



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

*Liberté
Égalité
Fraternité*

©rcfotostock - stock.adobe.com

Bulletin officiel

Conventions collectives



**PREMIER
MINISTRE** Direction de l'information
légale et administrative
*Liberté
Égalité
Fraternité*

2024-04
27 janvier 2024

Bulletin officiel

Conventions collectives

Fascicule n° 2024-04 du 27 janvier 2024

Ministère du travail, de la santé et des solidarités	3
Ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire	137

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2024-04 du 27 janvier 2024

Conventions, avenants et accords

	Pages
IDCC 86 Publicité : avenant n° 11 du 16 novembre 2023 relatif au droit syndical.....	5
IDCC 733 Chaussures-détailants : accord de branche du 14 décembre 2023 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes	14
IDCC 993 Prothésistes dentaires : rectificatif au <i>Bulletin officiel</i> n° 2023-44 du 4 novembre 2023 au protocole d'accord du 13 octobre 2023 relatif à la revalorisation de la grille des salaires.....	19
IDCC 1596-1597 Bâtiment (Savoie) : accord paritaire du 15 décembre 2023 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1 ^{er} janvier 2024.....	20
IDCC 1702 Travaux publics (Occitanie) : accord du 4 décembre 2023 relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2024.....	23
IDCC 1702 Travaux publics (Nouvelle-Aquitaine) : accord du 6 décembre 2023 relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2024	25
IDCC 1702-2614 Travaux publics (Occitanie) : accord du 4 décembre 2023 relatif au barème des indemnités de petits déplacements pour l'année 2024.....	27
IDCC 1702-2614 Travaux publics (Nouvelle-Aquitaine) : accord du 6 décembre 2023 relatif au barème des indemnités de petits déplacements pour l'année 2024	30
IDCC 1702-2614 Travaux publics (Limousin) : accord du 6 décembre 2023 relatif au barème des indemnités de petits déplacements pour l'année 2024.....	33
IDCC 1702-2614 Travaux publics (Limousin) : accord du 6 décembre 2023 relatif aux indemnités de petits déplacements en zone 6 pour l'année 2024	36
IDCC 1982 Médico-techniques. Négoce-prestations-service : accord du 16 novembre 2023 relatif à l'annexe II portant sur les salaires minima.....	38
IDCC 1982 Médico-techniques. Négoce-prestations-service : avenant n° 1 du 16 novembre 2023 à l'accord du 9 mars 2023 relatif aux salaires minima hiérarchiques (articles 13 et 14 de la convention collective).....	41
IDCC 2264 Hospitalisation privée : adhésion par lettre du 4 décembre 2023 de la CFDT santé sociaux à l'accord du 29 janvier 2021 relatif à l'intégration et à l'adaptation progressives des dispositions applicables aux salariés.....	44
IDCC 2528 Maroquinerie : accord du 20 décembre 2023 relatif à l'annexe spécifique n° 1 au secteur cordonnerie multiservice	45

IDCC 2528 Maroquinerie : accord du 20 décembre 2023 relatif à l'annexe spécifique n° 2 au secteur cordonnerie multiservice	55
IDCC 2528 Maroquinerie : accord du 20 décembre 2023 relatif à l'annexe spécifique n° 3 au secteur cordonnerie multiservice	65
IDCC 2528 Maroquinerie : accord du 20 décembre 2023 relatif à l'annexe spécifique n° 4 au secteur cordonnerie multiservice artisanal (développement du dialogue social)	94
IDCC 2614 Travaux publics (Occitanie) : accord du 4 décembre 2023 relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2024.....	98
IDCC 2614 Travaux publics (Nouvelle-Aquitaine) : accord du 6 décembre 2023 relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2024.....	101
IDCC 3127 Services à la personne : avenant du 11 octobre 2023 relatif à la création de l'annexe « Modèle de protocole d'apprentissage » à la convention collective	104
IDCC 3210 Banque populaire : accord du 20 décembre 2023 relatif à la qualité de vie et aux conditions de travail	109
IDCC 3210 Banque-populaire : avenant n° 3 du 21 décembre 2023 relatif aux salaires minima conventionnels au 1 ^{er} janvier 2024 (article 40 de la convention).....	126
IDCC 3248 Métallurgie (Rhône) : accord du 16 novembre 2023 relatif à la valeur du point servant au calcul de la prime d'ancienneté.....	129

Accord(s) professionnel(s)

Caisse d'épargne : avenant n° 8 du 19 décembre 2023 à l'accord du 24 novembre 2005 relatif aux frais de soins de santé	131
---	-----

Avenant n° 11 du 16 novembre 2023

relatif au droit syndical

NOR : ASET2450100M

IDCC : 86

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

AACC ;

UDECAM ;

UMSP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

UNSA spectacle ;

FEC FO ;

FILPAC CGT ;

SNPEP FO ;

Maison CFDT F3C ;

CFTC communication,

d'autre part,

Préambule

Les organisations représentatives de salariés et d'employeurs ont souhaité améliorer les dispositions légales et conventionnelles relatives aux moyens syndicaux dans le but de renforcer le dialogue social de la branche publicité.

Les organisations patronales signataires ont conscience que dans le contexte actuel de la branche, la qualité du dialogue social passe notamment par l'attribution de moyens supplémentaires aux organisations représentatives de salariés.

Les dispositions prévues par cet avenant ont pour objectif d'améliorer le bon fonctionnement des instances paritaires de la branche, notamment en ce qui concerne le renouvellement générationnel et la mixité, afin de pérenniser le dialogue et la négociation dans la branche.

Il a été convenu ce qui suit :

Chapitre liminaire Champ d'application

Le champ d'application géographique du présent avenant est national et comprend les départements d'outre-mer (DOM), c'est-à-dire la Guadeloupe, la Martinique, la Guyane, la Réunion, Mayotte, Saint-Martin, Saint-Pierre-et-Miquelon, et Saint-Barthélemy, en application des articles L. 2222-1 et L. 2222-2 du code du travail.

Le champ d'application professionnel du présent avenant correspond à l'ensemble des entreprises qui relèvent des secteurs d'activités visés aux articles 1^{er} et 2 du chapitre I^{er} « Dispositions communes » de la convention collective nationale de travail des cadres, techniciens et employés de la publicité française du 22 avril 1955, identifiés généralement dans la nomenclature d'activités française en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2008, sous les codes NAF/APE suivants :

- 73.11Z Activités des agences de publicité ;
- 73.12Z Régie publicitaire de médias ;

ainsi qu'aux entreprises dont l'activité principale est assimilée à la publicité et qui ne relèvent pas d'un autre accord de branche.

Chapitre I^{er} Révision des dispositions communes de la convention collective nationale relatives au droit syndical et à la liberté d'opinion

Article 1^{er} | Modification de l'article 4 des dispositions communes de la convention collective nationale

L'article 4 de la convention collective nationale de la publicité est modifié de la manière suivante :

« Les parties reconnaissent la liberté, aussi bien pour les employeurs que pour les salariés, de s'associer pour la défense collective de leurs intérêts professionnels respectifs.

Les parties s'engagent mutuellement à ne pas prendre en considération l'appartenance ou non d'une personne à une organisation syndicale, politique, philosophique ou religieuse, dans leurs rapports professionnels, pour prendre toute mesure, notamment, en matière d'embauche, d'exécution du contrat de travail, disciplinaire ou de licenciement, ainsi qu'en matière de promotion professionnelle, d'évaluation de la performance, de qualification, de formation et de rémunération.

Les parties veilleront à la stricte observation de l'engagement défini ci-dessus et prendront toutes mesures utiles pour en assurer le respect.

Les parties rappellent également qu'aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, en raison de son appartenance syndicale ou des activités syndicales auxquelles il s'adonne. »

Article 2 | Modification de l'article 5 des dispositions communes de la convention collective nationale

L'article 5 de la convention collective de la publicité est modifié de la manière suivante :

« Le nombre de représentants appelés à participer aux réunions paritaires est porté à cinq (5) délégués par organisation syndicale de salariés représentatives au niveau de la branche de la publicité, dont :

- trois (3) délégués détenant un mandat permanent, dit "délégués permanents", désignés par leur organisation syndicale représentative au niveau de la branche ;

- deux (2) délégués supplémentaires désignés par l’organisation syndicale représentative au niveau de la branche, dont le rôle est d’apporter leur appui technique et leur expertise aux délégués permanents dans le cadre des réunions paritaires. Ces délégués supplémentaires ne disposent pas d’un mandat permanent pour siéger au sein des différentes instances paritaires mais ils pourront intervenir en fonction des thématiques abordées en réunion.

Les réunions paritaires auxquelles peuvent participer les délégués supplémentaires sont celles relatives aux instances de la branche de la publicité, à savoir :

- la commission paritaire permanente de négociation et d’interprétation (CPPNI) ;
- la commission paritaire nationale de l’emploi et de la formation professionnelle (CPNEF) ;
- la commission paritaire de conciliation (CPC) ;
- l’association de gestion des fonds du paritarisme de la publicité (AGFPP) ;
- les instances de la branche au sein de l’opérateur de compétences (l’Afdas), mentionnées dans l’accord du 25 avril 2019 relatif à l’emploi et à la formation professionnelle (la commission paritaire de gestion des contributions conventionnelles et le pôle paritaire sectoriel communication et industries créatives).

Elles comprennent également les groupes de travail y afférents.

Le nombre de délégués supplémentaires désignés par une organisation syndicale représentative au niveau de la branche, au sein d’une même entreprise, ne peut excéder :

- un (1) salarié par organisation syndicale pour les entreprises dont l’effectif est inférieur à 250 salariés ;
- deux (2) salariés par organisation syndicale pour les entreprises dont l’effectif est supérieur à 250 salariés.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d’employeurs représentatives dans la branche de la publicité adressent annuellement, dans le courant du mois de janvier, par courrier recommandé, le nom et les coordonnées de leurs représentants au sein des différentes instances de la branche, à la fédération de la publicité actuellement située 40, boulevard Malesherbes, 75008 Paris.

Pour faciliter l’exercice du droit syndical, les délégués permanents et supplémentaires bénéficient, de la part de leur employeur, de quatorze (14) heures de délégation par mois pour participer et assurer la préparation des réunions paritaires précitées, hors temps de déplacement. Ces heures de délégation sont prises en compte pour l’application de l’article L. 2141-5-1 du code du travail. Elles ne sont pas reportables d’un mois sur l’autre.

Les délégués permanents et supplémentaires sont tenus d’informer et d’adresser à leur employeur, au moins trois (3) jours ouvrés à l’avance, une copie de la convocation justifiant leur participation à une des réunions des instances paritaires précitées.

Indépendamment du nombre et de la qualité des délégués présents (permanent ou supplémentaire) aux réunions paritaires, chaque organisation syndicale de salariés ne dispose toujours que d’une (1) seule voix. Il en est de même pour les organisations professionnelles d’employeurs.

Chaque organisation syndicale est libre de choisir la délégation présente au sein des instances paritaires de la branche de la publicité, dans la limite de trois (3) représentants par organisation. »

Article 3 | *Modification de l'article 6 des dispositions communes de la convention collective nationale*

L'article 6 de la convention collective de la publicité est modifié de la manière suivante :

« Dans le cas où un salarié est appelé, avec son accord exprès, à remplir une fonction syndicale en dehors de l'entreprise (mandats nationaux ou au sein de la branche, par exemple), à l'expiration de sa mise à disposition, il retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

La demande de retour au sein de l'entreprise doit être présentée à l'employeur au plus tard dans le mois précédent l'expiration de son mandat syndical.

À la suite de cette demande, l'intéressé sera réintégré dans tous les droits qu'il avait au moment de son départ de l'établissement, notamment ceux découlant de l'ancienneté et des évolutions de salaire durant la période de mise à disposition.

L'entreprise peut également lui proposer un poste prenant en compte son expérience et expertise acquises durant ce temps de mise à disposition.

Les parties rappellent l'obligation de formation d'adaptation des salariés à leur poste de travail, définie à l'article L. 6321-1 du code du travail. »

Chapitre II Dispositions nouvelles en matière de droit syndical au sein de l'entreprise

Article 4 | *Les moyens attribués aux sections syndicales*

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires relatives aux sections syndicales, des panneaux d'affichage, différents des panneaux affectés aux communications des membres du comité social et économique (CSE) et des représentants de proximité, doivent être mis à disposition dans l'entreprise dans des lieux de passage habituellement fréquentés par l'ensemble du personnel, pour la diffusion des communications syndicales, lesquelles seront transmises à la direction, au moment de l'affichage.

Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux salariés dans l'enceinte de l'entreprise aux heures d'entrée et de sortie du travail. Ces communications, publications et tracts doivent correspondre aux objectifs des organisations professionnelles, tels qu'ils sont définis à l'article L. 2131-1 du code du travail. La distribution de tracts au sein des entreprises, dans les conditions prévues par la loi et les dispositions conventionnelles d'entreprise éventuellement applicables, est une solution d'information qui permet d'engager un dialogue plus personnel avec les salariés.

Les parties signataires incitent les entreprises de la branche à ouvrir des négociations sur la communication syndicale au sein de l'entreprise, en particulier concernant l'utilisation de l'intranet et de la messagerie électronique de l'entreprise par les organisations syndicales, dans les conditions décrites à l'article L. 2142-6 du code du travail ; lequel implique le respect du principe de finalité, le respect des droits d'information et d'opposition préalable des salariés, ainsi que de la confidentialité des échanges avec les organisations syndicales.

Pour les entreprises soumises à l'obligation d'octroyer un local syndical, ce dernier doit être distinct des locaux attribués au CSE et doté du matériel nécessaire à son fonctionnement.

Il doit, notamment, être équipé d'un moyen de communication adapté à leur activité (par exemple : ligne téléphonique, internet, ordinateur, etc.).

La collecte des cotisations syndicales peut être effectuée aussi bien pendant les heures de travail qu'en dehors de celles-ci, sur les lieux de travail ou en dehors.

Article 5 | *Le congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale*

Les entreprises de la branche peuvent ouvrir des négociations sur les modalités de recours au congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale prévu aux articles L. 2145-1 et suivants du code du travail pour les salariés appelés à exercer des fonctions syndicales.

Le salarié qui bénéficie de stage ou formation économique, sociale, environnementale et syndicale prévue à l'article L. 2145-5 du code du travail, a droit, à sa demande, à un ou plusieurs congés.

La durée totale des congés pris, à ce titre, dans l'année par le salarié ne peut excéder douze (12) jours, hormis pour les salariés appelés à exercer des fonctions syndicales et les animateurs des stages et sessions pour lesquels la durée ne peut excéder dix-huit (18) jours.

Il est entendu que les deux délégués supplémentaires désignés à l'article 2 du présent avenant (art. 5 de la convention collective) exercent des fonctions syndicales telles que visées à l'alinéa précédent et peuvent bénéficier, à ce titre, de congés d'une durée qui ne peut excéder dix-huit (18) jours.

Pendant la durée du congé, le salarié a droit au maintien total de sa rémunération par l'employeur.

Article 6 | *Les coordonnées syndicales*

Afin de faciliter la désignation de représentants au sein des organisations patronales et syndicales pour préparer et participer aux réunions paritaires de branche, les coordonnées de chacune d'entre elles, au jour de la signature de l'avenant, sont rappelées en annexe du présent avenant.

Il est également rappelé que les invitations à négocier les protocoles d'accord préélectorales en entreprise sont adressées par les employeurs concernés aux organisations syndicales mentionnées à l'article L. 2314-5 du code du travail.

À ce titre, les adresses postales actuelles des organisations syndicales représentatives dans la branche de la publicité figurent en annexe.

Pour toute information relative à ces coordonnées, les entreprises et salariés du secteur peuvent contacter directement la fédération de la publicité, actuellement sis 40, boulevard Malesherbes, 75008 Paris.

Article 7 | *L'évolution de la rémunération*

S'agissant des évolutions de rémunération, les parties rappellent qu'en l'absence d'accord collectif d'entreprise déterminant des garanties d'évolution de la rémunération des salariés mentionnés aux 1° à 7° de l'article L. 2411-1 et aux articles L. 2142-1-1 et L. 2411-2 du code du travail au moins aussi favorables que celles mentionnées au présent article, ces salariés, lorsque le nombre d'heures de délégation dont ils disposent sur l'année dépasse trente (30) % de la durée de travail fixée dans leur contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement, bénéficient d'une évolution de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3 dudit code. Celle-ci est au moins égale, sur l'ensemble de la durée de leur mandat, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette période par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable ou, à défaut de tels salariés, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues dans l'entreprise par les salariés ayant une ancienneté comparable.

Les parties rappellent, par ailleurs, que l'entretien de début de mandat est l'occasion pour le salarié titulaire d'un mandat et l'employeur d'aborder ensemble la question de l'articulation entre l'exercice de son mandat par le salarié et son activité professionnelle, et, plus particulièrement, de sa charge de travail.

Chapitre III Application et modalités de suivi de l'avenant

Article 8 | *Durée et date d'entrée en vigueur de l'avenant*

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée de trois (3) ans à compter de sa signature pour les entreprises adhérentes aux organisations signataires du présent avenant et, au plus tard, à compter de sa date d'extension pour l'ensemble des entreprises visées au chapitre liminaire.

Il entre en vigueur à compter de la date de sa signature.

Article 9 | *Effets des dispositions du présent avenant sur les dispositions conventionnelles antérieures*

Les dispositions du chapitre I^{er} du présent avenant modifient et se substituent aux articles suivants de la convention collective des entreprises de la publicité et assimilés :

- article 4 ;
- article 5 ;
- article 6.

Le chapitre II du présent avenant crée des dispositions communes complémentaires.

Article 10 | *Adhésion*

Peuvent adhérer au présent avenant, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur et en particulier aux articles L. 2261-3, L. 2261-4, L. 2261-5 et L. 2261-6 du code du travail, toute organisation syndicale de salariés représentative au sens de l'article L. 2231-1 du code du travail, ainsi que toute organisation syndicale ou association ou groupement d'employeurs ou des employeurs pris individuellement, dans le champ d'application du présent avenant.

L'adhésion est signifiée aux signataires du présent avenant et fait, en outre, l'objet du dépôt prévu à l'article D. 2231-2 du code du travail, à la diligence de son ou de ses auteurs.

Article 11 | *Les modalités de révision*

L'avenant pourra être révisé au terme d'un délai d'un (1) mois suivant sa prise d'effet.

La procédure de révision du présent avenant ne peut être engagée que par l'une des parties habilitées en application des dispositions du code du travail.

Toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception aux organisations syndicales représentatives dans la branche ainsi qu'à chaque organisation signataire ou adhérente et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement.

Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai d'un (1) mois suivant la réception de cette lettre, les négociations débutent en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

Les dispositions de l'avenant dont la révision est demandée restent en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou, à défaut, sont maintenues.

Les dispositions de l'avenant portant révision se substituent de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et sont opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'avenant, soit à la date qui est expressément convenue, soit, à défaut, à partir du jour qui suit son dépôt auprès du service compétent.

Article 12 | Les modalités de dénonciation

Le présent avenant pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires moyennant un préavis de trois (3) mois.

La dénonciation est notifiée par son auteur, par lettre recommandée avec accusé de réception, aux autres parties signataires.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives dans la branche se réuniront pendant la durée du préavis pour examiner les possibilités d'un nouvel accord.

La déclaration de dénonciation est déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion du présent avenant.

Si la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou de la totalité des signataires salariés, le présent avenant continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du texte qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un (1) an à compter de l'expiration du délai de préavis précité.

Si la dénonciation est le fait d'une partie seulement des signataires employeurs ou salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur du présent avenant entre les autres signataires.

Si le présent avenant est dénoncé par la totalité de signataires employeurs ou la totalité des signataires salariés, les dispositions suivantes s'appliquent :

- elle entraîne l'obligation pour l'ensemble des organisations syndicales de salariés et des organisations d'employeurs représentatives de la branche de se réunir dans les meilleurs délais en vue de déterminer le calendrier des négociations, et au plus tard dans un délai de six (6) mois au total, soit trois (3) mois suivant l'expiration d'un délai de préavis de trois (3) mois à compter de la dénonciation ;
- durant les négociations, l'avenant reste applicable sans aucun changement, sous réserve de l'expiration du délai visé à l'article L. 2261-10 du code du travail ;
- si un nouvel accord est signé dans le délai prévu par l'article L. 2261-10 du code du travail, les dispositions du nouvel accord se substituent intégralement à l'avenant dénoncé.

Passé le délai susvisé, et à défaut d'accord de substitution, le texte de l'avenant cesse de produire ses effets sous réserve du bénéfice de la garantie de rémunération prévue par l'article L. 2261-13 du code du travail.

Article 13 | Application dans les entreprises de moins de 50 salariés

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties conviennent que les dispositions du présent avenant s'appliquent directement dans les entreprises de moins de 50 salariés et qu'il n'est donc pas nécessaire, au regard notamment de leur objet et de leur applicabilité à toutes les entreprises, de prévoir des dispositions spécifiques pour ces entreprises dans le présent avenant.

Article 14 | Clause de rendez-vous et suivi de l'avenant

14.1. Clause de rendez-vous

Les parties signataires conviennent de se revoir pendant l'application du présent avenant pour en dresser un bilan et discuter, si ce bilan l'impose, de sa révision ou de l'éventuelle négociation d'un nouvel avenant à l'expiration du présent avenant.

Le rendez-vous relatif au bilan du présent avenant a lieu six (6) mois avant son échéance. Il permet aux parties signataires de dresser le bilan de l'application de l'avenant. Ce bilan portera en particulier sur les indicateurs suivants :

- le nombre de nouvelles recrues (délégués permanents et supplémentaires) ;
- la moyenne d'âge de ces nouvelles recrues ;
- la mixité femmes-hommes ;
- une évaluation qualitative de l'application de l'avenant.

Quels que soit la nature et les résultats de ce bilan, il ne sera pas préjudiciable au renouvellement de l'avenant.

14.2. Clause de suivi

Par ailleurs, une commission de suivi est mise en place dans le mois suivant la signature du présent avenant. Cette commission a pour mission de suivre l'application de l'avenant et d'examiner les conditions de sa mise en œuvre.

Elle se réunit une (1) fois par an. Elle peut également se réunir exceptionnellement à la demande d'une des organisations syndicales de salariés représentatives signataires du présent avenant ou de la fédération de la publicité.

Enfin, en cas d'évolution du cadre législatif ou réglementaire ayant un impact sur les dispositions du présent avenant, les parties se réunissent dans un délai maximal de deux (2) mois à compter de la promulgation du nouveau texte, pour en évaluer les effets et discuter de sa révision.

Article 15 | Dépôt, publicité et demande d'extension

Le présent avenant est déposé par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche de la publicité auprès des services centraux du ministère chargé du travail et du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion de l'avenant, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Le présent avenant fera l'objet d'une publication dans la base de données nationale.

Cet avenant à l'accord de branche fait l'objet d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 16 novembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Coordonnées postales des organisations syndicales patronales et salariales représentatives au niveau de la branche

Les organisations syndicales de salariés

1. F3C CFDT, Maison des fédérations CFDT, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75019 Paris.
2. Fédération des travailleurs des industries du livre, du papier et de la communication – FILPAC CGT, 263, rue de Paris, Case 426, 93514 Montreuil Cedex.
3. CFE-CGC publicité, 59, rue du Rocher, 75008 Paris.
4. Syndicat national de presse, d'édition et de publicité force ouvrière – SNPEP FO, 131, rue Damrémont, 75018 Paris.
5. Fédération des employés et cadres FO – FEC-FO, 54, rue d'Hauteville, 75010 Paris.
6. Union nationale des syndicats autonomes – UNSA spectacle et communication, 21, rue Jules Ferry, 93177 Bagnolet Cedex.
7. Fédération CFTC communication, 21 *bis*, rue Victor Massé – 75009 Paris.

Les organisations professionnelles d'employeurs

Association des agences-conseils en communication – AACC, 40, boulevard Malesherbes, 75008 Paris.

Union des entreprises de conseil et achat média – UDECAM, 7, rue Piccini, 75116 Paris.

Union des médias et supports publicitaires – UMSP, 2, rue Sainte-Lucie, 75015 Paris.

Regroupant :

Syndicat national de la publicité télévisée – SNPTV, 1, quai du Point du Jour, 92100 Boulogne-Billancourt.

Union de la publicité extérieure – UPE, 2, rue Sainte-Lucie, 75015 Paris.

Accord de branche du 14 décembre 2023
relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

NOR : ASET2450094M

IDCC : 733

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

FDCF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT ;

SECI UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux se sont réunis conformément aux articles L. 2241-1 2° et L. 2241-11 du code du travail afin d'actualiser, au niveau de la branche, les dispositions de l'accord du 14 juin 2010, portant sur les mesures tendant à assurer le respect du principe d'égalité entre hommes et femmes dans les entreprises de la branche.

Sur la base du dernier rapport de branche sur les données 2021, il a été constaté que les entreprises de la branche des détaillants en chaussures emploient très majoritairement des femmes (85 % de l'effectif salarié).

- En matière de formation initiale, 26 % des femmes ont un niveau supérieur au bac pour 42 % des hommes.
- En matière de temps partiel, 33 % des femmes sont à temps partiel pour 16 % d'hommes.
- 86 % des femmes sont en CDI, pour 61 % des hommes.
- Dans l'ensemble des salariés, 6 % des femmes sont cadres contre 14 % des hommes.

Les partenaires s'accordent à garantir, dans le cadre du présent accord, le principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes par les dispositions suivantes :

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des détaillants en chaussures du 27 juin 1973, étendue par arrêté du 16 juillet 1981, publiée au *Journal officiel* sous le numéro 3008.

Article 2 | Égalité professionnelle et recrutement

Chaque entreprise relevant du champ d'application du présent accord devra mettre en œuvre, lors du processus de recrutement, tous les moyens de nature à respecter l'égalité stricte entre les hommes et les femmes. Ces processus respecteront les principes suivants :

- définition de libellés de postes non discriminants ;
- traitement de toutes les candidatures en vue d'une réponse systématique ;
- déroulement des entretiens identique pour tous (toutes) les candidats(es) : mêmes conditions et mêmes critères de sélection objectifs fondés notamment sur les compétences, l'expérience, les qualifications détenues ; les entretiens d'embauche solliciteront uniquement du candidat à l'embauche des informations, écrites ou verbales, ayant un rapport direct avec l'exercice de l'emploi concerné et de nature à apprécier les compétences de ce candidat.

