie fixe de la rémunération.

Le présent texte n'apporte aucune modification conventionnelle au calcul de la rémunération dont dépendent les structures des foyers et services pour jeunes travailleurs.

Article 1^{er} | Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique uniquement et exclusivement à l'ensemble des structures des personnels des PACT ARIM relevant de la convention collective nationale de l'habitat et du logement accompagnés (CCN HLA). Les structures des foyers et services pour jeunes travailleurs, appliquant la CCN HLA sont donc exclues du champ d'application du présent texte.

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

Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, pour les entreprises de moins de 50 salariés, le présent accord ne nécessite pas la mise en place d'un accord type proposé par la branche ni d'adaptation spécifique pour sa mise en œuvre dans la mesure où les dispositions ont vocation à s'appliquer dans toutes les structures relevant de la CCN HLA.

Article 3 | Évolution de la valeur du point et de la partie fixe. Salaires minima des personnels des Pact Arim

À compter du 1^{er} janvier 2024,

La valeur du point est fixée comme suit :

- pour 35 heures payées 35 heures : 1,96 € ;
- pour 35 heures payées 39 heures : 2,18 €.

La partie fixe est égale à :

- pour 35 heures payées 35 heures : 867,23 € ;
- pour 35 heures payées 39 heures : 957,20 €.

Article 4 | Objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Conformément à l'article L. 2241-8 du code du travail, les partenaires sociaux souhaitent insister sur la nécessité, à l'occasion de la mise en œuvre de cet accord dans les entreprises, d'examiner les éventuelles disparités de salaire entre les femmes et les hommes afin de pouvoir les réduire ou les supprimer.

Article 5 | Entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur à compter du lendemain de la parution au *Journal officiel* de l'arrêté de l'extension.

Article 6 | Durée et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il fera l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur ainsi que d'une demande d'extension en application des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 7 | Révision. Dénonciation

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 à 2261-12 du code du travail.

Fait à Paris, le 16 octobre 2023.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 63 du 12 octobre 2023
relatif à la négociation salariale annuelle obligatoire

NOR : ASET2351243M

IDCC : 2336

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

HEXOPÉE ;
SOLIHA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;
CFDT ;
FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler que depuis un arrêté du 6 novembre 2020, publié au *Journal officiel* n° 0276 du 14 novembre 2020, la convention collective des organismes gestionnaires des foyers et services pour jeunes travailleurs (IDCC 2336) à laquelle est annexée celle des personnels des PACT ARIM (IDCC 1278) est devenue la convention collective nationale de l'habitat et du logement accompagnés.

Si les travaux d'harmonisations des dispositions conventionnelles sont bien lancés et ayant abouti à plusieurs avenants, certains sujets restent à ce jour bien spécifiques à chacun de ces secteurs pour une période transitoire. Il en est ainsi pour le système de calcul de la rémunération. En effet, les modalités de calcul actuel de la rémunération pour les entreprises des FSJT et pour celles des PACT ARIM sont très différentes, ayant pour effet notamment de lancer des négociations salariales distinctes.

Les partenaires sociaux se sont alors réunis à plusieurs reprises ces derniers mois afin de négocier sur les salaires. Après la conclusion de l'avenant n° 62 du 6 juillet 2023, étendu par arrêté du 9 octobre 2023, faisant évoluer la valeur de point dite socle V1, les partenaires sociaux ont travaillé sur d'autres pistes pour la négociation salariale annuelle obligatoire 2024.

Le présent avenant, est applicable uniquement pour les structures FSJT. En conséquence, le présent texte n'apporte aucune modification conventionnelle au système de rémunération dont dépendent les structures des personnels des PACT ARIM.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent avenant s'applique uniquement et exclusivement à l'ensemble des foyers et services pour jeunes travailleurs relevant de la convention collective nationale de l'habitat et du logement accompagnés (CCN HLA). Les structures des personnels des PACT ARIM, appliquant la CCN des personnels des PACT et ARIM préalablement à l'arrêté de fusion du 1^{er} août 2019, sont donc exclues du champ d'application du présent texte.

Article 2 | Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

Article 3 | Montant des valeurs de point

Le présent article annule l'article 3 de l'avenant n° 62 du 6 juillet 2023.

À compter du 1^{er} janvier 2024 :

- la valeur de point socle (VSo) reste fixée à 1,175 € ;
- la valeur de point tranche supérieure (VTrS) est fixée à 1,153 €.

Article 4 | Évolution du montant de l'indemnité de fonction d'appui à l'accompagnement social

Cet article remplace l'article 4 de l'avenant n° 61 du 22 novembre 2022 relatif aux salaires comme suit :

« L'indemnité de fonction d'appui à l'accompagnement social est fixée à 140 euros brut. Elle est versée mensuellement à compter du 1^{er} janvier 2024.

Elle devra faire l'objet d'une ligne distincte sur le bulletin de paie. »

Article 5 | Clause de revoyure

Au regard du rapport de branche HLA à venir au cours du premier semestre 2024 et donc de ces constats qui seront posés sur les salaires et sur la situation économique des structures au niveau du secteur des foyers et services pour jeunes travailleurs, les partenaires sociaux se réuniront, en cours d'année 2024, pour étudier l'ouverture de nouvelles négociations.

