



©rcfotostock - stock.adobe.com



MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DE LA SANTÉ
ET DES SOLIDARITÉS
MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Bulletin officiel

Conventions collectives



**PREMIER
MINISTRE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction de l'information
légale et administrative

2024-02
13 janvier 2024

Bulletin officiel

Conventions collectives

Fascicule n° 2024-02 du 13 janvier 2024

Ministère du travail, de la santé et des solidarités	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° 2024-02.

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2024-02 du 13 janvier 2024

Conventions, avenants et accords

	Pages
IDCC 43 Import-export-commission-courtage : avenant du 12 décembre 2023 à l'accord du 19 janvier 2004 relatif à l'instauration d'un régime de prévoyance collective.....	6
IDCC 87-135 Carrières-matériels (Occitanie) : accord du 30 novembre 2023 relatif aux salaires minimaux.....	8
IDCC 454 Remontées mécaniques : accord du 27 novembre 2023 relatif à l'aménagement des grilles de rémunération.....	13
IDCC 454 Remontées mécaniques : avenant n° 80 du 27 novembre 2023 relatif à la durée des mandats.....	16
IDCC 454 Remontées mécaniques : avenant n° 81 du 27 novembre 2023 relatif au départ à la retraite à l'initiative du salarié.....	18
IDCC 454 Remontées mécaniques : avenant n° 82 du 27 novembre 2023 relatif aux rémunérations minimales conventionnelles.....	21
IDCC 1000 Avocat. Personnel : avenant n° 134 du 15 décembre 2023 relatif aux salaires minima du personnel salarié non-avocats.....	27
IDCC 1285 Artistiques-culturelles-entreprises : avenant du 17 novembre 2023 relatif à la modification de l'article II.2 « Aide au paritarisme » et les statuts du fonds commun d'aide au paritarisme.....	29
IDCC 1512 Promotion immobilière. Construction : rectificatif au <i>Bulletin officiel</i> n° 2020-50 du 26 décembre 2020 à l'accord du 28 septembre 2020 relatif au forfait annuel en jours.....	35
IDCC 1517 Commerces-détail-non-alimentaires : accord du 6 décembre 2023 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.....	36
IDCC 1517 Commerces-détail-non-alimentaires : avenant n° 11 du 6 décembre 2023 à l'accord du 22 juin 2015 relatif à la mise en place d'un régime complémentaire santé.....	46
IDCC 1536 Distributeurs conseil-hors domicile : avenant n° 2023/04 du 30 novembre 2023 modifiant l'avenant n° 2017/05 du 8 novembre 2017 relatif au temps de travail « Personnel en forfait jours ».....	49
IDCC 1619 Cabinets dentaires : avenant n° 4 du 9 novembre 2023 à l'accord du 13 mars 2015 relatif à l'instauration d'une couverture santé complémentaire.....	56

IDCC 1702 Travaux publics (Île-de-France) : accord du 10 novembre 2023 relatif aux salaires minima hiérarchiques pour 2024.....	65
IDCC 1702 Travaux publics (Bretagne) : accord du 6 décembre 2023 relatif aux salaires minima hiérarchiques pour 2024	67
IDCC 1702 Travaux publics (Pays de la Loire) : accord du 7 décembre 2023 relatif aux salaires minima hiérarchiques pour 2024.....	69
IDCC 1702 Travaux publics (PACA) : accord du 11 décembre 2023 relatif aux salaires minima hiérarchiques pour 2024	71
IDCC 1702 Travaux publics (Normandie) : accord du 13 décembre 2023 relatif aux salaires minima hiérarchiques pour 2024	73
IDCC 1702-2614 Travaux publics (Île-de-France) : accord du 10 novembre 2023 relatif aux indemnités de petits déplacements pour 2024.....	75
IDCC 1702-2614 Travaux publics (Bretagne) : accord du 6 décembre 2023 relatif aux indemnités de petits déplacements pour 2024	78
IDCC 1702-2614 Travaux publics (Pays de la Loire) : accord du 7 décembre 2023 relatif aux indemnités de petits déplacements pour 2024.....	80
IDCC 1702-2614 Travaux publics (PACA) : accord du 11 décembre 2023 relatif aux indemnités de petits déplacements pour 2024.....	82
IDCC 1702-2614 Travaux publics (Normandie) : accord du 13 décembre 2023 relatif aux indemnités de petits déplacements pour 2024	84
IDCC 1850 Avocats. Salariés : avenant n° 28 du 15 décembre 2023 relatif aux salaires minima conventionnels.....	86
IDCC 1978 Fleuristes : avenant n° 4 du 16 octobre 2023 à l'accord du 19 janvier 2018 relatif aux classifications professionnelles.....	88
IDCC 2148 Télécommunications : avenant du 15 décembre 2023 à l'accord du 7 juillet 2020 relatif à la formation professionnelle	90
IDCC 2257 Casinos : avenant n° 34 du 18 décembre 2023 relatif aux rémunérations minimales mensuelles	93
IDCC 2257 Casinos : avenant n° 35 du 18 décembre 2023 relatif au travail de nuit.....	98
IDCC 2257 Casinos : avenant n° 36 du 18 décembre 2023 relatif à l'emploi des seniors...	102
IDCC 2264 Hospitalisation privée : avenant du 22 novembre 2023 relatif aux accords de formation professionnelle	106
IDCC 2332 Architecture-Entreprises (PACA) : accord du 4 décembre 2023 relatif à la valeur du point.....	109
IDCC 2332 Architecture-Entreprises (La Réunion) : accord du 8 décembre 2023 relatif à la valeur du point	111
IDCC 2332 Architecture-Entreprises (Midi-Pyrénées) : accord du 11 décembre 2023 relatif à la valeur du point	113

IDCC 2332 Architecture-Entreprises (Poitou-Charentes) : accord du 15 décembre 2023 relatif à la valeur du point.....	115
IDCC 2332 Architecture-Entreprises (Centre-Val-de-Loire) : accord du 18 décembre 2023 relatif à la valeur du point.....	117
IDCC 2332 Architecture-Entreprises (Limousin) : accord du 19 décembre 2023 relatif à la valeur du point	119
IDCC 2332 Architecture-Entreprises (Corse) : accord du 22 décembre 2023 relatif à la valeur du point.....	121
IDCC 2614 Travaux publics (Île-de-France) : accord du 10 novembre 2023 relatif aux salaires minima hiérarchiques pour 2024.....	123
IDCC 2614 Travaux publics (Bretagne) : accord du 6 décembre 2023 relatif aux salaires minima hiérarchiques pour 2024	126
IDCC 2614 Travaux publics (Pays de la Loire) : accord du 7 décembre 2023 relatif aux salaires minima hiérarchiques pour 2024.....	129
IDCC 2614 Travaux publics (PACA) : accord du 11 décembre 2023 relatif aux salaires minima hiérarchiques pour 2024	131
IDCC 2614 Travaux publics (Normandie) : accord du 13 décembre 2023 relatif aux salaires minima hiérarchiques pour 2024	134
IDCC 2931 Marchés financiers : accord du 12 décembre 2023 relatif à la revalorisation des salaires minima hiérarchiques 2024.....	137
IDCC 3203 Pêche. Loisir. Aquatique : avenant n° 14 du 14 novembre 2023 relatif aux salaires minima conventionnels au 1 ^{er} janvier 2024.....	139
IDCC 3210 Banque populaire : accord du 14 décembre 2023 relatif à la répartition des sièges au CASCIE	141
IDCC 3212 Travaux publics : accord du 14 novembre 2023 relatif aux salaires minima hiérarchiques des cadres pour 2024	144

Accord(s) professionnel(s)

Casinos : avenant n° 23 du 18 décembre 2023 à l'accord du 23 décembre 1996 relatif aux rémunérations minimales mensuelles brutes.....	146
Contrat de sécurisation professionnelle : avenant n° 8 du 15 novembre 2023 à la convention du 26 janvier 2015 relatif au contrat de sécurisation professionnelle	149

Brochure n° 3100 | Convention collective nationale

IDCC : 43 | **ENTREPRISES DE COMMISSION, DE COURTAGE
ET DE COMMERCE INTRACOMMUNAUTAIRE ET D'IMPORTATION-
EXPORTATION DE FRANCE MÉTROPOLITAINE (CCNIE)**

Avenant du 12 décembre 2023

à l'accord du 19 janvier 2004
relatif à l'instauration d'un régime de prévoyance collective

NOR : ASET2450031M

IDCC : 43

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

FICIME ;

CGF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

FEC FO ;

UNSA FCS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Réunis en commission paritaire du 6 juillet 2023, les signataires ont décidé de modifier les dispositions de l'accord collectif du 19 janvier 2004 et les différents avenants qui s'y rapportent concernant l'indice de revalorisation des prestations du régime de prévoyance des personnels cadre et non cadre.

Article 1^{er} | Modification de l'indice de revalorisation des prestations

L'article 4 « Revalorisation des prestations » est modifié comme suit :

« Pour les sinistres survenant à compter du 1^{er} janvier 2024, les prestations sont revalorisées annuellement sur la base d'un indice déterminé dans le contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur. »

Article 2 | Entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2024.

En tout état de cause, l'ensemble des dispositions prévues par le présent avenant se substituent aux avenants précédemment signés ayant le même objet.

Il peut être modifié ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur, à charge pour ses parties de respecter un préavis dont la durée est fixée à 3 mois.

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

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, 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 dès lors que le présent avenant vise à modifier le régime collectif obligatoire de prévoyance dont doivent bénéficier les salariés relevant de la convention collective et ce quel que soit l'effectif de leur entreprise.

Fait à Paris, le 12 décembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3081 | Conventions collectives nationales

INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX

IDCC : **87** | **OUVRIERS**

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

IDCC : **211** | **CADRES**

Accord du 30 novembre 2023

relatif aux salaires minimaux
(Occitanie)

NOR : ASET2450016M

IDCC : 87, 135

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

UNICEM Occitanie,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO ;

UR CFDT CB ;

BATIMAT-TP CFTC,

d'autre part,

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

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Lors de la réunion paritaire du 25 octobre 2023, les partenaires sociaux se sont réunis afin d'échanger et discuter sur le niveau des salaires minimaux hiérarchiques conventionnels des entreprises de la région Occitanie et relevant du champ d'application des conventions collectives des industries de carrières et matériaux de construction.

Les échanges intervenus depuis cette réunion paritaire ont permis d'aboutir à un compromis UNICEM Occitanie, CFDT, CFTC, FO sur la base de la grille reprise à l'article 3.

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

Le présent accord concerne les entreprises des industries entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des ouvriers du 22 avril 1955 et de la convention collective nationale des ETAM du 12 juillet 1955. Il s'applique aux entreprises relevant exclusivement des

activités économiques visées par la liste qui figure en annexe et qui sont représentées par les fédérations signataires.

Afin de maintenir l'équité entre toutes les entreprises des secteurs d'activités professionnels, le présent avenant s'applique à toutes les entreprises relevant des activités mentionnées en annexe, sans considération d'effectifs, y compris aux TPE/PME.

Article 2 | *Champ d'application territorial*

Le présent accord s'applique dans les départements suivants :

09 – Ariège.

11 – Aude.

12 – Aveyron.

30 – Gard.

31 – Haute-Garonne.

32 – Gers.

34 – Hérault.

46 – Lot.

48 – Lozère.

65 – Hautes-Pyrénées.

66 – Pyrénées-Orientales.

81 – Tarn.

82 – Tarn-et-Garonne.

Article 3 | *Salaires mensuels minimaux garantis*

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

(En euros.)

		Valeurs mensuelles	Augmentation par rapport au précédent accord du 10 mars 2023
Niveau 1	Échelon 1	1 788	+ 2,5 %
	Échelon 2	1 810	+ 2,5 %
Niveau 2	Échelon 1	1 818	+ 2,5 %
	Échelon 2	1 846	+ 2,5 %
	Échelon 3	1 900	+ 2,5 %
Niveau 3	Échelon 1	1 909	+ 2,5 %
	Échelon 2	1 939	+ 2,5 %
	Échelon 3	1 997	+ 2,5 %
Niveau 4	Échelon 1	2 006	+ 2,5 %
	Échelon 2	2 042	+ 2,5 %
	Échelon 3	2 113	+ 2,5 %

		Valeurs mensuelles	Augmentation par rapport au précédent accord du 10 mars 2023
Niveau 5	Échelon 1	2 118	+ 2,5 %
	Échelon 2	2 183	+ 2,5 %
	Échelon 3	2 303	+ 2 %
Niveau 6	Échelon 1	2 344	+ 2 %
	Échelon 2	2 434	+ 2 %
	Échelon 3	2 629	+ 2 %
Niveau 7	Échelon 1	2 682	+ 2 %
	Échelon 2	2 844	+ 2 %
	Échelon 3	3 098	+ 2 %

Article 4 | Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels

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

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

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

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'accord du 10 juillet 2008, en cas de travail à temps partiel, la rémunération mensuelle garantie est calculée proportionnellement à l'horaire de travail, non comprises les heures complémentaires.

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

Il est également rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu les salaires réels qui, d'une part, seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux garantis tels que fixés à l'article 3, et qui d'autre part, seraient devenus inférieurs au Smic, en cas de revalorisation de celui-ci.

Article 5 | Date d'entrée en vigueur

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

Les partenaires sociaux et l'UNICEM ont convenu de se réunir le 7 février 2024 pour une prochaine réunion paritaire.

Article 6 | Adhésion

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

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

Article 7 | Dépôt et notification

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

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

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

Fait à Toulouse, le 30 novembre 2023.

(Suivent les signatures.)

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

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

Dans la classe 14 | Minéraux divers

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

Dans la classe 15 | Matériaux de construction

Le groupe 15.01 : sables et graviers d'alluvions.

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

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

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

Le groupe 15.07 : béton prêt à l'emploi.

Le groupe 15.09 : matériaux de construction divers.

Dans la classe 87 | Services divers (marchands)

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

Accord du 27 novembre 2023
relatif à l'aménagement des grilles de rémunération

NOR : ASET2351297M

IDCC : 454

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

Domaines skiables,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les partenaires sociaux signataires s'engagent, sur la base des négociations intervenues en CPPNI ce jour, à réorganiser les grilles de rémunération conventionnelles.

Ils font en effet le constat que :

- l'évolution des classifications doit s'accompagner d'une restructuration du système des rémunérations ;
- les trois catégories socio-professionnelles doivent clairement être distinguées :
 - ouvriers et employés ;
 - techniciens et agents de maîtrise ;
 - ingénieurs et cadres,
- au fil du temps et des augmentations successives des grilles sur la base de la formule $y = ax + b$, un tassement s'est opéré ;
- les augmentations doivent pouvoir être potentiellement distinctes selon les catégories socio-professionnelles ;
- les éléments de rémunération peuvent être considérés différemment entre lesdites catégories socio-professionnelles.

Sans remettre en cause les fondements élémentaires liés :

- aux classifications conventionnelles ;
- à la valorisation des compétences au travers du système de positionnement ;
- à l'égalité hommes-femmes ;
- aux principes de mobilité professionnelle ;
- aux possibilités d'évolution professionnelle ;
- aux éléments de rémunération et notamment à l'ancienneté,

les partenaires sociaux de la branche des remontées mécaniques et domaines skiables, signataires, conviennent :

- de mettre en œuvre au 1^{er} décembre 2024 une grille de rémunération qui sera organisée et structurée par catégorie socio-professionnelle selon les principes suivants :

Ouvriers et employés

Préservation du système actuel :

Niveau de rémunération minimum 200 à 221 avec variables de dimensionnement.

Techniciens et agents de maîtrise

Création de plusieurs niveaux de rémunération minimum.

La rémunération minimum sera garantie pour le salaire de référence qui intégrera l'ancienneté, les primes et les indemnités mensuelles récurrentes.

L'ancienneté conventionnelle fera partie du salaire de référence mais apparaîtra distinctement et continuera de s'appliquer sur le salaire de base du salarié.

Le premier niveau correspondra à une rémunération minimale qui sera au moins de 2 200 € bruts mensuels, pour 151,67 heures, laquelle valeur sera ré-évaluée en fonction de la négociation des salaires de novembre 2024.

Pour les salariés déjà en poste, leur salaire de référence actuel déterminera leur positionnement dans les nouveaux niveaux TAM, lors de la transposition dans le nouveau bloc.

Pour la suite des négociations salariales, les partenaires sociaux actent leur engagement de procéder par revalorisation linéaire, sur le bloc TAM. Toutefois, ils conviennent que si l'inflation venait à dépasser 5 %, ils ne s'interdiraient pas à revenir à une évolution calculée sur la base de la formule $y = ax + b$.

Ingénieurs et cadres

Création de plusieurs niveaux de rémunération minimale pour les Ingénieurs et cadres.

La rémunération minimum sera garantie pour le salaire de référence annuel qui intégrera l'ancienneté, les primes et les indemnités mensuelles récurrentes ainsi que la part variable de la rémunération annuelle.

L'ancienneté conventionnelle fera partie du salaire de référence mais apparaîtra distinctement et continuera de s'appliquer sur le salaire de base du salarié.

Le premier niveau correspondra à une rémunération minimale de 40 000 € bruts en décembre 2024.

Pour les salariés déjà en poste, leur salaire de référence actuel déterminera leur positionnement dans les nouveaux niveaux ingénieurs et cadres, lors de la transposition dans le nouveau bloc.

En synthèse :

Engagement pour la négociation	Refonte de la grille des rémunérations
Date de la dernière négociation intervenue sur ce thème	2022
Date du dernier accord intervenu sur ce thème	Décembre 2022
Nombre prévu de réunions	4 réunions sur l'année à venir
Dates des réunions	Mars – Avril – Juin – Juillet 2024
Données et informations nécessaires	Convention collective nationale

Intervention d'un conseil extérieur	Non
Aboutissement de la négociation	Septembre 2024
Accompagnement et formation des adhérents/ salariés	Septembre – Novembre 2024
Application de la nouvelle grille	1 ^{er} décembre 2024

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

Fait à Francin, le 27 novembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3122 | Convention collective nationale

IDCC : 454 | **REMONTÉES MÉCANIQUES ET DOMAINES SKIABLES**

Avenant n° 80 du 27 novembre 2023

relatif à la durée des mandats

NOR : ASET2351298M

IDCC : 454

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

Domaines skiabes,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO ;

FNST CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les syndicats de salariés représentés dans la branche ont demandé que de la souplesse soit instaurée sur le sujet de la durée des mandats. Très attaché à la qualité du dialogue social dans la branche, domaines skiabes de France a proposé que soit modifié l'article correspondant afin que la situation de chaque entreprise puisse être prise en compte.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le champ d'application du présent avenant est celui défini par l'article 1.1 de la convention collective nationale des remontées mécaniques et domaines skiabes du 15 mai 1968.

Article 2 | Objet

Le présent avenant vient modifier la convention collective des remontées mécaniques et domaines skiabes signée le 30 septembre 2021.

Article 3 | Durée des mandats

L'article 2.10 « Durée des mandats des institutions représentatives du personnel », est ainsi modifié :

« La durée des mandats est de 3 ans, mais cette durée peut être portée à 4 ans par accord d'entreprise ou dans le cadre de la signature du protocole d'accord préélectoral (PAP). »

Article 4 | *Égalité de traitement entre les femmes et les hommes*

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois.

Article 5 | *Entreprises de moins de 50 salariés*

Conformément aux dispositions du code du travail, il est précisé qu'en raison de sa finalité, le présent avenant ne justifie pas de prévoir, pour les entreprises de moins de 50 salariés, des stipulations spécifiques.

Article 6 | *Entrée en vigueur, durée, révision et dénonciation du présent avenant*

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

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Il peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail. Toute demande en ce sens, devant être adressée sur la base d'un délai de prévenance d'au moins 1 mois. Les organisations syndicales de salariés et organisations professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions légales.

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

Article 7 | *Diffusion de l'avenant*

Le présent avenant sera adressé à l'ensemble des partenaires sociaux représentés dans la profession au jour de sa signature.

Il sera également diffusé aux entreprises adhérentes de domaines skiables de France.

Article 8 | *Dépôt*

Le présent avenant sera déposé auprès de la direction générale du travail. Un exemplaire sera également remis au greffe du conseil des prud'hommes de Chambéry.

Article 9 | *Extension*

Les dispositions susvisées seront également soumises à la procédure d'extension prévue par le code du travail.

Fait à Francin, le 27 novembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 81 du 27 novembre 2023
relatif au départ à la retraite à l'initiative du salarié

NOR : ASET2351299M

IDCC : 454

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

Domaines skiabiles,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO ;

FNST CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La convention collective prévoit, pour les salariés demandant à partir en retraite, une majoration en pourcentage de leur indemnité en fonction de leur âge. L'échelle de ces pourcentages courait jusqu'à 65 ans. Au regard des évolutions instaurées par la réforme des retraites de 2023, les partenaires sociaux signataires sont convenus de porter cette échelle jusqu'à 67 ans et de réajuster lesdits pourcentages.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le champ d'application du présent avenant est celui défini par l'article 1.1 de la convention collective nationale des remontées mécaniques et domaines skiabiles du 15 mai 1968.

Article 2 | Objet

Le présent avenant vient modifier la convention collective des remontées mécaniques et domaines skiabiles signée le 30 septembre 2021.

Article 3 | Majoration de l'indemnité en cas de départ à la retraite à l'initiative du salarié

Le dernier alinéa de l'article 3.23.1 « Départ à la retraite à l'initiative du salarié », et l'échelle de pourcentages et d'âge qui s'ensuit, soit ainsi modifiés :

- « Pour tous les salariés comptabilisant plus de 10 ans d'ancienneté (au sens de l'article 3.17 de la convention collective nationale), l'indemnité sera majorée de :
- 2,5 % en cas de départ entre 65 et 67 ans ;
- 3 % en cas de départ entre 64 et 65 ans ;
- 4 % en cas de départ entre 63 et 64 ans ;
- 6 % en cas de départ entre 62 et 63 ans ;
- 8 % en cas de départ entre 61 et 62 ans ;
- 12,5 % en cas de départ avant 61 ans. »

Article 4 | Égalité de traitement entre les femmes et les hommes

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois.

Article 5 | Entreprises de moins de 50 salariés

Conformément aux dispositions du code du travail, il est précisé qu'en raison de sa finalité, le présent avenant ne justifie pas de prévoir, pour les entreprises de moins de 50 salariés, des stipulations spécifiques.

Article 6 | Entrée en vigueur, durée, révision et dénonciation du présent avenant

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

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Il peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail. Toute demande en ce sens, devant être adressée sur la base d'un délai de prévenance d'au moins 1 mois. Les organisations syndicales de salariés et organisations professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions légales.

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

Article 7 | Diffusion de l'avenant

Le présent avenant sera adressé à l'ensemble des partenaires sociaux représentés dans la profession au jour de sa signature.

Il sera également diffusé aux entreprises adhérentes de domaines skiables de France.

Article 8 | Dépôt

Le présent avenant sera déposé auprès de la direction générale du travail. Un exemplaire sera également remis au greffe du conseil des prud'hommes de Chambéry.

Article 9 | Extension

Les dispositions susvisées seront également soumises à la procédure d'extension prévue par le code du travail.

Fait à Francin, le 27 novembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 82 du 27 novembre 2023
relatif aux rémunérations minimales conventionnelles

NOR : ASET2351300M

IDCC : 454

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

Domaines skiables,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO ;

FNST CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les présents signataires réunis en CPPNI ce 27 novembre 2023, se sont accordées, après négociation, sur de nouvelles rémunérations minimales conventionnelles.

Il est entendu que cet accord résulte d'une analyse commune par les parties de la situation à date au sein de la branche au regard du contexte économique.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le champ d'application du présent avenant est celui défini par l'article 1.1 de la convention collective nationale des remontées mécaniques et domaines skiables du 15 mai 1968.

Article 2 | Grille des niveaux de rémunération (NR)

Au 1^{er} décembre 2023, la grille des niveaux de rémunération (salaires horaires minimaux professionnels garantis, en euros) a été définie conformément au document joint. À titre indicatif, la nouvelle grille a été obtenue en appliquant une augmentation linéaire de 4,5 % sur la grille de décembre 2022.