Dans les recrutements, dans l'accueil des stagiaires, le recours aux dispositifs de formation en alternance, les entreprises de la branche s'engagent par ailleurs à se rapprocher d'une répartition hommes-femmes reflétant la diversité et la mixité des candidatures proposées.

Article 3 | Égalité et formation professionnelle

Chaque entreprise relevant du champ d'application du présent accord portera une attention particulière, à la stricte égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation.

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

Les entreprises organiseront les formations autant que possible pendant le temps de travail et en un lieu proche de l'entreprise.

Chaque entreprise portera une attention particulière à développer par la formation l'accès des femmes au plus grand nombre de postes, notamment dans les fonctions évolutives et les postes à responsabilités. À ce titre, les entreprises s'engagent à informer les salariés des offres d'emploi de l'entreprise, en cas de vacances ou de création de poste. Les partenaires sociaux encouragent vivement les entreprises à porter leurs efforts pour accroître la part des femmes dans les postes d'encadrement.

Article 4 | Rémunération, carrières et promotions

Le respect du principe d'égalité salariale entre les hommes et les femmes est fondamental.

Pour un même niveau de responsabilités, de formation, d'expérience professionnelle et de compétences mises en œuvre, le salaire de base doit être identique entre les salariés concernés.

Lorsque, à situation comparable, un écart de rémunération est constaté, celui-ci doit être analysé afin d'en comprendre les raisons objectives indépendantes de toute discrimination à caractère sexuel.

En l'absence de justification sur la base des éléments susvisés, une action correctrice doit être engagée dans les plus brefs délais.

Le congé maternité ou d'adoption et/ou le congé parental d'éducation ou le congé de présence parentale ne doivent pas pénaliser les salariés bénéficiaires. À ce titre, les dispositions suivantes sont arrêtées :

5.1. Autorisation d'absence pendant les examens obligatoires de grossesse

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

5.2. Aménagement du temps de travail pendant la grossesse

À partir du 5^e mois de grossesse, les femmes enceintes sont autorisées à débuter leur journée de travail 15 minutes après, et finir 15 minutes avant l'horaire habituel de travail, sans réduction de salaire. L'employeur et la salariée peuvent convenir, d'un commun accord, d'une répartition différente de la réduction d'horaire journalière.

5.3. Aménagement du poste pendant la grossesse

Conformément aux dispositions légales en vigueur, il est rappelé que, si l'état de santé médicalement constaté de la salariée enceinte l'exige, celle-ci peut être affectée temporairement dans un autre emploi existant, ou bénéficier d'un aménagement de son poste, à son initiative ou à celle de l'employeur, en tenant compte des conditions physiques de la salariée enceinte.

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

5.4. Entretiens individuels

Avant un départ en congé de maternité ou d'adoption, en congé parental ou en congé de présence parentale, chaque salarié est reçu par son responsable hiérarchique lors d'un entretien au cours duquel peuvent être évoqués :

- les conditions de reprise de l'activité professionnelle ;
- les modalités à mettre en place pour assurer le passage de consignes au salarié assurant le remplacement durant l'absence envisagée ;
- les souhaits de l'intéressé(e) quant à son activité professionnelle.

5.5. Neutralisation des périodes de maternité, d'adoption, de congé parental et de présence parentale en matière de rémunération

Les entreprises de la branche contrôleront qu'un(e) salarié(e), de retour d'un congé de maternité ou d'adoption, bénéficie, conformément à la loi, des augmentations générales appliquées dans l'entreprise ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

5.6. Prise des congés payés à l'issue du congé

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

5.7. Reprise du travail

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

5.8. Allaitement

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

Article 6 | *Conditions de travail et articulation vie personnelle/professionnelle*

6.1. Aménagement du temps de travail

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

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

6.2. Aménagement des horaires les jours de rentrée scolaire

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

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

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

6.3. Situations de séparation conjugale

Les employeurs porteront une attention particulière vis-à-vis de leurs salariés en cours de séparation conjugale avec des enfants à charge. Ils pourront envisager avec eux des actions permettant de faciliter cette période qui peut être compliquée en matière d'organisation personnelle.

Article 7 | *Suivi de l'accord*

Tous les ans, un rapport sur l'égalité entre hommes et femmes est établi au niveau de la branche dans le cadre du rapport de branche. Il sert de base et d'indicateur au suivi des mesures issues du présent accord.

Ce rapport comprend :

- une analyse globale des effectifs salariés des entreprises de la branche ;
- une analyse par sexe de l'effectif salarié de la branche ;
- une analyse par sexe de la répartition temps plein – temps partiel ;
- une analyse par sexe et âge des salariés de la branche ;
- une analyse par sexe de l'ancienneté moyenne des salariés de la branche ;
- une analyse par sexe des CDD et CDI ;
- une analyse par sexe des formations initiales et professionnelles détenues par les salariés de la branche.

Article 8 | *Entreprises de moins de 50 salariés*

Compte tenu de l'objet d'intérêt général des présentes dispositions instituées en raison des spécificités du secteur d'activité et de la structure des entreprises de la branche comprenant

majoritairement des entreprises de moins de 50 salariés, il n'y a pas lieu de prévoir dans cet accord de modalités spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 9 | *Entrée en vigueur et durée, conditions de révision et dénonciation du présent accord, dépôt, publicité, et extension*

Le présent accord entrera en vigueur à compter de la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

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

Sous réserve du respect des conditions de validité telles qu'énoncées par le code du travail, le présent accord est soumis à la procédure d'extension, selon les dispositions légales en vigueur.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par le code du travail.

Fait à Paris, le 14 décembre 2023.

(Suivent les signatures)

Brochure n° 3254 | Convention collective nationale

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

Rectificatif au *Bulletin officiel* n° 2023-44 du 4 novembre 2023
au protocole d'accord du 13 octobre 2023
relatif à la revalorisation de la grille des salaires

NOR : ASET2351114Z
IDCC : 993

Page 27, à l'annexe :

Au lieu de :

Salaires au 1^{er} janvier 2024

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

Lire :

Salaires au 1^{er} janvier 2024

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

(Le reste sans changement.)

Brochure n° 3193 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

Brochure n° 3258 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

Accord paritaire du 15 décembre 2023
relatif aux indemnités de petits déplacements au 1^{er} janvier 2024
(Savoie)

NOR : ASET2450105M

IDCC : 1596, 1597

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

FBTP 73 ;

CAPEB Savoie,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

BTP FO Auvergne Rhône-Alpes ;

CFDT CB Savoie,

d'autre part,

Les parties déclarent avoir expressément disposé du temps nécessaire pour négocier et arrêter les termes de cet accord paritaire.

En application des articles VIII-11 et suivants du chapitre I^{er} du titre VIII des conventions collectives nationales des ouvriers du bâtiment du 8 octobre 1990, étendues par arrêtés ministériels des 8 février 1991 et 12 février 1991 concernant d'une part les ouvriers du bâtiment employés dans les entreprises non visés par le décret du 1^{er} mars 1962 (entreprises occupant plus de 10 salariés) et d'autre part les ouvriers du bâtiment employés dans les entreprises visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (entreprises occupant jusqu'à 10 salariés).

Et en particulier, dans le cadre de la fixation des indemnités de petits déplacements dues aux ouvriers du bâtiment de Savoie.

Cela étant exposé, il a été arrêté et convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Indemnités de repas. Prime de panier

Elle est destinée à indemniser le supplément de frais occasionnés par la prise du déjeuner en dehors de la résidence habituelle.

Elle est fixée à compter du 1^{er} janvier 2024 à 11,80 €.

Article 2 | Indemnités de transport et de trajet

Suivant les dispositions conventionnelles, bénéficient des indemnités de petits déplacements les ouvriers non sédentaires du bâtiment pour les petits déplacements qu'ils effectuent quotidiennement pour se rendre sur le chantier avant le début de la journée de travail et pour en revenir, à la fin de la journée. Il est ainsi convenu de revaloriser de 3 % les montants des indemnités de transport au 1^{er} janvier 2024, soit :

(En euros.)

Transport	
Zone 1	4,28
Zone 2	8,57
Zone 3	12,85
Zone 4	17,14
Zone 5	21,42

Il est par ailleurs convenu de revaloriser de 2 % les montants des indemnités de trajet au 1^{er} janvier 2024, soit :

(En euros.)

Trajet	
Zone 1	1,94
Zone 2	3,77
Zone 3	5,81
Zone 4	7,55
Zone 5	9,49

Article 3 | Clause de revoyure

Les parties conviennent de rouvrir les négociations en début d'année 2025 au plus tard.

Article 4 | Dispositions spécifiques

En complément de ces éléments et au regard des exigences posées par l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires du présent accord certifient que compte tenu de la structure des entreprises de la branche, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés concernant le barème des indemnités

de petits déplacements des ouvriers du bâtiment tel que déterminé dans le département de la Savoie.

Article 5 | Dépôt

Le présent accord sera déposé après expiration du délai d'opposition en vigueur, 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 Chambéry.

Article 6 | Extension

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 | Adhésion à l'accord

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

Le présent accord est établi en 10 exemplaires, les parties reconnaissant en avoir reçu chacune un.

Fait à Chambéry, le 15 décembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005T2 | Convention collective nationale

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

Accord du 4 décembre 2023
relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2024
(Occitanie)

NOR : ASET2450076M
IDCC : 1702

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

CNATP ;
F RTP Occitanie,

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 Occitanie dans ses limites territoriales en vigueur au 1^{er} janvier 2016.

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 2024 sont les suivantes :

Niveaux	Positions	Coefficients	Salaires minima hiérarchiques Année 2024 (base 35 heures)
I	1	100	22 481 €
	2	110	22 828 €
II	1	125	23 884 €
	2	140	26 500 €

Niveaux	Positions	Coefficients	Salaires minima hiérarchiques Année 2024 (base 35 heures)
III	1	150	28 251 €
	2	165	30 624 €
IV		180	32 933 €

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 Toulouse.

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 Lézignan, le 4 décembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005T2 | Convention collective nationale

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

Accord du 6 décembre 2023
relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2024
(Nouvelle-Aquitaine)

NOR : ASET2450095M
IDCC : 1702

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

F RTP Nouvelle-Aquitaine ;
CNATP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATIMAT-TP CFTC ;
FG FO construction ;
URCB CFDT Nouvelle-Aquitaine,

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 Nouvelle-Aquitaine dans ses limites territoriales en vigueur au 1^{er} janvier 2016.

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	22 560 €
	2	110	23 054 €
II	1	125	23 546 €
	2	140	26 230 €

Niveaux	Positions	Coefficients	Salaires minima hiérarchiques Année 2024 Base 35 heures
III	1	150	28 091 €
	2	165	30 358 €
IV		180	33 106 €

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 Bordeaux.

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 Bruges, 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 4 décembre 2023

relatif au barème des indemnités de petits déplacements pour l'année 2024
(Occitanie)

NOR : ASET2450077M

IDCC : 1702, 2614

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

CNATP ;

F RTP Occitanie,

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 Occitanie dans ses limites territoriales en vigueur 1^{er} janvier 2016 sont les suivants :

Zones		Trajet	Transport	Repas
Zone 1	(0/10 km)	2,14 €	3,59 €	13,50 €
Zone 2	(10/20 km)	4,25 €	7,18 €	
Zone 3	(20/30 km)	5,56 €	10,75 €	
Zone 4	(30/40 km)	7,30 €	14,35 €	
Zone 5	(40/50 km)	9,21 €	17,91 €	

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 Toulouse.

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 Lézignan, le 4 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 6 décembre 2023

relatif au barème des indemnités de petits déplacements pour l'année 2024
(Nouvelle-Aquitaine)

NOR : ASET2450097M

IDCC : 1702, 2614

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

F RTP Nouvelle-Aquitaine ;

CNATP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATIMAT-TP CFTC ;

CFE-CGC BTP ;

FG FO construction ;

URCB CFDT Nouvelle-Aquitaine,

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 Aquitaine dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015 sont les suivants :

Zones		Trajet	Transport	Repas
Zone 1	(0/10 km)	1,92 €	2,83 €	13,70 €
Zone 2	(10/20 km)	3,62 €	5,72 €	
Zone 3	(20/30 km)	5,09 €	9,57 €	
Zone 4	(30/40 km)	6,75 €	12,67 €	
Zone 5	(40/50 km)	8,57 €	16,49 €	

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 Bordeaux.

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 Bruges, 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 6 décembre 2023

relatif au barème des indemnités de petits déplacements pour l'année 2024
(Limousin)

NOR : ASET2450101M

IDCC : 1702, 2614

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

F RTP Nouvelle-Aquitaine ;

CNATP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATIMAT-TP CFTC ;

CFE-CGC BTP ;

FG FO construction ;

URCB CFDT Nouvelle-Aquitaine,

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 Limousin dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015 sont les suivants :

Zones		Trajet	Transport	Repas
Zone 1a	(0/5 km)	1,58 €	0,85 €	13,70 €
Zone 1b	(5/10 km)	1,93 €	1,86 €	
Zone 2	(10/20 km)	3,43 €	5,61 €	
Zone 3	(20/30 km)	4,97 €	9,43 €	
Zone 4	(30/40 km)	6,40 €	13,14 €	
Zone 5	(40/50 km)	7,77 €	16,90 €	

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 Limoges.

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 Bruges, 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 6 décembre 2023

relatif aux indemnités de petits déplacements en zone 6 pour l'année 2024
(Limousin)

NOR : ASET2450102M

IDCC : 1702, 2614

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

CNATP ;

FRTF Nouvelle-Aquitaine,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATIMAT-TP CFTC ;

CFE-CGC BTP ;

FG FO construction ;

URCB CFDT Nouvelle-Aquitaine,

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 Limousin, dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015, sont fixés à partir du 1^{er} janvier 2024 comme suit :

Zones		Trajet	Transport
Zone 6	(50/60 km)	8,44 €	20,16 €

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 Limoges.

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 Bruges, le 6 décembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3286 | Convention collective nationale

IDCC : 1982 | **NÉGOCE ET PRESTATIONS DE SERVICES
DANS LES DOMAINES MÉDICO-TECHNIQUES**

Accord du 16 novembre 2023
relatif à l'annexe II portant sur les salaires minima

NOR : ASET2450082M

IDCC : 1982

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

UNPDM ;

FEDEPSAD ;

UPSADI,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT ;

CFTC santé sociaux ;

SECI UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Champ d'application

Le champ d'application territorial vise l'ensemble du territoire national et tous les territoires visés par l'article 2222-1 du code du travail, notamment la Guadeloupe, la Guyane, la Martinique, Mayotte, la Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Le champ d'application professionnel concerne les entreprises relevant de la branche de négoce et de prestations de services dans les domaines médico-techniques.

Article 2 | Salaires minima

L'annexe II relative aux salaires minima conventionnels (tableau des coefficients) de la convention collective nationale « Négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques » du 9 avril 1997, étendue par arrêté du 3 mars 1998 est remplacée comme suit :

« Annexe II

Tableau des coefficients

Niveau	Position	Coefficient	Montant
I	1.1	300	1 785 €
	1.2	305	1 805 €
	1.3	310	1 825 €
II	2.1	320	1 860 €
	2.2	330	1 900 €
	2.3	340	1 945 €
III	3.1	360	2 000 €
	Intermédiaire	370	2 045 €
	3.2	385	2 100 €
IV	4.1	510	2 660 €
	4.2	635	3 310 €
V	5.1	670	3 490 €
	5.2	790	4 094 €

Les salaires minima sont fixés pour une durée mensuelle de travail de 151,67 heures.

Les salaires versés ne peuvent en aucun cas être inférieurs à la valeur du Smic. »

Article 3 | Engagement des parties

Les parties signataires s'engagent à rouvrir les négociations salaires minima hiérarchiques au plus tard à la fin du premier semestre 2024.

Article 4 | Égalité professionnelle

Les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives et signataires du présent avenant rappellent l'importance de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. À ce titre, les entreprises de la branche doivent veiller à garantir une égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en matière d'égalité des chances, de recrutement, de formation et de rémunération, conformément aux dispositions des articles L. 1142-5, L. 2242-1, L. 2242-3 et L. 2242-13, L. 4121-3 et L. 3221-2 et suivants du code du travail.

Article 5 | Durée. Dépôt. Extension et entrée en vigueur

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, prendra effet à compter du 1^{er} janvier 2024.

Il sera déposé et fera l'objet d'une demande d'extension à l'initiative de la partie la plus diligente dans les conditions prévues par le code du travail.

Article 6 | Modalités d'application de l'accord selon l'effectif de l'entreprise

La branche professionnelle du négoce et des prestations de services dans les domaines médico-techniques étant composée majoritairement de très petites entreprises de moins de cinquante salariés, les dispositions du présent accord ont été rédigées en considération des spécificités de ces entreprises. Par voie de conséquence, l'adoption des stipulations mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail ne se justifie pas.

Article 7 | Révision et dénonciation

Le présent accord est révisable totalement ou partiellement à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires. Toute modification donnera lieu à un nouvel accord conclu par les partenaires sociaux ou une partie d'entre eux conformément aux dispositions légales.

La demande de révision devra être portée à la connaissance des parties contractantes, par lettre recommandée avec avis de réception. Elle devra être accompagnée d'une lettre de notification d'un nouveau projet de texte sur les points sujets à révision. Les discussions devront commencer dans un délai de trois mois suivant la réception de la lettre de notification.

Le présent texte restera en vigueur jusqu'à l'application du nouvel accord signé à la suite d'une demande de révision.

En outre, le présent texte et ses avenants éventuels pourront être dénoncés par l'un ou l'autre des signataires dans les conditions définies par la loi.

L'avenant peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de trois mois. Toute dénonciation par l'une des parties signataires est obligatoirement notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des autres parties.

Toute organisation syndicale représentative des salariés ou des employeurs peut en demander la révision à l'issue d'un cycle électoral.

Fait à Paris, le 16 novembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3286 | Convention collective nationale

IDCC : 1982 | **NÉGOCE ET PRESTATIONS DE SERVICES
DANS LES DOMAINES MÉDICO-TECHNIQUES**

Avenant n° 1 du 16 novembre 2023
à l'accord du 9 mars 2023
relatif aux salaires minima hiérarchiques
(articles 13 et 14 de la convention collective)

NOR : ASET2450084M

IDCC : 1982

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

UNPDM ;
FEDEPSAD ;
UPSADI,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFTD ;
CFTC santé sociaux ;
SECI UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent avenant modifie et remplace l'article 3 de l'accord.

Article 1^{er} | Grille de salaires minima hiérarchiques

Les salaires minima hiérarchiques sont fixés selon la grille ci-dessous.

Statut	Niveaux de qualification	SMH
Employés	E1	1 801,00 €
	E2	1 821,00 €
	E3	1 842,00 €
	E4	1 872,00 €

Statut	Niveaux de qualification	SMH
Techniciens et AM	TAM5	1 944,00 €
	TAM6	2 026,00 €
	TAM7	2 148,00 €
	TAM8	2 251,00 €
Cadres	C9	2 506,00 €
	C10	2 711,00 €
	C11	3 038,00 €
	C12	3 325,00 €
	C13	3 683,00 €
	D14	4 092,00 €

Article 2 | Engagement des parties

Les parties signataires s'engagent à rouvrir les négociations salaires minima hiérarchiques au plus tard à la fin du premier semestre 2024.

Article 3 | Modalités d'application de l'accord selon l'effectif de l'entreprise

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

Article 4 | Égalité professionnelle

Les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives et signataires du présent avenant rappellent l'importance de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. À ce titre, les entreprises de la branche doivent veiller à garantir une égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en matière d'égalité des chances, de recrutement, de formation et de rémunération, conformément aux dispositions des articles L. 1142-5, L. 2242-1, L. 2242-3 et L. 2242-13, L. 4121-3 et L. 3221-2 et suivants du code du travail.

Article 5 | Dépôt et extension

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

En vue de l'extension du présent avenant, les parties signataires s'engagent à saisir de manière concomitante au dépôt, le ministre du travail aux fins d'extension, conformément aux dispositions des articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Article 6 | Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur 24 mois après la date de la publication de l'arrêté d'extension de l'accord du 13 janvier 2022 au *Journal officiel*. Il est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail.

L'entrée en vigueur de cet accord conditionne également l'entrée en vigueur de l'« accord de classification ».

Article 7 | Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 8 | Révision et dénonciation

Le présent avenant est révisable totalement ou partiellement à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires. Toute modification donnera lieu à un nouvel avenant conclu par les partenaires sociaux ou une partie d'entre eux conformément aux dispositions légales.

La demande de révision devra être portée à la connaissance des parties contractantes, par lettre recommandée avec avis de réception. Elle devra être accompagnée d'une lettre de notification d'un nouveau projet de texte sur les points sujets à révision. Les discussions devront commencer dans un délai de trois mois suivant la réception de la lettre de notification. Le présent texte restera en vigueur jusqu'à l'application du nouvel avenant signé à la suite d'une demande de révision.

En outre, le présent texte et ses avenants éventuels pourront être dénoncés par l'un ou l'autre des signataires dans les conditions définies par la loi.

L'accord peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de trois mois. Toute dénonciation par l'une des parties signataires est obligatoirement notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des autres parties.

Toute organisation syndicale représentative des salariés ou des employeurs peut en demander la révision à l'issue d'un cycle électoral.

Fait à Paris, le 16 novembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Adhésion par lettre du 4 décembre 2023

de la CFDT santé sociaux à l'accord du 29 janvier 2021
relatif à l'intégration et à l'adaptation progressives
des dispositions applicables aux salariés

NOR : ASET2450089M

IDCC : 2264

Paris, le 4 décembre 2023.

CFDT santé sociaux, à la direction générale du travail, 39-43, quai André-Citroën,
75902 Paris Cedex 15.

Mesdames, Messieurs,

L'article L. 2261-3 du code du travail permet l'adhésion unilatérale à une convention ou un accord collectif.

Peuvent adhérer à une convention ou à un accord collectif de travail toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement. Code du travail, article L. 2261-3, alinéa 1^{er}.

Aussi nous vous saurions gré de bien vouloir recevoir notre adhésion pleine et entière à l'accord portant sur l'intégration et l'adaptation progressives des dispositions applicables aux salariés des entreprises relevant du champ du thermalisme du 29 janvier 2021 pour la branche de l'hospitalisation privée – IDCC 2264.

En cas d'adhésion d'une organisation représentative à la totalité des clauses de l'accord constitutif, celle-ci a, en application de l'article L. 2261-4 du code du travail, les mêmes droits et obligations que les parties signataires, notamment en ce qui concerne la possibilité de siéger dans les organismes paritaires et de participer à la gestion des institutions créées par l'accord constitutif.

Nous vous prions de bien vouloir agréer, Mesdames, Messieurs, l'expression de nos salutations distinguées.

Secrétaire national Dialogue social

Brochure n° 3157 | Convention collective nationale

IDCC : 2528 | **INDUSTRIES DE LA MAROQUINERIE, ARTICLES DE VOYAGE,
CHASSE-SELLERIE, GAINERIE, BRACELETS EN CUIR**

Accord du 20 décembre 2023

relatif à l'annexe spécifique n° 1 au secteur cordonnerie multiservice

NOR : ASET2450103M

IDCC : 2528

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

FFCM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNAA CFE-CGC ;

FS CFDT ;

CMTE CFTC ;

THC CGT ;

Pharmacie LABM FO,

d'autre part,

Préambule

Par arrêté du 23 janvier 2019, le champ d'application de la convention collective nationale (CCN) de la cordonnerie multiservice (IDCC 1561) a été fusionné avec celui de convention collective nationale des industries de la maroquinerie, des articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie et bracelets en cuir (IDCC 2528).

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-33^[1] du code du travail ci-après, cette fusion des champs d'application entraîne l'obligation de mettre en place des stipulations communes dans un délai de cinq ans à compter de la date d'effet de la fusion ou du regroupement.

[1] Article L. 2261-33 – Création loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 – art. 25 (V)

En cas de fusion des champs d'application de plusieurs conventions collectives en application du I de l'article L. 2261-32 ou en cas de conclusion d'un accord collectif regroupant le champ de plusieurs conventions existantes, les stipulations conventionnelles applicables avant la fusion ou le regroupement, lorsqu'elles régissent des situations équivalentes, sont remplacées par des stipulations communes, dans un délai de cinq ans à compter de la date d'effet de la fusion ou du regroupement. Pendant ce délai, la branche issue du regroupement ou de la fusion peut maintenir plusieurs conventions collectives.

Eu égard à l'intérêt général attaché à la restructuration des branches professionnelles, les différences temporaires de traitement entre salariés résultant de la fusion ou du regroupement ne peuvent être utilement invoquées pendant le délai mentionné au premier alinéa du présent article.

À défaut d'accord conclu dans ce délai, les stipulations de la convention collective de la branche de rattachement s'appliquent.

Pour autant, et ainsi que l'a rappelé le Conseil constitutionnel dans sa décision du 29 novembre 2019, ces dispositions ne font pas obstacle au maintien ou à l'adoption de stipulations spécifiques régissant des situations distinctes.

Soucieuses d'organiser les modalités de ce rapprochement les organisations syndicales et professionnelles représentatives de branches de la cordonnerie multiservice et de la maroquinerie ont conclu le 19 décembre 2019 un accord mettant en place une CPPNI commune.

Cet accord prévoit l'ouverture de négociations destinées à parvenir à la définition de stipulations communes au champ fusionné ainsi qu'au contenu d'annexes sectorielles. En outre, l'accord relatif à la CPPNI prévoit la possibilité de maintenir des spécificités sectorielles pendant et à l'issue du délai de 5 ans.

C'est dans ces conditions, que les parties au présent accord ont souhaité se rencontrer afin de convenir d'une annexe spécifique au champ d'activité de la cordonnerie multiservice, lors de la réunion de la CPPNI élargie de la branche maroquinerie du 15 novembre 2023, à laquelle l'ensemble des organisations syndicales et patronales de la branche maroquinerie ont été conviées.

Cet accord vise à pérenniser et à sécuriser les spécificités sociales contenues dans la convention collective nationale de la cordonnerie multiservice et à prévoir des dispositions spécifiques à ce secteur d'activité.

C'est dans ces conditions qu'il a été arrêté ce qui suit :

Article 1^{er} | Champ d'application

La présente annexe s'applique exclusivement aux entreprises relevant du secteur de la cordonnerie multiservice défini par le champ d'application de la convention collective de la cordonnerie multiservice du 29 décembre 1989 (révisée) anciennement enregistrée sous l'IDCC 1561.