Article 6 | Objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Conformément à l'article L. 2241-8 du code du travail, les partenaires sociaux souhaitent insister sur la nécessité, à l'occasion de la mise en œuvre de cet accord dans les entreprises, d'examiner les éventuelles disparités de salaire entre les femmes et les hommes afin de pouvoir les réduire ou les supprimer.

Article 7 | Entrée en vigueur

Le présent avenant entre en vigueur à compter du lendemain de la parution au *Journal officiel* de l'arrêté de l'extension.

Article 8 | Dispositions diverses

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il fera l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions légales ainsi que d'une demande d'extension.

Article 9 | Révision. Dénonciation

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

Fait à Paris, le 12 octobre 2023.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 33 du 17 novembre 2023
relatif aux salaires minima

NOR : ASET2351240M

IDCC : 3016

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

SYNESI,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire du salaire minimum hiérarchique telle que prévue aux articles L. 2241-1 et suivants du code du travail et de la clause de suivi instituée dans le précédent avenant relatif aux salaires minima, les partenaires sociaux se sont retrouvés afin de négocier sur la valeur du point telle que prévue au titre V de la convention collective nationale des ateliers et chantiers d'insertion et modifiée par l'avenant n° 31 du 12 décembre 2022.

Après plusieurs réunions de négociation s'étant tenues les 21 septembre et 19 octobre au sein de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche des ateliers et chantiers d'insertion, les partenaires sociaux ont constaté la nécessité d'augmenter la valeur du point dans les termes fixés au présent avenant pour prendre en compte la situation inflationniste qui pèse à la fois sur les salariés mais également sur la situation des structures.

Dans le présent avenant, les termes employés pour désigner des personnes sont pris au sens générique. Ils ont à la fois valeur d'un féminin et d'un masculin.

Le présent avenant remplace à compter de sa date d'entrée en vigueur l'avenant n° 31 du 12 décembre 2022.

Article 1^{er} | Champ d'application

Conformément au titre 1^{er} de la convention collective des ateliers et chantiers d'insertion, le présent avenant est applicable à l'ensemble des employeurs et salariés de droit privé, cadres et non-cadres, titulaires d'un contrat de travail – quelles que soient la nature et la durée de ce contrat,

des ateliers et chantiers d'insertion conventionnés par l'État au titre de l'article L. 5132- 15 du code du travail.

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

Le champ conventionnel tel que défini couvre l'ensemble du territoire national.

Article 2 | Valeur du point et fixation du salaire minimum

À compter du 1^{er} janvier 2024, la valeur du point est portée à 6,90 euros pour la branche des ateliers et chantiers d'insertion.

Les salaires minima sont donc fixés comme suit :

	Niveau A	Niveau B	Niveau C
Assistant(e) technique	265 1 828,50 €	270 1 863,00 €	285 1 966,50 €
Assistant(e) administratif(ve)	265 1 828,50 €	280 1 932,00 €	305 2 104,50 €
Comptable	265 1 828,50 €	280 1 932,00 €	305 2 104,50 €
Accompagnateur(trice) socioprofessionnel(le)	285 1 966,50 €	315 2 173,50 €	345 2 380,50 €
Encadrant(e) technique pédagogique et social	285 1 966,50 €	315 2 173,50 €	345 2 380,50 €
Chargé(e) de missions ou de projets	315 2 173,50 €	345 2 380,50 €	375 2 587,50 €
Responsable administratif et financier	345 2 380,50 €	375 2 587,50 €	405 2 794,50 €
Coordinateur(trice)	345 2 380,50 €	375 2 587,50 €	405 2 794,50 €
Directeur(trice)	405 2 794,50 €	455 3 139,50 €	505 3 484,50 €

Les partenaires sociaux rappellent que les montants fixés au sein du présent avenant constituent des salaires minima de branche et non la détermination des salaires effectifs qui relève de la négociation dans les structures.

Au regard du contexte inflationniste actuel, les partenaires sociaux recommandent aux structures qui en ont la capacité économique, de préférence dans le cadre du dialogue social, et selon les modalités adaptées à leur contexte de donner plus d'ampleur à cet accord.

Article 3 | Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et mixité des emplois

Les structures doivent garantir concrètement l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Si un écart est constaté, la structure analyse les raisons et le bien-fondé de cet écart afin d'y mettre un terme.

Il est rappelé aux structures de la branche leurs obligations en matière d'égalité professionnelle découlant de l'accord du 20 septembre 2021, étendu par arrêté du 3 février 2023.

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

Au regard de la finalité du présent avenant, qui consiste à augmenter les salaires minima des salariés de la branche, les partenaires sociaux conviennent de ne pas prévoir de dispositions particulières pour les structures de moins de 50 salariés.

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

Article 5 | Dispositions finales

5.1. Durée de l'avenant

Cet avenant est conclu pour une durée indéterminée.

5.2. Entrée en vigueur de l'avenant

Cet avenant entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2024.

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

Une réunion sera organisée entre les partenaires sociaux au cours du mois d'octobre 2024 pour établir le suivi de cet avenant et négocier annuellement sur les salaires minima conformément aux dispositions légales.

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

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

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

5.4. Dépôt et extension

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

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

Fait à Paris, le 17 novembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3386 | Convention collective nationale

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

**Rectificatif au *Bulletin officiel* n° 2023-48
du 2 décembre 2023**

à l'avenant n° 1 du 16 octobre 2023 à l'avenant n° 1 du 16 décembre 2021
relatif à l'annexe « Fiches et documents pédagogiques
ayant une valeur indicative et non conventionnelle »

NOR : ASET2351204Z

IDCC : 3239

Page 11 :

Au lieu de :

NOR : ASET2351204M,

Lire :

NOR : ASET2351209M

(Le reste sans changement.)