Cette grille des NR remplace la grille des niveaux de rémunération du 1^{er} décembre 2022 et sera placée en annexe en fin de convention collective.

Article 3 | Indemnités et primes conventionnelles

Les montants des indemnités et primes conventionnelles, au 1^{er} décembre 2023, ont été définis comme suit :

Indemnité compensatrice de panier : 7,73 €.

Indemnité compensatrice d'équipement :

– pour les skis et bâtons : 50,19 € ;

– pour les chaussures : 21,27 €.

Prime de langue étrangère : 63,38 €.

Prime d'artificier : 39,96 €.

À titre indicatif, ces montants, résultent de l'application d'une augmentation de 4,5 % aux montants de décembre 2022.

Ces indemnités et primes conventionnelles correspondent aux montants minimums dus aux salariés de la branche pouvant en bénéficier. Ils remplacent les montants des différentes indemnités et primes au 1^{er} décembre 2022 et seront placée en annexe en fin de convention collective, après la grille des niveaux de rémunérations.

Article 4 | Égalité de traitement entre les femmes et les hommes

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois.

Article 5 | Entreprises de moins de 50 salariés

Conformément aux dispositions du code du travail, il est précisé qu'en raison de sa finalité, le présent avenant ne justifie pas de prévoir, pour les entreprises de moins de 50 salariés, des stipulations spécifiques.

Article 6 | Entrée en vigueur, durée, révision et dénonciation du présent avenant

Le présent avenant entre en vigueur à compter du 1^{er} décembre 2023.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Il peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail. Toute demande en ce sens, devant être adressée sur la base d'un délai de prévenance d'au moins 1 mois. Les organisations syndicales de salariés et organisations professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions légales.

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

Article 7 | Diffusion de l'avenant

Le présent avenant sera adressé à l'ensemble des partenaires sociaux représentés dans la profession au jour de sa signature.

Il sera également diffusé aux entreprises adhérentes de domaines skiables de France.

Article 8 | Dépôt

Le présent avenant sera déposé auprès de la direction générale du travail. Un exemplaire sera également remis au greffe du conseil des prud'hommes de Chambéry.

Article 9 | Extension

Les dispositions susvisées seront également soumises à la procédure d'extension prévue par le code du travail.

Fait à Francin, le 27 novembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Grille			Grille			Grille	
NR	Taux horaire		NR	Taux horaire		NR	Taux horaire
409	31,9834		339	25,1683		266	17,8759
408	31,8836		338	25,0696		265	17,7770
407	31,7838		337	24,9709		264	17,6781
406	31,6839		336	24,8721		263	17,5790
405	31,5840		335	24,7733		262	17,4799
404	31,4840		334	24,6744		261	17,3806
403	31,3841		333	24,5755		260	17,2812
402	31,2841		332	24,4765		259	17,1817
401	31,1841		331	24,3775		258	17,0822
400	31,0841		330	24,2784		257	16,9825
399	30,9887		329	24,1792		256	16,8827
398	30,8933		328	24,0800		255	16,7828
397	30,7978		327	23,9807		254	16,6828
396	30,7023		326	23,8814		253	16,5827
395	30,6067		325	23,7821		252	16,4825
394	30,5111		324	23,6826		251	16,3822
393	30,4154		323	23,5832		250	16,2818
392	30,3197		322	23,4836		249	16,1813
391	30,2239		321	23,3840		248	16,0807
390	30,1280		320	23,2844		247	15,9799
389	30,0321		319	23,1847		246	15,8791
388	29,9362		318	23,0849		245	15,7782
387	29,8402		317	22,9851		244	15,6771
386	29,7441		316	22,8853		243	15,5760
385	29,6480		315	22,7853		242	15,4747
384	29,5518		314	22,6854		241	15,3734
383	29,4556		313	22,5853		240	15,2719
382	29,3593		312	22,4852		239	15,1703
381	29,2630		311	22,3851		238	15,0687
380	29,1666		310	22,2849		237	14,9669
379	29,0702		309	22,1847		236	14,8650
378	28,9737		308	22,0844		235	14,7630
377	28,8771		307	21,9840		234	14,6609
376	28,7805		306	21,8836		233	14,5587

Grille			Grille			Grille	
NR	Taux horaire		NR	Taux horaire		NR	Taux horaire
375	28,6839		305	21,7831		232	14,4564
374	28,5872		304	21,6826		231	14,3540
373	28,4904		303	21,5820		230	14,2515
372	28,3936		302	21,4814		229	14,1489
371	28,2967		301	21,3807		228	14,0461
370	28,1998		300	21,2799		227	13,9433
369	28,1028		299	21,1791		226	13,8403
368	28,0058		298	21,0783		225	13,7373
367	27,9087		297	20,9774		224	13,6341
366	27,8116		296	20,8764		223	13,5309
365	27,7144		295	20,7754		222	13,4275
364	27,6171		294	20,6743		221	13,5715
363	27,5198		293	20,5732		220	13,4910
362	27,4225		292	20,4720		219	13,4081
361	27,3250		291	20,3708		218	13,3247
360	27,2276		290	20,2695		217	13,2409
359	27,1301		289	20,1681		216	13,1566
358	27,0325		288	20,0667		215	13,0719
357	26,9349		287	19,9652		214	12,9867
356	26,8372		286	19,8637		213	12,9011
355	26,7394		285	19,7621		212	12,8150
354	26,6417		284	19,6605		211	12,7284
353	26,5438		283	19,5588		210	12,6414
352	26,4459		282	19,4571		209	12,5539
351	26,3480		281	19,3553		208	12,4659
350	26,2500		280	19,2534		207	12,3775
349	26,1519		279	19,1515		206	12,2886
348	26,0538		278	19,0540		205	12,1993
347	25,9556		277	18,9564		204	12,1095
346	25,8574		276	18,8587		203	12,0192
345	25,7591		275	18,7609		202	11,9285
344	25,6608		274	18,6630		201	11,8372
343	25,5624		273	18,5649		200	11,7455
342	25,4639		272	18,4668			
341	25,3654		271	18,3686			
340	25,2669		270	18,2703			
			269	18,1718			

Grille			Grille			Grille	
NR	Taux horaire		NR	Taux horaire		NR	Taux horaire
			268	18,0733			
			267	17,9746			

Brochure n° 3078 | Conventions collectives nationales

CABINETS D'AVOCATS

IDCC : 1000 | PERSONNEL SALARIÉ

IDCC : 1850 | AVOCATS SALARIÉS

Avenant n° 134 du 15 décembre 2023
relatif aux salaires minima du personnel salarié non-avocats

NOR : ASET2450044M

IDCC : 1000

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

UPSA ;

SAF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

CFTC CSFV ;

SNPJ CFDT ;

CAT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Augmentation des minima conventionnels

Les signataires du présent avenant décident d'appliquer, à compter du 1^{er} janvier 2024, une augmentation minimum comme suit :

(En euros.)

Niveau	Coefficient	Augmentation	Nouvelle valeur du point	Salaire brut au 1 ^{er} janvier 2024
IV	207	5,87	8,5992	1 780,03
	215	5,3	8,4653	1 820,03
	225	5,0	8,2228	1 850,12
	240	4,0	7,8524	1 884,58

Niveau	Coefficient	Augmentation	Nouvelle valeur du point	Salaire brut au 1 ^{er} janvier 2024
III	240	4,0	7,8524	1 884,58
	250	4,0	7,8524	1 963,10
	265	4,0	7,8524	2 080,89
	270	4,0	7,8524	2 120,15
	285	4,0	7,8524	2 237,94
	300	4,0	7,8524	2 355,72
	350	4,0	7,8524	2 748,35
II	385	3,0	7,7769	2 994,11
	410	3,0	7,7769	3 188,53
	450	3,0	7,7769	3 499,61
	480	3,0	7,7769	3 732,92
I	510	3,0	7,7769	3 966,23
	560	3,0	7,7769	4 355,07

Il est rappelé que treize mensualités doivent être payées en application de l'article 12 modifié par l'avenant n° 46 de la convention collective

Mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Pour l'application de l'article. L. 2261-23-1, les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord portant sur les minima conventionnels applicables aux salariés de la branche n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, ceux-ci doivent s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise, *a fortiori* dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2 | *Date d'application du présent avenant*

Pour les cabinets d'avocats membres d'une organisation employeur signataire du présent avenant, la date d'application est fixée au 1^{er} janvier 2024.

Pour les cabinets d'avocats non-membres d'une organisation « employeur » signataire du présent avenant, ce dernier sera obligatoire à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* de la République française.

Article 3 | *Demande d'extension*

Les parties signataires conviennent qu'il sera demandé l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 15 décembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 17 novembre 2023

relatif à la modification de l'article II.2 « Aide au paritarisme »
et des statuts du fonds commun d'aide au paritarisme

NOR : ASET2450050M

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,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Il est convenu entre les organisations représentatives de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles d'apporter par le présent avenant les modifications suivantes relatives à la collecte du fonds commun d'aide au paritarisme qui devient mensuelle à compter du 1^{er} avril 2024.

Article 1^{er} | *Objet*

Le présent avenant a pour objet de modifier l'article II.2 et les statuts du fonds commun d'aide au paritarisme (FCAP) visé par l'article II.2.2 de la convention collective.

Article 2 | *Champ d'application*

Le champ d'application du présent avenant est celui de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles du 1^{er} janvier 1984, étendue le 4 janvier 1994 (*JORF* 26 janvier 1994), et de ses avenants en vigueur.

Article 3 | *Modification de l'article II.2.1*

Le présent avenant modifie l'article II.2.1 en le remplaçant par les paragraphes suivants :

« Article II.2 | *Aide au paritarisme*

II.2.1. Finalités

De nombreux textes légaux ou conventionnels visent, depuis plusieurs années, à élargir la reconnaissance du droit syndical dans les entreprises. C'est le cas notamment dans la fonction publique et dans le secteur nationalisé où sont prévus les détachements de responsables syndicaux.

Les parties signataires du présent accord constatent qu'en raison de la forme particulière des entreprises artistiques et culturelles, de telles dispositions sont actuellement difficilement applicables.

Pour permettre aux organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives dans le champ de la présente convention d'exercer leurs missions, et afin de favoriser l'application de la convention collective, notamment en raison de son extension, les organisations signataires décident de constituer un fonds commun d'aide au paritarisme alimenté par une contribution des entreprises égale à 0,25 % du montant des salaires bruts.

L'ensemble des employeurs appliquant la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles est assujéti à cette contribution et doit adhérer au fonds commun d'aide au paritarisme (FCAP). La collecte de l'aide au paritarisme se fait mensuellement.

Les employeurs relevant des articles L. 7122-22 du code du travail et suivant relatifs au GUSO, lorsqu'ils choisissent de faire bénéficier les artistes et techniciens qu'ils emploient des dispositions de la présente convention collective nationale en application de l'article L. 7121-7-1, sont assujétis à ladite contribution dont ils s'acquittent à l'issue de chaque contrat de travail auprès des services du GUSO.

Le FCAP permettra de couvrir les frais engagés par lesdites organisations, à l'occasion des réunions et des missions paritaires qu'elles sont amenées à décider en vue de favoriser l'application harmonieuse de la présente convention, notamment :

- étude dans l'intérêt de la branche ou prestations extérieures pour le développement d'outils à destination des entreprises et des salariés (à l'exception du rapport de branche qui est à la charge des employeurs) ;
- les frais de fonctionnement de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation ;
- les frais relatifs à la négociation annuelle des salaires ;
- les frais de secrétariat, de logiciels nécessaires au fonctionnement et à la transition numérique du FCAP et des activités de la branche ;

- la part de financement de la commission paritaire nationale emploi-formation dans le spectacle vivant incombant uniquement aux entreprises relevant de la présente convention, pour un montant maximal de 0,0125 % de la masse salariale.

Dans l'hypothèse où la totalité des sommes collectées n'aura pas été dépensée aux fins précitées, le solde de ce fonds sera réparti équitablement et trimestriellement entre les organisations syndicales patronales et salariales représentatives dans le champ d'application de la présente convention, dans le but d'assurer le financement de la vie paritaire et plus particulièrement :

- les frais de secrétariat, les frais d'établissement du rapport de branche ;
- les frais liés à la diffusion d'informations relatives à la convention collective nationale et à son extension ;
- les frais de conseils et de renseignements ;
- les frais de consultation d'experts et réalisation d'études pour aménager les textes actuellement en vigueur...

Pour les syndicats de salariés, la part du solde de ce fonds sera répartie entre les organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de la convention au prorata de la représentativité de chaque organisation syndicale, telle que définie par la loi et déterminée par les arrêtés du ministre du travail.

Pour les organisations syndicales d'employeurs, la part du solde de ce fonds sera répartie entre les organisations représentatives dans le champ d'application de la présente convention, chaque syndicat d'employeur recevra une somme proportionnelle au total des sommes collectées auprès de ses adhérents déduction faite d'une part fixe dont le montant est déterminé par les organisations d'employeurs représentatives par accord séparé et réévalué en tant que de besoin. Le calcul de la proportion attribuée à chaque syndicat d'employeurs en sus de la part fixe sera effectué chaque année, lors de la réunion du comité de gestion du FCAP du mois de juillet, sur la base des listes d'adhérents certifiées par un commissaire aux comptes dans le cadre de la représentativité et transmise au FCAP à chaque mesure de représentativité.

Un bilan annuel des sommes affectées sera établi et porté à la connaissance de l'ensemble des organisations représentatives d'employeurs et de salariés dans le champ d'application de la présente convention. Pour ce bilan, chaque organisation bénéficiaire présentera au fonds commun d'aide au paritarisme un état sur l'utilisation des fonds qu'elle aura perçus. »

Article 4 | *Modification de l'article II.2.2*

Le présent avenant modifie l'article II.2.2 en le remplaçant par les paragraphes suivants :

« II.2.2. Statuts du fonds commun d'aide au paritarisme

Article 1^{er} | *Création de l'association du FCAP*

Il est créé, conformément à la loi du 1^{er} juillet 1901 et aux présents statuts, une association dite fonds commun d'aide au paritarisme pour la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles.

Article 2 | *Durée*

La durée de cette association est illimitée.

Article 3 | *Siège*

Son siège est situé 20, rue Saint-Nicolas, 75012 Paris. Le siège pourra être modifié par simple décision du conseil de gestion.

Article 4 | *Objet de l'association*

L'association est créée pour permettre aux syndicats de salariés et aux organisations d'employeurs représentatives dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles d'exercer leurs missions et de favoriser l'application de ladite convention collective nationale.

L'association peut déléguer la collecte à un organisme social du spectacle ou à toute autre structure compétente pour ce faire.

Article 5 | *Membres de l'association*

L'association se compose des syndicats de salariés et des organisations d'employeurs reconnus représentatifs dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles par arrêté du ministre du travail.

Les membres restent en place jusqu'au 31 décembre de l'année de publication des arrêtés de chaque mesure de représentativité et le deviennent au 1^{er} janvier suivant l'année de publication des arrêtés de chaque mesure de représentativité.

Article 6 | *Composition du comité de gestion*

L'association est administrée par un comité de gestion.

Le comité de gestion est composé comme suit :

- des représentants des organisations d'employeurs reconnues représentatives au niveau de la branche par arrêté du ministre du travail ;
- des représentants des syndicats de salariés reconnus représentatifs au niveau de la branche par arrêté du ministre du travail.

Pour le décompte des voix lors des votes, chaque organisation syndicale de salariés est titulaire d'autant de voix que son pourcentage de représentativité reconnu par le dernier arrêté du ministre du travail en vigueur fixant la liste des organisations représentatives publié au *Journal officiel*. La majorité du collège salariés est fixée à 50.

Au sein du collège employeurs, la prise de décision unanime est systématiquement recherchée.

En cas de désaccord, pour le décompte des voix lors des votes, chaque organisation patronale est titulaire d'une voix avec un décompte fondé sur le pourcentage de représentativité reconnu par le dernier arrêté du ministre du travail en vigueur fixant la liste des organisations représentatives publié au *Journal officiel*. Une majorité qualifiée des 3/4 est nécessaire.

Les membres absents peuvent donner pouvoir à un représentant de leur collège.

Article 7 | *Fonctionnement du comité de gestion*

Le comité de gestion se réunit au moins une fois par trimestre pour procéder au contrôle et à la répartition des sommes collectées mensuellement au titre de l'article II.2 de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles, après déduction des sommes utilisées pour couvrir les frais de mission et de réunion engagés notamment pour assurer :

- le fonctionnement de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation
- la négociation annuelle des salaires ;
- la part de financement de la commission nationale paritaire emploi-formation dans le spectacle vivant incombant aux entreprises relevant de la convention collective nationale.

Cette répartition s'effectuera selon les termes de l'article II.2 "Aide au paritarisme" de ladite convention collective.

Il est tenu un procès-verbal de toutes les séances du comité de gestion approuvé par les membres du comité de gestion lors du comité suivant.

Article 8 | *Habilitation pour la collecte*

Le comité de gestion du FCAP est habilité à désigner le ou les organismes collecteurs des fonds par une décision majoritaire au sein de chaque collège de ses membres.

Article 9 | *Composition, durée de mandat et pouvoir bancaire du bureau*

Le bureau de l'association est composé d'un président et d'un trésorier désignés au sein du comité de gestion.

Ces postes seront occupés alternativement par un représentant des organisations d'employeurs et par un représentant des syndicats professionnels représentatifs de salariés.

Les titulaires des postes de président et de trésorier doivent être issus de collèges différents.

La durée de leur mandat est de 1 an.

Le président et le trésorier assurent l'exécution des tâches courantes. Ils tiennent la comptabilité et gèrent le compte bancaire de l'association.

Article 10 | *Représentation de l'association en justice*

L'association est représentée en justice et dans tous les actes de la vie civile par son président.

Article 11 | *Modification des statuts*

Les statuts de l'association ne peuvent être modifiés que par les partenaires sociaux reconnus représentatifs dans la branche de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles et seulement dans le cadre défini par cette dernière. »

Article 5 | *Modification de l'article II.2.3*

Le présent avenant modifie l'article II.2.3 en le remplaçant par les paragraphes suivants :

« II.2.3. Modalités de remboursement de frais

Membres du comité de gestion du FCAP et les membres de la CPPNI :

Les frais qu'ils engagent à l'occasion de leurs déplacements (et éventuels séjours) pour participer aux réunions leur sont remboursés par le FCAP sur présentation de justificatifs, dans les conditions et limites fixées au titre VIII de la convention collective et les tarifs fixés lors de chaque NAO.

Personnes déléguées par les organisations syndicales de salariés et les organisations d'employeurs pour participer aux négociations annuelles obligatoires, aux réunions de la CPPNI et des groupes de travail créés par celle-ci :

Les frais qu'elles engagent à l'occasion de leurs déplacements (et éventuels séjours) pour participer aux réunions sont remboursés par le FCAP aux organisations qu'elles représentent sur présentation de justificatifs :

- dans les conditions et limites fixées au titre VIII de la convention collective et les tarifs fixés lors de chaque NAO ;
- à raison pour les organisations d'employeurs de 2 délégués maximum pour chaque organisation ;

- à raison pour les organisations de salariés de 8 délégués maximum issus d’une organisation regroupant sur son nom directement ou par affiliation, l’ensemble des fédérations et syndicats représentatifs au niveau national et dans la branche des entreprises artistiques et culturelles. »

Article 6 | Durée de l’accord

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 7 | Dénonciation de l’accord

Le présent avenant pourra être dénoncé à tout moment par l’une des parties signataires sous réserve d’un préavis de 4 mois. Cette dénonciation devra être notifiée à l’ensemble des autres signataires. Les parties se réuniront pendant le délai de préavis pour échanger sur les possibilités de négocier un nouvel avenant.

Article 8 | 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 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 9 | Entrée en vigueur, dépôt et demande d’extension de l’accord

Conformément aux dispositions légales, le présent avenant sera notifié aux organisations syndicales représentatives et fera l’objet d’un dépôt auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud’hommes de Paris dans les conditions définies par les dispositions légales et réglementaires en vigueur. Il est également convenu que les signataires demandent l’extension du présent avenant, conformément à l’article L. 2261-24 du code du travail.

Le présent avenant entre en vigueur à compter du 1^{er} avril 2024.

Fait à Paris, le 17 novembre 2023.

(Suivent les signatures.)

**Rectificatif au *Bulletin officiel* n° 2020-50
du 26 décembre 2020**

à l'accord du 28 septembre 2020
relatif au forfait annuel en jours

NOR : ASET2051015Z

IDCC : 1512

Page 86, au Préambule, dernier alinéa :

Il convient d'ajouter la phrase suivante :

« Cet accord a vocation à se substituer aux accords conclus antérieurement ayant le même objet. »

(Le reste sans changement.)

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)

Accord du 6 décembre 2023

relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

NOR : ASET2450028M

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,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche des commerces de détail non alimentaires ont toujours été attachés à favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à améliorer la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale dans le cadre des clauses générales de la convention collective nationale et des différents accords négociés au sein de la branche.

À cet égard, les signataires rappellent qu'ils ont signé précédemment un accord le 7 juillet 2009 sur l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes, ainsi qu'un accord en date du 11 décembre 2015 relatif au pacte de responsabilité, à l'emploi, à l'égalité professionnelle et au contrat de génération qui a permis la réalisation d'un guide pratique (septembre 2016) issu d'une étude réalisée par l'Observatoire prospectif du commerce à leur demande.

Par ailleurs, il est rappelé l'existence de l'article 3 du chapitre I^{er} de la convention collective nationale relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à l'égalité des salariés devant l'emploi.

Les partenaires sociaux réaffirment leur volonté de positionner l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes comme un axe de progrès et de vigilance continu, nécessaire et essentiel à une bonne gestion des ressources humaines.

Les entreprises, en s'engageant réellement et concrètement dans l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, développent leur performance économique et sociale, favo-

risent la créativité et l'innovation dans le travail, attirent les talents, favorisent une diversité de points de vue sur le travail et améliorent le bien-être en entreprise pour tous.

Le présent accord traduit la volonté des parties signataires d'assurer de manière concrète l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans tous les domaines professionnels. Il fixe non seulement des ambitions spécifiques en matière d'égalité professionnelle, mais aussi le principe d'une prise en compte systématique de cette question, quels que soient les sujets traités dans les négociations de branche.

L'efficacité de cet accord repose donc en grande partie sur l'engagement et l'implication permanents de tous les acteurs.

Les parties signataires souhaitent également insister sur la conciliation des différents temps de vie de l'ensemble des salariés. Cet équilibre doit être appréhendé de manière non discriminante, notamment en ce qui concerne les critères de disponibilité et de mobilité.

Les partenaires sociaux affirment par ailleurs leur engagement en matière de prévention et de lutte contre toute forme de violence au travail, contre le harcèlement sexuel et/ou moral, les agissements sexistes et outrages sexistes et sexuels.

Diagnostic

L'étude réalisée au dernier trimestre 2022 par la société XERFI Spécific (données 2021) a permis d'établir un diagnostic sur la situation comparée des femmes et des hommes dans les entreprises de la branche et de compléter les informations de l'Insee et de France compétences. Ce document a été partagé en préalable à l'ouverture de cette négociation.

En 2022, la branche comptait 22 000 entreprises employeuses et 104 200 salariés (effectifs moyens annuels). 96 % des entreprises avaient moins de 11 salariés (source : France compétences, collecte formation 2022).

Au 31 décembre 2021 :

- 60 % des salariés étaient des femmes ;
- 83 % des femmes avaient le statut d'employé/ouvrier (80 % des hommes) ;
- 7 % des femmes avaient le statut d'agent de maîtrise (6 % des hommes) ;
- 10 % des femmes avaient le statut de cadre (14 % des hommes).

La part des directeurs de magasins ou adjoints était plus importante chez les hommes (7 %) que chez les femmes (4,5 %).

La part des salariés à temps partiel était plus élevée pour les femmes (17,5 %) que pour les hommes (9 %).

En 2021, 10,5 % des femmes ont bénéficié de la formation professionnelle (contre 14,5 % des hommes). La durée de la formation a été, en moyenne, deux fois plus longue pour les hommes (10 jours) que pour les femmes (5 jours).