Elle s'applique donc aux entreprises qui relèvent de la nomenclature des activités économiques de l'Insee sous les rubriques suivantes :

- 95.23 Z Réparation de chaussures et d'articles en cuir ;
- 95.29 Z Réparation d'articles personnels et domestiques.

Les professions visées sont ainsi les suivantes :

- la réparation de chaussures, bagages, articles de maroquinerie et articles similaires en cuir et autres matières ;
- les activités de multiservices (cordonnerie, duplication de clés, tampons, gravure...) et tous travaux annexes en service rapide.

Ces activités sont identifiées dans 2 secteurs : la cordonnerie artisanale et la cordonnerie industrielle. L'identification des 2 secteurs se détermine par le numéro de codes des risques professionnels notifié antérieurement au 1^{er} janvier 2008 par les caisses régionales d'assurance maladie :

- cordonnerie artisanale : numéro code risques professionnels 52.7 AA ;
- cordonnerie industrielle : numéro code risques professionnels 52.7 AB.

À compter du 1^{er} janvier 2008, le numéro code risques 52.7 AC Autres industries du cuir, fixe le taux collectif applicable au plan national par arrêté ministériel aux 2 secteurs.

Il est rappelé que conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail, l'accord d'entreprise prime de manière générale sur l'accord de branche à l'exception des thèmes suivants :

- salaires minima ;
- classifications ;
- mutualisation des fonds de financement du paritarisme ;

- mutualisation des fonds de la formation professionnelle ;
- garanties collectives de protection sociale complémentaire mentionnées à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale ;
- durée du travail (certaines mesures seulement) ;
- CDD et contrats de travail temporaire (durée totale, renouvellement, délai de carence et délai de transmission des contrats) ;
- CDI de chantier ou d'opération ;
- égalité professionnelle hommes-femmes ;
- période d'essai (conditions et durée de renouvellement) ;
- les modalités de poursuite des contrats de travail lorsque les conditions d'application de l'article L. 1224-1 relatif au transfert du contrat de travail ne sont pas réunies ;
- la mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice ayant pour objectif de favoriser le recrutement de personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières ou d'assurer un complément de formation professionnelle au salarié ;
- rémunération minimale du salarié porté et montant de l'indemnité d'apport d'affaire.

Ces garanties conventionnelles prévalent, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

Cette primauté générale s'applique peu importe la date de conclusion de l'accord d'entreprise.

Article 2 | Dispositions pour les entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux précisent que le présent accord s'applique de façon identique à toutes les entreprises comprises dans son champ d'application quel que soit leur effectif. De ce fait, il n'est pas justifié de prévoir des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3 | Objet de l'accord

Le présent accord porte sur les thèmes suivants :

- « Classifications » (art. 6 de la convention collective nationale de la cordonnerie multiservice) ;
- « Rémunération » (art. 5 de la convention collective nationale de la cordonnerie multiservice par avenant du 1^{er} septembre 2009 étendu par arrêté du 14 juin 2011 et accord du 1^{er} février 2023 étendu par arrêté du 9 mai 2023) ;
- « Remplacement » ;
- « Changement de résidence, rapatriement et déménagement » ;
- « Période d'essai » (art. 24 de la convention collective nationale de la cordonnerie multiservice modifié par avenant du 1^{er} septembre 2009 étendu par arrêté du 14 juin 2011) ;
- « Préavis » (articles 26 et 28 de la convention collective nationale de la cordonnerie multiservice modifié par avenant du 10 juin 2003 étendu par arrêté du 5 décembre 2003) ;
- « Indemnités de licenciement » (articles 29 et 30 de la convention collective nationale de la cordonnerie multiservice modifié par avenant du 1^{er} septembre 2009 étendu par arrêté du 14 juin 2011) ;
- « Indemnité de départ à la retraite » (art. 44 de la convention collective nationale de la cordonnerie multiservice modifié par avenant du 1^{er} septembre 2009 étendu par arrêté du 14 juin 2011).

Article 4 | Classifications

Les salariés seront classés dans les catégories professionnelles suivantes :

A. Employés, ouvriers

Catégorie	Échelon	Coefficient	
1	1	140	<ul style="list-style-type: none">– Emplois ne requérant pas de connaissances particulières, ni une expérience dans une entreprise de cordonnerie.– Le salarié exécute des tâches simples.
	2	145	<ul style="list-style-type: none">– Emplois nécessitant une expérience professionnelle acquise au sein de l'entreprise et au minimum de 3 ans.– Le salarié exécute des tâches répétitives dans un temps limité.
2	1	150	<ul style="list-style-type: none">– Emplois nécessitant une formation professionnelle sanctionnée par un diplôme de niveau V de l'Éducation nationale (CAP ou CFP), ou une expérience professionnelle équivalente (définie en annexe 1 ci-après).– Le salarié exerce une activité déterminée.
	2	155	<ul style="list-style-type: none">– Emplois nécessitant une connaissance complète des techniques administratives et commerciales sanctionnées par un BEP.– Le salarié de production exécute en outre les tâches telles que définies au paragraphe précédent avec polyvalence et autonomie.
3	1	165	<ul style="list-style-type: none">– Emplois nécessitant l'acquisition de connaissances particulières sanctionnées par un brevet de technicien.– Le salarié de production exerce avec autonomie et capacité de décision une responsabilité sur l'activité professionnelle de 2 personnes de catégorie 1 et 2.

B. Employés, techniciens, agents de maîtrise

Catégorie	Échelon	Coefficient	
4	1	180	<ul style="list-style-type: none">– Emplois nécessitant un niveau de compétences administratives, commerciales ou techniques, correspondant à une qualification sanctionnée par un diplôme de niveau IV de l'Éducation nationale.– Secteur artisanal : le salarié doit être apte avec autonomie, et capacité de décision de remplacer l'employeur.– Secteur industriel : le salarié gère des unités d'activité avec une responsabilité directe sur 3 à 4 personnes de catégorie 1 à 3.
	2	200	<ul style="list-style-type: none">– Salarié possédant un diplôme de niveau III de l'Éducation nationale, un BM ou un BTM.– Technicien gérant des unités d'activité ayant 5 à 9 personnes de catégorie 1 à 3 sous sa responsabilité.
5		220	<ul style="list-style-type: none">– L'agent de maîtrise assume une responsabilité directe sur 10 à 20 personnes avec autonomie dans le cadre de sa fonction.

Catégorie	Échelon	Coefficient	
6		240	– Agents de maîtrise ayant la responsabilité d'un service administratif, commercial ou technique comportant plus de 20 personnes.

C. Cadres

Catégorie	Coefficient	
7	270	– Cadre débutant dirigeant un département ou une direction opérationnelle avec un important degré d'autonomie et de décision.
8	300	– Cadre ayant au moins 3 ans de fonction dans l'entreprise.
9	320	– Cadre dirigeant, l'activité s'exerce au niveau de la direction de l'entreprise.

Article 5 | Détermination du salaire

Le salaire minimum brut horaire à appliquer aux différentes catégories de salariés est déterminé en fonction du taux horaire correspondant au coefficient de la classification professionnelle. Les coefficients applicables dans la présente convention sont les suivants : 140, 145, 150, 155, 165, 180, 200, 220, 240, 270, 300, 320.

Pour calculer le salaire minimum brut mensuel, le taux horaire correspondant au coefficient est multiplié par l'horaire mensuel pratiqué dans l'entreprise.

Les salaires minima bruts mensuels prennent en compte l'ensemble des éléments légaux, conventionnels et usuels des salaires bruts quelles qu'en soient la nature et la périodicité.

Ces salaires sont des bases nationales minimales et les salaires réels se déterminent au niveau de l'entreprise.

Pour information, figurent en annexe 2 du présent accord les minima conventionnels qui sont applicables à compter du 1^{er} mai 2023.

Article 6 | Remplacement

Les dispositions de l'article 5 du chapitre II « Employés – Techniciens – Agents de maîtrise (ETAM) » et de l'article 6 du chapitre III « Ingénieurs et cadres » de la convention collective nationale de la maroquinerie du 9 septembre 2005 ne sont pas applicables aux entreprises relevant du présent accord.

Article 7 | Changement de résidence, rapatriement et déménagement

Les dispositions des articles 16 à 18 du chapitre II « Employés – Techniciens – Agents de maîtrise (ETAM) » et 18 et 19 du chapitre III « Ingénieurs et cadres » de la convention collective nationale de la maroquinerie du 9 septembre 2005 ne sont pas applicables aux entreprises relevant du présent accord.

Article 8 | Période d'essai

La période d'essai a pour objet de permettre de déterminer l'aptitude du salarié embauché à occuper son poste.

La durée normale de la période d'essai est fixée dans la présente convention à :

- ouvriers et employés : 2 mois ;

- agents de maîtrise et techniciens : 3 mois ;
- cadres : 4 mois.

Si cela s'avère nécessaire, la période d'essai peut être renouvelée une fois ; la durée maximale de la période d'essai, y compris le renouvellement est alors de :

- ouvriers et employés : 4 mois ;
- agents de maîtrise et techniciens : 6 mois ;
- cadres, coefficients 270 et 300 : 6 mois ;
- cadres, coefficient 320 : 8 mois.

La période d'essai ne se présume pas. Pour exister, elle doit être expressément stipulée dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail. De même, le renouvellement de la période d'essai, s'il est envisagé, doit être mentionné dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail. Il est confirmé avant la fin de la première période de l'essai.

Lorsqu'il est mis fin par l'employeur au contrat en cours ou au terme de la période d'essai, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en-dessous de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et un mois de présence ;
- deux semaines après un mois de présence ;
- un mois après trois mois de présence.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait du délai de prévenance. En conséquence, le contrat dont la période d'essai aura été résiliée, prendra fin à l'issue du préavis mais les jours de préavis restant à exécuter au-delà de période d'essai seront indemnisés dans le solde de tout compte.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

Article 9 | Préavis

1. En cas de rupture par licenciement, le salarié a droit :

- ancienneté inférieure à 6 mois : 1 semaine ;
- ancienneté de 6 mois à 2 ans : 1 mois ;
- ancienneté de plus de 2 ans : 2 mois.

2. En cas de rupture du fait du salarié, le préavis sera de 1 semaine pour le salarié ayant moins de 6 mois d'ancienneté et 1 mois pour tout salarié au-delà de 6 mois d'ancienneté. Pour les agents de maîtrise, le préavis sera de deux mois et pour le personnel cadre, il sera porté à 3 mois.

Article 10 | Absence pendant le délai-congé

Pendant le délai-congé et seulement jusqu'à ce qu'il soit pourvu d'un nouvel emploi, le salarié disposera de deux heures par jour pour recherche d'emploi.

Les heures d'absence seront fixées un jour par l'employeur, un jour par le salarié.

Les heures d'absence seront payées quand le contrat de travail sera rompu du fait de l'employeur.

Article 11 | Indemnité de licenciement

Une indemnité est accordée, en dehors des cas de fautes grave ou lourde, aux salariés licenciés pour motif personnel ou économique et ayant au moins huit mois d'ancienneté dans l'entreprise.

Cette indemnité ne peut être inférieure à 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à dix ans et à 1/3 de mois par année d'ancienneté à partir de dix ans.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée au salarié pendant cette période, ne serait prise en compte que *pro rata temporis*.

Article 12 | Licenciement non économique

L'employeur qui envisage de licencier un salarié doit obligatoirement, avant toute décision, convoquer l'intéressé à un entretien préalable quels que soient l'ancienneté du salarié et l'effectif de son entreprise.

La convocation est faite par lettre recommandée avec avis de réception, ou remise en main propre contre décharge ; cette lettre indique l'objet de l'entretien.

L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après la présentation au salarié de la lettre recommandée avec avis de réception de convocation ou sa remise en main propre.

Au cours de l'entretien préalable l'employeur recueille les explications du salarié. Le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant à l'entreprise.

Dans les entreprises non dotées de représentants du personnel, le salarié peut être assisté d'un membre du personnel ou d'un conseiller du salarié de son choix, extérieur à l'entreprise, inscrit sur une liste dressée par le préfet.

Tout licenciement doit obligatoirement être notifié par lettre recommandée avec avis de réception et ceci dans tous les cas sans exception quels que soient l'effectif de l'entreprise, le nombre de salariés concernés, l'ancienneté de ceux-ci et le motif du licenciement.

La lettre de licenciement ne doit pas être expédiée moins de 2 jours ouvrables après la date prévue de l'entretien préalable au licenciement auquel le salarié aura été convoqué.

Article 13 | Indemnité de départ à la retraite

Un salarié quittant volontairement l'entreprise à partir d'au moins 60 ans en vue de sa retraite ou remplissant les conditions pour bénéficier d'une retraite complète a droit à une indemnité de départ en retraite suivant son ancienneté dans l'entreprise :

- 1/2 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- 1 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ;
- 1 mois et demi de salaire après 20 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération pour la base de calcul de l'indemnité est le 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédents ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que toute prime ou gratification annuelle en serait prise en compte qu'au *pro rata temporis*.

L'indemnité prévue au présent article ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

Tout salarié dont la mise en retraite résulte d'une décision de l'employeur, dans les conditions fixées par la loi, a droit au versement d'une indemnité de retraite équivalente à l'indemnité de licenciement prévue à l'article 11 du présent accord.

Article 14 | Durée. Révision. Dénonciation. Publicité de l'accord. Dépôt

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être dénoncé et/ou révisé, conformément à la législation en vigueur.

Par ailleurs, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux précisent que cet accord s'applique de la même manière :

- aux entreprises de moins de 50 salariés ;
- aux entreprises de 50 salariés et plus.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le présent accord fera l'objet des formalités de notification, de dépôt et d'extension auprès des organisations représentatives, des services du ministre chargé du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Il entrera en vigueur à la date de son dépôt.

Le présent accord sera communiqué aux entreprises par courrier électronique. Il appartiendra à l'entreprise de le diffuser à l'ensemble de son personnel, et le cas échéant, aux représentants du personnel, selon ses modalités habituelles.

Fait à Paris, le 20 décembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Certificat d'aptitude professionnelle (CAP)

Les activités contenues dans le diplôme de niveau V « Cordonnier-Réparateur » et effectuées conformément au détail des diverses opérations sont les suivantes :

- collage-recollage ;
- 1/2 semelles soudées ;
- 1/2 semelles cousues blake ;
- 1/2 semelles cousues petits points ;
- bonbouts ;
- changements des premières et 1/2 premières de propreté – talonnettes de propreté ou de confort ;
- changements des glissoires ;
- patins ;
- enveloppes de talon ;
- pièce invisible ;
- pièce sur tige ;
- cambrion ;
- fermeture à glissière ;
- forçage de tige ;
- reprise de piquûre ;
- élastique ;
- bride ;
- nettoyage ;
- teinture de tige ;
- couture de plateau de mocassin ;
- pose d'accessoires ;
- plaquettes de protection ;
- fers encastrés ;
- travail du crêpe ;
- travail des synthétiques.

Annexe 2 Salaires minima applicables à compter du 1^{er} mai 2023

Les salaires minima bruts mensuels sont fixés pour une durée mensuelle de travail de 151,667 heures pour 35 heures hebdomadaires effectivement travaillées et sont établis comme suit à compter du 1^{er} mai 2023 :

(En euros.)

Catégorie	Échelon	Coefficient	Taux horaire	Salaire brut mensuel
Ouvriers – Employés				
I	1	140	11,72	1 777,57
	2	145	11,78	1 786,68
II	1	150	11,83	1 794,26
	2	155	11,87	1 800,33
III	1	165	12,46	1 889,81
Employés – Techniciens – Agents de Maîtrise				
IV	1	180	13,06	1 980,21
	2	200	14,46	2 193,69
V	–	220	15,91	2 413,37
VI	–	240	17,31	2 625,32
Cadres				
VII	–	270	19,45	2 950,20
VIII	–	300	21,59	3 275,07
IX	–	320	23,01	3 490,11

Ces salaires sont des bases nationales et les salaires réels peuvent se déterminer au niveau de chaque entreprise.

La commission nationale se réunira une fois par an, pour examiner et appliquer le salaire de base national professionnel.

Brochure n° 3157 | Convention collective nationale

IDCC : 2528 | **INDUSTRIES DE LA MAROQUINERIE, ARTICLES DE VOYAGE,
CHASSE-SELLERIE, GAINERIE, BRACELETS EN CUIR**

Accord du 20 décembre 2023

relatif à l'annexe spécifique n° 2 au secteur cordonnerie multiservice

NOR : ASET2450104M

IDCC : 2528

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

FFCM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNAA CFE-CGC ;

FS CFDT ;

CMTE CFTC ;

THC CGT ;

Pharmacie LABM FO,

d'autre part,

Préambule

Par arrêté du 23 janvier 2019, le champ d'application de la convention collective nationale (CCN) de la cordonnerie multiservice (IDCC 1561) a été fusionné avec celui de convention collective nationale des industries de la maroquinerie, des articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie et bracelets en cuir (IDCC 2528).

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-33^[1] du code du travail ci-après, cette fusion des champs d'application entraîne l'obligation de mettre en place des stipulations communes dans un délai de cinq ans à compter de la date d'effet de la fusion ou du regroupement.

[1] Article L. 2261-33 – Création loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 – art. 25 (V)

En cas de fusion des champs d'application de plusieurs conventions collectives en application du I de l'article L. 2261-32 ou en cas de conclusion d'un accord collectif regroupant le champ de plusieurs conventions existantes, les stipulations conventionnelles applicables avant la fusion ou le regroupement, lorsqu'elles régissent des situations équivalentes, sont remplacées par des stipulations communes, dans un délai de cinq ans à compter de la date d'effet de la fusion ou du regroupement. Pendant ce délai, la branche issue du regroupement ou de la fusion peut maintenir plusieurs conventions collectives.

Eu égard à l'intérêt général attaché à la restructuration des branches professionnelles, les différences temporaires de traitement entre salariés résultant de la fusion ou du regroupement ne peuvent être utilement invoquées pendant le délai mentionné au premier alinéa du présent article.

À défaut d'accord conclu dans ce délai, les stipulations de la convention collective de la branche de rattachement s'appliquent.

Pour autant, et ainsi que l'a rappelé le Conseil constitutionnel dans sa décision du 29 novembre 2019, ces dispositions ne font pas obstacle au maintien ou à l'adoption de stipulations spécifiques régissant des situations distinctes.

Soucieuses d'organiser les modalités de ce rapprochement les organisations syndicales et professionnelles représentatives de branches de la cordonnerie multiservice et de la maroquinerie ont conclu le 19 décembre 2019 un accord mettant en place une CPPNI commune.

Cet accord prévoit l'ouverture de négociations destinées à parvenir à la définition de stipulations communes au champ fusionné ainsi qu'au contenu d'annexes sectorielles. En outre, l'accord relatif à la CPPNI prévoit la possibilité de maintenir des spécificités sectorielles pendant et à l'issue du délai de 5 ans.

C'est dans ces conditions, que les parties au présent accord ont souhaité se rencontrer afin de convenir d'une annexe spécifique au champ d'activité de la cordonnerie multiservice, lors de la réunion de la CPPNI élargie de la branche maroquinerie du 15 novembre 2023, à laquelle l'ensemble des organisations syndicales et patronales de la branche maroquinerie ont été conviées.

Cet accord vise à pérenniser et à sécuriser les spécificités sociales relatives notamment aux heures supplémentaires, au travail de nuit, aux jours fériés, au travail à temps partiel et à l'aménagement du temps de travail.

Ces stipulations consacrent des avantages sociaux propres au secteur d'activité de la cordonnerie multiservice.

C'est dans ces conditions qu'il a été arrêté ce qui suit :

Article 1^{er} | Champ d'application

La présente annexe s'applique exclusivement aux entreprises relevant du secteur de la cordonnerie multiservice défini par le champ d'application de la convention collective de la cordonnerie multiservice du 29 décembre 1989 (révisée) anciennement enregistrée sous l'IDCC 1561.

Elle s'applique donc aux entreprises qui relèvent de la nomenclature des activités économiques de l'Insee sous les rubriques suivantes :

- 95.23 Z Réparation de chaussures et d'articles en cuir ;
- 95.29 Z Réparation d'articles personnels et domestiques.

Les professions visées sont ainsi les suivantes :

- la réparation de chaussures, bagages, articles de maroquinerie et articles similaires en cuir et autres matières ;
- les activités de multiservices (cordonnerie, duplication de clés, tampons, gravure...) et tous travaux annexes en service rapide.

Ces activités sont identifiées dans 2 secteurs : la cordonnerie artisanale et la cordonnerie industrielle. L'identification des 2 secteurs se détermine par le numéro de codes des risques professionnels notifié antérieurement au 1^{er} janvier 2008 par les caisses régionales d'assurance maladie :

- cordonnerie artisanale : numéro code risques professionnels 52.7 AA ;
- cordonnerie industrielle : numéro code risques professionnels 52.7 AB.

À compter du 1^{er} janvier 2008, le numéro code risques 52.7 AC Autres industries du cuir, fixe le taux collectif applicable au plan national par arrêté ministériel aux 2 secteurs.

Il est rappelé que conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail, l'accord d'entreprise prime de manière générale sur l'accord de branche à l'exception des thèmes suivants :

- salaires minima ;

- classifications ;
- mutualisation des fonds de financement du paritarisme ;
- mutualisation des fonds de la formation professionnelle ;
- garanties collectives de protection sociale complémentaire mentionnées à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale ;
- durée du travail (certaines mesures seulement) ;
- CDD et contrats de travail temporaire (durée totale, renouvellement, délai de carence et délai de transmission des contrats) ;
- CDI de chantier ou d'opération ;
- égalité professionnelle hommes/femmes ;
- période d'essai (conditions et durée de renouvellement) ;
- les modalités de poursuite des contrats de travail lorsque les conditions d'application de l'article L. 1224-1 relatif au transfert du contrat de travail ne sont pas réunies ;
- la mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice ayant pour objectif de favoriser le recrutement de personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières ou d'assurer un complément de formation professionnelle au salarié ;
- rémunération minimale du salarié porté et montant de l'indemnité d'apport d'affaire.

Ces garanties conventionnelles prévalent, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

Cette primauté générale s'applique peu importe la date de conclusion de l'accord d'entreprise.

Article 2 | Dispositions pour les entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux précisent que le présent accord s'applique de façon identique à toutes les entreprises comprises dans son champ d'application quel que soit leur effectif. De ce fait, il n'est pas justifié de prévoir des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3 | Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet les thèmes ci-après :

- « Heures supplémentaires » (art. 17 de la convention collective nationale de la cordonnerie multiservice modifié par avenant du n° 24 du 1^{er} septembre 2009 étendu par arrêté du 14 juin 2011) ;
- « Travail de nuit » (art. 18 de la convention collective nationale de la cordonnerie multiservice modifié par avenant du 3 novembre 1999 étendu par arrêté du 2 mars 2000) ;
- « Jours fériés » (articles 19 et 20 de la convention collective nationale de la cordonnerie multiservice modifié par avenant du 1^{er} septembre 2009 étendu par arrêté du 14 juin 2011) ;
- « Travail le dimanche » ;
- « Temps partiel » (accord du 19 janvier 2015 étendu par arrêté du 5 mai 2015) ;
- « Aménagements du temps de travail » (accord du 5 octobre 2001 étendu par arrêté du 23 juillet 2002 et accord du 14 juin 1999 étendu par arrêté du 17 novembre 1999).

Article 4 | Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont les heures de travail effectuées par le salarié à la demande de l'employeur, au-delà de la durée légale de 35 heures par semaine.

À défaut d'accord d'entreprise, les heures supplémentaires sont ainsi majorées :

- de 25 % de la 36^e à la 43^e heure incluse ;
- de 50 % à compter de la 44^e heure.

Les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent conventionnel annuel ouvrent droit à une contrepartie obligatoire en repos fixée à :

- 50 % pour les entreprises de 20 salariés au plus ;
- 100 % pour les entreprises de plus de 20 salariés.

Le droit à la contrepartie obligatoire en repos est ouvert lorsque la durée de ce repos atteint 7 heures ou la durée quotidienne de travail fixée dans l'entreprise.

Après accord des parties, la contrepartie obligatoire en repos peut être prise à tout moment de l'année par journée entière dans un délai de 6 mois dès l'acquisition du droit.

Le salarié formule sa demande au moins un mois à l'avance. Dans les 7 jours ouvrables suivant la réception de la demande, l'employeur informe le salarié de sa décision.

La contrepartie obligatoire en repos est assimilée à du temps de travail effectif et donne lieu à une indemnisation qui n'entraîne aucune diminution de rémunération.

Un accord d'entreprise peut prévoir des dispositions différentes en matière de contrepartie obligatoire en repos.

Article 5 | Travail de nuit

Est considéré comme travail de nuit, tout travail effectué entre vingt-deux heures et sept heures du matin, une heure d'interruption payée au salaire moyen de la catégorie de l'intéressé étant accordée pour prendre un repas et se reposer :

- passé minuit, la nuit entière est due ;
- les heures normales de nuit sont majorées de 50 % ;
- les heures supplémentaires de nuit sont majorées de 100 %.

Article 6 | Travail du dimanche et des jours de fêtes légales

Il est interdit d'occuper des jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans lors des jours de fêtes légales.

Les heures de travail perdues par suite de chômage des jours fériés ne peuvent donner lieu à récupération.

Article 7 | Jours fériés

Tous les jours légaux fériés habituellement ouvrés seront rémunérés, sous réserve que le salarié totalise au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise et ait accompli 200 heures de travail au cours des deux mois précédant le jour férié considéré.

Le salarié devra être présent le dernier jour de travail précédant le jour férié et le premier jour de travail qui lui fait suite, sauf autorisation d'absence préalablement accordée.

Les dispositions particulières au 1^{er} Mai demeurent applicables.

Article 8 | Travail le dimanche

Les modalités du recours au travail le dimanche et les contreparties accordées aux salariés concernés sont fixées au sein de chaque entreprise conformément aux dispositions légales relatives à la dérogation au repos dominical applicable.

9.1. Salariés concernés

Le présent article s'applique aux salariés à temps partiel de catégorie ouvrier ou employé. Est considéré à temps partiel tout salarié dont la durée du travail correspond aux conditions édictées par l'article L. 3123-1 du code du travail.

9.2. Dispositions contractuelles du travail à temps partiel

Un salarié à temps partiel doit bénéficier d'un contrat de travail écrit, mentionnant notamment :

- les éléments de la rémunération ;
- la qualification ;
- la durée de travail (hebdomadaire ou mensuelle) ;
- la répartition de cette durée entre les jours de la semaine pour les salariés occupés sur une base hebdomadaire, ou entre les semaines du mois pour les salariés occupés sur une base mensuelle ;
- les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir et la nature de cette modification ;
- les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée fixée par le contrat.