Accord professionnel

IEG : INDUSTRIES ÉLECTRIQUES ET GAZIÈRES

Accord du 22 novembre 2023

relatif aux listes de métiers exposés à des risques ergonomiques
prévues à l'article L. 4163-2-1 du code du travail

NOR : ASET2351207M

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

UFE ;

UNEMIG,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FCE CFDT ;

FNEM FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 instaure un nouveau dispositif de prévention de l'usure professionnelle.

Son article 17 crée un fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle (FIPU) auprès de la commission des accidents du travail et des maladies professionnelles (CAT-MP). Ce fonds doté d'un milliard d'euros sur cinq ans a pour mission de participer au financement des actions de prévention, de sensibilisation, de formation et de reconversion au bénéfice des salariés particulièrement exposés aux facteurs de risques dits « ergonomiques » « mentionnés au 1° du I de l'article L. 4161-1 du code du travail (manutentions manuelles de charges, postures pénibles définies comme positions forcées des articulations, vibrations mécaniques). La répartition des financements est encadrée par des orientations, déterminées par la CAT-MP sur la base d'une cartographie des métiers et activités particulièrement exposés aux facteurs de risques ergonomiques établis par les branches professionnelles.

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

Le présent accord a pour objet de répertorier les familles d'emplois exposant particulièrement les salariés à un ou plusieurs facteurs de risque dits « ergonomiques », évoqués dans le préambule.

Au regard des études existantes menées concernant l'exposition des salariés aux vibrations mécaniques, il n'a pas été identifié que les salariés des industries électriques et gazières (IEG) sont exposés à des valeurs supérieures aux seuils prévus par l'article R. 4443-2 du code du travail. Seuls les risques ergonomiques liés aux manutentions manuelles de charges et aux postures pénibles ont été identifiés.

La cartographie des emplois concernés figure en annexe du présent accord.

À partir de cette cartographie des emplois, les employeurs de branche des IEG pourront solliciter la CAT-MP pour participer au financement des actions de prévention, de sensibilisation, de formation et de reconversion au bénéfice des salariés particulièrement exposés à ces deux facteurs.

Article 2 | Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique en France métropolitaine, en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à la Réunion, à Mayotte, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, aux entreprises dont le personnel relève du statut national du personnel des IEG.

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises de la branche des IEG, y compris les entreprises de moins de 50 salariés. En raison de sa nature, il ne comporte pas de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés.

L'accord s'applique à l'ensemble des salariés des entreprises ou organismes de la branche des IEG occupant des emplois exposés à un ou aux deux des facteurs de risques susmentionnés (manutentions manuelles de charges, postures pénibles).

Article 3 | Durée et date d'entrée en vigueur

Le présent accord à durée indéterminée entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt.

La liste des familles des emplois est susceptible d'évoluer en fonction des actions mises en œuvre par les employeurs pour réduire l'exposition des salariés et de l'apparition de nouvelles familles d'emploi exposées à ces facteurs de risque ergonomiques. Cette analyse sera réalisée à l'occasion de la revoyure triennale de l'accord spécificité des métiers.

Article 4 | Suivi des mesures de prévention des risques professionnels

Un suivi et une analyse seront réalisés annuellement, en commission paritaire de protection sociale, concernant les actions de prévention et de sensibilisation mises en œuvre par les employeurs, et par les actions de formation et de reconversion des salariés exposés ayant fait l'objet d'un financement par le fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle (FIPU).

Article 5 | Révision et dénonciation

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision ou d'une dénonciation dans les conditions prévues par le code du travail.

Article 6 | Notification. Dépôt et publicité

À l'issue de la procédure de signature, et conformément aux dispositions du code du travail, le présent accord sera notifié aux fédérations syndicales représentatives au niveau de la branche professionnelle des industries électriques et gazières.

À l'expiration d'un délai de quinze jours suivant cette notification, le présent accord, fera l'objet, à la diligence des organisations d'employeurs signataires, des formalités de publicité et de dépôt conformément aux dispositions du code du travail.

Article 7 | Extension

Les signataires conviennent de demander l'extension de l'accord aux ministres chargés de l'énergie et du travail, dans les conditions légales.

Fait à Paris, le 22 novembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Annexe Liste des familles d'emplois

Emplois transverses

N°	Familles d'emplois
01V15	Emplois techniques ou non techniques et/ou d'encadrement du domaine transverse sans pénibilité ou avec pénibilité inférieure à 200 heures, sans sollicitations et/ou sorties de nuit dans le cadre de l'astreinte satisfaisant aux critères ouvrant droit au forfait de 20 %.
01AV15	Emplois techniques ou non techniques et/ou d'encadrement du domaine transverse sans pénibilité ou avec pénibilité inférieure à 200 heures, avec sollicitations et/ou sorties de nuit dans le cadre de l'astreinte satisfaisant aux critères ouvrant droit au forfait de 20 %.
03	Emplois non techniques du domaine transverse avec une pénibilité supérieure à 200 heures mais inférieure à 400 heures sans sollicitations et/ou sorties de nuit dans le cadre de l'astreinte satisfaisant aux critères ouvrant droit au forfait de 20 %.