L'index moyen de l'égalité professionnelle pour les entreprises de plus de 50 salariés était de 90 points en 2022.

Au niveau national, à poste comparable (c'est-à-dire, la même profession exercée chez le même employeur), la différence de salaire en équivalent temps plein entre les femmes et les hommes était de 4,3 % en 2021 (Focus Insee, 7 mars 2023).

C'est dans ce contexte que s'inscrit la négociation du présent accord.

Les dispositions du présent accord s'inscrivent dans le cadre de l'article L. 2232-5-1 du code du travail.

Il est rappelé que conformément aux dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail, l'égalité professionnelle est un domaine où l'accord de branche prime sur l'accord d'entreprise,

sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes. Cette équivalence des garanties s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière.

Les signataires du présent accord conviennent de mener une politique globale en matière d'égalité professionnelle et d'agir dans les domaines d'action suivants, sur lesquels il convient de porter une attention :

- l'égalité lors des recrutements ;
- l'égalité dans les parcours et les promotions professionnelles ;
- l'égalité dans l'accès à la formation professionnelle ;
- l'égalité dans les qualifications, les niveaux et les rémunérations effectives ;
- l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle ;
- les mesures liées à la parentalité ;
- la communication et la sensibilisation sur l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- le refus de toute violence physique ou psychologique, harcèlement moral et/ou sexuel, agissements et outrages sexistes.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord a pour champ d'application celui défini par l'article 1^{er} du chapitre I^{er} « Clauses générales » de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires (IDCC 1517).

Il s'applique à toutes les entreprises, quel que soit leur effectif.

Article 2 | Portée du présent accord

Sont abrogés à compter de l'entrée en vigueur du présent accord :

- l'accord national du 7 juillet 2009 relatif à l'égalité professionnelle et salariale ;
- l'accord du 11 décembre 2015 dans ses dispositions relatives à l'égalité professionnelle.

Article 3 | L'égalité lors des recrutements

La branche des commerces de détail non alimentaires s'engage à ce que les processus de recrutement se déroulent dans les mêmes conditions et selon des critères de sélection objectifs et identiques entre les femmes et les hommes, sans discrimination.

En aucun cas, le sexe ou la situation de famille ne peut être un critère de sélection, quels que soient le type de contrat et la durée du travail du poste à pourvoir.

Bien évidemment, les parties signataires admettent que la parité doit être recherchée dans les recrutements internes ou externes, seulement si les candidatures permettent un choix, et si les postulants ont un niveau de compétences équivalent.

L'article L. 1131-2 du code du travail oblige les entreprises employant au moins 300 salariés à former les employés chargés des missions de recrutement à la non-discrimination à l'embauche au moins une fois tous les cinq ans. Les partenaires sociaux incitent toutes les entreprises de la branche, quel que soit leur effectif, à faire de même.

Les entreprises faisant appel à des cabinets de recrutement sont invitées à inclure dans le contrat qui les lie une clause relative à l'égalité professionnelle lors des recrutements, et tout spécifiquement pour les postes de cadre, dans l'objectif d'éviter les inégalités.

Au niveau de la branche, les partenaires sociaux ont réalisé en 2016 dans le cadre de l'Observatoire prospectif du commerce un guide pratique relatif à l'égalité femmes/hommes proposant des bonnes pratiques à mettre en œuvre dans l'optique de promouvoir des processus dénués de toute discrimination. Ce guide fera l'objet d'une mise à jour en 2024.

À l'occasion des recrutements, les entreprises doivent :

- veiller à une présentation asexuée des intitulés et des contenus des offres d'emplois ;
- décrire les postes en termes de compétences attendues, sans formulation discriminante ;
- utiliser des critères de recrutement objectifs, formalisés.

En termes de fonctionnement, les entreprises sont également invitées à :

- repérer les freins à l'accès des femmes ou des hommes à certains métiers (organisation du travail, conditions de travail...) ;
- développer les partenariats avec les écoles et les centres de formation pour faire découvrir les métiers ;
- avoir des intervenants mixtes pour évaluer les candidats.

Il est préconisé de veiller à ce que le ratio des candidat(e)s reçu(e)s en entretien reflète le ratio femmes-hommes des candidatures déposées. Un état, selon le sexe, des candidatures reçues, des entretiens proposés et des recrutements effectués, peut être tenu afin d'assurer un suivi en la matière dans le respect de la réglementation applicable à la protection des données personnelles.

Dans toutes les entreprises, seront présentées annuellement aux représentants du personnel des statistiques retraçant la politique de recrutement. Les représentants du personnel pourront présenter des axes d'amélioration pour favoriser la diversité et l'égalité professionnelle.

Les membres de la CPNEFP pourront recommander des actions de formation sur la non-discrimination à l'embauche dans le catalogue de formation Click&Form de L'Opcommerce.

Article 4 | L'égalité dans les parcours et les promotions professionnelles

L'égalité professionnelle ouvre des perspectives de mobilité professionnelle pour l'ensemble des salariés qui voient leur parcours de carrière s'élargir.

Les parcours et les promotions professionnels doivent se baser sur des critères objectifs tels que les qualités et aptitudes professionnelles de chaque salarié.

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

L'exercice d'une activité à temps partiel ne doit pas s'opposer à la promotion à un poste de responsabilités. Ainsi, toute proposition d'exercice d'un poste, notamment d'encadrement dans le cadre d'un temps partiel, ne doit pas être un obstacle.

Pour atteindre cet objectif d'égalité dans les parcours et promotions professionnels, les entreprises doivent :

- veiller à l'égalité des promotions internes et contrôler la bonne application de ce principe dans le cadre d'une procédure de suivi mise en place dans l'entreprise ;
- assurer le maintien de la qualification des salarié(e)s après un congé de longue durée ;
- mettre en place un processus de promotion fondé sur des critères objectifs garantissant la non-discrimination ;
- fournir aux représentants du personnel et délégués syndicaux, lorsqu'ils existent, la répartition des classifications entre femmes et hommes dans le haut de la pyramide des classifications, de telle sorte que les éventuels écarts puissent être analysés ;
- dresser un état des lieux de la féminisation des instances de direction ;
- inscrire dans leur politique de gestion des compétences et dans leurs accords GEPP l'accès des femmes aux postes à responsabilité, en spécifiant les modalités de repérage des personnes souhaitant et pouvant évoluer, les éventuels parcours de formation associés, voire le mentorat et tutorat ;

- favoriser la qualification des postes les moins qualifiés ou rémunérés, en développant l'information sur la VAE et le bilan de compétence ;
- effectuer l'attribution des postes dans un souci de mixité en recrutant des femmes dans les secteurs où elles sont minoritaires, et en recrutant des hommes dans les secteurs où ils sont minoritaires.

La mixité dans la construction des parcours professionnels devra s'appuyer notamment sur les entretiens professionnels. L'entretien professionnel doit permettre d'identifier des leviers et solutions en matière de progression de carrière et encourager la prise de responsabilité.

Article 5 | L'égalité d'accès dans la formation professionnelle

Les parties signataires considèrent que la formation constitue un investissement indispensable pour les entreprises et leurs salarié(e)s comme un droit ouvert équitablement à tous, femmes et hommes.

L'égalité dans l'accès à la formation professionnelle entre les femmes et les hommes doit être prise en compte lors de la détermination des priorités de la branche et de chaque entreprise, en matière de formation, par les partenaires sociaux.

Cette égalité, appliquée dès le plan de développement des compétences, doit amener les chefs d'entreprise, les managers et responsables des ressources humaines à être attentifs au recueil des besoins de formation des femmes pendant les entretiens professionnels et annuels, et à sensibiliser les femmes et les hommes à la formation dans la gestion de leur carrière.

Pour atteindre cet objectif d'égalité dans l'accès à la formation professionnelle, les entreprises doivent :

- veiller à supprimer les freins à la formation que peuvent représenter les horaires, les déplacements, la fréquence des sessions de formation ;
- faciliter l'accès à la formation pour tous, par exemple en favorisant les formations sur site, les formations à distance et le tutorat ;
- prévoir un délai de prévenance obligatoire d'au moins 15 jours avant le début de toute formation nécessitant plusieurs jours d'absence, pour permettre aux salarié(e)s de s'organiser ;
- intégrer les formations nécessaires au passage d'un emploi à un autre lorsque les compétences requises sont nettement différentes ;
- favoriser la formation de l'encadrement et des professionnels des ressources humaines ou en charge du recrutement, ainsi que des chefs d'entreprise, à la mise en place de mesures propices à l'égalité professionnelle (en matière de recrutement, de management, etc.).

Une compensation devra être mise en place pour les salarié(e)s amené(e)s à engager des frais supplémentaires de garde afin de suivre une action de formation décidée par l'employeur, dans le respect des dispositions de l'article L. 6321-6 du code du travail.

Article 6 | L'égalité dans les qualifications, les niveaux et les rémunérations effectives

Les parties signataires rappellent que le système de classification de la branche repose sur des critères classants, objectifs non sexués.

Il s'agit donc de faire la distinction entre, d'une part, le poste et sa définition incluant les qualifications et les compétences nécessaires pour le tenir et, d'autre part, la personne occupant le poste dont l'appréciation relève d'un jugement sur la qualité de sa contribution et de ses réalisations individuelles.

Il est constaté que dans les entreprises de la branche, le haut de la pyramide de la classification fait apparaître un écart substantiel dans la proportion des cadres femmes.

Pour atteindre un objectif d'égalité dans les qualifications, les niveaux et les rémunérations effectives, les entreprises doivent :

- veiller à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail de valeur égale ;
- se fixer comme objectif de faire progresser au cours des prochaines années la proportion de femmes ou des hommes dans le haut de la pyramide de la classification, en cas de déséquilibre de la répartition entre les femmes et les hommes ;
- définir des objectifs de progression et les dispositions permettant d'encourager, le cas échéant, les candidatures féminines aux postes de responsabilités.

Les parties signataires recommandent aux entreprises de la branche dont les écarts de rémunération moyens entre les femmes et les hommes dépassent 5 % de réserver, lors des augmentations salariales, une enveloppe aux salarié(e)s du sexe ayant la plus basse moyenne afin de corriger cet écart dans le temps.

Il est rappelé par ailleurs que les avenants à la convention collective nationale portant revalorisation de la rémunération minimale comportent obligatoirement la clause suivante :

« Les parties signataires rappellent aux entreprises de la branche le principe de l'égalité des femmes et des hommes tant en ce qui concerne l'accès à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle dans des niveaux et catégories supérieures mieux rémunérés.

L'employeur doit assurer pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les éléments servant à la détermination de la rémunération ainsi que les conditions d'octroi des compléments de rémunération, y compris les avantages en nature, doivent être exempts de toute forme de discrimination. Les entreprises de la branche doivent mettre en œuvre les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées en matière de conditions de travail et d'emploi. »

Article 7 | *L'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle*

Les parties signataires incitent les entreprises à prendre des mesures visant à garantir une organisation du travail respectueuse tant des engagements et des aspirations personnelles des salarié(e)s que de leur vie familiale.

Afin de mieux articuler les temps de vie professionnels et personnels, les parties signataires incitent les entreprises de la branche à prendre en considération les éléments suivants :

- organiser le travail en tenant compte autant que possible des impératifs familiaux des salarié(e)s, notamment dans l'attribution des jours de repos, et en respectant des délais de prévenance pour la gestion et la modification des plannings ;
- prendre en compte, dans la planification des horaires à l'année pour les entreprises qui pratiquent la modulation du temps de travail, les aspirations et contraintes des salarié(e)s ;
- limiter autant que possible les coupures de travail dans la journée pour tous les salarié(e)s ;
- favoriser la mise en place d'horaires de réunion adaptés, pour permettre à tous d'y participer sans pour autant augmenter les coupures de travail dans la journée ;
- favoriser l'articulation entre l'activité le soir, en fermeture des magasins, et l'exercice de responsabilités familiales des salarié(e)s ;
- favoriser la prise en compte de l'impact des technologies de l'information et de la communication dans la gestion du temps de travail, et notamment le droit à la déconnexion, afin de veiller à leur utilisation dans le respect de la vie personnelle et des temps de repos des salarié(e)s ;

- permettre une part de télétravail, dès lors que cela est compatible avec l’emploi et la qualification du ou de la salarié(e) ;
- rechercher des adaptations internes, locales ou par mutualisation interentreprises facilitant une conciliation entre l’activité professionnelle et la vie privée (crèches d’entreprise, aides aux dépenses de santé, conciergerie d’entreprise...).

Article 8 | Mesures liées à la parentalité

Les parties signataires considèrent que le principe de conciliation des temps de vie professionnel et personnel doit aussi intégrer des mesures liées à la parentalité ou au projet de parentalité.

Conformément aux dispositions légales, l’employeur doit rappeler à sa salariée qu’elle bénéficie d’une autorisation d’absence rémunérée, assimilée à du temps de travail effectif, pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par l’article L. 2122-1 du code de la santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l’accouchement, ainsi qu’aux actes médicaux nécessaires dans le parcours d’assistance médicale à la procréation, conformément à l’article L. 1225-16 du code du travail.

En vertu de ce même article, le conjoint salarié de la femme enceinte ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle, a la possibilité de bénéficier d’une autorisation d’absence pour se rendre à trois des examens médicaux obligatoires ou actes médicaux prévus par le code de la santé publique.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, il est rappelé que, si l’état de santé médicalement constaté de la salariée enceinte l’exige, celle-ci peut être affectée temporairement dans un autre emploi, à son initiative ou à celle de l’employeur. Il peut s’agir, selon les cas, soit d’une affectation temporaire dans un autre emploi mieux adapté, soit d’un aménagement de l’emploi ou du poste de travail prenant en compte les conditions physiques de la salariée enceinte. En cas de désaccord entre l’employeur et la salariée ou lorsque le changement intervient à l’initiative de l’employeur, seul le médecin du travail peut établir la nécessité médicale du changement d’emploi et l’aptitude de la salariée à occuper le nouvel emploi envisagé.

Il est rappelé aux entreprises qu’en vertu des dispositions législatives en vigueur au jour de la signature de l’accord, les salariées ayant eu un congé de maternité ou d’adoption :

- doivent bénéficier, à l’issue de celui-ci, des augmentations générales de salaires ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles de l’entreprise perçues par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l’entreprise ;
- ont droit, à l’issue de celui-ci, à leur congé payé annuel, quelle que soit la période de prise des congés payés retenue par l’employeur même si cette période fixée est expirée.

Afin d’atteindre et d’améliorer ces dispositifs liés à la parentalité, les entreprises doivent :

- rechercher les possibilités d’aménagement des horaires des femmes enceintes en fonction de leur spécificité et de leurs besoins.

Il est ici fait rappel des dispositions figurant déjà dans la convention collective au chapitre VIII, art. 3 : possibilité à partir du début du 5^e mois de grossesse pour la salariée disposant d’une ancienneté de plus d’un an d’arriver ¼ d’heure plus tard le matin ou de partir ¼ d’heure plus tôt le soir, sans perte de salaire ; possibilité à partir du 6^e mois de grossesse pour cette même salariée d’être autorisée à arriver ½ heure plus tard le matin et de partir ½ heure plus tôt le soir, la durée ne pouvant excéder 1 heure dans la journée. Pour les salariées ayant plus d’un an d’ancienneté et ayant travaillé moins de 4 heures dans la journée, la réduction horaire s’applique pour moitié, soit ¼ d’heure au début de la période de travail et ¼ d’heure en fin de période, sans pouvoir excéder ½ heure dans la journée. En outre, la salariée bénéficie d’une autorisation d’absence pour se rendre aux examens médicaux

obligatoires dans les conditions prévues par l'article L. 2122-1 du code de la santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement. La salariée bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation dans les conditions prévues par le code de la santé publique bénéficie d'une autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires. Ces absences n'entraînent aucune diminution de rémunération sur présentation d'un justificatif. Elles sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par la salariée au titre de son ancienneté dans l'entreprise ;

- pour éviter la fatigue des trajets, mettre en place un système permettant d'aménager les horaires des futures mères et/ou de favoriser l'utilisation des nouvelles technologies afin de limiter les déplacements pouvant être source de perturbations ;
- pour permettre un maintien du lien professionnel entre les salarié(e)s bénéficiaires des congés liés à la parentalité (congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, parental d'éducation) et l'entreprise, proposer aux salarié(e)s qui le souhaitent de leur adresser les informations générales communiquées à l'ensemble des salarié(e)s ;
- pour faciliter la reprise du travail des salarié(e)s notamment après une absence pour congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou pour congé parental d'éducation, systématiser la pratique des entretiens professionnels, conformément aux dispositions de l'article L. 6315-1 du code du travail, soit préalablement à la reprise d'activité, soit au plus tard dans les 2 mois qui suivent la reprise effective, afin de préciser l'orientation professionnelle de ces salarié(e)s (analyse des besoins de formation et d'accompagnement du ou de la salarié(e), proposition de formation).

Article 9 | Communication et sensibilisation sur l'égalité entre les femmes et les hommes. Prévention et lutte contre toute forme de violence au travail, harcèlement sexuel et/ou moral et contre les agissements sexistes et outrages sexistes et sexuels

Pour permettre une évolution des comportements au quotidien, les parties signataires estiment qu'il est nécessaire de mettre en place des actions de sensibilisation, de formation et de mobilisation des acteurs pour remettre en cause les pratiques et lutter contre les préjugés et les stéréotypes pouvant faire obstacle à l'égalité professionnelle.

Les partenaires sociaux rappellent que l'employeur, au titre de son obligation de sécurité de résultat, doit prévenir les agissements de harcèlement sexuel et/ou moral et les agissements sexistes et outrages sexistes et sexuels.

La branche demande aux entreprises en la matière de réagir rapidement lorsqu'elles ont connaissance de cas réels ou soupçonnés. L'employeur doit, lorsque de tels agissements sont portés à sa connaissance, diligenter une enquête en interne en entendant chacune des parties concernées, y mettre un terme et sanctionner les faits avérés.

Le règlement intérieur des entreprises de la branche doit rappeler les dispositions relatives au harcèlement moral et sexuel et aux agissements sexistes, conformément aux dispositions de l'article L. 1321-2 du code du travail.

Les entreprises d'au moins 250 salariés ont l'obligation en vertu de l'article L. 1153-5-1 du code du travail de désigner un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Le CSE doit par ailleurs désigner parmi ses membres un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes en application de l'article L. 2314-1 du code du travail.

Article 10 | Calcul et publication de l'index d'égalité professionnelle, obligation de négociation des entreprises, plans d'action

Les parties signataires rappellent que les entreprises d'au moins 50 salariés doivent calculer et publier, chaque année, un index de l'égalité femmes-hommes, comprenant des indicateurs définis aux articles D. 1142-2 et D. 1142-2-1 du code du travail.

Cet index est publié au plus tard le 1^{er} mars de l'année en cours, au titre de l'année précédente, sur le site internet de l'entreprise lorsqu'il en existe un. À défaut, il est porté à la connaissance des salarié(e)s par tout moyen. L'index de l'égalité femmes-hommes est également mis à disposition du CSE et transmis par télédéclaration à la DREETS.

Lorsque les résultats obtenus par l'entreprise se situent en deçà du niveau de 75 points fixé par l'article D. 1142-6 du code du travail, la négociation sur l'égalité professionnelle mentionnée au 2° de l'article L. 2242-1 du code du travail doit également porter sur les mesures adéquates et pertinentes de correction et, le cas échéant, sur la programmation annuelle ou pluriannuelle de mesures financières de rattrapage salarial.

Dans ce cas, l'entreprise dispose d'un délai de 3 ans pour se mettre en conformité. À l'expiration de ce délai, si les résultats obtenus sont toujours en deçà de ce niveau, l'employeur pourra se voir appliquer une pénalité financière.

En cas de résultats inférieurs à 85 points, les entreprises devront fixer et publier des objectifs de progression pour chacun des indicateurs n'ayant pas obtenu la note maximale, conformément aux dispositions des articles L. 1142-9-1 et D. 1142-6-1 du code du travail.

Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur engage tous les ans (ou au moins une fois tous les quatre ans si un accord collectif portant sur la périodicité des négociations a été conclu) :

1. Une négociation sur la rémunération, notamment les salaires effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise.
2. Une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie au travail.

En l'absence d'accord, l'employeur établit un plan d'action destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

L'accord collectif ou, à défaut, le plan d'action fixe les objectifs de progression et les actions permettant de les atteindre portant sur au moins 3 des domaines d'action suivants pour les entreprises de moins de 300 salariés et sur au moins 4 de ces domaines pour les entreprises de 300 salariés et plus : l'embauche, la formation, la promotion professionnelle, les qualifications, la classification, les conditions de travail, les rémunérations effectives, l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la vie personnelle et familiale.

La rémunération effective est obligatoirement comprise dans les domaines d'action retenus par l'accord collectif ou, à défaut, le plan d'action.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE est consulté de manière récurrente sur les orientations stratégiques de l'entreprise, la situation économique et financière de l'entreprise, la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi – et notamment l'égalité professionnelle sur les hommes et les femmes – dans des conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Par ailleurs, les consultations ponctuelles du CSE s'effectuent dans le respect des dispositions législatives et réglementaires.

Au cours de ces consultations, le comité est informé des conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise.

L'ensemble des informations que l'employeur met à la disposition du CSE, qui serviront notamment dans le cadre de ces consultations, est rassemblé dans la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE).

Les parties signataires entendent par cet accord sensibiliser toutes les entreprises à l'égalité professionnelle, et leur donner des obligations de moyens et de résultats. Les partenaires sociaux signataires demandent donc aux entreprises de moins de 50 salariés de formuler des objectifs visant à l'égalité professionnelle et de prendre des mesures permettant de les atteindre.

Article 11 | Dispositions particulières pour les TPE

Les parties signataires du présent accord considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application dudit accord aux entreprises en fonction de leur taille. 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 12 | Durée

Le présent accord 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 13 | Révision et dénonciation

Le présent accord 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 14 | Mesures de publicité et de dépôt

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

Le texte du présent accord 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 15 | Extension

L'extension du présent accord 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 6 décembre 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° 11 du 6 décembre 2023

à l'accord du 22 juin 2015
relatif à la mise en place d'un régime complémentaire santé

NOR : ASET2450029M

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,

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 le 3 octobre 2023 dans le cadre de la commission paritaire de suivi (CPS) des régimes complémentaires santé et prévoyance, ont convenu de réviser l'article 5 de l'accord du 22 juin 2015 mettant en place un régime complémentaire santé, afin de :

- mettre en conformité la rédaction avec la création, par l'avenant n° 7 du 20 juillet 2020 (art. 5, premier alinéa et ses deux tirets), d'un niveau de garanties (option 2) s'ajoutant à l'option 1 du régime optionnel facultatif ;
- rappeler la possibilité pour l'entreprise de rendre obligatoire, pour tous les salariés ou pour une catégorie objective de salariés, un des deux niveaux de garanties du régime optionnel facultatif (articles 5 et 5.1) ;
- mettre à jour les références relatives au contrat responsable à l'article 5.2 (art. 5.2) ;
- clarifier les garanties des ayants droit (art. 5.3.1) ;
- mettre en conformité avec la réglementation les dispositions relatives au maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail indemnisée et/ou rémunérée (art. 5.4.2).

L'article 5 de l'accord du 22 juin 2015, tel qu'il résulte des modifications apportées par l'avenant n° 7 du 20 juillet 2020 et par l'avenant n° 8 du 6 octobre 2020, est ainsi modifié :

I. Le premier alinéa de l'article 5 et ses deux tirets, depuis les mots : « Le régime de branche frais de santé » jusqu'aux mots : « au titre du régime de base » sont remplacés par les alinéas suivants :

« Conformément à l'avenant n° 7 du 9 juillet 2020, le régime complémentaire santé comprend trois différents niveaux de garanties :

- le régime de base obligatoire ;
- un régime optionnel facultatif comprenant deux niveaux de garanties supérieurs à la base, pour les salariés des entreprises adhérentes souhaitant améliorer le niveau des garanties dont ils bénéficient au titre du régime de base obligatoire.