9.3. Durée maximale de travail (heures complémentaires)

La durée contractuelle de travail peut être augmentée par la réalisation d'heures complémentaires.

Le nombre maximum d'heures complémentaires pouvant être réalisé est de 33 % de l'horaire contractuel. Le nombre total d'heures travaillées ne pourra pas être équivalent à celui d'un temps plein.

Les heures complémentaires réalisées dans la limite de 10 % de l'horaire contractuel se voient appliquer une majoration de 10 %. Les heures complémentaires réalisées au-delà de ce seuil se voient appliquer une majoration de 25 %.

Dans le cas où pendant 12 semaines consécutives ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines, l'horaire moyen accompli par un salarié a dépassé de 2 heures au moins par semaine son horaire contractuel, celui-ci est modifié par avenant en respectant un délai de prévenance de 7 jours (sauf opposition du salarié).

La possibilité de recourir aux heures complémentaires doit être prévue au contrat. Le délai de prévenance sera de 7 jours ouvrables. Il sera ramené à 3 jours ouvrables en cas de circonstances exceptionnelles (exemple : absence imprévisible d'un salarié, charge de travail exceptionnelle, etc.).

9.4. Compléments d'heures (avenants temporaires)

L'employeur peut être amené à demander la réalisation de compléments d'heures par le biais d'avenants temporaires au contrat de travail.

En dehors des cas de remplacement d'un salarié, le nombre d'avenants temporaires autorisés par an et par salarié est de 5. Ces avenants ne pourront pas porter la durée du travail à hauteur d'un temps plein.

Comme pour la rémunération des heures complémentaires, les compléments d'heures réalisés dans la limite de 10 % de l'horaire contractuel habituel se voient appliquer une majoration de 10 %. Les compléments d'heures réalisés au-delà de ce seuil et jusqu'à l'horaire indiqué par l'avenant temporaire se voient appliquer une majoration de 25 %.

Les heures réalisées au-delà du nombre d'heures prévu par avenant sont majorées à hauteur de 50 %.

Un délai de prévenance de 7 jours ouvrables doit être respecté. Ce délai est ramené à 3 jours ouvrables en cas de circonstances exceptionnelles (exemple : absence imprévisible d'un salarié, charge de travail exceptionnelle, etc.).

Un salarié peut refuser ces compléments d'heures si la réalisation des horaires demandés s'avère incompatible avec un autre emploi à temps partiel.

9.5. Modalités d'organisation du temps de travail

9.5.1. Salariés employés principalement à la vente et l'accueil clientèle

Le nombre d'heures travaillées sur une journée sera au minimum de 3 heures 30.

Le planning de travail journalier ne doit pas comporter plus d'une coupure. Celle-ci ne doit pas être supérieure à une durée de 1 heure.

L'employeur doit proposer un planning horaire facilitant la prise d'un second emploi, notamment en établissant des horaires réguliers d'une semaine sur l'autre.

Il est rappelé que tout salarié à temps partiel doit bénéficier d'une pause d'au moins 20 minutes après 6 heures continues de travail.

9.5.2. Salariés employés principalement à la production

Le nombre d'heures travaillées sur une journée sera au minimum de 7.

Le planning de travail journalier ne doit pas comporter plus d'une coupure. Celle-ci ne doit pas être supérieure à une durée de 2 heures.

L'employeur doit proposer un planning horaire facilitant la prise d'un second emploi, notamment en établissant des horaires réguliers d'une semaine sur l'autre.

Il est rappelé que tout salarié à temps partiel doit bénéficier d'une pause d'au moins 20 minutes après 6 heures continues de travail.

9.6. Égalité de traitement

Les salariés à temps partiel bénéficient de tous les droits et avantages reconnus aux salariés à temps plein, résultant du code du travail, de la convention collective ou des accords d'entreprise au prorata de leur temps de travail.

Il leur est garanti un traitement équivalent aux autres salariés de même qualification professionnelle et de même ancienneté en ce qui concerne les possibilités de promotion, de déroulement de carrière et d'accès à la formation professionnelle.

9.7. Priorité d'affectation à temps plein

Les salariés à temps partiel bénéficient d'une priorité d'affectation aux emplois à temps complet ou à temps partiel (si ces derniers comportent une durée de travail supérieure à la leur) ressortissant de leur qualification professionnelle qui seraient créés ou vacants.

La liste des postes de travail vacants à temps plein doit être communiquée régulièrement au personnel à temps partiel.

En cas de candidature d'un salarié à temps partiel à un tel emploi, l'employeur devra examiner et rendre une réponse motivée dans un délai maximum d'un mois.

10.1. Secteur de la cordonnerie industrielle**10.1.1. Champ d'application**

Est concerné par le présent article 9.1 l'ensemble des salariés occupés dans les entreprises du secteur de la cordonnerie industrielle, employant moins de vingt salariés et non susceptibles de rentrer dans le champ d'application de tout autre accord d'entreprise.

10.1.2. Mise en application dans l'entreprise

L'employeur fournit au salarié un formulaire de pointage des heures effectuées et de ses jours de repos, ce formulaire devra être cosigné en fin de mois par les deux parties.

La durée quotidienne de travail ne peut excéder 10 heures sauf dérogation.

La durée maximale absolue du travail est fixée à 48 heures au cours d'une même semaine, heures supplémentaires comprises.

La durée hebdomadaire maximale moyenne calculée sur une période de 12 semaines consécutives est fixée à 44 heures.

10.1.3. Modalités d'aménagement du temps de travail

L'entreprise a le choix de pratiquer une réduction du temps de travail par horaire collectif (identique pour tous les salariés) ou par horaires individualisés.

1. L'entreprise adopte un horaire hebdomadaire de 35 heures, sur 4 ou 5 jours. Sur 2 semaines consécutives, elle peut appliquer un horaire de 39 heures la première semaine et 31 heures la seconde, sur 4 jours. Dans ces conditions, les heures travaillées de la 36^e heure à la 39^e heure ne donnent pas lieu à majoration pour heures supplémentaires et ne s'imputent pas sur le contingent annuel des heures supplémentaires.

2. L'horaire hebdomadaire est fixé à 36 heures sur 4 jours et les salariés bénéficient de 45 heures de repos rémunérés par an. La période de référence afférente à la prise des repos correspondant à une période de 12 mois à compter du passage effectif au temps réduit dans l'entreprise :

- 3 jours sont fixés à la discrétion de l'employeur dans le cadre d'une programmation indicative fixée en début de période annuelle et avec un délai de prévenance minimum de 7 jours calendaires ;
- 3 jours sont laissés au choix du salarié qui doit en informer l'employeur au minimum 7 jours calendaires à l'avance.

3. L'horaire hebdomadaire est fixé à 39 heures sur 5 jours et la réduction du temps de travail est organisée sous forme de repos rémunérés à raison de 4 semaines et 4 jours ouvrés par an. La période de référence afférente à la prise des repos correspond à une période de 12 mois à compter du passage effectif au temps réduit dans l'entreprise :

- 4 jours ouvrés sont utilisés à l'occasion de ponts ou de jours de repos adossés à des jours fériés ;
- 5 jours sont bloqués pour constituer une 6^e semaine de congés, fixée en concertation avec les salariés ;
- 2 semaines ou 10 jours ouvrés de repos sont fixés à la discrétion de l'employeur dans le cadre d'une programmation indicative établie en début de période annuelle et avec un délai de prévenance minimum de 7 jours calendaires ;
- 1 semaine ou 5 jours ouvrés de repos sont laissés au choix des salariés bénéficiaires qui doivent en informer l'employeur au minimum 7 jours calendaires à l'avance.

4. L'entreprise adopte un horaire moyen hebdomadaire de 35 heures avec, sur une période maximale de 12 mois consécutifs, une modulation pouvant aller jusqu'à 48 heures. Pendant la période de modulation, les heures effectuées au-delà de 35 heures et dans la limite de 48 heures ne donnent pas lieu à majoration pour heures supplémentaires et ne s'imputent pas sur le contingent annuel, dès lors qu'elles sont compensées par des heures non travaillées.

Les heures ainsi travaillées en plus ou en moins par rapport à l'horaire hebdomadaire de 35 heures sont comptabilisées au mois et figurent sur le bulletin de paie. En fin de période de modulation, s'il existe un solde d'heures travaillées excédentaire, ces heures ouvrent droit aux majorations pour heures supplémentaires dans les conditions de la législation en vigueur, ou d'un commun accord entre les deux parties à un repos compensateur. Elles sont payées au salaire à l'occasion du versement de la du mois suivant la fin de période de modulation.

S'il apparaît dans le mois précédant la fin de la période modulée que les baisses d'activité ne pourront pas être suffisamment compensées par les hausses d'activité, l'entreprise sortant du cadre de la modulation peut solliciter l'indemnisation au titre du chômage partiel des heures ainsi perdue.

Le chef d'entreprise établit le programme indicatif de la modulation qui indique le nombre de jours travaillés par semaine et avise les salariés, par écrit, des variations d'horaires décidées au moins 7 jours à l'avance. Dans le cadre de la modulation, les salariés quittant l'entreprise et n'ayant pas récupéré des heures en deçà de 35 heures en période basse en conserve le bénéfice. Les salariés ayant accumulé un crédit d'heures effectuées au-delà de 35 heures, au moment de la rupture du contrat de travail, reçoivent une indemnité correspondant à leurs droits acquis.

5. L'entreprise adopte un horaire hebdomadaire de 35 heures sur 5 jours. Toute heure effectuée au-delà de la 35^e heure sera rémunérée ou compensée selon les textes en vigueur.

Si des travaux supplémentaires ou urgents, ou une absence justifiée du salarié, font obstacle à la prise de repos prévus aux points 2 et 3 du présent accord au cours de la période de référence, le repos équivalent est reporté au premier trimestre de la période suivante.

10.2. Autre secteur

10.2.1. Champ d'application

Est concerné par le présent article 10.2, l'ensemble des salariés (ouvriers, employés et cadres) occupés dans les entreprises du secteur de la cordonnerie, employant moins de vingt salariés, et non susceptibles d'entrer dans le champ d'application de tout autre accord collectif.

10.2.2. Mise en œuvre dans l'entreprise

Chaque salarié établit un pointage de son temps de travail journalier et de ses jours de repos à partir d'un formulaire remis par l'employeur et cosigné en fin de mois par les deux parties.

Le nombre d'heures maximal de travail par semaine ne pourra dépasser 42 heures.

10.2.3. Modalités d'aménagement du temps de travail

10.2.3.1. Modalité 1

L'entreprise adopte un horaire hebdomadaire de 35 heures, sur 4 ou 5 jours. Sur deux semaines consécutives, elle peut appliquer un horaire de 39 heures la première semaine et 31 heures la seconde, sur 4 jours.

Dans ces conditions, les heures travaillées de la 36^e à la 39^e heures ne donnent pas lieu à majoration pour heures supplémentaires et ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

10.2.3.2. Modalité 2

L'horaire hebdomadaire est fixé à 36 heures sur 4 jours et les salariés bénéficient de 45 heures de repos rémunérées par an.

La période de référence afférente à la prise des repos correspond à une période de 12 mois à compter du passage effectif au temps réduit dans l'entreprise.

- 3 jours sont fixés à la discrétion de l'employeur dans le cadre d'une programmation indicative fixée en début de période annuelle et avec un délai de prévenance minimum de 7 jours calendaires.
- 3 jours sont laissés au choix du salarié qui doit en informer l'employeur au minimum 7 jours calendaires à l'avance et s'engager à ne pas les utiliser, sauf circonstances exceptionnelles, pendant les périodes de suractivité fixées à 13 semaines maximum.

10.2.3.3. Modalité 3

L'horaire hebdomadaire est fixé à 39 heures sur 5 jours et la réduction du temps de travail est organisée sous forme de repos rémunérés à raison de 4 semaines et 4 jours ouvrés par an.

La période de référence afférente à la prise des repos correspond à une période de 12 mois à compter du passage effectif au temps réduit dans l'entreprise.

- 4 jours ouvrés sont utilisés à l'occasion de ponts ou de jours de repos adossés à des jours fériés.
- 5 jours sont bloqués pour constituer une 6^e semaine de congés, fixée en concertation avec les salariés.
- Deux semaines ou 10 jours ouvrés de repos sont fixés à la discrétion de l'employeur dans le cadre d'une programmation indicative établie en début de période annuelle et avec un délai de prévenance minimum de 7 jours calendaires.
- Une semaine ou 5 jours ouvrés de repos sont laissés au choix des salariés bénéficiaires qui doivent en informer l'employeur au minimum 7 jours calendaires à l'avance et s'engager à ne pas les utiliser, sauf circonstances exceptionnelles, pendant les périodes d'éventuelle suractivité fixées à 13 semaines maximum et communiquées par l'employeur en début de période de référence. Cela ne doit pas amener l'entreprise à reporter des repos au-delà de la période de référence.

10.2.3.4. Modalité 4

L'entreprise adopte un horaire hebdomadaire de 35 heures avec, sur une période maximale de 12 mois consécutifs, une modulation pouvant aller jusqu'à 42 heures.

Pendant la période de modulation, les heures effectuées au-delà de 35 heures et dans la limite de 42 heures hebdomadaires ne donnent pas lieu à majoration pour heures supplémentaires et ne s'imputent pas sur le contingent annuel, dès lors qu'elles sont compensées par des heures non travaillées.

Les heures ainsi travaillées en plus ou en moins par rapport à l'horaire hebdomadaire de 35 heures sont comptabilisées au mois et figurent sur le bulletin de paie.

En fin de période de modulation, s'il existe un solde d'heures travaillées excédentaire, ces heures ouvrent droit aux majorations pour heures supplémentaires dans les conditions de la législation en vigueur, ou d'un commun accord entre les deux parties à un repos compensateur majoré. Elles sont payées au salarié à l'occasion du versement de la paie du mois suivant la fin de période de modulation.

Le chef d'entreprise établit le programme indicatif de la modulation qui indique le nombre de jours travaillés par semaine et avise les salariés, par écrit, des variations d'horaires décidées au moins 7 jours calendaires à l'avance.

Dans le cadre de la modulation, les salariés quittant l'entreprise et n'ayant pas récupéré des heures effectuées en deçà de 35 heures en période basse, en conservent le bénéfice.

Les salariés ayant accumulé un crédit d'heures effectuées au-delà de 35 heures, au moment de la rupture du contrat de travail, reçoivent une indemnité correspondant à leurs droits acquis.

S'il apparaît dans le mois précédant la fin de la période modulée que les baisses d'activité ne pourront pas être suffisamment compensées par les hausses d'activité, l'entreprise sortant du cadre de la modulation peut solliciter l'indemnisation au titre du chômage partiel des heures ainsi perdues.

10.2.3.5. Modalité 5

L'entreprise adopte un horaire hebdomadaire de 35 heures sur 5 jours. Toute heure effectuée au-delà de la 35^e heure sera rémunérée ou compensée selon les textes en vigueur.

10.2.4. Repos non pris sur la période de référence

Si des travaux supplémentaires ou urgents, ou une absence justifiée du salarié, font obstacle à la prise des repos prévus aux articles 5 et 6 du présent accord au cours de la période de référence, le repos équivalent est reporté au premier trimestre de la période suivante.

10.2.5. Départ au cours de la période de référence

Lorsqu'un salarié quitte l'entreprise au cours de la période de référence sans avoir pris tout ou partie des repos prévus aux articles 9.3 et 9.4 du présent accord, il recouvre une indemnité correspondant à ses droits acquis

Si le repos, pris par anticipation, excède les droits acquis, le salarié en conserve le bénéfice.

Article 11 | Durée. Révision. Dénonciation. Publicité de l'accord. Dépôt

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être dénoncé et/ou révisé, conformément à la législation en vigueur.

Par ailleurs, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux précisent que cet accord s'applique de la même manière :

- aux entreprises de moins de 50 salariés ;
- aux entreprises de 50 salariés et plus.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le présent accord fera l'objet des formalités de notification, de dépôt et d'extension, auprès des organisations représentatives, des services du ministre chargé du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Il entrera en vigueur à la date de son dépôt.

Le présent accord sera communiqué aux entreprises par courrier électronique. Il appartiendra à l'entreprise de le diffuser à l'ensemble de son personnel, et le cas échéant, aux représentants du personnel, selon ses modalités habituelles.

Fait à Paris, le 20 décembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3157 | Convention collective nationale

IDCC : 2528 | INDUSTRIES DE LA MAROQUINERIE, ARTICLES DE VOYAGE,
CHASSE-SELLERIE, GAINERIE, BRACELETS EN CUIR

Accord du 20 décembre 2023

relatif à l'annexe spécifique n° 3 au secteur cordonnerie multiservice

NOR : ASET2450106M

IDCC : 2528

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

FFCM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNAA CFE-CGC ;

FS CFDT ;

CMTE CFTC ;

THC CGT ;

Pharmacie LABM FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Par arrêté du 23 janvier 2019, le champ d'application de la convention collective nationale (CCN) de la cordonnerie multiservice (IDCC 1561) a été fusionné avec celui de convention collective nationale des industries de la maroquinerie, des articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie et bracelets en cuir (IDCC 2528).

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-33^[1] du code du travail ci-après, cette fusion des champs d'application entraîne l'obligation de mettre en place des stipulations communes dans un délai de cinq ans à compter de la date d'effet de la fusion ou du regroupement.

[1] Article L. 2261-33 – Création loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 – art. 25 (V)

En cas de fusion des champs d'application de plusieurs conventions collectives en application du I de l'article L. 2261-32 ou en cas de conclusion d'un accord collectif regroupant le champ de plusieurs conventions existantes, les stipulations conventionnelles applicables avant la fusion ou le regroupement, lorsqu'elles régissent des situations équivalentes, sont remplacées par des stipulations communes, dans un délai de cinq ans à compter de la date d'effet de la fusion ou du regroupement. Pendant ce délai, la branche issue du regroupement ou de la fusion peut maintenir plusieurs conventions collectives.

Eu égard à l'intérêt général attaché à la restructuration des branches professionnelles, les différences temporaires de traitement entre salariés résultant de la fusion ou du regroupement ne peuvent être utilement invoquées pendant le délai mentionné au premier alinéa du présent article.

À défaut d'accord conclu dans ce délai, les stipulations de la convention collective de la branche de rattachement s'appliquent.

Pour autant, et ainsi que l'a rappelé le Conseil constitutionnel dans sa décision du 29 novembre 2019, ces dispositions ne font pas obstacle au maintien ou à l'adoption de stipulations spécifiques régissant des situations distinctes.

Soucieuses d'organiser les modalités de ce rapprochement, les organisations syndicales et professionnelles représentatives de branches de la cordonnerie multiservice et de la maroquinerie ont conclu le 19 décembre 2019 un accord mettant en place une CPPNI commune.

Cet accord prévoit l'ouverture de négociations destinées à parvenir à la définition de stipulations communes au champ fusionné ainsi qu'au contenu d'annexes sectorielles. En outre, l'accord relatif à la CPPNI prévoit la possibilité de maintenir des spécificités sectorielles pendant et à l'issue du délai de 5 ans.

C'est dans ces conditions, que les parties au présent accord ont souhaité se rencontrer afin de convenir d'une annexe spécifique au champ d'activité de la cordonnerie multiservice, lors de la réunion de la CPPNI élargie de la branche maroquinerie du 30 octobre 2023, à laquelle l'ensemble des organisations syndicales et patronales de la branche maroquinerie ont été conviées.

Le présent accord, conclu au terme des discussions qui ont ainsi été menées, vise à pérenniser et à sécuriser les spécificités sociales relatives notamment à l'indemnisation des salariés en situation d'incapacité de travail pour cause de maladie, d'accident ou de maternité, ainsi qu'à préserver les régimes complémentaires de retraite, de prévoyance des risques lourds et de remboursement de frais de santé qui existaient au sein de l'ancienne branche professionnelle de la cordonnerie multiservice, afin d'éviter des situations de rupture de droits particulièrement préjudiciables pour les salariés concernés.

Il a donc été décidé de reconduire les avantages sociaux susvisés, au bénéfice des salariés relevant du secteur de la cordonnerie multiservice, dans des conditions et termes identiques à ceux qui étaient en vigueur jusqu'au 31 décembre 2023.

C'est dans ces conditions qu'il a été arrêté ce qui suit :

Article 1^{er} | Champ d'application

La présente annexe s'applique exclusivement aux entreprises relevant du secteur de la cordonnerie multiservice défini par le champ d'application de la convention collective de la cordonnerie multiservice du 29 décembre 1989 (révisée) anciennement enregistrée sous l'IDCC 1561.

Elle s'applique donc aux entreprises qui relèvent de la nomenclature des activités économiques de l'Insee sous les rubriques suivantes :

- 95.23 Z Réparation de chaussures et d'articles en cuir ;
- 95.29 Z Réparation d'articles personnels et domestiques.

Les professions visées sont ainsi les suivantes :

- la réparation de chaussures, bagages, articles de maroquinerie et articles similaires en cuir et autres matières ;
- les activités de multiservices (cordonnerie, duplication de clés, tampons, gravure...) et tous travaux annexes en service rapide.

Ces activités sont identifiées dans 2 secteurs : la cordonnerie artisanale et la cordonnerie industrielle. L'identification des 2 secteurs se détermine par le numéro de codes des risques professionnels notifié antérieurement au 1^{er} janvier 2008 par les caisses régionales d'assurance maladie :

- cordonnerie artisanale : numéro code risques professionnels 52.7 AA ;
- cordonnerie industrielle : numéro code risques professionnels 52.7 AB.

À compter du 1^{er} janvier 2008, le numéro code risques 52.7 AC Autres industries du cuir, fixe le taux collectif applicable au plan national par arrêté ministériel aux 2 secteurs. Il est rappelé que

conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail, l'accord d'entreprise prime de manière générale sur l'accord de branche à l'exception des thèmes suivants :

- salaires minima ;
- classifications ;
- mutualisation des fonds de financement du paritarisme ;
- mutualisation des fonds de la formation professionnelle ;
- garanties collectives de protection sociale complémentaire mentionnées à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale ;
- durée du travail (certaines mesures seulement) ;
- CDD et contrats de travail temporaire (durée totale, renouvellement, délai de carence et délai de transmission des contrats) ;
- CDI de chantier ou d'opération ;
- égalité professionnelle hommes/femmes ;
- période d'essai (conditions et durée de renouvellement) ;
- les modalités de poursuite des contrats de travail lorsque les conditions d'application de l'article L. 1224-1 relatif au transfert du contrat de travail ne sont pas réunies ;
- la mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice ayant pour objectif de favoriser le recrutement de personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières ou d'assurer un complément de formation professionnelle au salarié ;
- rémunération minimale du salarié porté et montant de l'indemnité d'apport d'affaire.

Ces garanties conventionnelles prévalent, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

Cette primauté générale s'applique, peu importe la date de conclusion de l'accord d'entreprise.

Article 2 | Dispositions pour les entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux précisent que le présent accord s'applique de façon identique à toutes les entreprises comprises dans son champ d'application quel que soit leur effectif. De ce fait, il n'est pas justifié de prévoir des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3 | Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet les thèmes ci-après :

- « Indemnisation maladie et accident » (art. 42 de la convention collective nationale de la cordonnerie multiservice, modifié par avenant du 1^{er} septembre 2009 étendu par arrêté du 14 juin 2011) et maternité ;
- « Régime de retraite complémentaire et prévoyance » (capital décès – rente éducation – incapacité de travail et invalidité permanente ; article 45 de la convention collective nationale de la cordonnerie multiservice, modifié par avenant du 1^{er} septembre 2009 étendu par arrêté du 14 juin 2011 et avenant du 6 novembre 2017 étendu par arrêté du 25 septembre 2019) ;
- « Régime professionnel de santé » (accord du 31 août 2015 étendu par arrêté du 21 décembre 2015 et avenant du 19 décembre 2019 étendu par arrêté du 2 avril 2021) ;
- « Congés supplémentaires » (articles 36 et 37 de la convention collective nationale de la cordonnerie multiservice) ;
- « Congés pour événements familiaux » (art. 40 de la convention collective nationale de la cordonnerie multiservice).

Article 4 | Indemnisation maladie et accident

Après un an d'ancienneté dans l'entreprise, en cas d'absence au travail, justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident constatés par certificat médical et contre visite s'il y a lieu, les salariés bénéficieront des dispositions suivantes, à condition :

- d'avoir justifié dans les 48 heures de cette incapacité ;
- d'être pris en charge par la sécurité sociale ;
- d'être soigné sur le territoire français ou dans l'Union européenne.

Pendant 30 jours, le salarié percevra 90 % de la rémunération brute qu'il aurait perçue s'il avait travaillé.

Pendant les 30 jours suivants, le salarié percevra les 2/3 de cette même rémunération.

Ces temps d'indemnisation seront augmentés de 10 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté en sus de celles requises à l'alinéa 1^{er} sans qu'aucune période ne puisse dépasser 90 jours.

Lors de chaque arrêt de travail, les délais d'indemnisation commencent à compter du premier jour d'absence, si celle-ci est consécutive à un accident de travail ou à une maladie professionnelle ou en cas d'hospitalisation, à l'exclusion des accidents de trajet-travail, et à compter du 8^e jour d'absence dans tous les autres cas (carence de 7 jours).

De ces montants d'indemnité sont retenues par l'employeur les indemnités journalières perçues par le salarié (pour la sécurité sociale).

En cas d'arrêts de travail successifs pour maladie ou accident, la durée d'indemnisation est limitée, au cours de la période de 12 mois consécutifs, au temps de l'indemnisation acquise en raison de l'ancienneté.

Les entreprises entrant dans le champ d'application ont l'obligation de s'assurer pour la garantie mensualisation auprès de l'URRPIMMEC, institution de prévoyance du groupe Malakoff Médéric.

La cotisation pour le financement de cette garantie à la charge exclusive de l'employeur est de 0,43 % des tranches A et B des salaires des seules personnes concernées (plus d'un an d'ancienneté dans l'entreprise).

Article 5 | Maternité

Pour les salariées enceintes, afin de d'éviter les périodes de forte affluence dans les transports dans la journée, les parties conviennent de faire bénéficier ces salariées dès le 5^e mois de grossesse, d'une réduction d'horaire quotidienne d'une demi-heure sans perte de salaire ; cette réduction devant permettre d'embaucher plus tard ou de débaucher plus tôt en fin de journée. Cet aménagement des horaires sera convenu entre l'employeur et l'intéressée. Le personnel à temps partiel bénéficiera de cette disposition au prorata de son temps de travail.