Emplois production

N°	Familles d'emplois
10V15	Emplois techniques ou non techniques et/ou d'encadrement du domaine production sans pénibilité ou avec pénibilité inférieure à 200 heures, sans sollicitations et/ou sorties de nuit dans le cadre de l'astreinte satisfaisant aux critères ouvrant droit au forfait de 20 %.
10AV15	Emplois techniques ou non techniques et/ou d'encadrement du domaine production sans pénibilité ou avec pénibilité inférieure à 200 heures, avec sollicitations et/ou sorties de nuit dans le cadre de l'astreinte satisfaisant aux critères ouvrant droit au forfait de 20 %.
12	Emplois non techniques du domaine production avec une pénibilité supérieure à 200 heures mais inférieure à 400 heures sans sollicitations et/ou sorties de nuit dans le cadre de l'astreinte satisfaisant aux critères ouvrant droit au forfait de 20 %.
15	Emplois d'intervention et de surveillance dans la maintenance du thermique à flamme, des parcs de turbines à combustion, et des incinérateurs et dans l'ingénierie nucléaire, sans sollicitations et/ou sorties de nuit dans le cadre de l'astreinte satisfaisant aux critères ouvrant droit au forfait de 20 %.
15A	Emplois d'intervention et de surveillance dans la maintenance du thermique à flamme, des parcs de turbines à combustion, et des incinérateurs et dans l'ingénierie nucléaire, avec sollicitations et/ou sorties de nuit dans le cadre de l'astreinte satisfaisant aux critères ouvrant droit au forfait de 20 %.
16	Emplois d'intervention maintenance thermique diesel ou charbon en base sans sollicitations et/ou sorties de nuit dans le cadre de l'astreinte satisfaisant aux critères ouvrant droit au forfait de 20 %.
16A	Emplois d'intervention maintenance thermique diesel ou charbon en base avec sollicitations et/ou sorties de nuit dans le cadre de l'astreinte satisfaisant aux critères ouvrant droit au forfait de 20 %.
17	Emplois d'intervention maintenance multi-sites sans sollicitations et/ou sorties de nuit dans le cadre de l'astreinte satisfaisant aux critères ouvrant droit au forfait de 20 %.

N°	Familles d'emplois
18	Emplois d'intervention maintenance hydraulique – maintenance mécanique et soudage sans sollicitations et/ou sorties de nuit dans le cadre de l'astreinte satisfaisant aux critères ouvrant droit au forfait de 20 %.
18A	Emplois d'intervention maintenance hydraulique – maintenance mécanique et soudage avec sollicitations et/ou sorties de nuit dans le cadre de l'astreinte satisfaisant aux critères ouvrant droit au forfait de 20 %.
19	Emplois d'intervention maintenance thermique à flamme, nucléaire et/ou d'exploitation des parcs de turbines à combustion et incinérateur sans sollicitations et/ou sorties de nuit dans le cadre de l'astreinte satisfaisant aux critères ouvrant droit au forfait de 20 %.
19A	Emplois d'intervention maintenance thermique à flamme, nucléaire et/ou d'exploitation des parcs de turbines à combustion et incinérateur avec sollicitations et/ou sorties de nuit dans le cadre de l'astreinte satisfaisant aux critères ouvrant droit au forfait de 20 %.
20	Emplois d'exploitation hydraulique sans sollicitations et/ou sorties de nuit dans le cadre de l'astreinte satisfaisant aux critères ouvrant droit au forfait de 20 %.
20A	Emplois d'exploitation hydraulique avec sollicitations et/ou sorties de nuit dans le cadre de l'astreinte satisfaisant aux critères ouvrant droit au forfait de 20 %.
21	Emplois d'exploitation et de maintenance installations gazières (stockage) sans sollicitations et/ou sorties de nuit dans le cadre de l'astreinte satisfaisant aux critères ouvrant droit au forfait de 20 %.
21A	Emplois d'exploitation et de maintenance installations gazières (stockage) avec sollicitations et/ou sorties de nuit dans le cadre de l'astreinte satisfaisant aux critères ouvrant droit au forfait de 20 %.
22	Emplois d'exploitation et de maintenance installations gazières (terminaux méthaniers), emplois de conduite de terminaux méthaniers hors services continus sans sollicitations et/ou sorties de nuit dans le cadre de l'astreinte satisfaisant aux critères ouvrant droit au forfait de 20 %.
23	Emplois polyvalents d'exploitation et de maintenance des parcs de turbine à combustion sans sollicitations et/ou sorties de nuit dans le cadre de l'astreinte satisfaisant aux critères ouvrant droit au forfait de 20 %.
23A	Emplois polyvalents d'exploitation et de maintenance des parcs de turbine à combustion avec sollicitations et/ou sorties de nuit dans le cadre de l'astreinte satisfaisant aux critères ouvrant droit au forfait de 20 %.
24	Emplois de préparation et exploitation hydraulique ou stockage gaz sans sollicitations et/ou sorties de nuit dans le cadre de l'astreinte satisfaisant aux critères ouvrant droit au forfait de 20 %.
24A	Emplois de préparation et exploitation hydraulique ou stockage gaz avec sollicitations et/ou sorties de nuit dans le cadre de l'astreinte satisfaisant aux critères ouvrant droit au forfait de 20 %.
25	Emplois d'encadrement d'exploitation thermique diesel, charbon ou turbines à combustion en base sans sollicitations et/ou sorties de nuit dans le cadre de l'astreinte satisfaisant aux critères ouvrant droit au forfait de 20 %.
25A	Emplois d'encadrement d'exploitation thermique diesel, charbon ou turbines à combustion en base avec sollicitations et/ou sorties de nuit dans le cadre de l'astreinte satisfaisant aux critères ouvrant droit au forfait de 20 %.
26	Emplois d'encadrement, intervention maintenance, production thermique diesel en base sans sollicitations et/ou sorties de nuit dans le cadre de l'astreinte satisfaisant aux critères ouvrant droit au forfait de 20 %.