Toute entreprise peut décider de rendre obligatoire, pour tous les salariés ou pour une catégorie objective de salariés, une des deux garanties optionnelles susmentionnées. »

II. À l'article 5.1, premier alinéa, après les mots : « sur le régime de base obligatoire », il est inséré les mots suivants : « ou, le cas échéant, sur le régime optionnel rendu obligatoire par l'entreprise ».

III. À l'article 5.1, deuxième alinéa, après les mots : « La part salariale », il est inséré les mots suivants : « de la cotisation au régime de base obligatoire ou, le cas échéant, au régime optionnel rendu obligatoire par l'entreprise ».

IV. À l'article 5.2, premier alinéa, la référence : « du décret du 18 novembre 2014 » est remplacée par la référence : « des articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale ».

V. À l'article 5.3.1, à la suite du dernier alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« En tout état de cause, le niveau des garanties des ayants droit sera le même que pour le salarié. »

VI. L'article 5.3.2, intitulé « Garanties optionnelles pour les ayants droit », est supprimé.

VII. L'article 5.4.1, intitulé « Suspension du contrat de travail sans maintien de rémunération par l'employeur ou un organisme assureur », est désormais intitulé : « Suspension du contrat de travail non indemnisée et/ou non rémunérée ».

VIII. L'article 5.4.2, intitulé : « Suspension du contrat de travail avec maintien total ou partiel de la rémunération par l'employeur ou un organisme assureur », est désormais intitulé : « Suspension du contrat de travail indemnisée et/ou rémunérée ». Cet article est ainsi rédigé :

« 5.4.2. Suspension du contrat de travail indemnisée et/ou rémunérée

Le bénéfice des garanties du présent régime est maintenu pour le salarié inscrit à l'effectif et dont le contrat de travail est suspendu, pour la période au titre de laquelle il bénéficie soit :

- d'un maintien, total ou partiel, de la rémunération ;
- d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers ;
- d'un revenu de remplacement versé par l'employeur. Ce cas concerne notamment les salariés placés en activité partielle ou en activité partielle de longue durée, dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires sont réduits, ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité...).

La contribution employeur sera maintenue pendant tout le temps que dure l'absence du salarié. Le salarié devra quant à lui continuer de payer la cotisation salarié. Elle sera prélevée chaque mois par l'employeur sur le salaire maintenu, ou sur les indemnités journalières, ou sur le revenu de remplacement. »

Article 2 | 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 3 | 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 4 | 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 5 | 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 6 | 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 6 décembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3121 | Convention collective nationale

IDCC : 1536 | **DISTRIBUTEURS CONSEILS HORS DOMICILE**
(Bières, eaux minérales et de table, boissons gazeuses ou non gazeuses, boissons aux jus de fruits, sirops, jus de fruits, boissons lactées et gaz carbonique)

Avenant n° 2023/04 du 30 novembre 2023

modifiant l'avenant n° 2017/05 du 8 novembre 2017
relatif au temps de travail « Personnel en forfait jours »

NOR : ASET2450020M

IDCC : 1536

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

FNB,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FGA CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant a pour objet de modifier l'article 7.9 intitulé « Personnel en forfait jours » de la convention collective nationale des DCHD n° 1536.

Aucune stipulation spécifique n'est édictée concernant les entreprises de moins de 50 salariés au regard tant de la structure des entreprises de la branche comprenant majoritairement des entreprises de moins de 50 salariés que du thème visé par cet avenant ne nécessitant pas de stipulations spécifiques.

Article 1^{er} | Remplacement de l'ancien article 7.9 par le nouvel article 7.9 comme suit

L'article 7.9 de la CCN est ainsi remplacé :

« Article 7.9 | *Personnel en forfait jours*

Article 7.9.1 | *Catégories de salariés concernés*

Conformément à l'article L. 3121-58 du code du travail, la conclusion d'une convention individuelle de forfait annuel en jours est réservée aux :

- salariés cadres qui disposent, dans leur mission, d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas

- à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ; se situant *a minima* au niveau V échelon 1 de la convention collective des distributeurs de boissons conseils hors domicile (IDCC 1536) ;
- salariés non-cadres dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

Les salariés mentionnés au paragraphe précédent pourront bénéficier d'un forfait jours à condition qu'ils se situent *a minima* au niveau III échelon 1 de la convention collective applicable, soit relevant de la catégorie des techniciens et agents de maîtrise.

Les salariés qui répondent aux conditions prévues au sein des paragraphes précédents pourraient bénéficier d'un forfait annuel en jours qui fera l'objet d'un écrit établi entre le salarié et l'employeur.

Article 7.9.2 | Support prévoyant la mise en œuvre du forfait-jours

La mise en œuvre du forfait annuel en jours fera l'objet de la conclusion d'une convention individuelle de forfait entre le salarié et l'employeur.

Cette convention individuelle, pouvant prendre la forme d'un avenant au contrat de travail ou y figurer directement, précisera *a minima* le nombre de jours travaillés compris dans le forfait.

Elle pourra également mentionner les caractéristiques de l'emploi occupé par le salarié justifiant qu'il puisse conclure une convention de forfait en jours et la période de référence du forfait annuel.

Article 7.9.3 | Nombre de jours compris dans le forfait

Article 7.9.3.1 | Forfait jours "complet"

Le nombre de jours travaillés dans le cadre du forfait jours est de 216 jours sur l'année de référence pour un salarié présent sur la totalité de cette année de référence, incluant la journée de solidarité.

À défaut de dispositions contraires au sein de l'entreprise, la période de référence est l'année civile, soit du 1^{er} janvier au 31 décembre.

La conclusion d'un accord d'entreprise peut prévoir un nombre de jour inférieur ou supérieur mais ne saurait en revanche dépasser 218 jours.

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours de travail fixé au premier alinéa sera augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux auxquels le salarié ne peut prétendre.

Ce même nombre de jours de travail sera réduit *pro rata temporis* en cas d'entrée et de sortie en cours d'année.

Les salariés soumis au forfait jours pourront effectuer des demi-journées de travail. Le cas échéant, ces derniers devront poser une demi-journée de jours de repos supplémentaire pour la demi-journée non travaillée (cf. article 7.9.6.2).

À ce titre, est réputée une demi-journée travaillée, tout travail accompli avant ou après l'heure réputée pour le déjeuner.

Dans le respect des dispositions législatives en vigueur, le salarié qui le souhaite peut, en accord avec son employeur, renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire.

Cette renonciation fait l'objet d'un avenant annuel au contrat de travail précisant le nombre de jours de travail supplémentaires auquel conduit cette renonciation.

En cas de renonciation, par le salarié, à des jours de repos, le nombre maximal de jours travaillés dans l'année est au plus égal 235 jours.

Les jours travaillés à ce titre bénéficieront d'une majoration de salaire à un taux de 10 %.

Article 7.9.3.2 | Forfait jours "réduit"

Chaque salarié aura la possibilité de demander à bénéficier d'un forfait inférieur, dit "forfait jours réduit", lequel se distingue du régime des salariés au temps partiel. Une convention spécifique pourrait alors être envisagée, selon les impératifs de l'organisation de l'entreprise, sans que cela constitue un droit pour les salariés concernés.

Il est précisé qu'un forfait jour "réduit" peut être conclu dès l'embauche du salarié.

Par ailleurs, la rémunération des salariés en forfait annuel en jours réduit devra, en principe, sauf raison objective ou pertinente, être proportionnelle à celle des salariés occupant des fonctions identiques en forfait complet.

Afin de garantir le bon fonctionnement de l'entreprise et sans que cela ne remette en cause l'autonomie et l'indépendance du salarié dans l'organisation de son temps de travail, l'employeur et le salarié pourront, en cas de forfait jours réduit, fixer un nombre précis de jours qui ne seront pas travaillés par semaine.

Dès lors que les jours non travaillés par semaine auront été fixés entre l'entreprise et le salarié et seront considérés d'un point de vue administratif comme des "jours non travaillés", le nombre de jours de repos supplémentaires annuel sera équivalent à celui d'un salarié en forfait jours complet.

Dans le cas où le nombre de jours prévu dans le cadre du forfait réduit ne permet pas une identification récurrente de jours non travaillés, les parties pourront définir en début d'exercice les jours non travaillés correspondant au delta entre les 216 jours prévus par le présent accord ou le nombre indiqué par un éventuel accord d'entreprise, et le nombre de jours indiqué dans le forfait réduit. Ainsi, le nombre de jours de repos supplémentaires annuel des salariés placés dans cette situation sera équivalent à celui d'un salarié en forfait jours complet.

Article 7.9.4 | Incidence des absences du salarié

Article 7.9.4.1 | Sur la rémunération

En cas de suspension du contrat de travail, non assimilée à du temps de travail effectif et n'entraînant pas de maintien légal ou conventionnel de rémunération pendant les périodes où le salarié est tenu d'effectuer sa prestation de travail, il sera effectué une retenue sur salaire proportionnelle à la durée de son absence étant précisé que la valeur d'une journée entière de travail est calculée en divisant le salaire mensuel par 22, et la valeur de 1 demi-journée, en le divisant par 44.

La notion de demi-journée doit être appréciée tel que prévu à l'article 7.9.3.1 précité.

La rémunération du salarié ne pourra être réduite du fait d'une mesure de chômage partiel affectant l'entreprise sauf en cas de fermeture totale.

Article 7.9.4.2 | Sur les congés

L'acquisition de jours de congé est subordonnée au temps de travail effectif dans l'année ou assimilé comme tel.

Ainsi, le calcul des jours de congé sera proportionnellement affecté par des absences non assimilées à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés et impactant par conséquent le nombre de jours de congés payés acquis, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 7.9.5 | Incidence des embauches ou des ruptures du contrat au cours de la période de référence sur la rémunération

Lorsque la totalité de la période de référence prévue par la convention de forfait-jours n'a pas été accomplie du fait de l'entrée ou de la sortie du salarié sur cette période, le nombre de jours travaillés est calculé au *pro rata temporis* en fonction de la date d'entrée ou de sortie sur la base du nombre de jours travaillés, augmenté des congés payés non dus ou non pris.

En fin de période de référence, soit le 31 décembre de chaque année, il est procédé à une régularisation.

Article 7.9.6 | Respect du droit au repos

Article 7.9.6.1 | Droit au repos

Les salariés mentionnés à l'article 7.9.1 bénéficient d'un repos quotidien d'au moins 11 heures consécutives, auquel s'ajoute un temps de repos hebdomadaire de 24 heures soit 35 heures consécutives.

En outre, ils bénéficieront, comme les salariés soumis à la durée de travail de droit commun, des jours fériés chômés dans l'entreprise en jours ouvrés, des congés payés en vigueur dans l'entreprise, des jours de repos compris dans le forfait jours dénommés "jours de repos supplémentaires".

Ce repos devra être strictement respecté.

Article 7.9.6.2 | Jours de repos supplémentaires (JRS)

Article 7.9.6.2.1 | Modalités de la prise des jours de repos supplémentaires

Sauf dispositions contraires prévues dans l'entreprise, le nombre de jours ou de demi-journées de repos supplémentaires au titre du forfait annuel en jours sera déterminé en fonction du nombre de jours travaillés sur l'année.

Le salarié pourra prendre les jours de repos sous forme de journée complète ou sous forme de demi-journée. Ces jours sont répartis de façon à respecter un équilibre vie privée et vie professionnelle. Ils devront être pris tout au long de l'année et avant le terme de la période de référence, à savoir à la fin de l'année civile.

Il est précisé que la valeur d'une demi-journée doit être entendue au sens de l'article 7.9.3.1 précité.

S'agissant des dates de prise des jours de repos supplémentaires, elles sont fixées en accord avec l'employeur et dans le respect de l'autonomie du salarié dans l'organisation de son travail.

Article 7.9.6.2.2 | Décompte des jours de repos supplémentaires

Le nombre de jours de repos supplémentaires correspondant à ceux octroyés à un salarié soumis à un forfait "complet" et ayant acquis et pris l'ensemble de ses droits à congés payés est déterminé comme suit, pour un forfait à 216 jours :

365 jours – nombre de samedis et dimanches – nombre de jours fériés correspondant à un jour ouvré – nombre de congés annuels payés – 216 jours travaillés = nombre de jours de repos supplémentaires.

Le nombre de jours de repos variera donc chaque année en fonction du nombre exact de jours fériés et chômés.

Ce calcul n'intègre pas les éventuels congés supplémentaires, conventionnels et légaux, qui viendront en déduction du nombre de jours travaillés dans le cadre du forfait.

Il est précisé que le nombre de jours de repos supplémentaires des salariés en forfait jours "réduit" sera équivalent à celui des salariés en forfait jours "complet" dans la mesure où les parties auront neutralisé les jours hebdomadaires "non travaillés" dans le cadre de la convention individuelle de forfait "réduit".

Il est également précisé que pour les salariés en forfait jours "réduit" dans une proportion ne permettant pas une identification de jours non travaillés récurrente, le nombre de jours de repos supplémentaires accordé sera équivalent à celui des salariés en forfait jours "complet" dans la mesure où les parties auront défini en début d'exercice les jours non travaillés (correspondant au delta entre les 216 jours prévus par le présent accord ou le nombre de jours indiqué dans l'accord d'entreprise le cas échéant, et le nombre de jours travaillés indiqués dans le forfait jours réduit).

Article 7.9.7 | *Respect du droit à la déconnexion*

En vertu du droit à la déconnexion, les titulaires d'une convention de forfait en jours et leurs employeurs veilleront respectivement à ne pas utiliser ni faire utiliser les moyens de communication numériques à leur disposition pendant les temps impératifs de repos, sauf dérogation dans les conditions légales.

Ainsi, les partenaires sociaux conviennent, conformément aux dispositions de l'article L. 3121-64, 3° du code du travail de fixer les modalités selon lesquelles le salarié en forfait jours peut exercer son droit à la déconnexion. Les modalités précitées sont les suivantes :

- il ne peut être imposé au salarié en forfait jours de lire ou de répondre aux courriels et appels téléphoniques adressés en dehors des jours travaillés et lors des repos quotidiens et hebdomadaires ;
- l'usage par le salarié en forfait jours de la messagerie électronique ou du téléphone professionnel en dehors des jours travaillés doit être justifié par la gravité, l'urgence et/ou l'importance du sujet en cause ;
- les courriels sont envoyés par le salarié en forfait jours durant ses périodes de travail et un courriel reçu en dehors de celles-ci n'appelle pas de réponse immédiate.

Ces modalités de droit à la déconnexion ne sont pas limitatives ou exhaustives et pourront être modifiées par tout moyen par l'entreprise.

Article 7.9.8 | *Modalités d'évaluation et de suivi régulier de la charge de travail du salarié*

Compte tenu de la spécificité du dispositif des conventions de forfait en jours, l'organisation du travail des salariés fait l'objet d'un suivi régulier par la hiérarchie qui veille notamment aux éventuelles surcharges de travail et au respect des durées minimales de repos.

À cet effet, un document individuel de suivi des périodes d'activités, des jours de repos et des jours de congés (précisant la nature du repos : hebdomadaire, congé payé etc.) est tenu par le salarié et visé par son responsable hiérarchique.

Ce suivi devra donc être co-signé par le salarié et son responsable ou toute autre personne habilitée à cet effet.

Le salarié pourra, sur ce document de contrôle, alerter son supérieur en cas d'impossibilité pour lui de respecter le repos hebdomadaire ou quotidien ou s'il estime que sa charge de travail ou son amplitude est anormale, par le biais d'une case prévue à cet effet.

Par ailleurs, le salarié tiendra informé son responsable hiérarchique à cet effet, des événements ou éléments qui accroissent de façon inhabituelle ou anormale sa charge de travail.

Afin de permettre d'évaluer la charge de travail du salarié en forfait-jours, les modalités suivantes sont mises en place :

- réalisation d'un entretien annuel portant sur la charge de travail du salarié, avec mise à disposition d'un exemplaire au salarié ;
- mise en place d'un relevé mensuel des fiches de contrôle précitées suivi d'un examen de ces dernières afin de s'assurer que le salarié ne travaille pas plus de 5 jours hebdomadaires en moyenne sur le mois, sauf exception et qu'en cas de répartition de l'activité sur 6 jours hebdomadaires, cette dernière ne conduise pas le salarié à faire l'objet d'une charge de travail déraisonnable.

Les éventuelles problématiques constatées lors de ces entretiens donneront lieu à une recherche et une analyse des causes de celles-ci et/ou une concertation ayant pour objet de mettre en œuvres des actions correctives.

Par ailleurs, en l'absence même de difficultés rencontrées par le salarié, l'entretien peut être l'occasion de suggérer et, le cas échéant, de mettre en œuvre toute mesure de nature à améliorer les conditions de travail du salarié notamment dans la gestion de son temps de travail.

Article 7.9.9 | Modalités de communication périodique sur la charge de travail, sur l'articulation vie professionnelle/vie personnelle, sur la rémunération et sur l'organisation du travail dans l'entreprise

Dans le cadre de l'entretien annuel prévu par la législation sur le forfait jours, seront évoquées et analysées l'organisation et la charge de travail de chaque titulaire d'une convention de forfait en jours, l'amplitude de ses journées de travail, l'articulation entre vie personnelle et professionnelle, ainsi que la rémunération. Une fiche sera établie, elle fera état des conclusions de cet entretien et des éventuelles mesures à mettre en œuvre pour l'année à venir.

Indépendamment de toutes les garanties ci-avant évoquées, il est précisé qu'à la première demande, tout salarié qui identifierait une problématique liée à l'articulation entre sa vie professionnelle et sa vie personnelle pourra demander un entretien avec son supérieur hiérarchique afin d'évoquer ses éventuelles difficultés.

Un compte rendu faisant état de l'analyse et des éventuelles mesures prises doit être communiqué dans les plus brefs délais à la direction.

Il appartiendra au responsable d'en examiner les raisons et d'adapter, si besoin, la charge de travail du salarié ou de modifier son organisation de travail en suivant les recommandations de son supérieur hiérarchique ou de toute autre personne habilitée à cet effet.

Les éventuelles problématiques constatées lors de ces entretiens donneront lieu à une recherche et une analyse des causes de celles-ci et/ou à une concertation ayant pour objet de mettre en œuvres des actions correctives.

Article 7.9.10 | Information du comité social et économique sur les forfaits-jours

Chaque année, les membres du Comité social et économique, s'il existe, sont consultés sur le recours aux conventions de forfait et leur mise en œuvre ainsi que sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés. »

Article 2 | Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée à partir du 1^{er} janvier 2024.

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales en vigueur et prévues notamment à l'article L. 2261-7 du code du travail. Toute demande de révision devra être portée à la connaissance des autres parties signataires, ou y ayant adhéré ultérieurement, par lettre recommandée avec accusé de réception, demande accompagnée d'une motivation. Les négociations débiteront le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 2 mois après la réception de la demande de révision. Il est précisé que l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de l'accord seront invitées aux négociations.

Le présent accord restera en vigueur jusqu'à l'application de l'accord révisé.

La dénonciation de l'accord peut intervenir, selon les formes prévues légalement, soit par lettre recommandée avec avis de réception adressée à l'ensemble des parties signataires ou y ayant adhéré ultérieurement. La dénonciation est précédée d'un préavis de 3 mois.

Article 3 | Dépôt

À l'issue du délai d'opposition en vigueur et conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent avenant sera déposé, d'une part, auprès des services du ministre chargé du travail en deux exemplaires : un exemplaire original signé des parties et un exemplaire sur support électronique à l'adresse de messagerie depot.accord@travail.gouv.fr, et d'autre part, auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Article 4 | Extension

Les parties signataires conviennent de demander sans délai l'extension du présent avenant, la Fédération nationale des boissons étant chargée d'accomplir les formalités à cette fin prévues par les articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 30 novembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3255 | Convention collective nationale

IDCC : 1619 | **CABINETS DENTAIRES**

Avenant n° 4 du 9 novembre 2023
à l'accord du 13 mars 2015
relatif à l'instauration d'une couverture santé complémentaire

NOR : ASET2450033M

IDCC : 1619

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

FSDL ;

UD ;

CDF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FSPSS FO ;

FSAS CGT ;

UNSA santé sociaux,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Soucieux du maintien de la bonne santé des salariés de la branche professionnelle des cabinets dentaires, les partenaires sociaux souhaitent améliorer le régime collectif de couverture complémentaire santé à adhésion obligatoire, portant sur le remboursement des dépenses de santé mis en place au niveau national.

En conséquence de quoi, il a été conclu le présent avenant qui modifie les dispositions de l'accord du 13 mars 2015 relatif à l'instauration d'une couverture santé complémentaire.

Entreprises de moins de 50 salariés

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, la branche professionnelle des cabinets dentaires libéraux est très majoritairement composée des très petites entreprises (TPE), donc de moins de 50 salariés.

Dès lors, compte tenu de la nature de l'avenant, il n'y a pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 1^{er} | Prestations

Les garanties, prévues à l'annexe I de l'accord du 13 mars 2015 relatif à la couverture complémentaire obligatoire frais de santé, modifiée par l'avenant n° 3 du 10 octobre 2019, sont remplacées par les garanties annexées au présent avenant.

Dans le cadre des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les partenaires sociaux précisent les mesures d'actions individuelles présentant un degré élevé de solidarité, en annexe II.

Article 2 | Durée et date d'effet

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2024.

Article 3 | Dépôt et demande d'extension

Le présent avenant sera notifié aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature et déposé auprès du ministre chargé du travail, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

La partie la plus diligente s'engage à demander l'extension de ce texte dans les meilleurs délais selon les conditions prévues par l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Fait à Paris, le 9 novembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Annexes

Annexe 1 Tableaux des garanties 2024

1. Formule de base

Les niveaux d'indemnisation définis ci-dessous s'entendent y compris les prestations versées par la sécurité sociale, dans la limite des frais réellement engagés par les bénéficiaires.

Abréviations :

BR : Base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer le montant de son remboursement.

DPTM (Dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée) : OPTAM/OPTAM-CO OPTAM : Option pratique tarifaire maîtrisée.

OPTAM-CO : Option pratique tarifaire maîtrisée – Chirurgie-Obstétrique.

€ : Euro.

FR : Frais réels engagés par le bénéficiaire.

HLF : Honoraires limites de facturation fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire.

PLV : Prix limites de vente fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire
RSS : remboursement sécurité sociale = montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire et calculé par application du taux de remboursement légal en vigueur à la base de remboursement.