Pendant la période de congé maternité ou d'adoption, la salariée reçoit une indemnisation de la sécurité sociale dans les conditions prévues aux articles L. 331-1 et suivants du code de la sécurité sociale.

Article 6 | Retraite complémentaire et prévoyance

Suite au protocole d'accord du 28 juin 1963, à la date du 1^{er} janvier 1963, le personnel des entreprises bénéficie obligatoirement d'un régime de retraite complémentaire.

Les entreprises sont tenues de s'affilier à l'IREC, institution de retraite du Groupe Malakoff Médéric.

Pour participer de la retraite complémentaire, le salarié doit, s'il n'est pas apprenti sous contrat, être âgé d'au moins de 16 ans.

L'assiette des cotisations est basée sur la totalité du salaire. Cette cotisation est calculée à concurrence de 60 % pour l'employeur et 40 % pour le salarié.

Sont exclues de cet accord, les entreprises ayant adhéré avant le 1^{er} janvier 1963 à une autre caisse de retraite.

À compter du 1^{er} janvier 1996, Le personnel des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective bénéficiera obligatoirement d'un régime de prévoyance constitué des garanties suivantes :

- capital décès, invalidité absolue et définitive ;
- rente éducation ;
- incapacité de travail, invalidité permanente.

6.1. Capital décès, invalidité absolue et définitive (avenant du 6 novembre 2017, étendu)

En cas de décès du salarié ou d'invalidité absolue et définitive de ce dernier, il est versé au bénéficiaire un capital déterminé en fonction du salaire brut de base perçu par l'intéressé au cours des 12 derniers mois d'activité et de sa situation de famille.

(En pourcentage.)

Situation de famille	Capital décès	
	Cadres ^[1]	Non-cadres ^[1]
Célibataire, veuf, divorcé sans enfant	220	100
Marié sans enfant	340	125
Célibataire, veuf, divorcé, avec enfant	410	200
Majoration par enfant supplémentaire	70	50

[1] Conformément à l'avenant interprétatif du 17 mars 2014 (étendu par arrêté du 5 janvier 2015, JO 10 janvier), le financement du régime et le niveau des prestations sont différenciés selon que les salariés : sont « cadres » ou « non-cadres ». Prenant acte du décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 et de la circulaire n° DSS/SD5B/2013/344, les partenaires sociaux entendent par :

- cadres : le personnel relevant des articles 4 et 4 bis de la convention AGIRC du 14 mars 1947 ;
- non-cadres : le personnel ne relevant pas des articles 4 et 4 bis de la convention AGIRC du 14 mars 1947.

En outre, les partenaires sociaux ajoutent que les mandataires sociaux non titulaires d'un contrat de travail et assujettis au régime général en vertu de l'article L. 311-3 du code de la sécurité sociale, peuvent bénéficier du régime de prévoyance, mais qu'il leur appartient dans ce cas de respecter les conditions exigées par la réglementation en vigueur (circulaire DSS du 25 septembre 2013).

En cas de décès par accident, il est versé un capital supplémentaire égal à 100 %.

6.2. Rente éducation

En cas de décès d'un salarié ou d'invalidité absolue et définitive pendant la durée de son contrat de travail, il est versé une rente éducation pour chacun de ses enfants à charge. Sont considérés comme tels, les enfants de moins de 18 ans ou de moins de 26 ans s'ils poursuivent des études ou sont en apprentissage.

Son montant annuel est égal à 12 % du salaire annuel brut servi au salarié au cours des 12 derniers mois d'activité précédant son décès.

Les rentes sont payées mensuellement et revalorisées annuellement selon les modalités en vigueur au sein de l'institution.

6.3. Incapacité de travail, invalidité permanente

En sus de l'indemnisation prévue à l'article 4 du présent accord, le salarié bénéficiera, en cas d'absence au travail pour incapacité résultant de la maladie ou de l'accident, en complément et relais de la mensualisation ou à compter du 31^e jour, d'une indemnisation calculée à hauteur de 80 % de son salaire brut de base.

L'indemnisation s'entend déduction faite des prestations versées par la sécurité sociale.

En cas d'invalidité permanente 2^e et 3^e catégories définies à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale, l'indemnisation est égale à 80 % du salaire brut de base de l'intéressé.

L'indemnisation est ramenée à 45 % en cas d'invalidité 1^{re} catégorie au sens de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale.

L'indemnisation complémentaire en cas d'invalidité de 1^{re}, 2^e ou 3^e catégorie est versée tant que le salarié justifie de son état et au plus tard jusqu'à la date d'effet de la pension de retraite de la sécurité sociale.

6.4. Financement du régime

Les cotisations sont calculées sur le salaire brut servant de base aux cotisations de la sécurité sociale limité au plafond de la tranche B :

- tranche A (TA) : tranche de rémunération au plus égale au salaire annuel plafond de la sécurité sociale ;
- tranche B (TB) : tranche de rémunération comprise entre 1 fois et 4 fois ce plafond.

Pour les anciens salariés bénéficiant du maintien des garanties prévu au paragraphe 5 du présent article, aucune cotisation n'est due par les anciens salariés pendant la période maintien, celui-ci étant financé par mutualisation avec les cotisations définies au titre des assurés présents à l'effectif.

Les cotisations destinées au financement du régime sont les suivantes :

(En pourcentage.)

Risques garantis	Cadres ^[1]					
	TA			TB		
	Total	Part patronale	Part salariale	Total	Part patronale	Part salariale
Capital décès	1,420	1,420	0,000	1,420	1,420	0,000
Rente éducation	0,160	0,160	0,000	0,160	0,160	0,000
Incapacité invalidité	1,470	0,882	0,588	2,420	1,452	0,968
Total	3,050	2,462	0,588	4,000	3,032	0,968

[1] Conformément à l'avenant interprétatif du 17 mars 2014 (étendu par arrêté du 5 janvier 2015, JO 10 janvier), le financement du régime et le niveau des prestations sont différenciés selon que les salariés sont « cadres » ou « non-cadres ». Prenant acte du décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 et de la circulaire n° DSS/SD5B/2013/344, les partenaires sociaux entendent par :

- cadres : le personnel relevant des articles 4 et 4 bis de la convention AGIRC du 14 mars 1947 ;
- non-cadres : le personnel ne relevant pas des articles 4 et 4 bis de la convention AGIRC du 14 mars 1947.

En outre, les partenaires sociaux ajoutent que les mandataires sociaux non titulaires d'un contrat de travail et assujettis au régime général en vertu de l'article L. 311-3 du code de la sécurité sociale, peuvent bénéficier du régime de prévoyance mais qu'il leur appartient dans ce cas de respecter les conditions exigées par la réglementation en vigueur réglementation (circulaire DSS du 25 septembre 2013).

Risques garantis	Non-cadres ^[1]					
	TA			TB		
	Total	Part patronale	Part salariale	Total	Part patronale	Part salariale
Capital décès	0,410	0,246	0,164	0,410	0,246	0,164
Rente éducation	0,160	0,096	0,064	0,160	0,096	0,064
Incapacité invalidité	1,040	0,624	0,416	2,010	1,206	0,804
Total	1,610	0,980	0,630	2,580	1,562	1,018

[1] Conformément à l'avenant interprétatif du 17 mars 2014 (étendu par arrêté du 5 janvier 2015, JO 10 janvier), le financement du régime et le niveau des prestations sont différenciés selon que les salariés sont « cadres » ou « non-cadres ». Prenant acte du décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 et de la circulaire n° DSS/SD5B/2013/344, les partenaires sociaux entendent par :

- cadres : le personnel relevant des articles 4 et 4 bis de la convention AGIRC du 14 mars 1947 ;
- non-cadres : le personnel ne relevant pas des articles 4 et 4 bis de la convention AGIRC du 14 mars 1947.

En outre, les partenaires sociaux ajoutent que les mandataires sociaux non titulaires d'un contrat de travail et assujettis au régime général en vertu de l'article L. 311-3 du code de la sécurité sociale, peuvent bénéficier du régime de prévoyance mais qu'il leur appartient dans ce cas de respecter les conditions exigées par la réglementation en vigueur (circulaire DSS du 25 septembre 2013).

Le taux de cotisation les cadres, l'obligation de cotisation patronale sur la tranche A telle que prévue par la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

6.5. Portabilité des garanties du régime de prévoyance

Conformément à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les salariés bénéficient du maintien à titre gratuit des garanties du régime en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage selon les conditions suivantes :

a) Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois entiers, le cas échéant arrondie au mois supérieur, et pour une durée maximale de douze mois.

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

b) Le bénéfice du maintien est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur.

c) Les garanties maintenues du bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise.

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

e) L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article, en fournissant également les justificatifs mentionnés ci-après.

f) L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au premier alinéa.

Pour bénéficier du maintien, l'ancien salarié doit fournir l'ensemble des justificatifs qui lui sont demandés par l'organisme assureur, et notamment le justificatif de prise en charge par le régime d'assurance chômage.

En outre, l'ancien salarié doit informer l'organisme assureur de la cessation du versement des allocations chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de portabilité des droits de prévoyance.

Le financement de ce dispositif fait l'objet d'un système de mutualisation intégré aux cotisations des salariés actifs (parts patronale et salariale) permettant aux anciens salariés de bénéficier de ce dispositif sans paiement de cotisation.

Article 7 | Régime frais de santé

Dans le cadre et conformément à la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, les partenaires sociaux ont souhaité créer un régime de remboursement des frais de santé au sein de la branche complétant ainsi leur politique en matière de protection sociale.

Grâce à la mutualisation des risques organisée au niveau de la branche dans le cadre de la recommandation prévue à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les partenaires sociaux instaurent un régime de qualité au meilleur coût pour les entreprises et salariés de la branche qui garantit :

- l'accès aux garanties collectives pour tous les salariés, sans condition d'ancienneté et sans considération notamment de l'âge, de l'état de santé ou de la situation de famille ;
- un niveau de couverture adéquat reposant sur les garanties les plus pertinentes compte tenu des besoins sociaux et contraintes économiques de la branche ;
- le bénéfice, pour chaque entreprise et salarié de la branche, de garanties minimales identiques, de taux de cotisations négociés et maintenus pendant deux ans ainsi que d'engagements sur la qualité de service ;
- un pilotage paritaire du régime permettant d'en contrôler l'application, l'adaptation, l'évolution et d'en assurer la pérennité.

Le régime professionnel « frais de santé » développe également un degré élevé de solidarité destinée à promouvoir une politique active de prévention, d'action sociale pour les populations les plus fragiles et de maintien des garanties pour certains salariés ou anciens salariés dans des conditions privilégiées.

La mise en œuvre d'une procédure de mise en concurrence impartiale et transparente assurant l'égalité des candidats dans le respect de la législation a permis le choix par les partenaires sociaux de l'organisme assureur le mieux-disant.

En outre, le présent accord permet aujourd'hui de proposer une couverture « frais de santé » respectant la réglementation des contrats responsables. Il inclut le financement du maintien temporaire de la couverture au bénéfice des anciens salariés indemnisés par l'assurance chômage, dénommé portabilité santé.

Il répond aussi des obligations liées à généralisation de la complémentaire santé d'entreprise à effet du 1^{er} janvier 2016 et facilite ainsi les démarches pour certaines entreprises, notamment les TPE/PME, pour la mise en place d'une couverture complémentaire.

7.1. Objet et champ d'application

Suite à l'appel à concurrence mené début 2015 conformément à la procédure définie par le décret n° 2015-13 du 8 janvier 2015, le présent accord instaure un régime professionnel de remboursement des frais de santé (dénommé régime professionnel de santé) au sein des entreprises entrant dans le champ d'application territorial et professionnel de la convention collective de la cordonnerie multiservice (IDCC 1561).

Il définit les garanties, les cotisations et leur répartition, la solidarité professionnelle mise en œuvre ainsi que l'organisme recommandé pour l'assurance et la gestion dudit régime dans le cadre de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Les entreprises au sens du présent accord s'entendent des entreprises dont l'activité principale au 1^{er} janvier 2016 relève du champ d'application professionnel et territorial de la convention collective, tel qu'il est défini à l'article 1^{er} de la convention.

7.2. Hiérarchie des normes et accords d'entreprise

Conformément aux articles L. 2253-1, L. 2253-2 et L. 2253-3 du code du travail, l'accord de complémentaire santé d'une branche professionnelle est un thème de négociation auquel il ne peut pas être dérogé. En conséquence, aucun accord d'entreprise ne pourrait venir diminuer les droits et obligations nés du régime professionnel de santé visé par le présent accord.

7.3. Bénéficiaires du régime professionnel de santé et dispenses d'affiliation

7.3.1. Bénéficiaires à titre obligatoire

Le présent régime et l'ensemble de ses garanties s'appliquent obligatoirement, dès leur date d'embauche, à l'ensemble des salariés de la totalité des entreprises relevant du champ d'application du présent accord.

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

Conformément à l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale, des dispenses d'affiliation peuvent être exercées par les salariés dans des cas limitatifs. Elles sont définies à l'article 7.3.2 et mises en œuvre selon des modalités de l'article 7.3.3.

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler qu'en cas de non-respect des dispositions du présent article, les entreprises s'exposent pour elles-mêmes et pour l'ensemble des salariés affiliés au régime à un redressement fiscal et/ou social.

7.3.2. Dispenses admises pour les bénéficiaires à titre obligatoire

En application de l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale, peuvent demander, par écrit, à l'employeur une dispense d'affiliation à la garantie « frais de santé » :

- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;
- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois, à condition de justifier par écrit qu'ils sont déjà couverts à titre individuel pour le même type de garanties ;
- les salariés à temps partiel et apprentis dont la cotisation au régime serait au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;
- à condition d'en justifier chaque année, les salariés bénéficiaires de la CMU-C en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale ou de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé en application de l'article L. 863-1 du code. La dispense prend fin dès que le salarié ne bénéficie plus de cette couverture ou ne perçoit plus cette aide ;
- les salariés déjà couverts par une assurance individuelle frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. La dispense ne peut jouer que jusqu'à l'échéance du contrat individuel ;
- à condition d'en justifier chaque année, les salariés qui bénéficient par ailleurs pour les mêmes risques, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective relevant

d'un dispositif de prévoyance complémentaire conforme à un de ceux fixés par l'arrêté du 26 mars 2012 (notamment salariés à employeurs multiples ou en qualité d'ayants droit affiliés à titre obligatoire).

En application de la législation en vigueur, aucun autre cas de dispense ne pourra être accordé.

7.3.3. Modalités de mise en œuvre des dispenses

Pour l'application des cas de dispenses de l'article 7.3.2, l'employeur devra se faire remettre un écrit signé par chacun des salariés demandant une dispense d'affiliation.

Cet écrit précise obligatoirement leur refus d'adhésion et le motif exact de ce refus parmi les cas listés à l'article 7.3.2 et sera accompagné de tous les justificatifs nécessaires.

Ces salariés pourront à tout moment revenir sur leur décision et solliciter auprès de leur employeur, par écrit, leur adhésion à la garantie « frais de santé ».

Dans ce cas, leur adhésion prendra effet le premier jour du mois qui suit leur demande. Cette adhésion sera alors irrévocable.

En tout état de cause, ces salariés seront tenus d'adhérer et de cotiser à la garantie « frais de santé » lorsqu'ils cesseront de justifier de leur situation.

7.3.4. Cas particulier de bénéficiaires à titre gratuit

Les salariés en congés maternité ou paternité bénéficient de la prise en charge totale de leur cotisation (part employeur comme salarié) par la solidarité du régime professionnel de santé conformément au 1° de l'article R. 912-2 du code de la sécurité sociale.

7.3.5. Autres bénéficiaires

Les ayants droit du salarié (tels que définis ci-dessous) ont accès, auprès de l'organisme recommandé par les partenaires sociaux, à des extensions facultatives souscrites par l'entreprise et choisies individuellement par chaque salarié.

Seule l'adhésion du salarié est obligatoire, les salariés peuvent étendre la couverture de la garantie santé dont il bénéficie à :

- leur conjoint, concubin ou pacsé (tels que définis ci-dessous) ;

et/ou :

- à leur(s) enfant(s) à charge (tels que définis ci-dessous).

Sont ayants droit du salarié bénéficiaire :

- le conjoint du participant non divorcé ou non séparé de corps judiciairement à la date de l'événement donnant lieu à prestation ;
- le partenaire lié au participant par un pacte civil de solidarité (Pacs) ;
- la personne vivant en concubinage avec le participant. Conformément à l'article 515-8 du code civil, le concubinage est une union de fait caractérisé par une vie commune présentant un caractère de stabilité et de continuité, entre deux personnes, de sexe différent ou de même sexe, qui vivent en couple ;
- les enfants à charge : sont considérés comme enfants à charge du participant, les enfants du salarié et de son conjoint, de son partenaire lié par un Pacs ou de son concubin, s'ils sont effectivement à la charge du salarié (c'est-à-dire si celui-ci pourvoit à leurs besoins et assure leur entretien) et satisfont à l'une des conditions suivantes :
 - être âgés de moins de 21 ans et être non-salariés et avoir la qualité d'ayant droit au sens de la sécurité sociale du salarié, de son conjoint, de son partenaire lié par un Pacs ou de son concubin ;

- être âgés de moins de 26 ans, et sous réserve de fournir annuellement tout justificatif de leur situation :
- être à la recherche d'un premier emploi et inscrits à ce titre au Pôle emploi ;
- ou exercer une activité rémunérée leur procurant un revenu mensuel inférieur au RSA mensuel ;
- ou bénéficier d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation ;
- être âgés de moins de 28 ans, être non-salariés, reconnus à charge par l'administration fiscale ou non imposables et justifier de la poursuite d'études secondaires ou supérieures à temps plein dans un établissement public ou privé.
- quel que soit leur âge, sous réserve qu'ils soient atteints d'une infirmité telle qu'ils ne peuvent se livrer à aucune activité rémunératrice et que l'invalidité ait été reconnue avant leur 21^e anniversaire ;
- les enfants remplissant l'une des conditions énumérées ci-dessus au titre desquels le salarié verse une pension alimentaire venant en déduction dans le calcul de l'impôt sur le revenu.

7.4. Les garanties du régime professionnel de santé

Les garanties du présent régime, prévues pour information en annexe au présent accord, sont établies sur la base de la législation et de la réglementation de la sécurité sociale française en vigueur au moment de la prise d'effet du présent accord. Elles seront revues en cas d'évolution de la réglementation.

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

Les seules limites ou exclusions de garanties sont mentionnées à l'article 7.4.1.2 du présent accord.

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

Pour ouvrir droit aux prestations, le salarié doit faire partie de la population couverte telle que définie à l'article 7.3 du présent accord.

L'employeur pourra librement négocier au sein de son entreprise les conditions d'une couverture complémentaire santé supérieures aux garanties conventionnelles, laquelle devra être constatée dans un acte juridique interne à l'entreprise, relevant de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

À ce titre, au-delà du régime de base obligatoire couvrant le seul salarié, l'entreprise a notamment la possibilité de souscrire à deux options facultatives permettant aux salariés d'améliorer les prestations du régime de base.

Ces options ont été définies par les partenaires sociaux et bénéficient de conditions tarifaires privilégiées, car négociées auprès de l'organisme recommandé à l'article 7.8.1 du présent accord.

Les entreprises pourront y souscrire soit dans le cadre d'une adhésion collective facultative, soit dans le cadre d'une adhésion collective obligatoire.

En cas d'adhésion collective facultative, les modalités de souscription de l'option (passage de la base à l'option, de l'option à la base...) sont définies contractuellement auprès de l'organisme d'assurance.

Ouverture des droits aux garanties du régime professionnel de santé :

- concernant les salariés, les droits à garantie sont ouverts pour tous les frais engagés au cours de la période de garantie, et ce quelle que soit la date de la maladie ou de l'accident qui est à l'origine des soins ;
- concernant les personnes couvertes à titre facultatif, dans le cas où l'adhésion du salarié seul est obligatoire, les droits à garantie sont ouverts au plus tôt :
 - à la même date que ceux du salarié si le choix est fait lors de l'affiliation de ce dernier ;
 - au premier jour du mois qui suit la date de réception par l'organisme recommandé de la demande d'extension familiale, si elle est faite à une date différente de l'affiliation du salarié.

7.4.1. La garantie frais de santé du régime professionnel de santé

7.4.1.1. *Liste des prestations de la garantie santé du régime professionnel de santé*

Les garanties du régime professionnel de santé ont été revues et modifiées, à compter du 1^{er} janvier 2020 et à titre informatif, selon le tableau reproduit en annexe.

Les prestations du tableau ci-dessous sont exprimées sous déduction des prestations de la sécurité sociale hormis pour la garantie optique.

(Voir page suivante.)

	Nature des frais	Base obligatoire	Option 1 (y compris base)	Option 2 (y compris base)
	Les remboursements interviennent y compris le remboursement de la sécurité sociale française dès lors qu'elle intervient.			
Hospitalisation ⁽¹⁾ en établissement conventionné ou non	Frais de séjour			
	En établissement conventionné ou non conventionné	100 % de la BR	150 % de la BR	360 % de la BR
	Honoraires			
	Praticien adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	100 % de la BR	150 % de la BR	360 % de la BR
	Praticien non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	100 % de la BR	120 % de la BR	200 % de la BR
	Forfait journalier hospitalier ⁽³⁾ non remboursé par la sécurité sociale	100 % des FR	100 % des FR	100 % des FR
	Chambre particulière non remboursée par la sécurité sociale			
Soins courants auprès d'un professionnel conventionné ou non	Par nuitée/par journée	45 € par jour	65 € par jour	65 € par jour
	Lit d'accompagnant non remboursé par la sécurité sociale	30 € par jour	30 € par jour	30 € par jour
	Forfait maternité ou adoption (prime de naissance)			
	Par enfant	-	100 €	300 €
	Honoraires médicaux			
	Consultation – visite – consultation en ligne			
	chez un généraliste			
	Adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	140 % de la BR	180 % de la BR	240 % de la BR
	Non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	120 % de la BR	150 % de la BR	200 % de la BR
	chez un spécialiste			
	Adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	140 % de la BR	180 % de la BR	240 % de la BR
	Non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	120 % de la BR	150 % de la BR	200 % de la BR

	Nature des frais	Base obligatoire	Option 1 (y compris base)	Option 2 (y compris base)
	Actes techniques médicaux			
	Adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	140 % de la BR	180 % de la BR	240 % de la BR
	Non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	120 % de la BR	150 % de la BR	200 % de la BR
	Actes d'imagerie médicale			
	Adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	140 % de la BR	180 % de la BR	240 % de la BR
	Non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	120 % de la BR	150 % de la BR	200 % de la BR
	Honoraires paramédicaux			
	Auxiliaires médicaux	140 % de la BR	180 % de la BR	240 % de la BR
	Analyses et examens de laboratoire	100 % de la BR	100 % de la BR	100 % de la BR
	Matériel médical			
	Appareillage et prothèses médicales remboursées par la SS, hors aides auditives et optique	100 % de la BR	180 % de la BR	240 % de la BR
	Frais de transport sanitaire			
	Ambulance, taxi conventionné – hors SMUR ^[11]	100 % de la BR	100 % de la BR	100 % de la BR
	Cures thermales			
	Honoraires, forfaits de surveillance médicale et thermique	100 % de la BR	150 % de la BR	200 % de la BR
	Médicaments			
	Médicaments remboursés à 65 %	100 % de la BR	100 % de la BR	100 % de la BR
	Médicaments remboursés à 30 %	100 % de la BR	100 % de la BR	100 % de la BR
	Médicaments remboursés à 15 %	100 % de la BR	100 % de la BR	100 % de la BR
	Médicaments prescrits non remboursés par la sécurité sociale – par an et par bénéficiaire	–	60 €/an/ bénéficiaire	150 €/an/ bénéficiaire

	Nature des frais	Base obligatoire	Option 1 (y compris base)	Option 2 (y compris base)
	Médecine additionnelle et de prévention sur présentation d'une facture originale établie par le professionnel non remboursée par la sécurité sociale prescrite par un médecin			
	Acupuncture, chiropractie, ostéopathie, psychologue, psychomotricien pour enfant, consultation diététicien	-	Jusqu'à 2 fois par an/bénéficiaire limitées à 30 €/séance	Jusqu'à 3 fois par an/bénéficiaire limitées à 50 €/séance
	Soins et prothèses 100 % santé**			
	À compter du 1 ^{er} janvier 2020 pour les couronnes et bridges et dès le 1 ^{er} janvier 2021 pour les autres prothèses du panier dentaire.		Sans reste à payer ^[12]	
	Soins			
	Soins conservateurs, endodontie, prophylaxie bucco-dentaire	100 % de la BR	100 % de la BR	100 % de la BR
	Inlay/onlay	160 % de la BR	260 % de la BR	360 % de la BR
	Prothèses autres que 100 % santé			
	Panier à tarifs « modérés » :			
	Prothèses dentaires remboursées par la sécurité sociale (couronne transitoire, inlaycore, couronne définitive, bridge, geste complémentaire, prothèse amovible ou réparation)	160 % de la BR	260 % de la BR	360 % de la BR
	Panier à tarifs « libres » :			
	Prothèses dentaires remboursées par la sécurité sociale (couronne transitoire, inlaycore, couronne définitive, bridge, geste complémentaire, prothèse amovible ou réparation)	160 % de la BR	260 % de la BR	360 % de la BR
	Implantologie			
	Fausse racine et pilier implantaire non remboursés par la sécurité sociale – limité à 3 implants, par an et par bénéficiaire / Scanner, pose de l'implant, pilier implantaire – limité à 3 implants, par an et par bénéficiaire	-	-	500 €
	Orthodontie ^[7]			
	Remboursée par la sécurité sociale – par semestre de traitement et par bénéficiaire	160 % de la BR	260 % de la BR	360 % de la BR