N°	Familles d'emplois
26A	Emplois d'encadrement, intervention maintenance, production thermique diesel en base avec sollicitations et/ou sorties de nuit dans le cadre de l'astreinte satisfaisant aux critères ouvrant droit au forfait de 20 %.
27	Emplois de mesures et d'essais sur les installations hydrauliques sans sollicitations et/ou sorties de nuit dans le cadre de l'astreinte satisfaisant aux critères ouvrant droit au forfait de 20 %.
28	Emplois de contrôle électrique sur les groupes de production hydraulique sans sollicitations et/ou sorties de nuit dans le cadre de l'astreinte satisfaisant aux critères ouvrant droit au forfait de 20 %.
29	Emplois d'intervention maintenance hydraulique dans le domaine informatique industrielle contrôle commande sans sollicitations et/ou sorties de nuit dans le cadre de l'astreinte satisfaisant aux critères ouvrant droit au forfait de 20 %.
30	Emplois d'intervention maintenance sur terminaux méthaniers sans sollicitations et/ou sorties de nuit dans le cadre de l'astreinte satisfaisant aux critères ouvrant droit au forfait de 20 %.
31	Emplois d'intervention manutention charbon et/ou résidus de combustion sans sollicitations et/ou sorties de nuit dans le cadre de l'astreinte satisfaisant aux critères ouvrant droit au forfait de 20 %.
31A	Emplois d'intervention manutention charbon et/ou résidus de combustion avec sollicitations et/ou sorties de nuit dans le cadre de l'astreinte satisfaisant aux critères ouvrant droit au forfait de 20 %.
32	Emplois de maintenance et forage sans sollicitations et/ou sorties de nuit dans le cadre de l'astreinte satisfaisant aux critères ouvrant droit au forfait de 20 %.
33	Emplois de surveillance et intervention maintenance thermique à flamme, nucléaire, ingénierie, hydraulique, réseaux de chaleur, installations gazières (hors réseaux), incinérateur et thermique diesel sans sollicitations et/ou sorties de nuit dans le cadre de l'astreinte satisfaisant aux critères ouvrant droit au forfait de 20 %.
33A	Emplois de surveillance et intervention maintenance thermique à flamme, nucléaire, ingénierie, hydraulique, réseaux de chaleur, installations gazières (hors réseaux), incinérateur et thermique diesel avec sollicitations et/ou sorties de nuit dans le cadre de l'astreinte satisfaisant aux critères ouvrant droit au forfait de 20 %.
34	Emplois de préparation, interventions maintenance, ingénierie thermique à flamme, nucléaire, hydraulique, réseaux de chaleur, thermique diesel et incinération sans sollicitations et/ou sorties de nuit dans le cadre de l'astreinte satisfaisant aux critères ouvrant droit au forfait de 20 %.
34A	Emplois de préparation, interventions maintenance, ingénierie thermique à flamme, nucléaire, hydraulique, réseaux de chaleur, thermique diesel et incinération avec sollicitations et/ou sorties de nuit dans le cadre de l'astreinte satisfaisant aux critères ouvrant droit au forfait de 20 %.
35	Emplois de préparation d'interventions maintenance thermique diesel en base sans sollicitations et/ou sorties de nuit dans le cadre de l'astreinte satisfaisant aux critères ouvrant droit au forfait de 20 %.
35A	Emplois de préparation d'interventions maintenance thermique diesel en base avec sollicitations et/ou sorties de nuit dans le cadre de l'astreinte satisfaisant aux critères ouvrant droit au forfait de 20 %.
36	Emplois de préparation maintenance thermique multisites sans sollicitations et/ou sorties de nuit dans le cadre de l'astreinte satisfaisant aux critères ouvrant droit au forfait de 20 %.
37	Emplois de support aux interventions puits de stockage gaz sans sollicitations et/ou sorties de nuit dans le cadre de l'astreinte satisfaisant aux critères ouvrant droit au forfait de 20 %.