HOSPITALISATION			
NATURE DES FRAIS		NIVEAUX D'INDEMNISATION	
EN CAS D'HOSPITALISATION MEDICALE, CHIRURGICALE ET DE MATERNITE		CONVENTIONNE	NON CONVENTIONNE
Frais de séjour		100% BR	
Forfait Patient Urgences (FPU)		100 % des FR limité au forfait réglementaire en vigueur	
Forfait journalier hospitalier		100 % des FR limité au forfait réglementaire en vigueur	
Forfait actes dits « lourds »		100 % des FR limité au forfait réglementaire en vigueur	
Honoraires :			
Actes de chirurgie (ADC) Actes d'anesthésie (ADA) Actes techniques médicaux (ATM) Autres honoraires	Adhérents DPTM : Non adhérents DPTM :	100% BR 100% BR	
Chambre particulière		30 € par jour	

TRANSPORT	
NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION
Transport remboursé SS	100% BR

SOINS COURANTS		
NATURE DES FRAIS		NIVEAUX D'INDEMNISATION
		CONVENTIONNE
		NON CONVENTIONNE
Honoraires médicaux :		
► remboursés SS		
Généralistes (Consultations et visites)	Adhérents DPTM : Non adhérents DPTM :	100% BR 100% BR
Spécialistes (Consultations et visites)	Adhérents DPTM : Non adhérents DPTM :	100% BR 100% BR
Actes de chirurgie (ADC) Actes techniques médicaux (ATM)	Adhérents DPTM : Non adhérents DPTM :	100% BR 100% BR
Actes d'imagerie médicale (ADI) Actes d'échographie (ADE)	Adhérents DPTM : Non adhérents DPTM :	100% BR 100% BR
Honoraires paramédicaux		
Auxiliaires médicaux (actes remboursés SS)		100% BR
Psychologues * (actes remboursés SS)		100 % BR
Analyses et examens de laboratoire		
Analyses et examens de biologie médicale remboursés SS		100% BR
Forfait actes dits « lourds »		100 % des FR limité au forfait réglementaire en vigueur
Médicaments :		
► remboursés SS		100% BR
► non remboursés SS		
Contraception		Crédit de 50 € par année civile
Pharmacie (hors médicaments) :		
► remboursée SS		100% BR
Matériel médical		
Orthopédie, autres prothèses et appareillages remboursés SS (hors auditives, dentaires et d'optique)		100% BR
Actes de prévention remboursés SS		
Actes de prévention définis par la réglementation		100 % de la BR

* Psychologue : prise en charge à compter du 01/04/2022 des séances de psychologie pour les adultes et les enfants de plus de 3 ans, conformément au décret n° 2022-195 du 17 février 2022 et aux arrêtés des 2 et 8 mars 2022

AIDES AUDITIVES		
(La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'une aide auditive par oreille, par période de 4 ans suivant la date de délivrance de l'aide auditive précédente (ce délai s'entendant pour chaque oreille indépendamment).		
NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	CONVENTIONNE	NON CONVENTIONNE
Equipements 100 % Santé Equipements de Classe I, tels que définis réglementairement.		
Aides auditives pour les personnes au-delà de leur 20 ^{ème} anniversaire	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des PLV (****)	
Aides auditives pour les personnes jusqu'au 20 ^{ème} anniversaire ou les personnes atteintes de cécité (entendue comme une acuité visuelle inférieure à 1/20 ^{ème} après correction)		
Equipements libres Equipements de Classe II, tels que définis réglementairement.		
Aides auditives pour les personnes au-delà de leur 20 ^{ème} anniversaire	100% BR(****)	
Aides auditives pour les personnes jusqu'au 20 ^{ème} anniversaire ou les personnes atteintes de cécité (entendue comme une acuité visuelle inférieure à 1/20 ^{ème} après correction)	100% BR(****)	
Piles et autres consommables ou accessoires remboursés SS (dans la limite du nombre annuel de paquets fixé par l'arrêté du 14.11.2018)	100% BR	

DENTAIRE		
NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	CONVENTIONNE	NON CONVENTIONNE
Soins et prothèses 100 % Santé Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier 100 % santé, tels que définis réglementairement.		
Inlay core	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des HLF (*)	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires		
Prothèses		
► Panier maîtrisé Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier maîtrisé, tels que définis réglementairement.		
Inlay, onlay	125% BR dans la limite des HLF	
Inlay core	125% BR dans la limite des HLF	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	125% BR dans la limite des HLF	
► Panier libre Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier libre, tels que définis réglementairement.		
Inlay, onlay	125% BR	
Inlay core	125% BR	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	125% BR	
Soins		
Soins dentaires conservateurs, chirurgicaux ou de prévention	100% BR	
Autres actes dentaires remboursés SS		
Orthodontie remboursée SS	125% BR	

(*) Le respect de la limite des HLF tient compte de la somme des indemnités versées par la Sécurité sociale, par le régime complémentaire de base et le présent régime (ainsi que le cas échéant des indemnités versées par tout autre régime complémentaire).

OPTIQUE

La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'un équipement optique (composé de deux verres et d'une monture) dans les conditions de renouvellement fixées par l'arrêté du 03.12.2018 modifiant la prise en charge d'optique médicale de la Liste des Produits et Prestations (LPP) prévue à l'article L. 165-1 du Code de la Sécurité sociale.

NIVEAUX D'INDEMNISATION

NATURE DES FRAIS	CONVENTIONNE	NON CONVENTIONNE
Equipements 100 % Santé Equipements de classe A et prestations supplémentaires portant sur l'équipement de classe A en charge dans le cadre du « 100 % santé », tels que définis réglementairement.		
Equipements de classe A : Adulte et Enfant de 16 ans et + (Monture + 2 Verres) ^(**)	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des PLV	
Equipements de classe A : Enfant - de 16 ans (Monture + 2 Verres) ^(**)		
Prestation d'appairage pour des verres de classe A d'indices de réfraction différents (tous niveaux)	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des PLV	
Supplément pour verres avec filtres (de classe A)	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des PLV	
Equipements libres Equipements de classe B, tels que définis réglementairement.		
Equipements de classe B : Adulte et Enfant de 16 ans et + (Monture + 2 Verres) ^(**)	Forfait de 200 € dont un maximum de 100 € pour la monture	
Equipements de classe B : Enfant - de 16 ans (Monture + 2 Verres) ^(**)		
Prestations supplémentaires portant sur un équipement d'optique de classe A ou B		
Prestation d'adaptation de la prescription médicale de verres correcteurs après réalisation d'un examen de la réfraction, en cas de renouvellement par l'opticien-lunetier d'une ordonnance pour des verres de classe A	100% BR dans la limite des PLV	
Prestation d'adaptation de la prescription médicale de verres correcteurs après réalisation d'un examen de la réfraction, en cas de renouvellement par l'opticien- lunetier d'une ordonnance pour des verres de classe B	100% BR dans la limite des PLV	
Supplément pour verres avec filtres de classe B	100% BR dans la limite des PLV	
Autres suppléments pour verres de classe A ou B (prisme / système antiphtosis / verres iséiconiques)	100% BR	
Autres dispositifs médicaux d'optique		
Lentilles acceptées par la SS	100% BR	
Lentilles refusées par la SS (y compris lentilles jetables)	Crédit de 75 € par année civile	

(*) Equipements de classe A et prestations supplémentaires portant sur l'équipement de classe A pris en charge dans le cadre du « 100 % santé », tels que définis réglementairement.

Panachage des verres et monture : un équipement peut être composé de deux verres d'une part, et d'une monture d'autre part, appartenant à des classes (A ou B) différentes. La prise en charge de l'élément de classe A de l'équipement est intégrale après intervention de la Sécurité sociale, dans la limite des PLV. La prise en charge de l'élément de classe B de l'équipement s'effectue dans la limite du plafond de classe B du contrat correspondant à la correction optique de l'équipement acquis, déduction faite :

- du coût des verres de classe A, pour la monture de classe B,
- du coût de la monture de classe A, pour les verres de classe B. (**) Conditions de

renouvellement de l'équipement :

La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'un équipement optique (composé de deux verres et d'une monture) dans les conditions de renouvellement fixées par l'arrêté du 03.12.2018 modifiant la prise en charge d'optique médicale de la Liste des Produits et Prestations (LPP) prévue à l'article L. 165-1 du Code de la Sécurité sociale, et rappelées ci-après :

Pour les adultes et pour les enfants de 16 ans et plus, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale de deux ans après la dernière prise en charge d'un équipement.

Pour les enfants de plus de 6 ans et de moins de 16 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale d'un an après le dernier remboursement d'un équipement.

Pour les enfants jusqu'à 6 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale de 6 mois après le dernier remboursement d'un équipement uniquement en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie du visage de l'enfant entraînant une perte d'efficacité du verre correcteur. Dans les autres cas, le délai d'un an mentionné à l'alinéa précédent s'applique.

Les différents délais s'entendent par rapport à la date de délivrance du dernier dispositif de l'équipement optique concerné pour l'application du délai. Les différents délais sont également applicables pour le renouvellement séparé des éléments de l'équipement et dans ce cas, le délai de renouvellement s'apprécie distinctement pour chaque élément.

Par dérogation aux dispositions ci-dessus, le renouvellement anticipé de la prise en charge pour raison médicale d'un équipement pour les adultes et enfant d'au moins 16 ans est permis au terme d'une période minimale d'un an lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires dans au moins l'une des situations suivantes :

- variations de la sphère ou du cylindre d'au moins 0,5 dioptrie d'un verre, ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres ;
- variation d'au moins 0,5 dioptrie de l'addition (pour un verre), ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres en cas de presbytie et en l'absence de variation de la vision de loin ;
- somme des variations (en valeur absolue) de loin et de près d'au moins 0,5 dioptrie (pour un verre), en cas de presbytie et en présence d'une variation de la vision de loin ;
- variation de l'axe du cylindre de plus de 20° pour un cylindre (+) inférieur ou égal à 1,00 dioptrie ;
- variation de l'axe du cylindre de plus de 10° pour un cylindre (+) de 1,25 à 4,00 dioptries ;
- variation de l'axe du cylindre de plus de 5° pour un cylindre (+) > 4,00 dioptries.

La justification d'une évolution de la vue (dans les limites rappelées ci-dessus) doit être effectuée soit au travers d'une nouvelle prescription médicale, qui est comparée à la prescription médicale précédente, soit selon les dispositions de l'article D. 4362-12-1 du code de la santé publique lorsque l'opticien-lunetier adapte la prescription médicale lors d'un renouvellement de délivrance.

Par dérogation également, pour les enfants de moins de 16 ans, aucun délai de renouvellement minimal des verres n'est applicable lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires objectivée par un ophtalmologiste sur une prescription médicale.

Par dérogation enfin, aucun délai de renouvellement minimal des verres n'est applicable en cas d'évolution de la réfraction liée à des situations médicales particulières, précisées par la liste fixée ci-après et sous réserve d'une nouvelle prescription médicale ophtalmologique :

- les troubles de réfraction associés à une pathologie ophtalmologique :
 - glaucome ;
 - hypertension intraoculaire isolée ;
 - DMLA et atteintes maculaires évolutives ;
 - rétinopathie diabétique ;
 - opération de la cataracte datant de moins de 1 an ;
 - cataracte évolutive à composante réfractive ;
 - tumeurs oculaires et palpébrales ;
 - antécédents de chirurgie réfractive datant de moins de 6 mois ;
 - antécédents de traumatisme de l'œil sévère datant de moins de 1 an ;
 - greffe de cornée datant de moins de 1 an ;
 - kératocône évolutif ;
 - kératopathies évolutives ;
 - dystrophie cornéenne ;
 - amblyopie ;
 - diplopie récente ou évolutive ;
- les troubles de réfraction associés à une pathologie générale :
 - diabète ;
 - maladies auto-immunes (notamment Basedow, sclérose en plaques, polyarthrite rhumatoïde, lupus, spondylarthrite ankylosante) ;
 - hypertension artérielle mal contrôlée ;
 - sida ;
 - affections neurologiques à composante oculaire ;
 - cancers primitifs de l'œil ou autres cancers pouvant être associés à une localisation oculaire secondaire ou à un syndrome paranéoplasique ;
- les troubles de réfraction associés à la prise de médicaments au long cours :
 - corticoïdes ;
 - antipaludéens de synthèse ;
 - tout autre médicament qui, pris au long cours, peut entraîner des complications oculaires.

La mention par l'ophtalmologiste sur l'ordonnance de ces cas particuliers est indispensable à la prise en charge dérogatoire.

La prise en charge de deux équipements est autorisée uniquement pour les patients ayant :

- une intolérance ou une contre-indication aux verres progressifs ou multifocaux, et présentant un déficit de vision de près et un déficit de vision de loin. Dans ce cas, la prise en charge peut couvrir deux équipements corrigeant chacun un des deux déficits mentionnés.
- une amblyopie et / ou un strabisme nécessitant une pénalisation optique. Pour ces patients, la prise en charge peut couvrir deux équipements de corrections différentes à porter en alternance.

(***) Equipements de classe B, tels que définis réglementairement.

Panachage des verres et monture : un équipement peut être composé de deux verres d'une part, et d'une monture d'autre part, appartenant à des classes (A ou B) différentes. La prise en charge de l'élément de classe A de l'équipement est intégrale après intervention de la Sécurité sociale, dans la limite de PLV. La prise en charge de l'élément de classe B de l'équipement s'effectue dans la limite du plafond de classe B du contrat correspondant à la correction optique de l'équipement acquis, déduction faite :

- du coût des verres de classe A, pour la monture de classe B,
- du coût de la monture de classe A, pour les verres de classe B.

AUTRES FRAIS	
NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION
Télésurveillance médicale remboursée SS ** (dispositif prévu aux articles L162-48 et suivants du code de la Sécurité sociale)	100 % BR

** Actes de télésurveillance médicale (*) : la télésurveillance médicale est prise en charge à 100 % par l'Assurance Maladie Obligatoire et l'Assurance Maladie Complémentaire (dans le cadre des contrats responsables) à compter du 1^{er} juillet 2023 selon l'arrêté du 16 mai 2023. Seules les pathologies ayant reçu un avis favorable de la Haute Autorité de santé (HAS) et ayant fait l'objet d'une publication au Journal officiel par arrêté ministériel sont ouvertes à la prise en charge dans le cadre du droit commun. Il s'agit des pathologies suivantes :

- l'insuffisance cardiaque ;
- l'insuffisance rénale ;
- l'insuffisance respiratoire ;
- le diabète.

MESURES D' ACTIONS INDIVIDUELLES	
AU PROFIT DES SALARIES / ANCIENS SALARIES ASSURÉS AU CONTRAT DE FRAIS DE SANTÉ (LEURS AYANTS - DROIT SI COUVERTS AU TITRE DUDIT CONTRAT) ET OUVRANT DROIT AU BENEFICE DES GARANTIES DU CONTRAT	
PROGRAMME	NATURE DES ACTIONS A COMPTER DU 01.04.2019
Santé bucco-dentaire	
Campagne d'information et d'incitation à la santé bucco-dentaire	<p>Incitation à suivre un parcours de santé bucco-dentaire tout au long de la vie.</p> <p>Promotion des consultations de prévention à deux âges clés, 35 ans et 55 ans en complément du programme de prévention de l'Assurance Maladie "M'T Dents" ⁽¹⁾. Les frais engagés par les bénéficiaires du présent dispositif dans le cadre de ces consultations de prévention sont prises en charge selon le niveau d'indemnisation prévu au poste « Dentaire » sous réserve que la garantie soit souscrite au contrat Frais de santé.</p> <p>Sensibilisation à la nécessité d'avoir une bonne hygiène bucco-dentaire.</p> <p>(1) à 3, 6, 9, 12, 15, 18, 21 et 24 ans et pour les femmes enceintes.</p>
Cancers : traitement et prévention de leurs récurrences	
Aide à la décision thérapeutique, notamment opéré, d'un cancer	<p>Prise en charge d'un forfait à hauteur de 450 € HT par prestation d'analyse aboutissant à la modélisation 3D des structures anatomiques et pathologiques d'un patient ayant une suspicion de cancer opérable à partir de son image médicale (Scanner ou IRM).</p> <p>La pertinence médicale de cette aide est subordonnée à l'avis des médecins en charge du patient (oncologues ; chirurgien...).</p>
Prévention des récurrences de cancers	<p>Programme d'accompagnement progressif et personnalisé de lutte contre les récurrences après un traitement de cancers à travers des interventions non médicamenteuses (INM) telles que : l'activité physique adaptée, l'alimentation et l'engagement motivationnel.</p> <p>Accompagnement d'une durée de 3 à 12 mois selon un niveau d'intervention et de progression défini par les professionnels de santé du programme.</p>
Bilan de prévention	
Bilan de prévention personnel	Accès à un bilan personnel de prévention en ligne permettant une analyse des habitudes de vie et des conseils personnalisés de santé sur 4 thématiques essentielles : manger, bouger, dormir, respirer.

Brochure n° 3005T2 | Convention collective nationale

IDCC : 1702 | **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome II : Ouvriers)

Accord du 10 novembre 2023
relatif aux salaires minima hiérarchiques pour 2024
(Île-de-France)

NOR : ASET2450032M
IDCC : 1702

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

F RTP IDF ;
C NATPP,

d’une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

C FTC BTP IDF ;
URCBIF CFDT ;
FO BTP Parisienne,

d’autre part,

Dans le cadre de la délégation prévue par l’article 3.2 de l’accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d’interprétation (CPPNI) dans les travaux publics, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Cet accord est applicable aux ouvriers des entreprises de travaux publics situées dans la région Île-de-France, dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015.

Les salaires minima hiérarchiques annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l’année des positions de la classification des ouvriers des travaux publics pour 2024 sont les suivantes :

Niveaux	Positions	Coefficients	Pourcentage Augmentation	Salaires minima hiérarchiques Année 2024 Base 35 heures
I	1	100	3,8 %	23 036 €
I	2	110	3,8 %	23 251 €
II	1	125	3,8 %	24 146 €
II	2	140	3,8 %	26 720 €

Niveaux	Positions	Coefficients	Pourcentage Augmentation	Salaires minima hiérarchiques Année 2024 Base 35 heures
III	1	150	3,8 %	28 160 €
III	2	165	3,8 %	31 012 €
IV		180	3,8 %	33 621 €

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

Article 2

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

Article 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39/43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15 et à l'adresse depot.accord@travail.gouv.fr, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Article 4

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les salaires minima hiérarchiques applicables à l'ensemble des salariés ouvriers des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application. Compte tenu du caractère intrinsèquement général des salaires minima hiérarchiques, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 6

Chacune des parties citées à l'article L. 2261-3 du code du travail, pourra adhérer au présent accord.

La déclaration d'adhésion devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux signataires du présent accord et sera déposée selon la procédure prévue à l'article D. 2231-8 du code du travail.

Fait à Paris, le 10 novembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Accord du 6 décembre 2023
relatif aux salaires minima hiérarchiques pour 2024
(Bretagne)

NOR : ASET2450040M
IDCC : 1702

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

F RTP Bretagne ;
C NATPP,

d’une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

C FDT ;
F O ;
C FTC,

d’autre part,

Dans le cadre de la délégation prévue par l’article 3.2 de l’accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d’interprétation (CPPNI) dans les travaux publics, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Cet accord est applicable aux ouvriers des entreprises de travaux publics situées dans la région Bretagne dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015.

Les salaires minima hiérarchiques annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l’année des positions de la classification des ouvriers des travaux publics pour 2024 sont les suivantes :

Niveaux	Positions	Coefficients	Salaires minima hiérarchiques Année 2024 Base 35 heures
I	1	100	23 232 €
I	2	110	23 495 €
II	1	125	23 969 €
II	2	140	26 408 €

Niveaux	Positions	Coefficients	Salaires minima hiérarchiques Année 2024 Base 35 heures
III	1	150	28 252 €
III	2	165	30 872 €
IV		180	33 615 €

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

Article 2

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

Article 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39/43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, et à l'adresse depot.accord@travail.gouv.fr, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Rennes.

Article 4

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les salaires minima hiérarchiques applicables à l'ensemble des salariés ouvriers des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application. Compte tenu du caractère intrinsèquement général des salaires minima hiérarchiques, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 6

Chacune des parties citées à l'article L. 2261-3 du code du travail pourra adhérer au présent accord.

La déclaration d'adhésion devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux signataires du présent accord et sera déposée selon la procédure prévue à l'article D. 2231-8 du code du travail.

Fait à Vezin-le-Coquet, le 6 décembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005T2 | Convention collective nationale

IDCC : 1702 | **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome II : Ouvriers)

Accord du 7 décembre 2023
relatif aux salaires minima hiérarchiques pour 2024
(Pays de la Loire)

NOR : ASET2450052M
IDCC : 1702

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

FRTTP Pays de la Loire ;
CNATP,

d’une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;
FO ;
CFTC,

d’autre part,

Dans le cadre de la délégation prévue par l’article 3.2 de l’accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d’interprétation (CPPNI) dans les travaux publics, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Cet accord est applicable aux ouvriers des entreprises de travaux publics situées dans la région des Pays de la Loire dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015.

Les salaires minima hiérarchiques annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l’année des positions de la classification des ouvriers des travaux publics pour 2024 sont les suivantes :

(En euros.)

Coefficient	100	110	125	140	150	165	180
Niveau/Position	I-1	I-2	II-1	II-2	III-	III-2	IV
Salaires minima hiérarchiques année 2024	22 913	23 104	24 093	26 609	28 525	30 902	33 702
Base 35 heures							

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

Article 2

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

Article 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39/43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Nantes.

Article 4

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les barèmes des salaires minima hiérarchiques applicables à l'ensemble des salariés ouvriers des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application. Compte tenu du caractère intrinsèquement général des salaires minima hiérarchiques, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 6

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Nantes, le 7 décembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005T2 | Convention collective nationale

IDCC : 1702 | **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome II : Ouvriers)

Accord du 11 décembre 2023
relatif aux salaires minima hiérarchiques pour 2024
(PACA)

NOR : ASET2450037M
IDCC : 1702

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

F RTP PACA ;
C NATPP,

d’une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

C FDT ;
F O ;
C FTC,

d’autre part,

Dans le cadre de la délégation prévue par l’article 3.2 de l’accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d’interprétation (CPPNI) dans les travaux publics, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Cet accord est applicable aux ouvriers des entreprises de travaux publics situées dans la région Provence-Alpes-Côte d’Azur dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015.

Les salaires minima hiérarchiques annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l’année des positions de la classification des ouvriers des travaux publics pour 2024 sont les suivantes :

Niveaux	Positions	Coefficients	Salaires minima hiérarchiques Année 2024 Base 35 heures
I	1	100	22 730 €
I	2	110	23 538 €
II	1	125	24 391 €
II	2	140	26 926 €

Niveaux	Positions	Coefficients	Salaires minima hiérarchiques Année 2024 Base 35 heures
III	1	150	28 794 €
III	2	165	30 784 €
IV		180	33 581 €

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

Article 2

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

Article 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39/43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15 et à l'adresse depot.accord@travail.gouv.fr, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Marseille.

Article 4

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les salaires minima hiérarchiques applicables à l'ensemble des salariés ouvriers des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application. Compte tenu du caractère intrinsèquement général des salaires minima hiérarchiques, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 6

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Marseille, le 11 décembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005T2 | Convention collective nationale

IDCC : 1702 | **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome II : Ouvriers)

Accord du 13 décembre 2023
relatif aux salaires minima hiérarchiques pour 2024
(Normandie)

NOR : ASET2450047M
IDCC : 1702

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

CNATPP ;

F RTP Normandie,

d’une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFTC,

d’autre part,

Dans le cadre de la délégation prévue par l’article 3.2 de l’accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d’interprétation (CPPNI) dans les travaux publics, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Cet accord est applicable aux ouvriers des entreprises de travaux publics situées dans la région Normandie dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015.

Les salaires minima hiérarchiques annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l’année des positions de la classification des ouvriers des travaux publics pour 2024 sont les suivantes :

Niveaux	Positions	Coefficients	Salaires minima hiérarchiques Année 2024 Base 35 heures
I	1	100	22 729 €
I	2	110	22 817 €
II	1	125	23 920 €
II	2	140	26 352 €

Niveaux	Positions	Coefficients	Salaires minima hiérarchiques Année 2024 Base 35 heures
III	1	150	28 234 €
III	2	165	30 755 €
IV		180	33 552 €

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

Article 2

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

Article 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39/43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15 et à l'adresse depot.accord@travail.gouv.fr, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Caen.

Article 4

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les salaires minima hiérarchiques applicables à l'ensemble des salariés ouvriers des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application. Compte tenu du caractère intrinsèquement général des salaires minima hiérarchiques, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 6

Chacune des parties citées à l'article L. 2261-3 du code du travail pourra adhérer au présent accord.

La déclaration d'adhésion devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux signataires du présent accord et sera déposée selon la procédure prévue à l'article D. 2231-8 du code du travail.

Fait à Saint-Contest, le 13 décembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005T2 | Convention collective nationale

IDCC : **1702** | **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome II : Ouvriers)

Brochure n° 3005T3 | Convention collective nationale

IDCC : **2614** | **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome III : ETAM)

Accord du 10 novembre 2023

relatif aux indemnités de petits déplacements pour 2024
(Île-de-France)

NOR : ASET2450034M

IDCC : 1702, 2614

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

F RTP IDF ;

C NATPP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

C FE CGC BTP ;

C FTC BTP IDF ;

URCBIF CFDT ;

FO BTP parisienne,

d'autre part,

Dans le cadre de la délégation prévue par l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux publics, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du chapitre VIII-1 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992, étendue par arrêté ministériel du 27 mai 1993 (JO du 29 mai 1993), les montants des indemnités de petits déplacements applicables aux ouvriers

des entreprises des travaux publics de la région Île-de-France dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015, sont fixés à partir du 1^{er} janvier 2024 comme suit :

Zones		Pourcentage Augmentation	Trajet	Transport	Repas Augmentation : 3,10 %
Zone 1	(0/10 km)	5 %	2,50 €	2,25 €	13,30 € Pour tous les départements de l'Île-de-France
Zone 2	(10/20 km)	5 %	3,67 €	3,95 €	
Zone 3	(20/30 km)	5 %	5,73 €	6,22 €	
Zone 4	(30/40 km)	5 %	6,90 €	7,30 €	
Zone 5	(40/50 km)	5 %	8,47 €	8,70 €	
Zone 6	>50 km ^[*]	5 %	9,72 €	10,47 €	
[*] Pour tous les départements de l'Île-de-France.					
Sauf cas de grands déplacements.					