Dentaire auprès d'un professionnel

	Nature des frais		Base obligatoire	Option 1 (y compris base)	Option 2 (y compris base)
Optique équipement (1 monture + 2 verres) Pour tous les cas de renouvellements, y compris anticipés, se référer aux conditions générales	Équipement 100 % santé (classe A)			Sans reste à payer ^[13]	
	Équipement autre que 100 % santé (classe B)				
	Dans le réseau KALIXIA ^[9] tarifs négociés et reste à charge minoré (termes exclus de l'exten- sion par arr. 2 avr. 2021, JO 13 avr.)	par verre simple *****	58 €	121 €	160 €
		par verre complexe *****	98 €	178 €	270 €
		par verre très complexe *****	132 €	236 €	328 €
		par monture de lunettes *****	35 €	81 €	100 €
	Hors réseau KALIXIA (termes exclus de l'exten- sion par arr. 2 avr. 2021, JO 13 avr.) ^[9]	par verre simple *****	50 €	105 €	160 €
		par verre complexe *****	85 €	155 €	235 €
		par verre très complexe *****	115 €	205 €	285 €
		par monture de lunettes *****	30 €	70 €	100 €
Lentilles					
Aides auditives ou équipement par oreille	Lentilles prescrites remboursées par la sécurité sociale ou lentilles prescrites, y compris jetables, non remboursées par la sécurité sociale		200 €/an	250 €/an	300 €/an
	Chirurgie optique réfractive				
	Par œil par bénéficiaire par an		100 €	175 €	250 €
	Jusqu'au 31 décembre 2020				
	Appareil auditif remboursé par la sécurité sociale – par an et par bénéficiaire	100 % de la BR	180 % de la BR	240 % de la BR	
À compter du 1 ^{er} janvier 2021	Renouvellement par appareil tous les : 4 ans				
	Équipement 100 % santé** (classe I ***)		Sans reste à payer ^[13]		

	Nature des frais	Base obligatoire	Option 1 (y compris base)	Option 2 (y compris base)
Équipement autre que 100 % santé (classe II ***)	Limité à 1 700 € TTC par aide auditive (hors accessoires) y compris le remboursement de la sécurité sociale			
	Bénéficiaire dont l'âge est ≤ à 20 ans ou atteint de cécité ****	100 % de la BR	122 % de la BR	122 % de la BR
	Bénéficiaire dont l'âge est > à 20 ans	100 % de la BR	180 % de la BR	240 % de la BR
	Accessoires et fournitures	100 % de la BR	100 % de la BR	100 % de la BR
<div>BR = Base de remboursement de la sécurité sociale. BR - SS = Base de remboursement retenue par la sécurité sociale moins le remboursement de la sécurité sociale. DE = Dépense effective : montant total des dépenses engagées déduction faite du remboursement de la sécurité sociale. TM = Ticket modérateur : différence entre la base de remboursement et le montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire (avant application sur celui-ci de la participation forfaitaire d'un euro ou d'une franchise). RO = Régime</div> <div>* Dispositifs de pratiques tarifaires maîtrisées OPTAM ou OPTAM-CO (en chirurgie et obstétrique) : en adhérant à ces options, les professionnels de santé s'engagent à limiter leurs dépassements d'honoraires dans des conditions établies par la convention. Pour savoir si un médecin a adhéré à l'OPTAM ou à l'OPTAM-CO, le site annuaire.sante.ameli.fr est à la disposition de tous.</div> <div>** Tels que définis réglementairement : dispositif 100 % santé par lequel les assurés couverts par un contrat de complémentaire santé responsable peuvent bénéficier de certaines prestations d'optique, d'aides auditives et de prothèses dentaires définies réglementairement et intégralement remboursées par l'assurance maladie obligatoire et les complémentaires santé, donc sans frais restant à leur charge, sous réserve que les professionnels de santé respectent les tarifs maximums fixés.</div> <div>*** Voir la liste réglementaire des options de la liste A et de la liste B dans les conditions générales.</div> <div>**** La cécité se définit par une acuité visuelle inférieure à 1/20^e après correction.</div> <div>***** Y compris le remboursement de la sécurité sociale.</div> <div>[1] En médecine, chirurgie, obstétrique, psychiatrie, hors chirurgie esthétique.</div> <div>[3] Hors établissements médico-sociaux (maison d'accueil spécialisé, maison de retraite, EHPAD), tels que définis à l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles.</div> <div>[7] Les forfaits sont calculés et proratisés sur la base d'un semestre de traitement.</div> <div>[9] Les prestations dans le réseau KALIXIA et hors réseau ne sont pas cumulatives (termes exclus de l'extension par arrêté 2 avril 2021, JO 13 avril). La prise en charge des prestations indiquées, remboursées par la sécurité sociale, est assurée a minima au ticket modérateur.</div> <div>[11] SMUR : Service médical d'urgence régional. Organisation régionale mettant à la disposition du SAMU une ambulance médicalisée permettant d'assurer les premiers soins et le transport d'un malade dans un service hospitalier.</div> <div>[12] Dans la limite des frais réellement engagés et des honoraires limites de facturation définies aux conditions générales.</div> <div>[13] Dans la limite des frais réellement engagés et des prix limites de vente définis aux conditions générales.</div>				

7.4.1.2. Limites et exclusions de garanties

La garantie santé du régime professionnel de santé telle que définie précédemment ne s'applique pas en cas de dépassements d'honoraires non déclarés à la sécurité sociale ou pratiqués par un professionnel de santé non autorisé à effectuer de tels dépassements qui ne sont pas pris en charge.

Par ailleurs, la garantie frais de santé respecte les conditions énumérées à l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale. Dès lors, les pénalités financières appliquées hors parcours de soins, la contribution forfaitaire et les franchises médicales ne donnent pas lieu à remboursement.

En outre, sont exclues de la garantie toutes les dépenses, soins ou interventions, non prises en charge par la sécurité sociale, sauf pour les cas expressément prévus dans le tableau de garanties.

Le total des remboursements du régime de base de la sécurité sociale, du présent régime complémentaire et de tout autre organisme complémentaire ainsi que les pénalités financières et la contribution forfaitaire ne peut excéder le montant des dépenses réellement engagées.

7.4.2. Les actes de prévention du régime professionnel de santé

Comme l'indique le tableau de garanties, le régime professionnel de santé prend en charge, pour chaque bénéficiaire, l'ensemble des actes de prévention à la hauteur du ticket modérateur.

À titre indicatif, les actes définis dans le tableau ci-dessous sont pris en charge.

	Base obligatoire régime professionnel de santé	Option 1	Option 2
Scellement prophylactique des puits, sillons et fissures (SC8)	Oui	Oui	Oui
Un détartrage annuel complet sus – et sous-gingival en 2 séances maximum (SC12)	Oui	Oui	Oui
Bilan du langage oral et/ou bilan d'aptitudes à l'acquisition du langage écrit (AMO24) (enfant de moins de quatorze ans)	Oui	Oui	Oui
Dépistage de l'hépatite B (codes NABM 4713, 4714, 0323, 0351)	Oui	Oui	Oui
Dépistage une fois tous les cinq ans des troubles de l'audition chez les personnes âgées de + de 50 ans pour un des actes prévus : – audiométrie tonale ou vocale ; – audiométrie tonale avec tympanométrie ; – audiométrie vocale dans le bruit ; – audiométrie tonale ou vocale ; – audiométrie tonale ou vocale avec tympanométrie.	Oui	Oui	Oui
Acte d'ostéodensitométrie remboursable par l'assurance maladie obligatoire limitée aux femmes de plus de 50 ans, 1 fois tous les 6 ans	Oui	Oui	Oui

	Base obligatoire régime professionnel de santé	Option 1	Option 2
<p>Les vaccinations suivantes seules ou combinées :</p> <p>a) Diphtérie, tétanos et poliomyélite : tous âges</p> <p>b) Coqueluche : avant 14 ans</p> <p>c) Hépatite B : avant 14 ans</p> <p>d) BCG : avant 6 ans</p> <p>e) Rubéole pour les adolescentes qui n'ont pas été vaccinées et pour les femmes non immunisées désirant un enfant</p> <p>f) <i>Haemophilus influenzae</i> B</p> <p>g) Vaccination contre les infections invasives à pneumocoques pour les enfants de moins de dix-huit mois</p>	Oui	Oui	Oui

Afin d'assurer l'équilibre structurel des garanties de la branche, le régime professionnel de santé met en œuvre une politique active de prévention dont les orientations sont définies à l'article 7.9 dans le cadre de la solidarité du régime professionnel de santé.

7.4.3. La garantie assistance santé du régime professionnel de santé

Chaque bénéficiaire du régime professionnel de santé bénéficie d'une garantie dite « assistance santé » notamment en cas d'hospitalisation imprévue, d'immobilisation, de décès dont les conditions sont définies contractuellement par l'organisme assureur recommandé à l'article 8.1.

Elle permet aussi l'accès à des conseils en cas de litiges suite à un acte médical ou un produit de santé.

7.5. Maintiens et conditions de suspension des garanties du régime professionnel de santé

7.5.1. Maintien des garanties du régime professionnel de santé dans le cadre de la portabilité

Les salariés bénéficient du maintien sans contrepartie de cotisations des garanties du régime en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage (dispositif appelé « portabilité santé ») dans les conditions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale :

- le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation de l'assurance chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez un même employeur.
- Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;
- le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;
- les garanties maintenues sont celles en vigueur dans l'entreprise ;
- l'ancien salarié justifie auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien de garanties, des conditions prévues au présent article, en fournissant également les justificatifs mentionnés ci-après ;
- l'employeur signale le maintien des garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

Ces dispositions sont applicables dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficieraient effectivement des garanties à la date de cessation du contrat de travail.

Ce maintien est financé par un système de mutualisation intégré aux cotisations des régimes frais de santé de l'ensemble des salariés encore en activité, aucune cotisation n'étant due, dès lors, par l'entreprise et le salarié.

Pour bénéficier du maintien, le salarié doit fournir l'ensemble des justificatifs qui lui sont demandés par l'organisme assureur, et notamment le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lesquelles les prestations sont dues.

En outre, l'ancien salarié doit l'informer de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de portabilité des droits.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse à la date à laquelle l'ancien salarié ne bénéficie plus, définitivement et totalement des allocations du régime d'assurance chômage pendant la période de maintien de couverture (notamment en cas de reprise d'une activité professionnelle, de retraite, de radiation des listes du Pôle emploi, de décès).

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

7.5.2. Maintien des garanties du régime professionnel de santé aux anciens salariés non bénéficiaires de la portabilité ou ayants droits

7.5.2.1. Bénéficiaires de ce maintien

Conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite loi Évin, les garanties du régime professionnel de santé peuvent être maintenues, sans condition de période probatoire ni d'examens ou questionnaires médicaux, au profit des personnes suivantes :

- les anciens salariés bénéficiaires de prestations d'incapacité ou d'invalidité ;
- les anciens salariés bénéficiaires d'une pension de retraite ;
- les anciens salariés privés d'emploi bénéficiaires d'un revenu de remplacement ;
- les personnes garanties du chef de l'assuré décédé.

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

7.5.2.2. Conditions de ce maintien

Les taux de cotisations des bénéficiaires visés à l'article ci-dessus sont définis au point 1 de l'article 7.6.1 du présent accord.

Sous réserve d'être informé, par l'employeur, lors de la cessation du contrat de travail, ou lors du décès du salarié, l'organisme assureur adressera la proposition de maintien individuel de la couverture aux intéressés au plus tard dans le délai de deux mois à compter de la date de cessation du contrat de travail ou de la fin de la période du maintien des garanties au titre du dispositif de portabilité santé exposé à l'article 7.5.1 ; ou du décès du salarié.

Les intéressés peuvent en faire directement la demande auprès de l'organisme assureur dans les 6 mois suivant la cessation du contrat de travail ou le décès du salarié ou, le cas échéant, à l'issue de la période de portabilité santé telle que mentionnée à l'article 7.5.1.

Par ailleurs, les prestations maintenues seront identiques à celles prévues par le présent accord au profit des salariés.

Le nouveau contrat prévoit que la garantie prend effet au plus tard le lendemain de la demande.

7.5.3. Conditions de maintien des garanties du régime professionnel de santé en cas de suspension du contrat de travail

7.5.3.1. Suspension des garanties du régime professionnel de santé

Le bénéfice des garanties du présent accord est suspendu de plein droit pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu.

La suspension intervient à la date de la cessation de l'activité professionnelle dans l'entreprise adhérente et s'achève dès la reprise effective du travail par l'intéressé, sous réserve que l'organisme assureur en soit informé dans le mois de la reprise. À défaut, les garanties ne prendront effet qu'à compter de la réception par l'organisme assureur de la déclaration faite par l'entreprise.

Pendant la période de suspension des garanties, aucune cotisation n'est due au titre du salarié concerné.

7.5.3.2. Cas de maintien des garanties du régime professionnel de santé

Les garanties prévues par le présent régime sont maintenues au profit du salarié dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle il bénéficie d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières de la sécurité sociale pour maladie, accident, ou d'adoption. Dans ce cas, il est précisé que l'employeur continue d'appeler et de verser les cotisations correspondantes (salariales et patronales).

En outre, les garanties du présent régime peuvent être maintenues à la demande des salariés dont le contrat de travail a été suspendu en dehors des cas mentionnés ci-dessus. Dans ce cas, les garanties du régime professionnel de santé seront accordées moyennant le versement de la totalité des cotisations du régime (salariales + patronales) par le salarié dans les conditions tarifaires définies au point 1 de l'article 7.6.1.

7.6. Cotisations

7.6.1. Taux de cotisation du régime professionnel de santé

La cotisation des salariés diffère en fonction de leur régime d'affiliation ; soit ils relèvent du régime général d'assurance maladie, soit ils relèvent du régime local d'Alsace-Moselle.

Afin de maintenir un niveau de couverture global, régime de base plus régime complémentaire, identique pour tout salarié en France, quel que soit le département dans lequel il exerce ses fonctions, les cotisations des salariés bénéficiaires du régime local Alsace-Moselle sont réduites en conséquence.

1. La cotisation aux garanties du régime professionnel de santé (incluant le financement de la portabilité santé défini à l'article 7.5.1), exprimée en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale est égale à :

Régime général

■ Régime choisi par l'entreprise, en régime obligatoire pour tous ses salariés :

	Régime de base conventionnelle	Option 1 (choix de l'entreprise)	Option 2 (choix de l'entreprise)
Salarié seul en obligatoire	1,23 %	1,79 %	2,28 %

■ Extension de la couverture obligatoire du salarié (choisie par l'entreprise) à son conjoint et/ou ses enfants :

(Le salarié décide d'étendre la couverture dont son entreprise le fait bénéficier de façon obligatoire à son conjoint et/ou ses enfants – couvertures facultatives)

	Régime de base conventionnelle	Option 1	Option 2
Facultatif conjoint et assimilé	1,32 %	1,91 %	2,44 %
Facultatif enfant	0,74 %	1,09 %	1,29 %

■ Extension de la couverture à un niveau supérieur :

(Le salarié décide de prendre un niveau de couverture supérieur au niveau obligatoire d'entreprise et éventuellement d'étendre la garantie de ses ayants droit à ce même niveau)

	Option 1 Base conventionnelle	Option 2 Base conventionnelle	Option 2 - Option 1
Salarié	0,59 %	1,12 %	0,53 %
Conjoint facultatif	0,59 %	1,12 %	0,53 %
Enfant facultatif	0,35 %	0,55 %	0,20 %

Régime local Alsace-Moselle

■ Régime choisi par l'entreprise, en régime obligatoire pour tous ses salariés :

	Régime de base conventionnelle	Option 1 (choix de l'entreprise)	Option 2 (choix de l'entreprise)
Salarié seul en obligatoire	0,74 %	1,30 %	1,79 %

■ Extension conjoint et/ou ses enfants :

(Le salarié décide d'étendre la couverture dont son entreprise le fait bénéficier de façon obligatoire à son conjoint et/ou ses enfants – couvertures facultatives)

	Régime de base conventionnelle	Option 1	Option 2
Facultatif conjoint et assimilé	0,79 %	1,38 %	1,91 %
Facultatif enfant	0,44 %	0,79 %	0,99 %

■ Extension de la couverture à un niveau supérieur :

(Le salarié décide de prendre un niveau de couverture supérieur au niveau obligatoire d'entreprise et éventuellement d'étendre la garantie de ses ayants droit à ce même niveau)

	Option 1 Base conventionnelle	Option 2 Base conventionnelle	Option 2 – Option 1
Salarié	0,59 %	1,12 %	0,53 %
Conjoint facultatif	0,59 %	1,12 %	0,53 %
Enfant facultatif	0,35 %	0,55 %	0,20 %

50 % de la cotisation du salarié seul sont pris en charge par l'employeur sur la « base minimum conventionnelle ».

Les cotisations dites « option 1 » et « option 2 » s'ajoutent à la cotisation de la base minimum conventionnelle obligatoire. Elles peuvent être :

- soit à la charge exclusive du salarié ;
- soit réparties entre l'employeur et le salarié conformément aux dispositions de l'acte juridique instituant ou modifiant les garanties collectives dans l'entreprise.

S'il le souhaite, et à sa charge exclusive, le salarié peut étendre le bénéfice du régime professionnel aux membres de sa famille en souscrivant aux extensions facultatives pour le même niveau de garantie dont il bénéficie : soit le « régime de base » constituant le minimum conventionnel, soit l'« option 1 » ou l'« option 2 ». Les cotisations mentionnées s'ajoutent à sa cotisation.

2. La cotisation aux garanties du régime professionnel de santé pour les anciens salariés et bénéficiaires visés par les articles 7.5.2.1 et 7.5.3 est égale à :

Régime général

a) Retraités :

	Régime base conventionnelle	Option 1	Option 2
Salarié seul en obligatoire	1,84 %	2,68 %	3,41 %

Si le salarié avait étendu la couverture obligatoire du salarié (choisie par l'entreprise) à son conjoint et/ou ses enfants :

	Régime base conventionnelle	Option 1	Option 2
Facultatif conjoint et assimilé de retraité	1,98 %	2,86 %	3,66 %
Facultatif enfant	0,74 %	1,09 %	1,29 %

b) Loi Évin non retraité :

	Régime base conventionnelle	Option 1	Option 2
Salarié seul en obligatoire	1,59 %	2,31 %	2,95 %

Si l'ancien salarié avait étendu la couverture obligatoire du salarié (choisie par l'entreprise) à son conjoint et/ou ses enfants :

	Régime base conventionnelle	Option 1	Option 2
Facultatif conjoint et assimilé	1,71 %	2,47 %	3,16 %
Facultatif enfant	0,74 %	1,09 %	1,29 %

Régime local

a) Retraités :

	Régime de base conventionnelle	Option 1	Option 2
Salarié seul en obligatoire	1,11 %	1,95 %	2,68 %

Si le salarié avait étendu la couverture obligatoire du salarié (choisie par l'entreprise) à son conjoint et/ou ses enfants :

	Régime base conventionnelle	Option 1	Option 2
Facultatif conjoint et assimilé	1,18 %	2,06 %	2,86 %
Facultatif enfant	0,44 %	0,79 %	0,99 %

b) Loi Évin non retraité :

	Régime base conventionnelle	Option 1	Option 2
Salarié seul en obligatoire	0,96 %	1,68 %	2,32 %

Si le salarié avait étendu la couverture obligatoire du salarié (choisie par l'entreprise) à son conjoint et/ou ses enfants :

	Régime base conventionnelle	Option 1	Option 2
Facultatif conjoint et assimilé	1,02 %	1,78 %	2,47 %
Facultatif enfant	0,44 %	0,79 %	0,99 %

Les cotisations susmentionnées sont à la charge des personnes souhaitant bénéficier du maintien des garanties du régime. Elles peuvent bénéficier auprès de l'organisme recommandé d'un financement au titre de la solidarité du régime professionnel de santé.

3. Maintien des taux de cotisations

Les taux de cotisations du présent article sont maintenus pour une durée de deux années hormis en cas d'évolutions législatives, réglementaires ou désengagement de la sécurité sociale venant modifier les conditions d'équilibre du régime professionnel de santé.

À l'issue, les cotisations sont révisables chaque année par accord paritaire dans les limites prévues par la loi.

7.6.2. Assiette de calcul des cotisations

Les cotisations sont exprimées en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (valeur indicative pour 2015 de 3 170 €).

7.7. Règles relatives à l'instauration du régime professionnel de santé en fonction de la situation de l'entreprise

Tous les salariés compris dans le cadre collectif défini à l'article 7.3 doivent, à la date du 1^{er} janvier 2016, bénéficier des garanties prévues à l'article 7.4.

À cet effet, toutes les entreprises sont tenues d'adhérer au plus tard le 1^{er} janvier 2016 à un organisme d'assurance (mentionné à l'article 1^{er} de la loi du 31 décembre 1989) pour se conformer aux obligations du présent régime professionnel qui entre en vigueur à cette date.

Le choix de l'organisme recommandé visé à l'article 7.8.1 garantit à l'entreprise et à ses salariés le respect de l'ensemble des prescriptions du régime professionnel en matière de couverture santé : bénéficiaires, garanties, maintiens, droits non contributifs...

Les entreprises n'ayant pas rejoint l'organisme recommandé ne peuvent changer d'assureur ni modifier le contrat couvrant les salariés que dans le respect des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur et sous réserve de satisfaire aux vérifications visées à l'article 7.11.

7.7.1. Cas de l'entreprise n'ayant pas mis en place de garanties santé avant le 1^{er} janvier 2016

Lorsqu'aucune garantie santé n'a été mise en place dans l'entreprise avant le 1^{er} janvier 2016, l'employeur a l'obligation de mettre en place un régime respectant, *a minima*, l'ensemble des prescriptions du régime professionnel de santé instauré par le présent accord, au plus tard au 1^{er} janvier 2016.

Lorsque le chef d'entreprise envisage des garanties supérieures en tout ou partie à celles définies par le régime professionnel ou financées pour plus de 50 % par l'entreprise, les garanties santé et leur financement sont déterminés selon l'une ou l'autre des modalités visées à l'article L. 911-1 du code de la sécurité.

7.7.2. Cas de l'entreprise ayant mis en place des garanties santé avant le 1^{er} janvier 2016

En présence d'une couverture santé antérieure au 1^{er} janvier 2016, l'employeur devra vérifier que celle-ci est conforme aux prescriptions du régime professionnel de santé.

À ce titre, il devra notamment veiller à ce que :

- chaque garantie mise en place dans l'entreprise soit supérieure ou égale aux garanties du régime professionnel de santé ;
- la participation patronale au régime interne à l'entreprise soit au moins égale à 50 % de la cotisation du régime professionnel de santé « Base minimum conventionnelle obligatoire » pour le salarié seul ;
- le régime interne respecte bien les dispositions de l'article 10 et propose notamment les actions de solidarité spécifiques ;
- les conditions de bénéfice et de maintien des garanties y compris pour les anciens salariés soient au moins aussi favorables que celles du régime professionnel de santé.

7.7.3. Détermination de la conformité d'une couverture antérieure

En présence d'une couverture antérieure au 1^{er} janvier 2016, l'employeur devra vérifier que celle-ci est conforme aux prescriptions du régime professionnel de santé (art. 7.7.2) et l'adapter conformément aux dispositions suivantes :

- 1.** Le contrat couvrant l'entreprise doit garantir tous les salariés présents et futurs tels que définis par le présent accord (absence de condition d'ancienneté minimale, dispenses d'affiliation) ;
- 2.** La couverture doit être solidaire et responsable selon les définitions du régime professionnel de santé ;
- 3.** La situation individuelle de tout salarié couvert antérieurement au 1^{er} janvier 2016 doit être comparée aux dispositions du régime professionnel de santé défini par le présent accord.

S'il ne bénéficie pas d'une prestation prévue par le régime professionnel, il faudra inclure celle-ci dans le contrat collectif en prévoyant un financement patronal égal à 50 %.

Les vérifications ci-dessus seront normalement effectuées dans la même forme que celles qui avaient présidé à la mise en place initiale de la couverture, déterminée selon l'une ou l'autre des modalités visées à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale. En présence de délégués syndicaux, elles peuvent donner lieu à une négociation tendant à l'adaptation des couvertures antérieures au vu des dispositions du régime professionnel.

7.8. La mutualisation professionnelle

7.8.1. Organisme recommandé pour la mutualisation professionnelle

L'organisme recommandé pour l'assurance des garanties frais de santé ainsi que pour la gestion de l'ensemble des garanties est l'institution de prévoyance régie par le titre III du livre IX du code de la sécurité sociale Malakoff Médéric Prévoyance, dont le siège social est à Paris (75009), 21, rue Lafitte.

L'organisme recommandé est chargé de poursuivre un objectif de couverture effective de l'ensemble des salariés de la branche et s'oblige à exécuter l'intégralité des dispositions du présent accord, ce qui entraîne notamment la conséquence suivante :

- il s'oblige à accepter l'adhésion de toutes les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord, y compris les entreprises qui ne pourraient trouver auprès des autres assureurs l'application de la couverture de la branche au tarif proposé en raison de l'état de santé ou de la situation des salariés qu'elle emploie.

Toute entreprise est en capacité de souscrire auprès de Malakoff Médéric Prévoyance, dès le dépôt légal du présent accord, la garantie frais de santé conforme aux prescriptions du régime professionnel de la branche.

Malakoff Médéric Prévoyance est choisi pour gérer, pour les entreprises ayant adhéré auprès d'elle, sur délégation des partenaires sociaux, le fond de solidarité défini à l'article 7.10.2.

7.8.2. Durée et conditions de réexamen de la mutualisation professionnelle

L'organisme est recommandé pour une durée de 5 ans. Cependant, le choix de l'organisme recommandé peut être modifié par la commission paritaire de branche, à la majorité de ses membres, tous les ans au 1^{er} janvier après notification à l'organisme recommandé, par lettre recommandée avec avis de réception, en respectant un délai de préavis de 3 mois.

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les parties signataires procéderont au réexamen des conditions de mutualisation des garanties et à une mise en concurrence au plus tard dans les 5 ans à partir de l'entrée en vigueur du régime professionnel de santé au 1^{er} janvier 2016 du présent accord.

7.8.3. Comptes de résultats et rapport annuel

Chaque année, au plus tard le 31 mai, l'organisme assureur recommandé soumet à l'approbation de la commission paritaire les comptes détaillés de l'exercice clos le 31 décembre précédent, ainsi que d'une manière générale tous les documents ou informations nécessaires à l'exercice de cette mission.

Une fois les comptes approuvés, la commission paritaire propose aux assureurs l'affectation des éventuels excédents après constitution des provisions et réserves légales et conventionnelles.

Les éléments financiers permettant d'établir les comptes de résultat en conformité avec les dispositions de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, sont détaillés dans les engagements contractuels signés entre les parties signataires du présent accord et l'organisme recommandé pour l'assurance et la gestion du régime professionnel de santé.