N°	Familles d'emplois
37A	Emplois de support aux interventions puits de stockage gaz avec sollicitations et/ou sorties de nuit dans le cadre de l'astreinte satisfaisant aux critères ouvrant droit au forfait de 20 %.
38	Emplois de conduite des exploitations de production hors quart sans sollicitations et/ou sorties de nuit dans le cadre de l'astreinte satisfaisant aux critères ouvrant droit au forfait de 20 %.
38A	Emplois de conduite des exploitations de production hors quart avec sollicitations et/ou sorties de nuit dans le cadre de l'astreinte satisfaisant aux critères ouvrant droit au forfait de 20 %.
39	Emplois polyvalents de conduite, d'exploitation, d'intervention maintenance et de surveillance des installations thermique diesel et emplois polyvalents sur turbines à combustion en base sans sollicitations et/ou sorties de nuit dans le cadre de l'astreinte satisfaisant aux critères ouvrant droit au forfait de 20 %.
39A	Emplois polyvalents de conduite d'exploitation, d'intervention maintenance et de surveillance des installations thermique diesel et emplois polyvalents sur turbines à combustion en base avec sollicitations et/ou sorties de nuit dans le cadre de l'astreinte satisfaisant aux critères ouvrant droit au forfait de 20 %.
40	Emplois de télécommunication d'exploitation et maintenance simulateur de conduite d'ouvrages sans sollicitations et/ou sorties de nuit dans le cadre de l'astreinte satisfaisant aux critères ouvrant droit au forfait de 20 %.
40A	Emplois de télécommunication d'exploitation et maintenance simulateur de conduite d'ouvrages avec sollicitations et/ou sorties de nuit dans le cadre de l'astreinte satisfaisant aux critères ouvrant droit au forfait de 20 %.
41	Emplois logistiques d'appui à la production thermique ou incinération et/ou à la recherche et développement sans sollicitations et/ou sorties de nuit dans le cadre de l'astreinte satisfaisant aux critères ouvrant droit au forfait de 20 %.
41A	Emplois logistiques d'appui à la production thermique ou incinération et/ou à la recherche et développement avec sollicitations et/ou sorties de nuit dans le cadre de l'astreinte satisfaisant aux critères ouvrant droit au forfait de 20 %.
42	Emplois d'entraînement dans le cadre de la force d'action rapide du nucléaire, sans sollicitations et/ou sorties de nuit dans le cadre de l'astreinte satisfaisant aux critères ouvrant droit au forfait de 20 %.
43	Emplois d'entraînement et de préparation dans le cadre de la force d'action rapide du nucléaire, sans sollicitations et/ou sorties de nuit dans le cadre de l'astreinte satisfaisant aux critères ouvrant droit au forfait de 20 %.
44	Emplois d'entraînement d'intervention et de surveillance ou de conduite nucléaire en quart dans le cadre de la force d'action rapide du nucléaire, sans sollicitations et/ou sorties de nuit dans le cadre de l'astreinte satisfaisant aux critères ouvrant droit au forfait de 20 %.

Emplois réseaux électricité-gaz-chaleur

N°	Familles d'emplois
50V15	Emplois techniques ou non techniques et/ou d'encadrement du domaine réseaux sans pénibilité ou avec pénibilité inférieure à 200 heures, sans sollicitations et/ou sorties de nuit dans le cadre de l'astreinte satisfaisant aux critères ouvrant droit au forfait de 20 %.
50AV15	Emplois techniques ou non techniques et/ou d'encadrement du domaine réseaux sans pénibilité ou avec pénibilité inférieure à 200 heures, avec sollicitations et/ou sorties de nuit dans le cadre de l'astreinte satisfaisant aux critères ouvrant droit au forfait de 20 %.

N°	Familles d'emplois
52	Emplois non techniques du domaine réseaux avec une pénibilité supérieure à 200 heures mais inférieure à 400 heures sans sollicitations et/ou sorties de nuit dans le cadre de l'astreinte satisfaisant aux critères ouvrant droit au forfait de 20 %.
55	Emploi de relève de compteurs de distribution sans sollicitations et/ou sorties de nuit dans le cadre de l'astreinte satisfaisant aux critères ouvrant droit au forfait de 20 %.
55A	Emploi de relève de compteurs de distribution avec sollicitations et/ou sorties de nuit dans le cadre de l'astreinte satisfaisant aux critères ouvrant droit au forfait de 20 %.
56	Emploi de technique clientèle sans sollicitations et/ou sorties de nuit dans le cadre de l'astreinte satisfaisant aux critères ouvrant droit au forfait de 20 %.
56A	Emplois de technique clientèle avec sollicitations et/ou sorties de nuit dans le cadre de l'astreinte satisfaisant aux critères ouvrant droit au forfait de 20 %.
57	Emplois techniques polyvalents réseaux de distribution et clientèle sans sollicitations et/ou sorties de nuit dans le cadre de l'astreinte satisfaisant aux critères ouvrant droit au forfait de 20 %.
57A	Emplois techniques polyvalents réseaux de distribution et clientèle avec sollicitations et/ou sorties de nuit dans le cadre de l'astreinte satisfaisant aux critères ouvrant droit au forfait de 20 %.
58	Emplois polyvalents de technique réseaux de distribution, technique clientèle et logistique sans sollicitations et/ou sorties de nuit dans le cadre de l'astreinte satisfaisant aux critères ouvrant droit au forfait de 20 %.
58A	Emplois polyvalents de technique réseaux de distribution, technique clientèle et logistique avec sollicitations et/ou sorties de nuit dans le cadre de l'astreinte satisfaisant aux critères ouvrant droit au forfait de 20 %.
59	Emplois d'exploitation et maintenance réseaux sans sollicitations et/ou sorties de nuit dans le cadre de l'astreinte satisfaisant aux critères ouvrant droit au forfait de 20 %.
59A	Emplois d'exploitation et maintenance réseaux, avec sollicitations et/ou sorties de nuit dans le cadre de l'astreinte satisfaisant aux critères ouvrant droit au forfait de 20 %.
60	Emplois de maintenance spécialisée et interventions sur réseaux hors encadrement, sans sollicitations et/ou sorties de nuit dans le cadre de l'astreinte satisfaisant aux critères ouvrant droit au forfait de 20 %.
60A	Emplois de maintenance spécialisée et interventions sur réseaux hors encadrement avec sollicitations et/ou sorties de nuit dans le cadre de l'astreinte satisfaisant aux critères ouvrant droit au forfait de 20 %.
61	Emplois de technique réseaux hors encadrement sans sollicitations et/ou sorties de nuit dans le cadre de l'astreinte satisfaisant aux critères ouvrant droit au forfait de 20 %.
61A	Emplois de technique réseaux hors encadrement avec sollicitations et/ou sorties de nuit dans le cadre de l'astreinte satisfaisant aux critères ouvrant droit au forfait de 20 %.
62	Emplois de contrôle et de supervision de construction et de maintenance adaptative d'ouvrages du réseau de transport et compression gaz sans sollicitations et/ou sorties de nuit dans le cadre de l'astreinte satisfaisant aux critères ouvrant droit au forfait de 20 %.
63	Emplois d'encadrement exploitation réseau électricité avec manœuvres sous tension, sans sollicitations et/ou sorties de nuit dans le cadre de l'astreinte satisfaisant aux critères ouvrant droit au forfait de 20 %.
63A	Emplois d'encadrement exploitation réseau électricité avec manœuvres sous tension, avec sollicitations et/ou sorties de nuit dans le cadre de l'astreinte satisfaisant aux critères ouvrant droit au forfait de 20 %.