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités de grands déplacements prévues au chapitre VIII-2 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992, étendue le 29 mai 1993.

Article 2

En application de l'article 7.1.9 de la convention collective nationale des Etam des travaux publics du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (JO du 28 juin 2007), les valeurs des indemnités de repas et de transport ci-dessus s'appliquent également aux Etam non sédentaires.

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités et/ou remboursements de frais de déplacements prévus au chapitre VII.2 de la convention collective nationale des Etam des travaux publics du 12 juillet 2006.

Article 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39/43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15 et à l'adresse depot.accord@travail.gouv.fr, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Article 4

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les barèmes des indemnités de petits déplacements applicables à l'ensemble des salariés ouvriers des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application.

Compte tenu du caractère intrinsèquement général des indemnités de petits déplacements, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 6

Chacune des parties citées à l'article L. 2261-3 du code du travail, pourra adhérer au présent accord.

La déclaration d'adhésion devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux signataires du présent accord et sera déposée selon la procédure prévue à l'article D. 2231-8 du code du travail.

Fait à Paris, le 10 novembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005T2 | Convention collective nationale

IDCC : **1702** | **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome II : Ouvriers)

Brochure n° 3005T3 | Convention collective nationale

IDCC : **2614** | **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome III : ETAM)

Accord du 6 décembre 2023

relatif aux indemnités de petits déplacements pour 2024
(Bretagne)

NOR : ASET2450042M

IDCC : 1702, 2614

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

F RTP Bretagne ;

CNATPP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFTC ;

CFE-CGC,

d'autre part,

Dans le cadre de la délégation prévue par l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux publics, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du chapitre VIII-1 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992, étendue par arrêté ministériel du 27 mai 1993 (JO du 29 mai 1993), les montants des indemnités de petits déplacements applicables aux ouvriers des

entreprises de travaux publics de la région Bretagne, dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015, sont les suivants :

Zones		Trajet	Transport	Repas
Zone 1	(0/10 km)	2,31 €	3,90 €	14 €
Zone 2	(10/20 km)	3,07 €	6,69 €	
Zone 3	(20/30 km)	4,66 €	9,51 €	
Zone 4	(30/40 km)	6,15 €	12,15 €	
Zone 5	(40/50 km)	7,77 €	15,00 €	

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités de grands déplacements prévues au chapitre VIII-2 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992, étendue le 29 mai 1993.

Article 2

En application de l'article 7.1.9 de la convention collective nationale des Etam des travaux publics du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (JO du 28 juin 2007), les valeurs des indemnités de repas et de transport ci-dessus s'appliquent également aux Etam non sédentaires.

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités et/ou remboursements de frais de déplacements prévus au chapitre VII-2 de la convention collective nationale des Etam des travaux publics du 12 juillet 2006.

Article 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39/43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, et à l'adresse depot.accord@travail.gouv.fr, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Rennes.

Article 4

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les barèmes des indemnités de petits déplacements applicables à l'ensemble des salariés ouvriers des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application.

Compte tenu du caractère intrinsèquement général des indemnités de petits déplacements, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 6

Chacune des parties citées à l'article L. 2261-3 du code du travail pourra adhérer au présent accord.

La déclaration d'adhésion devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux signataires du présent accord et sera déposée selon la procédure prévue à l'article D. 2231-8 du code du travail.

Fait à Vezin-le-Coquet, le 6 décembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005T2 | Convention collective nationale

IDCC : **1702** | **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome II : Ouvriers)

Brochure n° 3005T3 | Convention collective nationale

IDCC : **2614** | **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome III : ETAM)

Accord du 7 décembre 2023

relatif aux indemnités de petits déplacements pour 2024
(Pays de la Loire)

NOR : ASET2450054M

IDCC : 1702, 2614

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

F RTP Pays de la Loire ;

CNATP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFTC ;

CFE-CGC,

d'autre part,

Dans le cadre de la délégation prévue par l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux publics, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du chapitre VIII-1 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992, étendue par arrêté ministériel du 27 mai 1993 (JO du 29 mai 1993), les montants des indemnités de petits déplacements applicables aux ouvriers

des travaux publics de la région Pays de la Loire, dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015, sont fixés à partir du 1^{er} janvier 2024 comme suit :

(En euros.)

Indemnité de repas :	14,30	
	Trajet	Transport
Zone 1 (0/10 km)	1,81	3,19
Zone 2 (10/20 km)	3,39	7,13
Zone 3 (20/30 km)	5,03	11,93
Zone 4 (30/40 km)	6,70	16,37
Zone 5 (40/50 km)	8,32	20,94

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités de grands déplacements prévues au chapitre VIII-2 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992.

Article 2

En application de l'article 7.1.9 de la convention collective nationale des Etam des travaux publics du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (JO du 28 juin 2007), les valeurs des indemnités de repas et de transport ci-dessus s'appliquent également aux Etam non sédentaires.

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités et/ou remboursements de frais de déplacements prévus au chapitre VII-2 de la convention collective nationale des Etam des travaux publics du 12 juillet 2006.

Article 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39/43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Nantes.

Article 4

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les barèmes des indemnités de petits déplacements applicables à l'ensemble des salariés ouvriers des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application. Compte tenu du caractère intrinsèquement général des indemnités de petits déplacements, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 6

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Nantes, le 7 décembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005T2 | Convention collective nationale

IDCC : **1702** | **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome II : Ouvriers)

Brochure n° 3005T3 | Convention collective nationale

IDCC : **2614** | **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome III : ETAM)

Accord du 11 décembre 2023

relatif aux indemnités de petits déplacements pour 2024
(PACA)

NOR : ASET2450038M

IDCC : 1702, 2614

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

FRTF PACA ;

CNATPP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFTC ;

CFE-CGC,

d'autre part,

Dans le cadre de la délégation prévue par l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux publics, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du chapitre VIII-1 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992, étendue par arrêté ministériel du 27 mai 1993 (JO du 29 mai 1993), les montants des indemnités de petits déplacements applicables aux ouvriers des entreprises des travaux publics de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015.

Zones		Trajet	Transport	Repas
Zone 1	(0/10 km)	2,92 €	2,63 €	13,80 €
Zone 2	(10/20 km)	4,31 €	5,21 €	
Zone 3	(20/30 km)	5,80 €	9,03 €	
Zone 4	(30/40 km)	6,80 €	11,55 €	
Zone 5	(40/50 km)	8,21 €	14,89 €	

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités de grands déplacements prévues au chapitre VIII-2 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992.

Article 2

En application de l'article 7.1.9 de la convention collective nationale des Etam des travaux publics du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (JO du 28 juin 2007), les valeurs des indemnités de repas et de transport ci-dessus s'appliquent également aux Etam non sédentaires.

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités et/ou remboursements de frais de déplacements prévus au chapitre VII-2 de la convention collective nationale des Etam des travaux publics du 12 juillet 2006.

Article 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39/43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15 et à l'adresse depot.accord@travail.gouv.fr, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Marseille.

Article 4

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les barèmes des indemnités de petits déplacements applicables à l'ensemble des salariés ouvriers des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application.

Compte tenu du caractère intrinsèquement général des indemnités de petits déplacements, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 6

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Marseille, le 11 décembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005T2 | Convention collective nationale

IDCC : **1702** | **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome II : Ouvriers)

Brochure n° 3005T3 | Convention collective nationale

IDCC : **2614** | **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome III : ETAM)

Accord du 13 décembre 2023

relatif aux indemnités de petits déplacements pour 2024
(Normandie)

NOR : ASET2450048M

IDCC : 1702, 2614

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

CNATPP ;

FRTF Normandie,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFTC ;

CFE-CGC,

d'autre part,

Dans le cadre de la délégation prévue par l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux publics, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du chapitre VIII-1 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992, étendue par arrêté ministériel du 27 mai 1993 (JO du 29 mai 1993), les montants des indemnités de petits déplacements applicables aux ouvriers des

entreprises des travaux publics de la région Normandie, dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015, sont fixés à partir de 2024 comme suit :

Zones		Trajet	Transport	Repas
Zone 1	(0/10 km)	2,31 €	4,20 €	14 €
Zone 2	(10/20 km)	4,54 €	8,42 €	
Zone 3	(20/30 km)	6,60 €	12,62 €	
Zone 4	(30/40 km)	8,55 €	16,85 €	
Zone 5	(40/50 km)	10,56 €	21,06 €	

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités de grands déplacements prévues au chapitre VIII-2 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992.

Article 2

En application de l'article 7.1.9 de la convention collective nationale des Etam des travaux publics du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (JO du 28 juin 2007), les valeurs des indemnités de repas et de transport ci-dessus s'appliquent également aux Etam non sédentaires.

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités et/ou remboursements de frais de déplacements prévus au chapitre VII-2 de la convention collective nationale des Etam des travaux publics du 12 juillet 2006.

Article 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39/43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15 et à l'adresse depot.accord@travail.gouv.fr, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Caen.

Article 4

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les barèmes des indemnités de petits déplacements applicables à l'ensemble des salariés ouvriers des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application.

Compte tenu du caractère intrinsèquement général des indemnités de petits déplacements, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 6

Chacune des parties citées à l'article L. 2261-3 du code du travail pourra adhérer au présent accord.

La déclaration d'adhésion devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux signataires du présent accord et sera déposée selon la procédure prévue à l'article D. 2231-8 du code du travail.

Fait à Saint-Contest, le 13 décembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3078 | Conventions collectives nationales

CABINETS D'AVOCATS

IDCC : 1000 | PERSONNEL SALARIÉ

IDCC : 1850 | AVOCATS SALARIÉS

Avenant n° 28 du 15 décembre 2023
relatif aux salaires minima conventionnels

NOR : ASET2450045M

IDCC : 1850

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

UPSA ;

SAF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

CFTC CSFV ;

SPAAC CFE-CGC ;

SNPJ CFDT ;

CAT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les partenaires sociaux ont décidé de fixer comme suit les salaires minima annuels des avocats salariés, sur la base d'une augmentation de 3 %.

Article 1^{er} | Minima conventionnels pour l'ensemble des barreaux français hors Paris et Île-de-France

(En euros.)

Avocat salarié	Salaire minimum annuel
1 ^{re} année	28 704
2 ^e année	31 086
3 ^e année	34 489
Après la 3 ^e année	38 731
Avocat ayant 5 années d'expérience dans la profession ou titulaire d'une mention de spécialisation	48 353

Article 2 | Minima conventionnels pour les barreaux de Paris et d'Île-de-France

(En euros.)

Avocat salarié	Salaire minimum annuel
1 ^{re} année	31 029
2 ^e année	33 979
3 ^e année	38 903
Après la 3 ^e année	43 654
Avocat ayant 5 années d'expérience dans la profession ou titulaire d'une mention de spécialisation	52 131

Article 3 | Date d'application du présent avenant

Pour les personnes morales membres d'une organisation patronale signataire du présent avenant, la date d'application est fixée au 1^{er} janvier 2024.

Pour les personnes morales non-membres d'une organisation patronale signataire du présent avenant, ce dernier sera applicable à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* de la République Française.

Article 4 | Demande d'extension

Les parties signataires conviennent qu'il sera demandé l'extension du présent avenant.

Mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1, les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord portant sur les minima conventionnels applicables aux salariés de la branche n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, ceux-ci doivent s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise *a fortiori* dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

Fait à Paris, le 15 décembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 4 du 16 octobre 2023

à l'accord du 19 janvier 2018
relatif aux classifications professionnelles

NOR : ASET2450036M

IDCC : 1978

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

SNPCC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FS CFDT ;

CGT CSD ;

UNSA FCS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les partenaires sociaux de la branche réunis en CMPPNI les 7 et 20 septembre 2023 en vue de procéder, conformément aux dispositions et à la périodicité légales, à l'examen de la nécessité de réviser les classifications en vigueur dans la branche, sont convenus, par la signature du présent avenant, de positionner de nouvelles certifications dans la grille de classifications des emplois prévue par l'accord national du 19 janvier 2018 étendu, afin de ne pas pénaliser les salariés concernés. Il s'agit de reconnaître et de positionner dans la grille de classification actuelle :

- le CQP agent animalier gardien d'animaux ;
- la certification éducateur chiens guides d'aveugle ;
- la certification chiens guides d'aveugle.

Toutefois, les partenaires sociaux entendent préciser que la signature du présent avenant ne préjuge pas des négociations en cours et à venir sur les classifications de la branche, et n'y met pas un terme.

Article 1^{er} | Positionnements dans la grille de classification des emplois

Les salariés titulaires :

- d'un CQP agent animalier gardien d'animaux sont classés au niveau I « Personnels sans qualification professionnelle » de la grille de classification des emplois définie à l'article 7 de

l'accord national relatif aux classifications professionnelles du 19 janvier 2018 étendu, à partir du troisième échelon, coefficient 130 ;

- d'une certification moniteur chiens guides d'aveugle sont classés au niveau IV « Personnels hautement qualifiés » de la grille de classification des emplois définie à l'article 7 de l'accord national relatif aux classifications professionnelles du 19 janvier 2018 étendu, à partir du premier échelon, coefficient 410 ;
- d'une certification éducateur chiens guides d'aveugle sont classés au niveau V « Techniciens supérieurs et agents de maîtrise » de la grille de classification des emplois définie à l'article 7 de l'accord national relatif aux classifications professionnelles du 19 janvier 2018 étendu, à partir du premier échelon, coefficient 510.

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

Il est ici expressément précisé, que le présent avenant ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, en raison d'une part, de l'objet d'intérêt général dudit avenant, et d'autre part de la configuration de la branche des fleuristes, vente et services des animaux familiers, dont celle du secteur 3 des services des animaux familiers, composée majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés, dont les situations sont nécessairement prises en compte dans la négociation du présent avenant.

Article 3 | Dispositions finales

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée et entre en vigueur le lendemain du jour de la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Il peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Sous réserve du respect des conditions de validité stipulées par le code du travail, le présent avenant est soumis à la procédure d'extension, selon les dispositions légales en vigueur. Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité requises par le code du travail.

Fait à Paris, le 16 octobre 2023.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 15 décembre 2023

à l'accord du 7 juillet 2020
relatif à la formation professionnelle

NOR : ASET2450014M

IDCC : 2148

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

HUMAPP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

FO ;

CFE-CGC ;

F3C CFDT ;

CFTC Média+,

d'autre part,

Préambule

Pour renforcer les moyens de la formation professionnelle dans la branche des Télécoms et développer une politique d'emploi et de formation qui soit spécifique à cette dernière, l'article 1-4 de l'accord du 7 juillet 2020 a créé, à titre expérimental pour une durée déterminée de 3 ans à compter du 1^{er} janvier 2021, une contribution conventionnelle au plan de développement des compétences pour les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des télécommunications.

Un bilan de l'utilisation de cette contribution a été présenté aux partenaires sociaux, par l'OPCO AFDAS, au terme de cette période expérimentale triennale.

Au vu de ce bilan, les signataires du présent avenant conviennent :

Article 1^{er} | Prolongation de la contribution conventionnelle pour une nouvelle période triennale

La contribution conventionnelle pour les entreprises relevant du champ d'application de la CCN des Télécommunications est reconduite dans son principe pour une nouvelle période de 3 ans à compter du 1^{er} janvier 2024.

Article 2 | Taux de contribution

a) Pour les entreprises de 11 salariés et plus

Pour les entreprises de 11 salariés et plus assujetties aux taux de contribution à la formation professionnelle de 1 %, le montant de la contribution conventionnelle est fixé à 0,05 % de la masse salariale de l'année N – 1.

b) Pour les entreprises de moins de 11 salariés

Pour les entreprises de moins de 11 salariés assujetties aux taux de contribution à la formation professionnelle de 0,55 %, le montant de la contribution conventionnelle est fixé à 0,02 % de la masse salariale de l'année N – 1.

Article 3 | Recouvrement de la contribution par l'OPCO

Les signataires du présent avenant conviennent que la contribution conventionnelle est recouvrée par l'OPCO (l'AFDAS à la date de signature du présent avenant).

La contribution conventionnelle est mutualisée et gérée par la commission paritaire de gestion de la contribution conventionnelle des Télécoms constituée au sein de l'OPCO. Les fonds appartiennent à la branche et lui restent définitivement acquis.

Article 4 | Publics et formations visées

Les signataires du présent avenant conviennent de poursuivre le développement d'une politique d'emploi et de formation spécifique à la branche des Télécoms en fléchant les fonds conventionnels au bénéfice des publics prioritaires définis par l'accord du 7 juillet 2020 :

- les femmes dans les métiers techniques ;
- les seniors de 45 ans et plus ;
- les salariés en situation de handicap ;
- les proche-aidants à leur retour d'activité.

Ils décident par ailleurs de laisser à la commission de gestion de la contribution conventionnelle la possibilité d'ajuster, le cas échéant, les publics éligibles ainsi que les formations pouvant être prises en charge au titre de la contribution conventionnelle, afin de pouvoir adapter la politique d'emploi et de formation de la branche en tenant compte notamment des évolutions technologiques et/ou des enjeux de société (digitalisation, transition écologique...).

Article 5 | Rôle de la commission de gestion de la contribution conventionnelle

La commission paritaire de gestion de la contribution conventionnelle de la branche des Télécommunications, mise en place par l'OPCO AFDAS en vertu de l'article 13-2 de l'accord du 7 juillet 2020, est maintenue pour une nouvelle durée de 3 ans.

Sa composition et ses modalités de réunion sont celles fixées dans l'article 13-2 susvisé.

La commission a principalement pour mission :

- de définir et d'ajuster, au vu de la consommation de la contribution, les critères de prise en charge des actions et publics éligibles à la contribution conventionnelle dans le respect des dispositions de l'article 4 du présent avenant ;
- d'assurer, à partir des états qui lui sont régulièrement communiqués par l'OPCO, le suivi, le pilotage budgétaire, et la validation de la conformité des actions éligibles au financement ou au co-financement sur les fonds issus de la contribution conventionnelle.

Article 6 | *Durée, entrée en vigueur et bilan du présent avenant*

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée de 3 ans. Il entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2024.

Un bilan de l'utilisation de la contribution conventionnelle sera présenté au terme de cette nouvelle période triennale à la CPPNI de la branche, qui décidera de la prolongation ou non de cette contribution.

Article 7 | *Champ d'application, publication et extension*

Le champ d'application du présent avenant est celui défini par le titre I^{er} de la convention collective nationale des télécommunications et son avenant du 25 janvier 2002.

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

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension.

Article 8 | *Dénonciation et révision*

Le présent avenant peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 15 décembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 34 du 18 décembre 2023

relatif aux rémunérations minimales mensuelles

NOR : ASET2450019M

IDCC : 2257

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

CDF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFTD ;

INOVA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application des casinos en France métropolitaine et dans les DROM.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires du présent avenant stipulent que ses dispositions s'appliquent aux entreprises de moins de 50 salariés et qu'il n'est pas nécessaire d'inclure une stipulation spécifique.

Article 2

Il vise à réévaluer les grilles des rémunérations minimales mensuelles brutes garanties aux personnels des activités machines à sous, accueil, gestion, technique et spectacle (annexe 1) et celle du personnel de la restauration-hôtellerie (annexe 2), selon les annexes 1 et 2 jointes.

Article 3

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

Article 4

Il fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code de travail ainsi que d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 18 décembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Annexes

Annexe 1 Grille des rémunérations minimales mensuelles brutes garanties aux personnels des activités suivantes : machines à sous, accueil, gestion, technique et spectacle

(En euros.)

Niveaux	Indices	Filières et emplois repères correspondants	À compter du 1 ^{er} jour du mois suivant la publication au <i>Journal officiel</i> de son arrêté d'extension
Niveau 1	100	. Machines à sous : Équipier, Contrôleur des entrées . Accueil : Chasseur, Hôtesse, Vestiaire . Gestion : Employé de bureau . Technique : Agent d'entretien, Équipier . Spectacle : Ouvreuse, Aide-accessoiriste	1 800
	105	. Machines à sous : Hôte - Hôtesse . Technique : Agent technique - Contrôleur vidéo	1 810
Niveau 2	110	. Machines à sous : Contrôleur chargé de la sécurité, Changeur traiteur de monnaie, Mécanicien assistant clientèle . Accueil : Hôtesse, Standardiste, Voiturier, Agent de sécurité . Gestion : Secrétaire dactylo, Aide comptable, Assistant contrôleur . Technique : Ouvrier, Agent technique . Spectacle : Régie lumière et son, Assistant opérateur, Accessoiriste - Caissier	1 820
	115	. Machines à sous : Caissier, Technicien	1 830
	120	. Gestion : Comptable débutant, Technicien paie débutant . Spectacle : Opérateur	1 845
Niveau 3	130	. Gestion : Comptable confirmé, Technicien paie confirmé, Assistant commercial . Technique : Chef d'équipe entretien (eff <5), Opérateur vidéo . Spectacle : animateur, Disc-jokey, Musicien, Artiste	1 860
	135	. Machines à sous : Responsables des contrôleurs chargés de la sécurité, Responsable de caisse, Responsable technique . Accueil : Responsable sécurité (Eff. <5), Responsable accueil (Eff.<5)	1 900
	140	. Machines à sous : Contrôleur auditeur	1 971
Niveau 4	155	. Machines à sous : Chef caissier . Accueil : Responsable sécurité (eff. >5), Responsable accueil (Eff.>5) . Gestion : Assistant de direction commercial, Agent informatique, Responsable paie . Technique : Chef d'équipe entretien (Eff. >5) - Chef d'équipe vidéo, Responsable maintenance	2 185

Niveaux	Indices	Filières et emplois repères correspondants	À compter du 1 ^{er} jour du mois suivant la publication au <i>Journal officiel</i> de son arrêté d'extension
Niveau 5	175	. Machines à sous : Membre du comité de direction débutant (Eff. <10) . Gestion : Comptable principal . Technique : Responsable vidéo . Spectacle : Régisseur	2 491
Niveau 6	205	. Machines à sous : M.C.D. confirmé (Eff. >10), Sous-directeur, Directeur . Gestion : Contrôleur de gestion, Responsable administratif et comptable, Responsable informatique, Responsable commercial, Chef comptable, Responsable du personnel . Technique : Directeur technique débutant . Spectacle : Directeur artistique	2 901
Niveau 7	230	. Machines à sous : Directeur des M.A.S., Directeur des jeux de table . Gestion : Directeur des ressources humaines, Directeur administratif et financier . Technique : Directeur technique	3 229

Annexe 2 Grille des rémunérations minimales mensuelles brutes garanties au personnel de la restauration-hôtellerie

(En euros.)

Niveaux	Indices	Filières et emplois repères correspondants	À compter du 1 ^{er} jour du mois suivant la publication au <i>Journal officiel</i> de son arrêté d'extension
Niveau 1	100	Plongeur - Officier - Magasinier - Commis de rang, de bar, de cuisine (débutants) - Serveur/employé de bar, Femme de ménage - Femme/Valet de chambre - Employé de hall -	1 800
	105	Caissier restaurant - Commis de rang, de bar, de cuisine (confirmés) - Caviste - Économe débutant - Réceptionniste	1 810
Niveau 2	110	1/2 Chef de rang - 1/2 Chef de partie cuisine confirmé - Écailler - Économe	1 820
	115	Chef de partie (débutant)	1 830
	120	Chef de rang confirmé - Barman confirmé	1 845
Niveau 3	130	Chef de partie confirmé - Contrôleur restauration - Pâtissier - Sommelier - Gouvernante - Concierge	1 860
	140	Maître d'hôtel - Sous-chef de cuisine - Responsable bar, cave, économat, plonge (eff. >10) - Chef pâtissier (Eff. <10)	1 971
Niveau 4	155	1 ^{er} Maître d'hôtel (Eff. <10) - Chef de cuisine (Eff. <10) - Chef pâtissier (Eff. >10) - Chef de réception	2 185
Niveau 5	175	1 ^{er} Maître d'hôtel (Eff. >10) - Chef de cuisine (Eff. >10) - Responsable banquets	2 491
Niveau 6	205	Responsable restauration - Directeur de l'hébergement	2 901
Niveau 7	230	Directeur de la restauration - Directeur d'exploitation	3 229

Brochure n° 3167 | Convention collective nationale

IDCC : 2257 | **CASINOS**

Avenant n° 35 du 18 décembre 2023

relatif au travail de nuit

NOR : ASET2450025M

IDCC : 2257

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

CDF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

INOVA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord est conclu dans le cadre des dispositions des articles L. 3122-15 et suivants du code du travail relatives au travail de nuit.