L'organisme recommandé produit également, pour approbation par les partenaires sociaux, le rapport annuel sur la mise en œuvre du régime, le contenu des éléments de solidarité et son équilibre prévu par l'alinéa 3 de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Dans son rôle de suivi du régime, la commission paritaire veille notamment à :

- l'application et l'interprétation du présent accord instaurant le régime professionnel de santé ainsi que ses dispositions contractuelles ;
- l'étude de l'évolution de la garantie santé et des conditions de maintiens de celle-ci ;
- l'examen des comptes de résultats et bilan financier produits par l'organisme assureur ;
- le contrôle des opérations administratives, financières et techniques du régime ;
- la négociation avec l'organisme paritaire recommandé notamment sur l'évolution annuelle des cotisations et/ou la révision des prestations ;
- l'étude pour favoriser l'accès des entreprises adhérentes à la branche professionnelle ;
- l'étude des statistiques demandées à l'organisme recommandé pour la qualité de service et gestion ;
- la décision d'affectation pour améliorer les résultats financiers du régime de la branche ;
- le pilotage et la définition du degré élevé de solidarité du régime professionnel de santé mis en œuvre par l'organisme paritaire recommandé ;
- l'éventuelle étude des cas sociaux difficiles.

Pour toutes ces tâches, la commission paritaire peut demander l'aide d'experts financés dans des conditions déterminées contractuellement.

7.9. Degré élevé de solidarité du régime professionnel de santé

Le régime professionnel de santé prévoit l'obligation de proposer à tous les salariés et ayant droits de la branche professionnelle le bénéfice d'une action sociale dite institutionnelle, sur présentation de dossiers dûment motivés par des situations difficiles.

Elle est mise en œuvre et financée par l'organisme en charge de l'assurance du régime de l'entreprise.

Au-delà de l'action sociale institutionnelle, un degré élevé de solidarité, spécifique au régime professionnel de santé, est mis en œuvre.

7.9.1. Actions de solidarité spécifiques

La solidarité mise en œuvre par le régime professionnel de santé prévoit :

- le financement d'actions de prévention de santé publique ou des risques professionnels qui pourront revêtir la forme de relais de la politique de santé publique notamment des campagnes nationales d'information ou de programme de formation ou visant à réduire les risques de santé futurs et à améliorer la qualité de vie des salariés.

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

- la prise en charge de prestations d'action sociale pouvant comprendre notamment :
 - à titre individuel : l'attribution, lorsque la situation matérielle des intéressés le justifie, d'aides et de secours individuels aux salariés, anciens salariés, et ayants droits ;
 - à titre collectif : des aides face à la perte d'autonomie pour l'hébergement en foyers pour handicapés, en faveur des enfants handicapés ayants droit, ou des aidants familiaux.

Les partenaires sociaux se réuniront au cours de la 1^{re} année de fonctionnement du régime pour définir le détail de ces actions de solidarité.

7.9.2. Fonds de solidarité

Un fonds de solidarité est financé par un prélèvement de 2 % sur les cotisations hors taxes définies à l'article 7.6 versées par les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord et ayant choisi l'organisme assureur recommandé à l'article 7.8.1.

Il garantit la mise en œuvre des actions de solidarité spécifiques du régime professionnel de santé définies par l'article 7.9.1.

Le fonds de solidarité bénéficie aux seules entreprises ayant rejoint l'organisme assureur recommandé à charge, pour les autres entreprises, de veiller au respect des actions de solidarités spécifiques du régime professionnel de santé notamment auprès de leur organisme assureur.

Chaque année, le financement du fonds de solidarité est réexaminé, en fonction des comptes de résultat, sur décision annuelle de la commission paritaire après concertation avec l'organisme assureur recommandé.

Un règlement est établi entre l'organisme recommandé et les partenaires sociaux de la branche afin de permettre notamment :

- la mise à disposition de moyens humains et matériels par l'organisme pour la gestion du fonds mis à disposition de la commission paritaire ;
- de déterminer les modalités notamment les orientations des actions de prévention ainsi que les règles de fonctionnement et les modalités d'attribution des prestations d'action sociale librement décidées par les partenaires sociaux de la branche ;
- la réalisation de la politique d'action sociale, de secours et d'entraide auprès des salariés, ayants droit et anciens salariés de la branche et de prévention dans le respect de la solidarité du régime professionnel de santé déterminée à l'article 7.9.

Article 8 | *Congés supplémentaires*

Outre les éventuels jours de congés supplémentaires pouvant résulter de l'application des dispositions de l'article L. 3141-23 du code du travail relatives au fractionnement des congés payés, la durée d'un congé payé normal est augmentée à raison de deux jours ouvrables après vingt ans de service continu dans la même entreprise, de quatre jours après vingt-cinq ans et de six jours après trente.

Pour l'appréciation de ce congé supplémentaire, sont assimilées à des périodes de travail effectif, celles pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail a été suspendue, notamment pour cause de maladie, d'accident du travail, de chômage, d'absence autorisée, de mobilisation et de congé maternité.

Article 9 | *Congé supplémentaire pour hospitalisation d'enfants à charge*

Tout salarié ayant plus de 6 mois de présence dans l'entreprise a le droit de bénéficier, en cas d'hospitalisation d'un enfant de moins de 16 ans dont il assure la charge au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale et sur présentation d'un justificatif, d'une journée de congé par an et par enfant. Cette journée d'absence n'entraînera pas de réduction de la rémunération mensuelle.

Article 10 | *Congés pour événements familiaux*

En vertu des dispositions des articles L. 3142-1 et L. 3142-4 du code du travail, un salarié bénéficie, sur justification, à l'occasion de certains événements, d'une autorisation d'absence exceptionnelle accordée dans les conditions suivantes :

- 1° Sans condition d'ancienneté :
 - quatre jours pour le mariage du salarié ou pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité ;

- trois jours pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ; ces jours d'absence ne peuvent se cumuler avec les congés accordés pour ce même enfant en vertu de l'article L. 3142-1 du code du travail ;
- un jour pour le mariage d'un enfant ;
- trois jours pour le décès d'un conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- douze jours pour le décès d'un enfant ou quatorze jours lorsque l'enfant est âgé de moins de vingt-cinq ans et quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de vingt-cinq ans à sa charge effective et permanente ;
- trois jours pour le décès du père ou de la mère ;
- trois jours pour le décès du beau-père ou de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur ;
- cinq jours pour l'annonce chez un enfant d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer.

2° Après trois mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement :

- présélection militaire : dans la limite de trois jours.

3° Après un an d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement :

- quatre jours pour le décès du conjoint du concubin ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité.

Les jours de congés mentionnés au présent article sont des jours ouvrables.

Ces jours d'absence exceptionnelle devront être pris au moment des événements en cause et n'entraîneront pas de réduction de la rémunération mensuelle. Ils seront assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Article 11 | Durée. Révision. Dénonciation. Publicité de l'accord. Dépôt

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être dénoncé et/ou révisé, conformément à la législation en vigueur.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le présent accord fera l'objet des formalités de notification, de dépôt et d'extension, auprès des organisations représentatives, des services du ministre chargé du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Il entrera en vigueur à la date de son dépôt.

Le présent accord sera communiqué aux entreprises par courrier électronique. Il appartiendra à l'entreprise de le diffuser à l'ensemble de son personnel, et le cas échéant, aux représentants du personnel, selon ses modalités habituelles.

Fait à Paris, le 20 décembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3157 | Convention collective nationale

IDCC : **2528** | **INDUSTRIES DE LA MAROQUINERIE, ARTICLES DE VOYAGE, CHASSE-SELLERIE, GAINERIE, BRACELETS EN CUIR**

Accord du 20 décembre 2023

relatif à l'annexe spécifique n° 4 au secteur cordonnerie multiservice artisanal
(développement du dialogue social)

NOR : ASET2450107M

IDCC : 2528

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

FFCM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNAA CFE-CGC ;

FS CFDT ;

CMTE CFTC ;

THC CGT ;

Pharmacie LABM FO,

d'autre part,

Préambule

Par arrêté du 23 janvier 2019, le champ d'application de la convention collective nationale (CCN) de la cordonnerie multiservice (IDCC 1561) a été fusionné avec celui de convention collective nationale des industries de la maroquinerie, des articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie et bracelets en cuir (IDCC 2528). Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-33^[1] du code du travail ci-après, cette fusion des champs d'application entraîne l'obligation de mettre en place des stipulations communes dans un délai de cinq ans à compter de la date d'effet de la fusion ou du regroupement.

[1] Article L. 2261-33 – Création loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 – art. 25 (V)

En cas de fusion des champs d'application de plusieurs conventions collectives en application du I de l'article L. 2261-32 ou en cas de conclusion d'un accord collectif regroupant le champ de plusieurs conventions existantes, les stipulations conventionnelles applicables avant la fusion ou le regroupement, lorsqu'elles régissent des situations équivalentes, sont remplacées par des stipulations communes, dans un délai de cinq ans à compter de la date d'effet de la fusion ou du regroupement. Pendant ce délai, la branche issue du regroupement ou de la fusion peut maintenir plusieurs conventions collectives.

Eu égard à l'intérêt général attaché à la restructuration des branches professionnelles, les différences temporaires de traitement entre salariés résultant de la fusion ou du regroupement ne peuvent être utilement invoquées pendant le délai mentionné au premier alinéa du présent article.

À défaut d'accord conclu dans ce délai, les stipulations de la convention collective de la branche de rattachement s'appliquent.

Pour autant, et ainsi que l'a rappelé le Conseil constitutionnel dans sa décision du 29 novembre 2019, ces dispositions ne font pas obstacle au maintien ou à l'adoption de stipulations spécifiques régissant des situations distinctes.

Soucieuses d'organiser les modalités de ce rapprochement les organisations syndicales et professionnelles représentatives de branches de la cordonnerie multiservice et de la maroquinerie ont conclu le 19 décembre 2019 un accord mettant en place une CPPNI commune.

Cet accord prévoit l'ouverture de négociations destinées à parvenir à la définition de stipulations communes au champ fusionné ainsi qu'au contenu d'annexes sectorielles. En outre, l'accord relatif à la CPPNI prévoit la possibilité de maintenir des spécificités sectorielles pendant et à l'issue du délai de 5 ans.

C'est dans ces conditions, que les parties au présent accord ont souhaité se rencontrer afin de convenir d'une annexe spécifique au champ d'activité de la cordonnerie multiservice, lors de la réunion de la CPPNI élargie de la branche maroquinerie du 20 décembre 2023, à laquelle l'ensemble des organisations syndicales et patronales de la branche maroquinerie ont été conviées.

Les entreprises artisanales de la cordonnerie multiservice sont composées en moyenne de 2 salariés et le chef d'entreprise travaille le plus souvent aux côtés de ses salariés dans une activité similaire, aussi une forme de dialogue social dans ces entreprises se fait directement et quotidiennement entre le chef d'entreprise et ses salariés.

Toutefois, la complexité croissante du droit du travail et de la formation professionnelle ainsi que la nécessité d'adapter les modes d'organisation du travail aux évolutions de l'emploi, des technologies, des besoins de la clientèle, des règles de la concurrence, font de la branche professionnelle, le niveau le plus approprié pour l'élaboration des dispositions les mieux adaptées aux besoins des entreprises artisanales et de leurs salariés.

C'est pourquoi, les partenaires sociaux décident de renforcer le dialogue social dans le secteur artisanal afin de faciliter la concertation et la négociation entre les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs incluses dans le champ d'application du présent accord.

Il est dès lors paru indispensable de donner aux instances de la profession, les moyens financiers de pouvoir mener à bien leur mission et, notamment, de réaliser un travail de qualité et un contrôle accru de suivi des accords au profit des entreprises et des salariés de la branche professionnelle.

Il a donc été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord s'applique aux employeurs et aux salariés des entreprises et établissements relevant du répertoire des métiers :

- exerçant sur le territoire français y compris dans les DOM ;
- ayant une activité de cordonnerie multiservice artisanale classée dans la nomenclature NAF sous les codes 95.23 Z et 95.29 Z.

Article 2 | Financement du dialogue social dans l'artisanat et les activités incluses dans le champ d'application du présent accord, et répartition des ressources

Les entreprises prévues à l'article 1^{er} du présent accord versent une contribution de 0,15 % du montant de la masse salariale servant d'assiette à la contribution du financement de la formation professionnelle continue, destinée à assurer le financement du dialogue social.

Cette contribution est recouvrée en même temps et dans les mêmes conditions que celle affectée au financement de la formation professionnelle continue et fait l'objet d'une comptabilité séparée.

Le montant de la collecte est mutualisé au plan national et réparti comme suit :

- une part A, à hauteur de 0,08 % au niveau interprofessionnel national, à part égale entre les organisations d'employeurs et les organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au sens du code de travail ;
- une part B, à hauteur de 0,07 % majorée d'un montant forfaitaire de 15 euros par entreprise au niveau de la branche professionnelle relevant du champ d'application du présent accord, répartie à part égale entre les organisations syndicales de salariés et les organisations d'employeurs reconnues représentatives au sens du code du travail.

La part des organisations syndicales de salariés est répartie entre elles comme suit :

- Fédération force ouvrière Pharmacie-LABM-Cuirs-Habillement : 3/13^e ;
- Fédération des services CFDT Pôle commerce HACUITEX : 3/13^e ;
- Fédération Textile-Habillement-Cuir CGT : 3/13^e ;
- Fédération française des syndicats chrétiens du textile, du cuir et de l'habillement CFTC : 2/13^e ;
- Fédération nationale agroalimentaire cuirs et peaux CFE-CGC : 2/13^e.

Article 3 | Objectifs et utilisation des moyens mis en œuvre

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs utilisent leurs ressources conformément aux dispositions des articles L. 2221-1 du code du travail.

En ce qui concerne la part salariale, les organisations syndicales de salariés utilisent leurs ressources :

- en renforçant la présence de représentants d'entreprises visées à l'article 1^{er} du présent accord, dans les négociations paritaires de branche ;
- en développant, en concertation avec les organisations professionnelles d'employeurs relevant du présent accord, l'information et la sensibilisation des salariés sur les dispositions conventionnelles qui ont été négociées dans le champ d'application du présent accord.

En ce qui concerne la part employeurs, les organisations professionnelles d'employeurs utilisent leurs ressources en permettant à la branche professionnelle d'être au niveau national une structure de réflexion, d'anticipation, de conception des dispositions conventionnelles applicables aux entreprises incluses dans le champ d'application du présent accord, d'information, de conseil et d'accompagnement des chefs d'entreprises artisanales.

Ces actions, en concertation avec les organisations syndicales, peuvent notamment permettre :

- d'informer et de sensibiliser les chefs d'entreprises à la gestion des ressources humaines (prévisions des perspectives d'emplois, évolutions des besoins en compétences et en qualification ; aménagement et réduction du temps de travail, hygiène, sécurité, et condition de travail, accompagnement des chefs d'entreprises dans l'élaboration de leurs actions de formation, transmission d'entreprises...) ;
- de trouver, des solutions en concertation avec les organisations syndicales de salariés, aux difficultés de recrutement en améliorant notamment la connaissance des jeunes et des demandeurs d'emplois sur les métiers de la branche ;

- de valoriser ces métiers en concertation avec les organisations syndicales de salariés ;
- d’étudier au niveau national des solutions adaptées pour faciliter le remplacement des salariés partis notamment en formation, en représentation.

Article 4 | Modalités de gestion du dispositif du dialogue social dans l’artisanat et les activités incluses dans le champ d’application du présent accord

Les contributions destinées à financer le dialogue social sont collectées par l’association pour le dialogue social dans la cordonnerie multiservice artisanale, « ADCMSA » créée à cet effet.

La part A visée à l’article 2 du présent accord est reversée à l’association paritaire interprofessionnelle nationale pour le développement du dialogue social dans l’artisanat.

La part B prévue à l’article 2 du présent accord est conservée par l’association « ADCMSA » qui est notamment chargée de percevoir et de redistribuer les fonds perçus au titre du développement du dialogue social dans le champ d’application du présent accord.

Elle est composée de :

- au titre des salariés, d’un membre titulaire et d’un membre suppléant pour chacune des organisations syndicales de salariés nationales, reconnues représentatives, signataires du présent accord ;
- au titre des employeurs, d’un nombre de représentants des organisations professionnelles de la branche reconnues représentatives incluses dans le champ d’application du présent accord, égal au nombre total de représentants salariés.

Elle est chargée annuellement :

- de percevoir au plan national les ressources collectées au titre de la part B prévue à l’article 2 du présent accord ;
- de répartir, après déduction des frais de gestion, les ressources collectées au titre de la part B selon les modalités définies à l’article 2 du présent accord ;
- de s’assurer de l’utilisation des fonds ainsi répartis conformément à l’objet du présent accord.

Article 5 | Durée. Révision. Dénonciation. Publicité de l’accord. Dépôt

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être dénoncé et/ou révisé, conformément à la législation en vigueur.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le présent accord fera l’objet des formalités de notification, de dépôt et d’extension, auprès des organisations représentatives, des services du ministre chargé du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud’hommes.

Il entrera en vigueur à la date de son dépôt.

Le présent accord sera communiqué aux entreprises par courrier électronique. Il appartiendra à l’entreprise de le diffuser à l’ensemble de son personnel, et le cas échéant, aux représentants du personnel, selon ses modalités habituelles.

Fait à Paris, le 20 décembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005T3 | Convention collective nationale

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

Accord du 4 décembre 2023
relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2024
(Occitanie)

NOR : ASET2450079M
IDCC : 2614

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

CNATP ;
F RTP Occitanie,

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 Occitanie dans ses limites territoriales en vigueur au 1^{er} janvier 2016.

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	22 381 €
B	23 328 €
C	25 767 €

Niveau	Salaires minima hiérarchiques Année 2024 Base 35 heures
D	28 043 €
E	31 118 €
F	34 914 €
G	38 250 €
H	40 191 €

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	40 151 €
G	43 988 €
H	46 220 €

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 Toulouse.

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 Lézignan, le 4 décembre 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 l'année 2024
(Nouvelle-Aquitaine)

NOR : ASET2450096M
IDCC : 2614

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

F RTP Nouvelle-Aquitaine ;
C NATP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

B ATIMAT TP CFTC ;
C FE-CGC BTP ;
F G FO construction ;
U RCB CFDT Nouvelle-Aquitaine,

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 Nouvelle-Aquitaine dans ses limites territoriales en vigueur au 1^{er} janvier 2016.

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	22 429 €
B	23 173 €
C	25 514 €

Niveau	Salaires minima hiérarchiques Année 2024 Base 35 heures
D	27 342 €
E	29 902 €
F	33 862 €
G	37 473 €
H	39 037 €

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	38 942 €
G	43 094 €
H	44 893 €

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 Bordeaux.

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 Bruges, le 6 décembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 11 octobre 2023

relatif à la création de l'annexe « Modèle de protocole d'apprentissage »
à la convention collective

NOR : ASET2450087M

IDCC : 3127

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

SYNERPA ;

FESP ;

FEDESAP ;

FFEC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FS CFTD ;

CFTC santé sociaux,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Depuis 2018, la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, réformant la formation initiale en matière d'apprentissage, a notamment permis une augmentation très significative du nombre de contrats conclus sur le territoire national avec plus de 800 000 contrats débutés en 2022. Plus de 8 000 l'ont été dans la branche des entreprises privées des services à la personne.

Dans la délivrance des services à domicile, les intervenants exercent leurs missions hors des murs de l'entreprise où se trouve en revanche l'équipe encadrante. Le contact entre l'apprenti, le maître d'apprentissage et/ou l'équipe tutorale s'exerce le plus souvent à distance physique, en dehors des phases de regroupement au sein de l'entreprise. Il n'en demeure pas moins que le contact avec l'intervenant à domicile ne connaît aucune interruption puisqu'il est en lien constant avec les encadrants de l'entreprise par tous moyens de communication mis à disposition des professionnels.

Pour les activités de dépendance, le décret n° 2016-502 du 22 avril 2016 relatif au cahier des charges national des services d'aide et d'accompagnement à domicile et modifiant le code de l'action sociale et des familles, via l'annexe 3.0, article 5.1.4, rappelle les conditions de recrutement et la qualification des intervenants :

- soit titulaires d'une certification (diplôme ou titre), au minimum de niveau V, ou certificat de qualification professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles attestant de compétences dans le secteur sanitaire médico-social, social ;
- soit disposent d'une expérience professionnelle de trois ans dans le domaine sanitaire, médico-social ou social ;
- soit bénéficient d'une formation diplômante ou au minimum d'une formation d'adaptation à l'emploi dans les six mois suivant l'embauche ;
- soit bénéficient d'une formation en alternance, ou ont suivi une formation qualifiante dans le domaine sanitaire médico-social ou social.

Pour les activités de garde et l'accompagnement d'enfants à domicile, l'article 26 du cahier des charges de l'agrément définit les qualifications des intervenants :

- soit sont titulaires d'une certification professionnelle au minimum de niveau V dans les domaines sanitaire, médico-social, social ou d'un certificat de qualification inscrit au RNCP attestant de compétences dans le domaine de la petite enfance ;
- soit disposent d'une expérience professionnelle d'un an dans le domaine de la petite enfance ;
- soit attestent de la présentation à l'examen d'un à deux modules du diplôme « accompagnant éducatif petite enfance » ou du CAP petite enfance ;
- soit attestent dans le délai d'un mois après la prise de fonctions du suivi d'un cursus d'adaptation à l'emploi dans le domaine de la petite enfance.

Pour la garde d'enfants en situation de handicap, les intervenants doivent également justifier d'une sensibilisation et d'une connaissance des grandes familles de handicap dès la prise de fonction.

Le présent a pour objectif de préciser la responsabilité de l'entreprise et le rôle du maître d'apprentissage et/ou de l'équipe tutorale dans le déroulement du parcours de formation de l'apprenti qui se réalise au domicile d'une personne physique client de l'employeur.

Enfin, il est rappelé que les fonctions de maître d'apprentissage font l'objet d'une indemnisation forfaitaire.

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

Le présent avenant couvre l'ensemble des employeurs et des salariés entrant dans le champ d'application professionnel et géographique de la convention collective des entreprises de services à la personne.

Article 2 | Objet

Le présent avenant a pour objet d'annexer à la convention collective des entreprises de services à la personne un modèle de protocole d'apprentissage ayant une valeur conventionnelle.

Cette annexe est intitulée « Modèle de protocole d'apprentissage ayant une valeur conventionnelle », elle est positionnée à la suite de l'ensemble des annexes ayant valeur conventionnelle.

« Modèle de protocole d'apprentissage

Protocole d'apprentissage

Entre :

L'entreprise ci-dessous désignée.....

Et

L'apprenti ci-dessous désigné(e).....

L'entreprise prestataire qui recrute des salariés en contrat d'apprentissage, quelle que soit l'activité de services à la personne, est responsable en cas d'accident ou de dommages causés par l'apprenti au domicile du particulier.

Le présent protocole vise à préciser les engagements de l'employeur et du maître d'apprentissage à l'égard de l'apprenti(e) durant la durée du contrat d'apprentissage. L'entreprise devra être en capacité d'apporter la preuve des engagements ci-dessous :

1. En accord avec le centre de formation des apprentis et l'employeur, le rythme d'alternance entre périodes d'emploi et périodes de formation est déterminé en fonction de l'activité du service à la personne (garde d'enfant à domicile, accompagnement des personnes âgées, entretien du cadre de vie...).
2. L'employeur s'engage à ne recruter que des apprentis majeurs (sauf pour les apprentis mineurs dans une structure collective ou en ayant obtenu une autorisation de la DREETS) pour intervenir auprès de publics fragiles, après s'être assuré de l'adéquation du projet de l'apprenti(e) et de sa connaissance de la réalité du métier visé lors de l'entretien de recrutement. De son côté, l'organisme de formation s'assurera des aptitudes de l'apprenti(e) à exercer le métier et suivre la formation. L'employeur et le centre de formation devront s'accorder sur la capacité générale du candidat.
3. Sous réserve de dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables, l'apprenti(e) est rémunéré(e) conformément aux articles D. 6222-26 et suivants du code du travail.
4. Désignation d'un maître d'apprentissage et d'une équipe tutorale. Le maître d'apprentissage devra remplir les conditions légales et réglementaires d'éligibilité à cette fonction (articles L. 6223-8-1 et R. 6223-22 du code du travail). Le maître d'apprentissage s'assure, sur toute la durée du contrat, de l'intégration et de la progression pédagogique de l'apprenti dans l'entreprise et du relais avec l'organisme de formation et plus particulièrement avec l'enseignant référent.

Le maître d'apprentissage, ou l'équipe tutorale^[1], est directement responsable de la formation pour la conclusion d'un contrat d'apprentissage (art. L. 6223-5 du code du travail). L'entreprise s'assure de l'existence d'un lien permanent entre le maître d'apprentissage et l'apprenti et de la disponibilité requise du maître d'apprentissage ou de l'équipe tutorale.

Pour rappel, le nombre maximal d'apprentis pouvant être accueillis simultanément dans une entreprise ou un établissement est fixé à deux par maître d'apprentissage (plus un redoublant).

5. Assurer obligatoirement une formation de maître d'apprentissage (formation MATU : certification relative aux compétences de maître d'apprentissage/tuteur/RS5515).

[1] Équipe encadrante de l'entreprise (manager, responsable de secteur, collaborateur agence en charge des intervenants et des clients, etc.).

6. Cette formation vient en complément des dispositions légales et réglementaires de compétences requises pour la fonction de maître d'apprentissage. Cette formation devant être démarrée au plus tard dans le mois qui suit le début du déroulement du parcours de formation de l'apprenti.

7. Certaines certifications du secteur requièrent un temps de formation pratique au sein d'une structure autre que celle employant l'apprenti à titre principal. Dans ce cas, l'employeur principal conclut une convention de mise à disposition quadripartite (apprenti, employeur principal, lieu de stage, CFA) et continue de rémunérer l'apprenti.

8. Tout au long du contrat, l'entreprise met en place des moyens de communication permanents pouvant aller jusqu'à un système de visioconférence (notamment un téléphone à sa charge ou dont l'utilisation dans un cadre professionnel fait l'objet d'un défraiement de la part de l'entreprise) permettant à l'apprenti d'être en relation avec le maître d'apprentissage ou l'équipe tutorale.

9. Tout au long de son parcours, et plus particulièrement dans les premières semaines, l'apprenti sera sensibilisé et formé par le centre de formation et l'entreprise aux enjeux des services à domicile et aux conditions de réalisation des missions, en respectant les règles de base de sécurité et de prévention des risques professionnels lui permettant de commencer ses interventions sous la supervision du maître d'apprentissage ou de l'équipe tutorale.