N°	Familles d'emplois
64	Emplois d'encadrement exploitation réseau gaz et réseau de chaleur sans sollicitations et/ou sorties de nuit dans le cadre de l'astreinte satisfaisant aux critères ouvrant droit au forfait de 20 %.
64A	Emplois d'encadrement exploitation réseau gaz et réseau de chaleur avec sollicitations et/ou sorties de nuit dans le cadre de l'astreinte satisfaisant aux critères ouvrant droit au forfait de 20 %.
65	Emplois d'encadrement exploitation réseau de transport et/ou de distribution électricité sans sollicitations et/ou sorties de nuit dans le cadre de l'astreinte satisfaisant aux critères ouvrant droit au forfait de 20 %.
65A	Emplois d'encadrement exploitation réseau de transport et/ou de distribution électricité avec sollicitations et/ou sorties de nuit dans le cadre de l'astreinte satisfaisant aux critères ouvrant droit au forfait de 20 %.
66	Emplois techniques et encadrement opérationnel de chantier (courants forts et distribution gaz) sans sollicitations et/ou sorties de nuit dans le cadre de l'astreinte satisfaisant aux critères ouvrant droit au forfait de 20 %.
66A	Emplois techniques et encadrement opérationnel de chantier (courants forts et distribution gaz) avec sollicitations et/ou sorties de nuit dans le cadre de l'astreinte satisfaisant aux critères ouvrant droit au forfait de 20 %.
67	Emplois de chargé d'affaires de distribution sans sollicitations et/ou sorties de nuit dans le cadre de l'astreinte satisfaisant aux critères ouvrant droit au forfait de 20 %.
68	Emplois de comptage et de métrologie distribution électrique sans sollicitations et/ou sorties de nuit dans le cadre de l'astreinte satisfaisant aux critères ouvrant droit au forfait de 20 %.
68A	Emplois de comptage et de métrologie distribution électrique avec sollicitations et/ou sorties de nuit dans le cadre de l'astreinte satisfaisant aux critères ouvrant droit au forfait de 20 %.
69	Emplois techniques de comptage, mesurage et métrologie intervenant dans des galeries sans sollicitations et/ou sorties de nuit dans le cadre de l'astreinte satisfaisant aux critères ouvrant droit au forfait de 20 %.
69A	Emplois techniques de comptage, mesurage et métrologie intervenant dans des galeries avec sollicitations et/ou sorties de nuit dans le cadre de l'astreinte satisfaisant aux critères ouvrant droit au forfait de 20 %.
70	Emplois d'encadrement maintenance câble souterrain HTB sans sollicitations et/ou sorties de nuit dans le cadre de l'astreinte satisfaisant aux critères ouvrant droit au forfait de 20 %.
71	Emplois de maintenance équipement dispatching de conduite des réseaux HTB sans sollicitations et/ou sorties de nuit dans le cadre de l'astreinte satisfaisant aux critères ouvrant droit au forfait de 20 %.
71A	Emplois de maintenance équipement dispatching de conduite des réseaux HTB avec sollicitations et/ou sorties de nuit dans le cadre de l'astreinte satisfaisant aux critères ouvrant droit au forfait de 20 %.
72	Emplois de maintenance courants faibles, et comptages, télécommunications, automatismes et/ou essais sans sollicitations et/ou sorties de nuit dans le cadre de l'astreinte satisfaisant aux critères ouvrant droit au forfait de 20 %.
72A	Emplois de maintenance courants faibles, comptages, télécommunications, automatismes et/ou essais avec sollicitations et/ou sorties de nuit dans le cadre de l'astreinte satisfaisant aux critères ouvrant droit au forfait de 20 %.
73	Emplois de maintenance spécialisée et interventions sur réseau distribution gaz, sans sollicitations et/ou sorties de nuit dans le cadre de l'astreinte satisfaisant aux critères ouvrant droit au forfait de 20 %.