Les diverses activités proposées par les casinos supposent, en effet, des périodes de travail de nuit afin d'assurer l'activité des prestations conformément aux arrêtés d'autorisation de jeux.

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

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des casinos.

La situation des entreprises de moins de 50 salariés dans la branche ne requiert pas de dispositions spécifiques.

Article 2 | *Définition du travailleur de nuit*

En application de l'article L. 3122-5 du code du travail, le salarié est considéré comme travailleur de nuit dès lors qu'il accomplit soit :

- au moins deux fois par semaine, selon son horaire habituel, au moins trois heures de son temps de travail quotidien entre 21 heures et 6 heures (par accord d'entreprise, il sera possible de déroger à cette plage horaire) ;
- 270 heures sur une période de référence de 12 mois consécutifs.

Article 3 | *Priorité d'emploi*

Les travailleurs de nuit qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de jour posté, et les salariés occupant un poste de jour qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de nuit dans le cadre du statut du travailleur de nuit, ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle, ou d'un emploi équivalent qui s'avèrerait disponible.

La direction porte à la connaissance des salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

Dans ces situations, la demande du salarié doit être effectuée par écrit et conservée dans son dossier personnel ; si la demande est acceptée, l'employeur signifie par écrit au salarié la date de prise de poste et les nouveaux horaires auxquels il devra se conformer.

L'accord de la direction et du salarié sera constaté dans le cadre d'un avenant au contrat.

En cas de pluralité de candidatures pour un seul poste disponible, la direction départagera les candidats au regard de critères objectifs expliqués aux salariés non retenus.

Article 4 | *Durée de travail*

La durée quotidienne du travail effectuée par un travailleur de nuit ne peut excéder 8 heures sauf dérogation par accord collectif d'entreprise.

La durée hebdomadaire de travail du travailleur de nuit, calculée sur une période de douze semaines consécutives, ne peut dépasser quarante heures, sauf dans les cas prévus à l'article L. 3122-18 du code du travail.

Article 5 | *Pauses*

Dès lors que le temps de travail atteint 6 heures effectives, le travailleur de nuit bénéficiera d'un temps de pause de 20 minutes qui sera assimilé à du temps de travail effectif lorsque le salarié doit se conformer aux directives de l'employeur sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles, conformément à l'article 33-2 de la convention collective.

La direction veillera à une bonne gestion des pauses afin que celles-ci restent réparatrices et permettent une véritable coupure dans l'activité.

Les temps de relève réguliers de l'article 33-2 de la convention collective restent obligatoires :

Dans les salles de jeux traditionnels, compte tenu des rythmes de travail, des temps de pause de courte durée appelés communément « temps de relève » sont accordés par la direction sous forme de roulement au maximum toutes les heures et au minimum toutes les 2 heures selon l'activité.

Pour le personnel œuvrant dans les salles de machines à sous, des temps de pause de courte durée sont accordés par la direction, sous forme de roulement au maximum toutes les 2 heures et au minimum toutes les 3 heures selon l'activité.

Ces temps de relèves ou de pauses de courte durée sont assimilés à du temps de travail effectif et doivent permettre aux salariés de maintenir la concentration nécessaire à l'exercice de leur activité.

Article 6 | Contreparties au travail de nuit

6.1. Concernant les salariés (hors cadres aux forfaits)

a) Repos compensateur :

Le travailleur de nuit bénéficiera d'une contrepartie en repos compensateur selon les conditions suivantes :

- s'il accomplit entre 270 à 600 heures de nuit dans l'année civile : 1 jour ;
- s'il accomplit plus de 601 heures de nuit dans l'année civile : 2 jours.

b) Majoration des heures de nuit :

Les parties conviennent pour la mise en place de cet accord une majoration évolutive :

à partir du 1^{er} janvier 2024, les heures de nuit entre 21 heures et 6 heures du matin seront majorées de 0,50 € dès la 1^{re} heure de nuit, et ceci sans tenir compte du statut de travailleur de nuit.

Par accord d'entreprise, il sera possible de porter la plage horaire entre 22 heures et 7 heures du matin.

6.2. Concernant les cadres aux forfaits

Le cadre aux forfaits bénéficiera d'une majoration forfaitaire mensuelle dès lors qu'il effectuera un jour de travail incluant du travail de nuit dans le mois de la manière suivante :

- à partir de l'année 2024 : 25 € bruts.

Le cadre au forfait répondant à la définition du travailleur de nuit, telle que rappelé à l'article 2 du présent accord, bénéficiera d'une contrepartie en repos compensateur d'une journée par an.

Les dispositions, ci-dessus (para 6.1 et 6.2), ne se cumulent pas avec des dispositions déjà existantes en entreprise portant sur le même objet. Dès lors que les usages, décisions unilatérales, ou accords d'entreprise sont plus favorables globalement en repos et contrepartie financière, ces derniers restent applicables.

Article 7 | Protection des femmes enceintes

Toute salariée enceinte dont l'état a été médicalement constaté, bénéficie du droit d'être affectée à un poste de jour, dans le même établissement, jusqu'à la prise effective de son congé de maternité.

Le passage en poste de jour pendant la période prévue ci-dessus, n'entraîne aucune baisse de la rémunération de la salariée.

Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer à la salariée un autre poste, il doit l'informer par écrit (ainsi que le médecin du travail) des motifs empêchant son reclassement.

Dans ce cas, le contrat de travail est suspendu jusqu'à la date de début du congé de maternité et la salariée bénéficie d'une garantie de rémunération.

Cette garantie de rémunération est composée :

- d'allocations journalières versées par la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) ;
- et d'un complément à la charge de l'employeur reconstituant le salaire calculé selon les règles applicables en cas de maladie conformément aux dispositions de la convention collective.

Chaque salariée déclarant sa grossesse à son employeur devra être informée de cet article.

Article 8 | Sécurité

Il est indispensable que tout soit mis en œuvre pour assurer la sécurité des travailleurs affectés à un poste de nuit.

Le CSE mènera une mission destinée à répertorier les risques spécifiques au travail de nuit dans le cadre de l'élaboration du document unique d'évaluation des risques.

Les principaux risques seront déterminés suivant la typologie de l'entreprise et de ces horaires d'exploitations, tels que par exemples :

- dangers liés au trajet à des heures de faible affluence ;
- trouble du sommeil.

Pour chaque type de risque, des propositions visant à remédier ou améliorer les situations seront apportées.

Article 9 | Date d'effet. Durée

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

Article 10 | Suivi

Les parties conviennent que cet accord fera l'objet d'une négociation chaque année.

Article 11 | Modalités de révision et de dénonciation

Le présent avenant pourra être dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Il pourra également être révisé dans les conditions fixées par les articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Il fera l'objet des formalités de dépôt prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail, ainsi que d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 18 décembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 36 du 18 décembre 2023

relatif à l'emploi des seniors

NOR : ASET2450022M

IDCC : 2257

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

CDF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

FEC – FO ;

INOVA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Cet avenant a pour but de modifier certaines dispositions contenues dans l'accord conclu le 30 juin 2008 relatif à l'emploi des seniors de la manière suivante :

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application des casinos en France métropolitaine et dans les DROM.

Article 2 | Modifications apportées à l'article 3 de l'accord du 30 juin 2008 relatif à l'emploi des seniors

L'article 3.4 est modifié comme suit :

« 3.4. Accompagner et aménager les fins de carrière

3.4.1 Aménagement de la durée du travail pour les seniors de plus de 57 ans

3.4.1.a. Bénéficiaires

Sont susceptibles de bénéficier des dispositions qui suivent les salariés qui remplissent les conditions suivantes :

1. être âgé de plus de 57 ans ;

2. et avoir une ancienneté dans l'entreprise, ou dans le groupe ou dans la branche, de plus de 15 ans ;
3. et être dans une des situations suivantes : avoir un critère de pénibilité, ou occuper un poste opérationnel au service de la clientèle, ou avoir été victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité de travail de plus de 20 %.

3.4.1.b. Aménagements de l'organisation du temps de travail

Pour les salariés qui en font la demande, il est prévu au choix de l'employeur l'aménagement du temps de travail selon les modalités suivantes :

- la mise en place d'une organisation de travail en 4/2 (4 jours de travail, 2 jours de repos) ;
- à défaut d'une organisation possible en 4/2, 10 jours de repos supplémentaires seront accordés annuellement avec maintien de salaire. Ces jours de repos supplémentaires devront être pris obligatoirement sur l'exercice en cours. Cette organisation se fait sans augmentation de la durée quotidienne du travail.

Dans les cas où le salarié bénéficierait déjà d'une organisation du travail en 4/2 avant ses 57 ans, à défaut de pouvoir prétendre à un nouvel allègement de fin de carrière (ni 4/2 ni 10 jours de repos supplémentaires), 5 jours de repos par an lui seront accordés dès lors qu'il remplit les conditions de l'article 3.4.1.a.

La demande du salarié devra s'effectuer au moins 6 mois avant la mise en application du dispositif. Le salarié devra formuler sa demande par écrit auprès de sa direction.

Pour les salariés ayant déjà atteint l'âge de 57 ans à la date d'application du présent accord, mais ne disposant d'aucun dispositif spécifique d'allègement de fin de carrière, ce délai sera ramené à 3 mois.

Les jours de repos supplémentaires sont indiqués pour une année complète de travail et sont donc susceptibles de *pro rata temporis* le cas échéant.

En outre, pour les salariés ayant le statut de cadre autonome ou cadre au forfait, les jours de repos supplémentaires ne viendront pas déduire le nombre de jours RTT accordés sur l'année.

Les jours de repos supplémentaires seront accordés sur proposition de date du salarié avec l'accord de l'employeur.

3.4.1.c. Information des salariés

Les employeurs informeront au plus tard 6 mois avant les salariés atteignant l'âge de 57 ans des dispositions du présent accord.

3.4.2. Aménagement de la durée du travail pour les seniors de plus de 59 ans

3.4.2.a. Bénéficiaires

Sont susceptibles de bénéficier des dispositions qui suivent les salariés qui remplissent les conditions suivantes :

1. être âgé de plus de 59 ans ;
2. et avoir une ancienneté dans l'entreprise, ou dans le groupe ou dans la branche, de plus de 15 ans ;
3. et être dans une des situations suivantes : avoir un critère de pénibilité, ou occuper un poste opérationnel au service de la clientèle, ou avoir été victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité de travail de plus de 20 %.

3.4.2.b. Aménagement de l'organisation du temps de travail

Pour les salariés qui en font la demande, il est prévu l'aménagement du temps de travail selon les modalités suivantes :

- une organisation de travail en 3/2 (3 jours de travail, 2 jours de repos) sous réserve de la conclusion d'un accord d'entreprise ;
- ou à défaut d'accord d'entreprise, la mise en place d'une organisation en 4/2 ;
- ou à défaut d'une organisation possible en 4/2, 10 jours de repos supplémentaires seront accordés annuellement avec maintien de salaire. Ces jours de repos supplémentaires devront être pris obligatoirement sur l'exercice en cours. Cette organisation se fait sans augmentation de la durée quotidienne du travail.

Dans les cas où le salarié bénéficierait déjà d'une organisation du travail en 4/2 avant ses 59 ans, à défaut de pouvoir prétendre à un nouvel aménagement de fin de carrière (ni 4/2 ni 10 jours de repos supplémentaires), 5 jours de repos par an lui seront accordés dès lors qu'il remplit les conditions de l'article 3.4.1.a.

Le salarié pourra en sus choisir entre des missions de tutorat (pour une durée maximale de 5 jours par an) ou un congé supplémentaire de 5 jours par an.

La demande du salarié devra s'effectuer au moins 6 mois avant la mise en application du dispositif. Le salarié devra formuler sa demande par écrit auprès de sa direction.

Pour les salariés ayant déjà atteint l'âge de 59 ans à la date d'application du présent accord, mais ne disposant d'aucun dispositif spécifique d'allègement de fin de carrière, ce délai sera ramené à 3 mois.

Les jours de repos supplémentaires sont indiqués pour une année complète de travail et sont donc susceptibles de *pro rata temporis* le cas échéant.

En outre, pour les salariés ayant le statut de cadre autonome ou cadre au forfait, les jours de repos supplémentaires ne viendront pas déduire le nombre de jours RTT accordés sur l'année.

Les jours de repos supplémentaires seront accordés sur proposition de date du salarié avec l'accord de l'employeur.

Les dispositions des articles 3.4.1 et 3.4.2 ne sont pas cumulatives avec des dispositifs existants dans l'entreprise portant sur le même sujet. En cas d'accord d'entreprise portant sur le même sujet, l'application se fera selon la règle des dispositions les plus favorables pour les salariés.

3.4.2.c. Information des salariés

Les employeurs informeront au plus tard 6 mois avant les salariés atteignant l'âge de 59 ans des dispositions du présent accord.

Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

L'ensemble des stipulations de l'article 3.4 ci-dessus sont reprises avec les aménagements suivants :

- le délai de demande pour les salariés de 57 ans et 59 ans : la demande du salarié devra s'effectuer au moins 12 mois avant la mise en application du dispositif (9 mois pour ceux ayant atteint l'âge à la date d'application du texte) ;
- les possibilités d'aménagement pour les salariés de 57 ans et 59 ans sont complétées par l'option ci-après : ou mettre en place un retour progressif aux heures de travail de jour avec un maximum de 400 heures de travail de nuit (pour les salariés des jeux de table, cette disposition ne vaut que si un [ou des] poste[s] équivalent[s] de jour est [sont] disponible[s] et accepté[s] par le postulant).

Les modalités de mise en œuvre du retour au travail de jour pour les salariés seniors devront faire l'objet d'une consultation du comité social et économique (en plus des alternatives d'organisation en 4/2 ou 3/2 selon les cas ou de l'attribution de jours supplémentaires). »

Article 3 | Entrée en vigueur. Dépôt. Extension. Adhésion

Le présent avenant, conclu à durée indéterminée, s'appliquera au premier jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Il fera l'objet des formalités de dépôt prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code de travail ainsi que d'une demande d'extension.

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

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

Fait à Paris, le 18 décembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 22 novembre 2023
relatif aux accords de formation professionnelle

NOR : ASET2450012M

IDCC : 2264

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

SYNERPA ;

FHP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

FSS CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans l'attente de nouvelles dispositions législatives et réglementaires à venir sur la formation professionnelle, les parties au présent accord ayant constaté que les échéances de l'accord du 7 novembre 2019, relatif au dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance, ainsi que de l'accord du 8 décembre 2021, relatif à la formation professionnelle et à l'apprentissage et de son avenant du 28 février 2022, étaient proches, elles ont en conséquence souhaité reconduire les dispositions contenues dans lesdits accords et avenants.

Article 1^{er} | Dispositions relatives au dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance

Les dispositions de l'accord du 7 novembre 2019 sont intégralement reconduites pour la durée déterminée telle que définie dans l'article 4 « Durées ».

Article 2 | Dispositions relatives au dispositif de formation professionnelle et d'apprentissage

Les dispositions de l'accord du 8 décembre 2021 et de son avenant du 28 février 2022 sont reconduites pour la durée déterminée telle que définie à l'article 4 « Durées ».

Dès lors, le dernier versement de la contribution conventionnelle prévue à l'article 10.3 dudit accord, au titre de l'année 2024, sera effectuée sous forme d'acompte le 28 février 2024 sur la

base de la masse salariale 2023. Le solde de versement au titre de cette contribution 2024 sera effectué le 28 février 2025 sur la base de la masse salariale 2024.

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

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4 | Durées. Dates d'effet

4.1. Accord de reconversion ou de promotion par l'alternance « Pro-A »

L'accord du 7 novembre 2019 conclu pour une durée de 4 ans à la date de la publication de son arrêté d'extension, qui est intervenu le 2 décembre 2020, venant à échéance le 2 décembre 2024, est reconduit pour une durée déterminée :

- commençant à courir au plus tôt le lendemain du jour d'expiration de l'accord du 7 novembre 2019, soit le 3 décembre 2024, et au plus tard, si elle est intervenue postérieurement, à compter du premier jour suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension et ;
- dont l'échéance est fixée au 31 décembre 2025, date à laquelle il cessera totalement de produire effet.

4.2. Accord « Formation professionnelle et apprentissage »

L'accord du 8 décembre 2021 et son avenant du 28 février 2022 venant à échéance au 31 décembre 2023, sont reconduits pour une durée déterminée :

- prenant effet dès la date de signature du présent avenant pour les entreprises adhérentes des organisations patronales signataires et à compter du 1^{er} jour suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension pour les autres entreprises ;
- dont l'échéance est fixée, pour toutes les entreprises, au 31 décembre 2024, date à laquelle ils cesseront totalement de produire effet.

Article 5 | Révision

Les dispositions contenues dans le présent avenant pourront être révisées à tout moment conformément aux dispositions législatives.

Article 6 | Abrogation des dispositions antérieures

Certaines dispositions des accords concernés par le présent avenant, étant devenues obsolètes, elles sont donc abrogées.

Il s'agit :

- dans l'accord du 7 novembre 2019, des articles 8, 9, 10 et 11 ;
- dans l'accord du 8 décembre 2021 et dans l'article 10.1 a), le paragraphe qui commence par « la contribution est versée... » jusqu'au b) de cet article, et les articles 12, 13, 14, 15, 16 et 17 ;
- dans l'avenant du 28 février 2022, et dans l'article 10.1 a), le paragraphe qui commence par « la contribution 2022 est versée... » jusqu'au b) de cet article, ainsi que le dernier paragraphe de l'article 10.1 b), et les articles 2, 3, 4 et 5.

Article 7 | Formalités de publicité et de dépôt

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

Fait à Paris, le 22 novembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Accord du 4 décembre 2023

relatif à la valeur du point
(PACA)

NOR : ASET2450011M

IDCC : 2332

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

Syndarch ;

UNSFA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT SYNATPAU ;

FESSAD UNSA ;

CFE-CGC BTP,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point du territoire est fixée à 8,97 € pour le territoire de Provence-Alpes-Côte d'Azur, à compter du premier jour du mois suivant la date d'extension du présent accord, sur la base de la durée légale de travail effectif des salariés à temps complet fixée à 35 heures par semaine (cf. art. L. 3121-27 du code du travail), pour l'ensemble des entreprises concernées par le champ d'application de la CCN des entreprises d'architecture (IDCC 2332), élargie en date du 28 juillet 2020.

Article 2

Ces valeurs de point s'appliqueront à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

Article 3

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

Article 4

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre homme et femme. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre homme et femme.

Article 5

Le présent accord sera transmis à la branche architecture par le ou la président(e) de la commission territoriale paritaire, pour notification par le secrétariat du paritarisme ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

Article 6

Les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord de salaire n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, celui-ci doit s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise, *a fortiori* dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

Article 7

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

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

Fait à Marseille, le 4 décembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Accord du 8 décembre 2023

relatif à la valeur du point
(La Réunion)

NOR : ASET2450023M

IDCC : 2332

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

UNSA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT SYNATPAU,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point du territoire de La Réunion est fixée à 8,65 €, à compter du premier jour du mois suivant la date d'extension du présent accord, sur la base de la durée légale de travail effectif des salariés à temps complet fixée à 35 heures par semaine (cf. art. L. 3121-27 du code du travail), pour l'ensemble des entreprises concernées par le champ d'application de la CCN des entreprises d'architecture (IDCC 2332), élargie en date du 28 juillet 2020.

Article 2

Ces valeurs de point s'appliqueront à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

Article 3

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

Article 4

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre homme et femme. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre homme et femme.

Article 5

Le présent accord sera transmis à la branche architecture par le ou la président(e) de la commission territoriale paritaire, pour notification par le secrétariat du paritarisme ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

Article 6

Les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord de salaire n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, celui-ci doit s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise, *a fortiori* dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

Article 7

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

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

Fait à La Saline-les-Bains, le 8 décembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Accord du 11 décembre 2023

relatif à la valeur du point
(Midi-Pyrénées)

NOR : ASET2450046M

IDCC : 2332

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

UNSFA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT SYNATPAU ;

CFE-CGC BTP,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point est fixée à 9,04 € pour le territoire Midi-Pyrénées CUTM (si coefficient inférieur ou égal à 320) ;

La valeur du point est fixée à 8,86 € pour le territoire Midi-Pyrénées CUTM (si coefficient supérieur à 320) ;

La valeur du point est fixée à 8,94 € pour le territoire Midi-Pyrénées hors-CUTM (si coefficient inférieur ou égal à 320) ;

La valeur du point est fixée à 8,75 € pour le territoire Midi-Pyrénées hors-CUTM (si coefficient supérieur à 320),

à compter du premier jour du mois suivant la date d'extension du présent accord, sur la base de la durée légale de travail effectif des salariés à temps complet fixée à 35 heures par semaine (cf. art. L. 3121-27 du code du travail), pour l'ensemble des entreprises concernées par le champ d'application de la CCN des entreprises d'architecture (IDCC 2332), élargie en date du 28 juillet 2020.

Article 2

Ces valeurs de point s'appliqueront à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

Article 3

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

Article 4

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre homme et femme. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre homme et femme.

Article 5

Le présent accord sera transmis à la branche architecture par le ou la président(e) de la commission territoriale paritaire, pour notification par le secrétariat du paritarisme ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

Article 6

Les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord de salaire n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, celui-ci doit s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise, *a fortiori* dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

Article 7

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

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

Fait à Toulouse, le 11 décembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Accord du 15 décembre 2023

relatif à la valeur du point
(Poitou-Charentes)

NOR : ASET2450024M

IDCC : 2332

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

Syndarch ;

UNSFA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT SYNATPAU ;

FESSAD UNSA,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point du territoire est fixée à 8,83 € pour le territoire de Poitou-Charentes, à compter du premier jour du mois suivant la date d'extension du présent accord, sur la base de la durée légale de travail effectif des salariés à temps complet fixée à 35 heures par semaine (cf. art. L. 3121-27 du code du travail), pour l'ensemble des entreprises concernées par le champ d'application de la CCN des entreprises d'architecture (IDCC 2332), élargie en date du 28 juillet 2020.

Article 2

Ces valeurs de point s'appliqueront à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

Article 3

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

Article 4

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre homme et femme. En

conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre homme et femme.

Article 5

Le présent accord sera transmis à la branche architecture par le ou la président(e) de la commission territoriale paritaire, pour notification par le secrétariat du paritarisme ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

Article 6

Les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord de salaire n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, celui-ci doit s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise, *a fortiori* dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

Article 7

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

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

Fait à Niort, le 15 décembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Accord du 18 décembre 2023

relatif à la valeur du point
(Centre-Val-de-Loire)

NOR : ASET2450026M

IDCC : 2332

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

Syndarch ;

UNSFA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT SYNATPAU ;

FESSAD UNSA ;

CFE-CGC BTP,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point du territoire est fixée à 8,90 € pour le territoire Centre-Val-de-Loire, à compter du premier jour du mois suivant la date d'extension du présent accord, sur la base de la durée légale de travail effectif des salariés à temps complet fixée à 35 heures par semaine (cf. art. L. 3121-27 du code du travail), pour l'ensemble des entreprises concernées par le champ d'application de la CCN des entreprises d'architecture (IDCC 2332), élargie en date du 28 juillet 2020.

Article 2

Ces valeurs de point s'appliqueront à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

Article 3

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

Article 4

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre homme et femme. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre homme et femme.