N°	Familles d'emplois
73A	Emplois de maintenance spécialisée et interventions sur réseau distribution gaz avec sollicitations et/ou sorties de nuit dans le cadre de l'astreinte satisfaisant aux critères ouvrant droit au forfait de 20 %.
74	Emplois de techniciens de conduite, de maintenance et de contrôle des sous stations réseaux de chaleur sans sollicitations et/ou sorties de nuit dans le cadre de l'astreinte satisfaisant aux critères ouvrant droit au forfait de 20 %.
74A	Emplois de techniciens de conduite, de maintenance et de contrôle des sous stations réseaux de chaleur avec sollicitations et/ou sorties de nuit dans le cadre de l'astreinte satisfaisant aux critères ouvrant droit au forfait de 20 %.
75	Emplois de conduite exploitation maintenance des installations de production de chaleur sans sollicitations et/ou sorties de nuit dans le cadre de l'astreinte satisfaisant aux critères ouvrant droit au forfait de 20 %.
77	Emplois d'exploitation et de maintenance installations gazières (réseau de transport/compression en ligne) sans sollicitations et/ou sorties de nuit dans le cadre de l'astreinte satisfaisant aux critères ouvrant droit au forfait de 20 %.
77A	Emplois d'exploitation et de maintenance installations gazières (réseau de transport/compression en ligne) avec sollicitations et/ou sorties de nuit dans le cadre de l'astreinte satisfaisant aux critères ouvrant droit au forfait de 20 %.
78	Emplois d'intervention de maintenance sur le réseau de transport gaz sans sollicitations et/ou sorties de nuit dans le cadre de l'astreinte satisfaisant aux critères ouvrant droit au forfait de 20 %.
78A	Emplois d'intervention de maintenance sur le réseau de transport gaz avec sollicitations et/ou sorties de nuit dans le cadre de l'astreinte satisfaisant aux critères ouvrant droit au forfait de 20 %.
79	Emplois d'encadrement intervention de maintenance sur le réseau de transport gaz sans sollicitations et/ou sorties de nuit dans le cadre de l'astreinte satisfaisant aux critères ouvrant droit au forfait de 20 %.
79A	Emplois d'encadrement intervention de maintenance sur le réseau de transport gaz avec sollicitations et/ou sorties de nuit dans le cadre de l'astreinte satisfaisant aux critères ouvrant droit au forfait de 20 %.

Emplois recherche-essais

N°	Familles d'emplois
91	Emplois de techniciens de recherche ou essais avec mesures sur sites multiples sans sollicitations et/ou sorties de nuit dans le cadre de l'astreinte satisfaisant aux critères ouvrant droit au forfait de 20 %.
91A	Emplois de techniciens de recherche ou essais avec mesures sur sites multiples avec sollicitations et/ou sorties de nuit dans le cadre de l'astreinte satisfaisant aux critères ouvrant droit au forfait de 20 %.
92	Emplois de techniciens, appui exploitation multi-sites matériaux et structure sans sollicitations et/ou sorties de nuit dans le cadre de l'astreinte satisfaisant aux critères ouvrant droit au forfait de 20 %.
93	Emplois d'ingénierie et réalisation d'essais et recherche sur sites multiples sans sollicitations et/ou sorties de nuit dans le cadre de l'astreinte satisfaisant aux critères ouvrant droit au forfait de 20 %.
94	Emplois d'ingénierie nucléaire de réalisation, maintien et structure sans sollicitations et/ou sorties de nuit dans le cadre de l'astreinte satisfaisant aux critères ouvrant droit au forfait de 20 %.

Emplois logistiques

N°	Familles d'emplois
100	Emplois logistiques avec pénibilité, sans sollicitations et/ou sorties de nuit dans le cadre de l'astreinte satisfaisant aux critères ouvrant droit au forfait de 20 %.
100A	Emplois logistiques avec pénibilité, avec sollicitations et/ou sorties de nuit dans le cadre de l'astreinte satisfaisant aux critères ouvrant droit au forfait de 20 %.
101	Emplois d'exploitation logistique sans sollicitations et/ou sorties de nuit dans le cadre de l'astreinte satisfaisant aux critères ouvrant droit au forfait de 20 %.
102	Emplois de préparation de convois exceptionnels transports lourds sans sollicitations et/ou sorties de nuit dans le cadre de l'astreinte satisfaisant aux critères ouvrant droit au forfait de 20 %.
102A	Emplois de préparation de convois exceptionnels transports lourds avec sollicitations et/ou sorties de nuit dans le cadre de l'astreinte satisfaisant aux critères ouvrant droit au forfait de 20 %.
103	Emplois de réalisation de convois exceptionnels sans sollicitations et/ou sorties de nuit dans le cadre de l'astreinte satisfaisant aux critères ouvrant droit au forfait de 20 %.
103A	Emploi de réalisation de convois exceptionnels avec sollicitations et/ou sorties de nuit dans le cadre de l'astreinte satisfaisant aux critères ouvrant droit au forfait de 20 %.
104	Emplois de mécanique automobile et engins sans sollicitations et/ou sorties de nuit dans le cadre de l'astreinte satisfaisant aux critères ouvrant droit au forfait de 20 %.
105	Emplois de gestion et mécanique automobile et engins sans sollicitations et/ou sorties de nuit dans le cadre de l'astreinte satisfaisant aux critères ouvrant droit au forfait de 20 %.

Directeur de la publication : Pierre Romain

165230500-001223

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