Article 5

Le présent accord sera transmis à la branche architecture par le ou la président(e) de la commission territoriale paritaire, pour notification par le secrétariat du paritarisme ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

Article 6

Les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord de salaire n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, celui-ci doit s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise, *a fortiori* dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

Article 7

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

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

Fait à Orléans, le 18 décembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Accord du 19 décembre 2023

relatif à la valeur du point
(Limousin)

NOR : ASET2450021M

IDCC : 2332

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

Syndarch ;

UNSFA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT SYNATPAU ;

CFE-CGC BTP,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point du territoire est fixée à 9,25 € pour le territoire Limousin, à compter du premier jour du mois suivant la date d'extension du présent accord, sur la base de la durée légale de travail effectif des salariés à temps complet fixée à 35 heures par semaine (cf. art. L. 3121-27 du code du travail), pour l'ensemble des entreprises concernées par le champ d'application de la CCN des entreprises d'architecture (IDCC 2332), élargie en date du 28 juillet 2020.

Article 2

Ces valeurs de point s'appliqueront à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

Article 3

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

Article 4

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre homme et femme. En

conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre homme et femme.

Article 5

Le présent accord sera transmis à la branche architecture par le ou la président(e) de la commission territoriale paritaire, pour notification par le secrétariat du paritarisme ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

Article 6

Les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord de salaire n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, celui-ci doit s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise, *a fortiori* dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

Article 7

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

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

Fait à Limoges, le 19 décembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062 | Convention collective nationale

IDCC : 2332 | **ENTREPRISES D'ARCHITECTURE**

Accord du 22 décembre 2023

relatif à la valeur du point
(Corse)

NOR : ASET2450027M

IDCC : 2332

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

Syndarch ;

UNSFA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT SYNATPAU ;

FESSAD UNSA ;

CFE-CGC BTP,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point est fixée à 9,00 € pour le territoire de Corse, à compter du premier jour du mois suivant la date d'extension du présent accord, sur la base de la durée légale de travail effectif des salariés à temps complet fixée à 35 heures par semaine (cf. art. L. 3121-27 du code du travail), pour l'ensemble des entreprises concernées par le champ d'application de la CCN des entreprises d'architecture (IDCC 2332), élargie en date du 28 juillet 2020.

Article 2

Ces valeurs de point s'appliqueront à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

Article 3

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

Article 4

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre homme et femme. En

conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre homme et femme.

Article 5

Le présent accord sera transmis à la branche architecture par le ou la président(e) de la commission territoriale paritaire, pour notification par le secrétariat du paritarisme ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

Article 6

Les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord de salaire n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, celui-ci doit s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise, *a fortiori* dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

Article 7

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

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

Fait à Ajaccio, le 22 décembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005T3 | Convention collective nationale

IDCC : 2614 | **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome III : ETAM)

Accord du 10 novembre 2023
relatif aux salaires minima hiérarchiques pour 2024
(Île-de-France)

NOR : ASET2450035M
IDCC : 2614

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

F RTP Île-de-France ;
C NATPP,

d’une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

C FE-CGC BTP ;
C FTC BTP Île-de-France ;
URCBIF CFDT ;
FO BTP Région parisienne,

d’autre part,

Dans le cadre de la délégation prévue par l’article 3.2 de l’accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d’interprétation (CPPNI) dans les travaux publics, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Cet accord est applicable aux Etam des entreprises de travaux publics situées dans la région Île-de-France dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015.

Les salaires minima hiérarchiques annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l’année des positions de la classification des Etam des travaux publics pour 2024 sont les suivantes :

Niveau	Pourcentage augmentation	Salaire minima hiérarchiques Année 2024 Base 35 heures
A	3,8 %	22 900 €
B	3,8 %	24 676 €
C	3,8 %	26 440 €

Niveau	Pourcentage augmentation	Salaire minima hiérarchiques Année 2024 Base 35 heures
D	3,8 %	29 029 €
E	3,8 %	32 348 €
F	3,8 %	36 233 €
G	3,8 %	38 541 €
H	3,8 %	39 510 €

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

Article 2

Les salaires minima hiérarchiques annuels applicables aux Etam bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, pour 2024 sont les suivants :

Niveau	Salaires minima hiérarchiques Année 2024
F	41 668 €
G	44 322 €
H	45 436 €

Article 3

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

Article 4

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39/43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15 et à l'adresse depot.accord@travail.gouv.fr, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Article 5

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les salaires minima hiérarchiques applicables à l'ensemble des salariés Etam des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application. Compte tenu du caractère intrinsèquement général des salaires minima hiérarchiques, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 6

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 7

Chacune des parties citées à l'article L. 2261-3 du code du travail, pourra adhérer au présent accord.

La déclaration d'adhésion devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux signataires du présent accord et sera déposée selon la procédure prévue à l'article D. 2231-8 du code du travail.

Fait à Paris, le 10 novembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005T3 | Convention collective nationale

IDCC : 2614 | **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome III : ETAM)

Accord du 6 décembre 2023
relatif aux salaires minima hiérarchiques pour 2024
(Bretagne)

NOR : ASET2450043M
IDCC : 2614

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

F RTP Bretagne ;
C NATPP,

d’une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

C FDT ;
F O ;
C F T C ;
C F E - C G C ,

d’autre part,

Dans le cadre de la délégation prévue par l’article 3.2 de l’accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d’interprétation (CPPNI) dans les travaux publics, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Cet accord est applicable aux Etam des entreprises de travaux publics situées dans la région Bretagne dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015.

Les salaires minima hiérarchiques annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l’année des positions de la classification des Etam des travaux publics pour 2024 sont les suivantes :

Niveau	Salaires minima hiérarchiques – Année 2024 Base 35 heures
A	23 307 €
B	24 371 €
C	26 152 €
D	28 788 €

Niveau	Salaires minima hiérarchiques – Année 2024 Base 35 heures
E	31 261 €
F	34 610 €
G	38 664 €
H	40 826 €

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

Article 2

Les salaires minima hiérarchiques annuels applicables aux Etam bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, pour 2024 sont les suivants :

Niveau	Salaires minima hiérarchiques – Année 2024
F	39 802 €
G	44 464 €
H	46 950 €

Article 3

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

Article 4

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39/43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, et à l'adresse depot.accord@travail.gouv.fr, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Rennes.

Article 5

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les salaires minima hiérarchiques applicables à l'ensemble des salariés Etam des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application. Compte tenu du caractère intrinsèquement général des salaires minima hiérarchiques, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 6

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 7

Chacune des parties citées à l'article L. 2261-3 du code du travail pourra adhérer au présent accord.

La déclaration d'adhésion devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux signataires du présent accord et sera déposée selon la procédure prévue à l'article D. 2231-8 du code du travail.

Fait à Vezin-le-Coquet, le 6 décembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005T3 | Convention collective nationale

IDCC : 2614 | **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome III : ETAM)

Accord du 7 décembre 2023
relatif aux salaires minima hiérarchiques pour 2024
(Pays de la Loire)

NOR : ASET2450055M
IDCC : 2614

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

FRTTP Pays de la Loire ;
CNATP,

d’une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;
FO ;
CFTC ;
CFE-CGC,

d’autre part,

Dans le cadre de la délégation prévue par l’article 3.2 de l’accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d’interprétation (CPPNI) dans les travaux publics, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Cet accord est applicable aux Etam des entreprises de travaux publics situées dans la région Pays de la Loire dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015.

Les salaires minima hiérarchiques annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l’année des positions de la classification des Etam des travaux publics pour 2024 sont les suivants :

(En euros.)

Niveau	A	B	C	D	E	F	G	H
Salaires minima hiérarchiques année 2024	22 911	23 756	25 496	28 238	30 936	34 314	38 374	41 289
Base 35 heures								

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

Article 2

Les salaires minima hiérarchiques annuels applicables aux Etam bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, pour 2024 sont les suivants :

Niveau F : 39 461 € – Niveau G : 44 130 € – Niveau H : 47 482 €.

Article 3

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

Article 4

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique, à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39/43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Nantes.

Article 5

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les barèmes des salaires minima hiérarchiques applicables à l'ensemble des salariés ETAM des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application. Compte tenu du caractère intrinsèquement général des salaires minima hiérarchiques, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 6

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 7

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Nantes, le 7 décembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005T3 | Convention collective nationale

IDCC : 2614 | **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome III : ETAM)

Accord du 11 décembre 2023
relatif aux salaires minima hiérarchiques pour 2024
(PACA)

NOR : ASET2450039M
IDCC : 2614

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

F RTP PACA ;
C NATPP,

d’une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

C FDT ;
F O ;
C FTC ;
C F E-CGC,

d’autre part,

Dans le cadre de la délégation prévue par l’article 3.2 de l’accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d’interprétation (CPPNI) dans les travaux publics, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Cet accord est applicable aux Etam des entreprises de travaux publics situées dans la région Provence-Alpes-Côte d’Azur dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015.

Les salaires minima hiérarchiques annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l’année des positions de la classification des Etam des travaux publics pour 2024 sont les suivants :

Niveau	Salaires minima hiérarchiques Année 2024 Base 35 heures
A	22 722 €
B	23 973 €
C	25 226 €

Niveau	Salaires minima hiérarchiques Année 2024 Base 35 heures
D	28 311 €
E	31 127 €
F	34 304 €
G	38 683 €
H	41 160 €

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

Article 2

Les salaires minima hiérarchiques annuels applicables aux Etam bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, pour 2024 sont les suivants :

Niveau	Salaires minima hiérarchiques Année 2024
F	39 450 €
G	44 485 €
H	47 335 €

Article 3

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

Article 4

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39/43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15 et à l'adresse depot.accord@travail.gouv.fr, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Marseille.

Article 5

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les salaires minima hiérarchiques applicables à l'ensemble des salariés Etam des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application. Compte tenu du caractère intrinsèquement général des salaires minima hiérarchiques, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 6

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 7

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Marseille, le 11 décembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Accord du 13 décembre 2023
relatif aux salaires minima hiérarchiques pour 2024
(Normandie)

NOR : ASET2450049M

IDCC : 2614

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

CNATPP ;

F RTP Normandie,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFTC ;

CFE-CGC,

d'autre part,

Dans le cadre de la délégation prévue par l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux publics, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Cet accord est applicable aux Etam des entreprises de travaux publics situées dans la région Normandie dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015.

Les salaires minima hiérarchiques annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des Etam des travaux publics pour 2024 sont les suivants :

Niveau	Salaires minima hiérarchiques Année 2024 Base 35 heures
A	22 807 €
B	23 230 €
C	24 896 €

Niveau	Salaires minima hiérarchiques Année 2024 Base 35 heures
D	28 367 €
E	30 630 €
F	33 886 €
G	37 625 €
H	39 635 €

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

Article 2

Les salaires minima hiérarchiques annuels applicables aux Etam bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, pour 2024 sont les suivants :

Niveau	Salaires minima hiérarchiques Année 2024
F	38 968 €
G	43 269 €
H	45 580 €

Article 3

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

Article 4

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39/43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15 et à l'adresse depot.accord@travail.gouv.fr, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Caen.

Article 5

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les salaires minima hiérarchiques applicables à l'ensemble des salariés Etam des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application. Compte tenu du caractère intrinsèquement général des salaires minima hiérarchiques, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 6

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 7

Chacune des parties citées à l'article L. 2261-3 du code du travail pourra adhérer au présent accord.

La déclaration d'adhésion devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux signataires du présent accord et sera déposée selon la procédure prévue à l'article D. 2231-8 du code du travail.

Fait à Saint-Contest, le 13 décembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Accord du 12 décembre 2023
relatif à la revalorisation des salaires minima hiérarchiques 2024

NOR : ASET2450013M

IDCC : 2931

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

AMAFI,

d’une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

d’autre part,

CFDT Bourse ;

CFTC Marchés financiers ;

CFE-CGC MF ;

SPI MT,

il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Dans le cadre de la convention collective nationale des activités de marchés financiers (IDCC 2931), le barème des salaires minima hiérarchiques est revalorisé à effet du 1^{er} janvier 2024.

Article 2

À compter de cette date, la grille des salaires minima applicable est la suivante :

Catégories	I.A	I.B	II.A	II.B	III.A	III.B	III.C
SMH mensuels	1 827 €	2 195 €	2 649 €	2 907 €	3 041 €	3 540 €	4 355 €
SMH annuels	21 924 €	26 340 €	31 788 €	34 884 €	36 492 €	42 480 €	52 260 €

Article 3

Les partenaires sociaux signataires du présent accord se sont engagés en 2023 à ouvrir des travaux sur les métiers et classifications lesquels débiteront en 2024.

Article 4

Les dispositions du présent accord sont établies pour la durée du travail applicable dans la branche et ne peuvent conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

Compte tenu de son objet, les parties n'ont pas estimé nécessaire d'intégrer de dispositions spécifiques aux TPE et PME.

Fait à Paris, le 12 décembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 3203 | **STRUCTURES ASSOCIATIVES DE PÊCHE DE LOISIR
ET DE PROTECTION DU MILIEU AQUATIQUE**
(22 juin 2013)

Avenant n° 14 du 14 novembre 2023
relatif aux salaires minima conventionnels
au 1^{er} janvier 2024

NOR : ASET2450015M
IDCC : 3203

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

SNSAPL,

d’une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

FEETS FO ;

CFTC AGRI ;

UNSA 3S,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La grille de rémunérations minimales fait l’objet de la revalorisation suivante :

Positionnement	Rémunération minimale (mensuelle)
Niveau VI	
3 ^e échelon	3 207,12 €
2 ^e échelon	3 038,64 €
1 ^{er} échelon	2 873,28 €
Niveau V	
3 ^e échelon	2 752,64 €
2 ^e échelon	2 587,28 €
1 ^{er} échelon	2 467,68 €
Niveau IV	
3 ^e échelon	2 339,76 €

Positionnement	Rémunération minimale (mensuelle)
2 ^e échelon	2 169,20 €
1 ^{er} échelon	2 103,68 €
Niveau III	
2 ^e échelon	1 994,48 €
1 ^{er} échelon	1 933,64 €
Niveau II	
2 ^e échelon	1 874,36 €
1 ^{er} échelon	1 818,72 €
Niveau I	
	1 792,72 €

Article 2

La présente grille de rémunérations minimales est applicable à compter du 1^{er} janvier 2024.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent avenant fera l'objet des mesures de publicité et de dépôt en vigueur.

Fait à Paris, le 14 novembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **3210** | **BANQUE POPULAIRE**
(15 juin 2015)

Accord du 14 décembre 2023
relatif à la répartition des sièges au CASCIE

NOR : ASET2450030M

IDCC : 3210

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

BPCE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

CFTC ;

UNSA ;

SNB CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

En prévision de la désignation des membres du CASCIE et conformément aux dispositions de l'article 6 de l'accord relatif au comité des activités sociales et culturelles interentreprises BPCE en date du 30 juin 2023, les organisations syndicales représentatives et l'organe central, procèdent à la répartition des sièges au CASCIE.

Cette répartition est effectuée selon les modalités suivantes :

- prise en compte des résultats aux élections de CSE, adhérents et cotisant à ce jour au CASCIE, constatés au 6 décembre 2023 ;
- prise en compte des suffrages valablement exprimés tous collèges confondus ;
- répartition des sièges entre les organisations syndicales proportionnellement au nombre de voix avec application de la représentation proportionnelle au plus fort reste. En cas d'égalité de reste, le ou les sièges en balance sont attribués de sorte que soit respectée au mieux la représentation des organisations syndicales au sein du comité.

En annexe, le tableau récapitulatif des résultats (en voix) par entreprise dont les comités sont adhérents et cotisants au CASCIE au 6 décembre 2023.

Sur la base des résultats constatés, la nouvelle composition du CASCIE est la suivante :

CFDT	CFTC	CGT	SNB	UNSA
4	2	1	5	3

Sur ces bases, les organisations syndicales représentatives désignent leurs représentants au CASCIE parmi les élus aux CSE, adhérents et cotisants au CASCIE. Les mandats des élus ainsi désignés prendront effet au 1^{er} janvier 2024.

Fait à Paris, le 14 décembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Entreprise	Inscrits	Votants	SVE	CFDT	CFTC	SNB	CGT	UNSA
BPALC	2 574	1 633	1 588	442	356	674	0	116
BPACA	2 078	1 628	1 564	380	367	399	418	0
BPAURA	3 003	1 980	1 956	1128	0	727	101	0
BPBFC	1 780	1 069	944	174	0	361	0	409
BPGO	2 993	1 853	1 779	659	0	854	266	0
BPMED	2 034	1 464	1 017	188	248	405	0	176
BPNORD	1 097	791	738	106	0	632	0	0
BPOC	2 090	1 699	1 617	472	451	694	0	0
BPRI	2 474	1 553	1 210	0	502	0	12	696
BPSUD	2 136	1 383	1 318	251	0	856	211	0
BPVF	1 914	1 344	1 161	342	0	320	0	499
Casden	551	354	327	0	207	0	120	0
CCOOP	1 834	1 148	1 105	110	0	444	27	524
Banque de Savoie	253	175	136	0	0	0	136	0
BPCE Financement	558	436	410	94,65	0	94,65	126	94,65
BPCE IT	1 647	1 236	1 013,8	502	96	23	126,8	266
BPCE Solutions immobilières	109	81	81	0	19	62	0	0
BPCE Solutions informatiques	2 562	1 964	1 475	702	0	248	202	323
Natixis Interépargne	495	408	391	159	0	222	0	10
SBE	58	44	42	0	42	0	0	0
Total	32 240	22 243	19 872,8	5 709,65	2 288	7 015,65	1 745,8	3 113,65

Brochure n° 3005T4 | Convention collective nationale

IDCC : 3212 | **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome IV : Cadres)

Accord du 14 novembre 2023
relatif aux salaires minima hiérarchiques des cadres pour 2024

NOR : ASET2450051M
IDCC : 3212

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

FNTP ;
CNATPP,

d’une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC BTP ;
FG FO Construction ;
FNCB-CFDT,

d’autre part,

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

Article 1^{er}

À compter du 1^{er} janvier 2024, les salaires minima hiérarchiques annuels des positions de la classification des cadres des travaux publics de la convention collective nationale des cadres des travaux publics du 20 novembre 2015 sont les suivants :

A1	33 257 €
A2	36 066 €
B	37 627 €
B1	40 566 €
B2	43 269 €
B3	44 368 €
B4	47 430 €
C1	49 414 €
C2	57 592 €

Article 2

À compter du 1^{er} janvier 2024, les salaires minima hiérarchiques annuels applicables aux cadres bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année sont les suivants :

A1	38 245 €
A2	41 476 €
B	43 271 €
B1	46 651 €
B2	49 759 €
B3	51 023 €
B4	54 544 €
C1	56 826 €
C2	66 230 €

Article 3

Le texte du présent accord collectif national sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions de l'article D. 2231-2 du code du travail.

Article 4

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les salaires minima hiérarchiques applicables à l'ensemble des salariés cadres des entreprises de travaux publics.

Compte tenu du caractère intrinsèquement général des salaires minima hiérarchiques, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 6

Chacune des parties citées à l'article L. 2261-3 du code du travail pourra adhérer au présent avenant.

La déclaration d'adhésion devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux signataires du présent accord et sera déposée selon la procédure prévue à l'article D. 2231-8 du code du travail.

Fait à Paris, le 14 novembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

CASINOS

Avenant n° 23 du 18 décembre 2023
à l'accord du 23 décembre 1996
relatif aux rémunérations minimales mensuelles brutes

NOR : ASET2450017M

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

CDF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

INOVA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application des casinos en France métropolitaine et dans les DROM.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires du présent avenant stipulent que ses dispositions s'appliquent aux entreprises de moins de 50 salariés et qu'il n'est pas nécessaire d'inclure une stipulation spécifique.

Article 2

Il vise à réévaluer la grille des rémunérations minimales mensuelles brutes garanties au personnel des jeux traditionnels selon l'annexe jointe.

Article 3

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

Article 4

Il fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code de travail ainsi que d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 18 décembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Grille des rémunérations minimales mensuelles garanties au personnel des jeux traditionnels

(En euros.)

Niveaux	Indices	Emplois repères correspondants	À compter du 1 ^{er} jour du mois suivant la publication au <i>Journal officiel</i> de son arrêté d'extension
Niveau 1	100	Chasseur – portier	1 800
	105	Croupier débutant (expérience métier de 12 mois maximum) – hôtesse – valet – bout de table	1 810
Niveau 2	110	Croupier de boule – changeur – cartier – secrétaire comptable ou aux entrées	1 820
	120	Croupier de boule 1 ^{re} cat. – croupier 3 ^e cat.	1 845
Niveau 3	130	Caissier – croupier 2 ^e cat.	1 860
	140	Croupier 1 ^{re} cat.	1 971
	150	Sous-chef de table	2 112
Niveau 4	160	Chef de table – Chef de partie boule – Chef caissier	2 253
	170	Chef du secrétariat et de la physionomie	2 393
Niveau 5	175	Chef de partie jeux	2 491
	180	Caissier principal	2 552
	190	Chef de partie principal	2 686
Niveau 6	200	Sous-directeur	2 850

Accord professionnel

CONTRAT DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE

Avenant n° 8 du 15 novembre 2023

à la convention du 26 janvier 2015
relatif au contrat de sécurisation professionnelle

NOR : ASET2450018M

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

CPME ;

MEDEF ;

U2P,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FO ;

CFTC ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Vu les articles L. 1233-65 à L. 1233-70 du code du travail ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 8 décembre 2014 relatif au contrat de sécurisation professionnelle ;

Vu la convention du 26 janvier 2015 relative au contrat de sécurisation professionnelle ;

Vu l'avenant n° 1 du 17 novembre 2016, l'avenant n° 2 du 14 avril 2017, l'avenant n° 3 du 31 mai 2018, l'avenant n° 4 du 12 juin 2019, l'avenant n° 5 du 28 juin 2021, l'avenant n° 6 du 24 novembre 2022, et l'avenant n° 7 du 15 mars 2023 modifiant ce texte,

Préambule

Les organisations d'employeurs et de salariés signataires de la convention du 26 janvier 2015 relative au contrat de sécurisation professionnelle (CSP) tiennent à souligner les résultats positifs du dispositif, des évolutions qu'elles y ont progressivement apportées, toujours dans l'objectif de proposer une indemnisation spécifique et un accompagnement précoce et intensif après le licenciement économique des bénéficiaires.

Dans un contexte de négociation des règles d'assurance chômage actuellement en cours, les signataires ont décidé de prolonger la durée de la convention du 26 janvier 2015 jusqu'au 31 décembre 2024.

Les parties à la présente convention apporteront ultérieurement les évolutions qu'elles estimeront nécessaires et opportunes, au vu des règles d'assurance chômage qui seront issues de la prochaine convention d'assurance chômage.

Par ailleurs, s'inscrivant dans la lignée des derniers avenants à la convention, les organisations de salariés et d'employeurs réitèrent leur demande d'engager avec l'État une discussion relative à l'amélioration du pilotage du dispositif, tant au niveau national que local. La répartition du financement des formations et de l'accompagnement en CSP doit également être redéfinie entre État, Unédic et Pôle emploi, *a fortiori* dans la perspective de la mise en place de France Travail, prévue au 1^{er} janvier 2024 par la loi pour le plein emploi adoptée définitivement le 14 novembre 2023.

Il est rappelé que, dans l'attente, Pôle emploi fournira toutes les données nécessaires pour que les comités de pilotage territoriaux puissent être tenus.

Article 1^{er}

L'article 31 § 1^{er}, alinéa 1^{er}, est modifié comme suit :

« § 1^{er} – La présente convention entrera en vigueur à compter du 1^{er} février 2015 et produira ses effets au plus tard jusqu'au 31 décembre 2024. »

Article 2 | Entrée en vigueur

Les dispositions du présent avenant sont applicables aux salariés visés par une procédure de licenciement pour motif économique engagée à compter du 1^{er} janvier 2024.

Article 3 | Dépôt

Le présent avenant sera déposé auprès de la direction générale du travail.

Fait à Paris, le 15 novembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Pierre Romain

165240020-000124

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