10. En préalable à toute intervention :

- l'apprenti aura été présenté au bénéficiaire par le maître d'apprentissage et/ou l'équipe tutorale et aura pris connaissance de l'environnement du domicile dans lequel il interviendra ;
- le planning comprenant les missions attendues, les recommandations et préconisations spécifiques sera remis à l'apprenti par le maître d'apprentissage ou l'équipe tutorale ;
- un livret de liaison avec les numéros utiles, les caractéristiques du domicile et les bonnes pratiques sera délivré à chaque apprenti.

11. Avant toute intervention seule au domicile, l'apprenti sera évalué, par le maître d'apprentissage ou l'équipe tutorale, sur les compétences qu'il a acquises à chacune des étapes de formation et celles restant à développer pour assurer des tâches plus complexes.

Les processus d'accompagnement des apprentis devront être formalisés par l'entreprise.

La progression pédagogique sera déterminée sur la base des compétences à développer identifiées. Pour assurer la montée en compétences, l'accompagnement pourra être réalisé par l'intermédiaire d'un travail en binôme avec le maître d'apprentissage ou un membre de l'équipe tutorale.

Tout au long de la durée du contrat, le client bénéficiaire sera amené à donner son avis sur les aptitudes au regard de la situation de travail. Les informations recueillies à cette occasion seront partagées avec le maître d'apprentissage ou l'équipe tutorale dans un objectif pédagogique.

12. À échéances prédéterminées, une restitution sera organisée entre le maître d'apprentissage et l'apprenti afin de s'assurer des acquis et fixer de nouveaux objectifs professionnels à atteindre en fonction de la progression pédagogique définie.

13. S'assurer de l'adéquation entre le CFA et la pratique professionnelle par une communication régulière entre apprenti, formateur référent, et maître d'apprentissage ou équipe tutorale. En cas d'inadéquation, des mesures correctives sont mises en œuvre.

14. Retracer dans le carnet de liaison pédagogique le déroulé de l'apprentissage pour s'assurer de la réalité des acquisitions et l'évolution des compétences acquises tout au long du parcours.

15. Signature obligatoire du protocole par l'entreprise-employeur, le maître d'apprentissage, l'apprenti et le centre de formation.

À ..., le ...

L'employeur, L'apprenti, Le maître d'apprentissage. »

Article 3 | Mention pour les entreprises de moins de 50 salariés

Le présent avenant s'applique de manière identique à toutes les entreprises du champ de la convention collective des services à la personne, y compris les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4 | Commission de suivi

Une commission de suivi de l'accord, composée des organisations signataires sera mise en place dans les six mois, suivant la signature du présent avenant et se réunira chaque année.

Article 5 | Durée, dépôt et extension

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Ces dispositions sont applicables à l'issue du délai d'opposition avec effet le premier jour du mois suivant le mois de la date de dépôt du présent accord.

Conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail.

Article 6 | Révision de l'accord

Toute demande de révision de l'avenant doit être signifiée selon les règles légales en vigueur.

Article 7 | Dénonciation de l'accord

Le présent avenant obéit aux mêmes dispositions en matière de dénonciation que la convention collective des entreprises de services à la personne (IDCC 3127).

Fait à Paris, le 11 octobre 2023.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 3210 | **BANQUE POPULAIRE**
(15 juin 2015)

Accord du 20 décembre 2023
relatif à la qualité de vie et aux conditions de travail

NOR : ASET2450057M

IDCC : 3210

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

BPCE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

UNSA ;

SNB CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les parties signataires sont convaincues de l'importance d'ancrer une politique de qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) qui soit, à la fois, un levier d'engagement, de motivation et de fidélisation, des salariés ainsi qu'un facteur d'attractivité. Cette conviction est d'autant plus forte dans un contexte de complexité et d'évolution profonde du secteur bancaire, nécessitant une transformation continue de nos organisations et de nos métiers pour répondre à l'évolution des attentes de nos clients. La qualité de vie et des conditions de travail constitue une ambition sociale des entreprises de la branche, partie intégrante de la stratégie de développement durable et de la performance économique et sociale.

Par ce nouvel accord relatif à la qualité de vie et des conditions de travail, la branche affiche une ambition forte, portée par les dirigeants des entreprises qui la composent et l'ensemble des acteurs de la qualité de vie et des conditions de travail pour amplifier et compléter les actions déjà engagées dans le cadre des précédents accords, notamment en abordant les modalités de mise en œuvre des nouvelles organisations et environnements de travail, en tenant compte de la mesure des impacts humains dans les projets de transformation.

Cette ambition place l'expérience du salarié et son quotidien au cœur des préoccupations des entreprises de la branche par la mise en œuvre d'un environnement permettant à chacun la réalisation d'un travail de qualité, le bénéfice des meilleures pratiques managériales afin

de développer l'autonomie des équipes, réguler la charge de travail et favoriser l'expression. Cette synergie permet de concilier l'amélioration des conditions de vie au travail et l'efficacité collective. L'enjeu de la qualité de vie et des conditions de travail est de concilier le progrès social, la satisfaction de nos clients et la performance économique pour les entreprises de la branche. Elle est la clef d'une responsabilité sociale d'entreprise assumée.

La qualité de vie et des conditions de travail est une dynamique d'action collective et concertée des salariés, des dirigeants et des partenaires sociaux. Elle s'inscrit à travers l'engagement de tous, à tous les niveaux de l'entreprise et dans une cohérence globale avec les accords de branche et dispositifs existants (égalité professionnelle, lutte contre le harcèlement, handicap et incivilités...).

Dans ce cadre, les partenaires sociaux conviennent de prioriser pour la durée du présent accord les axes suivants :

- la préservation de la santé au travail par l'organisation du travail et l'accompagnement ;
- le management et les relations de travail ;
- la transformation de l'organisation et l'environnement de travail comme leviers de qualité de vie et des conditions de travail.

Ces axes ont vocation à fixer le cadre des ambitions et des engagements de la démarche de qualité de vie et des conditions de travail au sein de la branche et d'en impulser une mise en œuvre opérationnelle par les entreprises de la branche. En effet, la qualité de vie et des conditions de travail est une démarche qui se concrétise et se vit sur le terrain, dans son environnement de travail, par chacun des salariés. Aussi chaque entreprise de la branche déclinera cet accord sur la durée de son application, au regard de son territoire, de son organisation et de sa maturité sur les actions à mener à l'appui des engagements suivants :

Faire de la qualité de vie et des conditions de travail un enjeu et une responsabilité collective

Préserver la santé au travail par l'organisation du travail et l'accompagnement :

- simplifier les processus et accompagner les salariés dans les nouveaux usages des outils numériques ;
- apporter de la souplesse et accompagner les situations individuelles sensibles ;
- développer les solidarités et le soutien aux aidants ;
- évaluer les risques professionnels afin de les prévenir et protéger les salariés ;
- adapter les organisations aux situations exceptionnelles de crise ;
- encourager la pratique physique et sportive ;
- favoriser une mobilité vertueuse au sein de l'entreprise.

Positionner le management et les relations de travail au cœur de la qualité de vie et des conditions de travail :

- promouvoir des relations de travail basées sur le respect, l'écoute et la confiance ;
- réguler la charge de travail au plus près des situations de travail ;
- valoriser le travail au quotidien par le feedback ;
- accroître l'autonomie et la responsabilisation ;
- développer un mode de management participatif et collaboratif ;
- renforcer le soutien et l'accompagnement des managers.

Transformer l'organisation et l'environnement de travail, un levier de qualité de vie et des conditions de travail :

- anticiper et accompagner les transformations avec une communication porteuse de sens ;
- promouvoir les nouveaux modes de travail basés sur la confiance et l'autonomie ;
- adapter l'environnement physique de travail.

Piloter et animer la qualité de vie et des conditions de travail :

- des référents qualité de vie au travail au cœur des actions QVCT ;
- un observatoire de branche moteur d'expérimentations QVCT ;
- renforcer l'engagement des entreprises ;
- favoriser le partage d'expérimentations dans les entreprises ;
- communiquer et diffuser les politiques qualité de vie et des conditions de travail auprès de tous.

Chapitre 1^{er} Champ d'application

Le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises du réseau des banques populaires mentionné à l'article 5-1 de la loi n° 2009-715 du 18 juin 2009 relative à l'organe central des Caisses d'épargne et des Banques populaires.

Chapitre 2 Faire de la qualité de vie et des conditions de travail un enjeu et une responsabilité collective

En s'appuyant sur l'accord national interprofessionnel du 19 juin 2013, complété par l'ANI du 9 décembre 2020, les parties s'accordent pour considérer que les définitions suivantes permettent d'identifier ce que recouvre la qualité de vie et des conditions de travail :

- la qualité de vie au travail peut se concevoir comme un ressenti perçu individuellement ou collectivement, qui englobe la culture d'entreprise, les conditions de travail, les relations de travail, l'intérêt au travail, le sentiment d'implication, d'autonomie et de responsabilisation ou encore la reconnaissance du travail effectué ;
- les conditions d'exercice du travail des salariés, leur capacité à s'exprimer et à agir sur le contenu de celui-ci déterminent la perception de la qualité de vie au travail.

Ainsi, la qualité de vie et des conditions de travail désigne et regroupe les dispositions :

- fluidifiant l'organisation du travail et les modes de travail, favorisant la régulation de la charge de travail, permettant ainsi un travail de qualité ;
- préservant la santé physique et mentale des salariés ;
- facilitant l'équilibre vie professionnelle/vie privée.

Les entreprises de la branche s'engagent à mettre en place une politique globale de qualité de vie et des conditions de travail partagée par tous les acteurs de l'entreprise sous l'impulsion de la direction.

La direction générale de l'entreprise incarne cette politique sur son territoire en cohérence avec son socle culturel et son management. Elle fait vivre son accord avec des plans d'actions et leur suivi. Avec le concours des référents qualité de vie au travail, elle donne du sens et assure la déclinaison du présent accord par la mise en œuvre d'actions concrètes favorisant l'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail. Elle épaulé chacun des acteurs et particulièrement le management par la mise à disposition de moyens.

La direction des ressources humaines de l'entreprise (DRH) conseille et soutient les directions métiers, le management ainsi que les salariés. Elle promeut et anime la politique de qualité

de vie et des conditions de travail dans l'entreprise et elle en est le garant, en assure la communication aux salariés, et veille au déploiement des actions.

L'ensemble de la ligne managériale est un acteur important de la politique qualité de vie et des conditions de travail. Elle veille à des relations de travail sereines, porte le sens, clarifie le rôle de chacun. Elle assure une écoute quotidienne individuelle et collective propice au bien-vivre au travail. Elle développe l'autonomie du salarié, encourage la prise d'initiative et le responsabilise. Le manager est également un acteur de la prévention, par la détection de situation à risque et de l'accompagnement du salarié.

Le salarié contribue à la qualité de vie au travail tant pour lui-même que pour ses collègues. L'entreprise facilite les démarches participatives et de co-construction, visant le partage des pratiques, la remontée d'informations et la cohésion du collectif.

Les référents qualité de vie au travail sont chargés de l'animation, de la promotion au quotidien de la démarche qualité de vie et des conditions de travail dans l'entreprise ainsi que de la coordination des différents acteurs.

Les représentants du personnel participent de l'écoute sociale et portent à la connaissance de l'ensemble des salariés le présent accord. Ils ont un rôle essentiel dans la mise en œuvre de la démarche. Ils sont force de propositions et contribuent activement à la promotion de la qualité de vie et des conditions de travail. Ils sont régulièrement informés et/ou consultés par la direction sur les sujets qualité vie et des conditions de travail, conformément aux prérogatives de leurs instances.

L'observatoire QVCT de la branche impulse une dynamique d'amélioration continue de la qualité de vie et des conditions de travail, en réunissant les signataires de cet accord au sein d'une instance d'échanges, de partage d'expérimentation, d'analyse d'indicateurs et de suivi de la mise en œuvre de cet accord au sein des entreprises de la branche.

La DRH Groupe impulse la dynamique de qualité de vie et des conditions de travail, s'assure de l'implication de l'ensemble des acteurs et appuie les entreprises dans leur démarche de promotion de la qualité de vie et des conditions de travail.

Les services de sécurité des personnes et des biens, santé au travail et d'assistance sociale, les référents handicap, les référents harcèlement sexuel jouent un rôle important dans la qualité de vie et des conditions de travail, chacun dans leur domaine spécifique.

Chapitre 3 Préserver la santé au travail par l'organisation du travail et l'accompagnement

La santé et la sécurité au travail sont des composantes majeures de la qualité de vie et des conditions de travail tel que rappelé par la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail.

Dans une démarche de prévention primaire, l'organisation du travail prend en compte le besoin de souplesse et d'individualisation du salarié, la dimension humaine et la prévention des risques professionnels.

1. Simplifier les processus et accompagner les salariés dans l'appropriation des nouveaux usages des outils numériques

La simplification et l'adaptation des processus contribuent à la régulation de la charge de travail. Les entreprises doivent s'assurer de l'adéquation continue de leurs processus aux mutations des organisations et accompagner leur évolution. Par ailleurs, elles doivent identifier et traiter les dysfonctionnements perçus comme des irritants.

Les entreprises s'assureront de la maîtrise des outils de travail par les salariés grâce à la formation, au partage des pratiques et des usages liés aux outils numériques et collaboratifs mis

en œuvre. Dans ce cadre, les entreprises seront particulièrement attentives à la prise en main et l'intégration des outils collaboratifs dans l'activité au quotidien. Les entreprises aideront les salariés à s'approprier ces outils (nouveaux comme historiques) et à les utiliser à bon escient.

2. Apporter de la souplesse et accompagner les situations individuelles sensibles

Tout en respectant les contraintes d'activité, il convient d'être attentif à la prise en compte des situations individuelles ou particulières nécessitant différentes mesures d'aménagement des temps de travail et d'organisation de l'activité en lien, si besoin, avec d'autres acteurs de la QVCT.

Les entreprises prennent en considération, dans le management quotidien, les situations telles que la maladie, la monoparentalité, les aidants familiaux, les violences conjugales, les addictions... et mettent en place des dispositifs complémentaires tels que :

- soutien psychologique ;
- programmes d'assistance aux salariés ;
- dispositifs de dons de jours ;
- conférences d'information ;
- lien avec des organismes dédiés (Cancer@work...) ;
- plate-forme de services aidants ;
- formation et sessions de sensibilisation ;
- partage des bonnes pratiques entre les différentes entreprises de la branche, notamment au cours des observatoires de la qualité de vie et des conditions de travail.

Les entreprises s'engagent à relayer auprès de leurs collaborateurs les campagnes nationales de prévention et de lutte contre les violences conjugales. Elles peuvent également s'appuyer sur les communications diffusées par le groupe.

Elles facilitent la réintégration dans l'activité à la suite d'une absence maternité, un congé parental, une longue maladie, un détachement, un congé sabbatique... par des accompagnements adaptés tels que :

- formation adaptation ;
- réintégration métier.

Les entreprises de la branche mettent en place un processus d'accompagnement et communiquent sur ce dernier à l'ensemble des salariés.

3. Développer les solidarités et le soutien aux aidants

Soucieuses d'incarner au quotidien les valeurs d'un groupe attentif et solidaire des salariés, de plus en plus nombreux à faire face au soutien d'un proche fragilisé, en perte d'autonomie, les entreprises de la branche entendent marquer leur engagement à l'accompagnement des proches aidants.

Dans ce cadre, les entreprises :

- identifient des axes de travail prioritaires pour promouvoir des conditions de travail plus inclusives pour les salariés aidants ;
- sensibilisent les collaborateurs pour les familiariser avec les conséquences de la situation d'aidant et libérer davantage la parole des salariés directement concernés ;
- sensibilisent les managers et les services RH pour une réponse opérationnelle aux situations rencontrées, au bénéfice tant des équipes que des aidants eux-mêmes ;
- et mettent en place les initiatives les plus adaptées à leurs territoires, en matière notamment d'information et d'accompagnement des salariés en besoin d'aide, de répit, de facilitation dans l'accès aux soins et de simplification des démarches administratives.

Elles pourront notamment :

- réaliser un état des lieux pour mieux identifier les aidants et leurs besoins ;
- identifier un interlocuteur pour les aidants ;
- informer les aidants des dispositifs internes existants (centre d'appel psychologique, assistante sociale, formations...) et externes (mutuelles, plateformes d'aide...) ;
- faciliter et encourager l'accès à des plateformes d'offre de services ;
- aménager l'organisation du travail, lorsque cela est possible, via le travail à distance, des souplesses horaires ponctuelles ou toute autre mesure adaptée à l'équilibre vie privée et vie professionnelle ;
- accorder un complément aux allocations pour congé de solidarité familiale, de proche aidant ou de présence parentale, notamment pour les cas les plus difficiles.

Les entreprises de la branche pourront, notamment, s'appuyer sur les guides développés par la DRH Groupe :

- guide des salariés aidants ;
- guide politique aidants.

Les entreprises communiquent régulièrement sur ces dispositifs.

4. Évaluer les risques professionnels afin de les prévenir et protéger les salariés

Afin d'assurer la sécurité et protéger la santé des salariés, chaque entreprise organise l'évaluation des risques professionnels dans une démarche de prévention primaire. Leur engagement vise à réduire les facteurs de risque en agissant à la source, notamment sur l'organisation du travail, le fonctionnement de l'entreprise, le management... Pour ce faire elle cible les actions adaptées et les solutions à apporter face à des risques déterminés. À ce titre, les entreprises tiennent compte des situations locales, notamment en matière de réalité des métiers, des organisations, de la configuration des effectifs...

Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) inventorie et hiérarchise les risques identifiés et constitue ainsi un outil déterminant dans la prévention des risques professionnels. Son accessibilité à tous et sa mise à jour annuelle ou dès lors d'un événement ou d'une modification significative des conditions de santé et de sécurité ou des conditions de travail (transformation humaine, technique ou organisationnelle) est un gage d'efficacité de la prévention des risques.

Chaque entreprise doit donc mener une analyse globale de l'ensemble des risques auxquels sont ou peuvent être exposés les salariés. Ce diagnostic permet de planifier et mettre en œuvre les actions de prévention formalisées dans le plan annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRIPACT).

Pour renforcer l'exhaustivité du DUERP et la pertinence du PAPRIPACT, les entreprises de la branche pourront s'appuyer sur la démarche globale du groupe en matière de prévention des risques professionnels et les outils qui l'accompagnent.

Les entreprises resteront vigilantes aux risques psychosociaux, aux phénomènes d'incivilité, au soutien des victimes, au harcèlement moral et sexuel ainsi qu'aux agissements sexistes. Elles peuvent s'appuyer sur les recommandations groupe en la matière et les formations à destination des référents harcèlement sexuel qu'ils soient nommés par la direction de l'entreprise ou le CSE.

Le développement de la culture prévention s'inscrit dans un dialogue social impliquant les salariés et les institutions représentatives du personnel au plus proche des réalités du travail. Dans le cadre de la consultation annuelle du CSE sur la politique sociale le DUERP, le PAPRIPACT ainsi que le rapport de suivi des salariés par la médecine du travail sont présentés.

Soucieux d'ancrer une culture de prévention pour faire face aux évolutions réglementaires et sociétales, au niveau du groupe et de chaque entreprise, il est mis en place par le groupe :

- des synergies prévention, qualité de vie et des conditions de travail, sécurité et santé au travail qui constituent un acte responsable porteur de progrès et concourent à la performance globale du groupe BPCE ;
- l'harmonisation et la centralisation des outils de prévention, ainsi que le pilotage d'indicateurs de prévention.

5. Adapter les organisations en situation exceptionnelle de crise (sanitaires, climatiques, techniques, sociales)

Dès lors que les entreprises sont contraintes d'activer le plan de continuité d'activité (PCA) et de mettre en place de nouvelles modalités organisationnelles dérogatoires dans un cadre d'exception, la concertation et la régulation sociale seront privilégiées. Selon la nature et l'intensité de la crise, sans remettre en cause les prérogatives des instances du personnel, le cadre habituel sera adapté en conséquence afin de permettre une réactivité de décision, de mise en œuvre opérationnelle et de communication claire et explicite envers les salariés ainsi qu'attentive à leur vécu. Le travail à distance pourra être généralisé à l'initiative de l'employeur.

6. Encourager la pratique physique et sportive

Afin de lutter contre la sédentarité, les entreprises peuvent mettre en place des dispositifs permettant d'impulser de nouvelles habitudes de travail ou de faciliter la pratique physique et sportive.

Ces dispositifs peuvent se manifester notamment par deux types de mesures :

- les mesures visant à encourager la mobilité des salariés (sensibilisation des collaborateurs, incitation par le biais d'encouragements ludiques, facilitation de l'usage du vélo et de la marche à pied, etc.). Les entreprises peuvent également avoir recours à des plateformes d'animation permettant d'encourager les pratiques sportives (notamment celles référencées au niveau du groupe) ;
- des mesures permettant de récompenser les mobilités durables (instauration d'un forfait mobilités durables, financement de l'équipement vélo, etc.).

Les entreprises pourront s'appuyer sur leurs associations sportives et les communications du groupe destinées à mettre en avant les pratiques les plus innovantes et/ou impactantes, afin de favoriser l'adhésion des collaborateurs.

7. Favoriser une mobilité vertueuse au sein de l'entreprise

Soucieuses d'incarner dans les territoires les orientations d'un groupe attentif aux enjeux écologiques et engagé à réduire sa consommation énergétique, les entreprises de la branche entendent contribuer à des mobilités diminuant l'empreinte carbone. Ces mobilités visent aussi à favoriser l'équilibre vie-privée et vie professionnelle et à limiter le risque routier.

À cette fin, les entreprises pourront notamment :

- privilégier les réunions à distance lorsque cette modalité est adaptée à l'objectif ;
- décentraliser si possible les formations pour réduire les déplacements ;
- privilégier des formations en distanciel lorsque cette modalité est bien adaptée aux objectifs recherchés ;
- rendre moins émissive sa flotte de véhicules de service ;
- aider au financement de véhicules propres ;
- favoriser le partage de trajet ;

- inciter à l’usage du vélo ;
- rechercher, dans la mesure du possible, à affecter les salariés au plus proche de leur domicile.

Chapitre 4 Positionner le management et les relations de travail au cœur de la qualité de vie et des conditions de travail

Le management est un des facteurs clés de la qualité de vie et des conditions de travail. Il y contribue par la qualité des relations, par la régulation de la charge de travail, l’écoute, la reconnaissance du travail quotidien. Le management se doit de développer l’autonomie des salariés, en se basant, notamment, sur un modèle collaboratif et participatif. C’est particulièrement important dans un environnement en évolution constante et dans un contexte d’incertitude, où chacun a besoin d’accéder à l’information et de s’exprimer pour mieux appréhender les enjeux de son activité. Le management est accompagné par la DRH pour exercer sa mission et notamment par des formations spécifiques.

1. Promouvoir des relations de travail basées sur le respect, l’écoute et la confiance

Le partage est au cœur de la relation de travail. Il permet de développer le « mieux travailler ensemble » pour plus d’efficacité collective, notamment en matière d’esprit d’équipe, de curiosité et d’attention portée à l’autre, de confiance réciproque et pour améliorer le bien-vivre au travail.

Développer le « Mieux vivre ensemble » et donc le « Mieux travailler ensemble », c’est cultiver l’écoute, le respect mutuel, la bienveillance, le droit à la différence, en d’autres termes se donner des règles de fonctionnement et de vie en collectif qui permettent à chacun de trouver sa place et de s’exprimer.

Donner du sens au collectif en :

- partageant les enjeux, les informations majeures, les objectifs collectifs ;
- mettant en œuvre des modes de fonctionnement plus transversaux ;
- facilitant le soutien lors de difficultés ;
- « fêtant » les progrès ou réussites, les événements, en organisant des moments de convivialité.

Gérer des situations individuelles exceptionnelles : le manager, en lien avec la DRH, portera attention aux difficultés personnelles ponctuelles que peut rencontrer un membre de son équipe, en adaptant l’organisation de ses activités.

2. Réguler la charge de travail au plus près des situations de travail

La charge de travail est la résultante de l’organisation, des moyens mis en œuvre et des attentes de l’entreprise. À ce titre, le rôle de la direction générale et du management du point de vue de la régulation de la charge de travail est essentiel. Le management sera attentif, de façon permanente, aux rythmes de l’activité. La notion de charge de travail ne renvoie pas uniquement à une quantité de travail mais aussi aux conditions dans lesquelles il se réalise et à son vécu par le salarié.

Il importe de faire de la charge de travail un objet d’échanges. Ces échanges permettront d’identifier les éléments qui concourent à la charge de travail, soit en l’accroissant, soit en la réduisant, afin de dégager des pistes d’actions contribuant à une meilleure régulation de ladite charge. Le manager prendra en compte, dans l’organisation du travail des équipes, des augmentations ponctuelles d’activité, des imprévus, notamment en revoyant les priorités ou en initiant des ajustements. Au besoin, le manager pourra solliciter sa hiérarchie pour mettre en œuvre des actions de régulation. En lien avec sa ligne managériale, il pourra, si nécessaire, prendre en compte ces situations particulières dans l’évaluation des résultats.

3. Valoriser le travail au quotidien par le feedback

La reconnaissance et la valorisation sont des moteurs d'engagement et de fidélisation des salariés. Au-delà de la prise en compte de l'équité de la rémunération, une attention égale sera portée par le management tant à l'investissement qu'aux résultats des salariés pour atteindre les objectifs et ceci quelle que soit l'activité. Les managers veilleront à mettre en œuvre du feedback constructif en valorisant les efforts et les progrès réalisés, et encourager ceux attendus, tant collectifs qu'individuels.

4. Accroître l'autonomie et la responsabilisation

L'autonomie et la responsabilisation sont des attentes fortes des salariés. Tout en reconnaissant l'importance des normes et procédures régissant nos métiers, l'entreprise doit être attentive au maintien et au développement de l'autonomie de chacun dans son métier. La digitalisation croissante des métiers et des activités ainsi que l'émergence d'une plus grande diversité des situations de travail, sur site et hors site, développent l'autonomie. Toutefois, ces évolutions nécessitent un accompagnement pour en cerner les avantages mais aussi les limites au regard des conditions de travail, notamment pour circonscrire d'éventuels excès d'usage liés à la multiplicité des canaux de communication.

Mettre en place les conditions de la déconnexion et de la connexion choisies

L'entreprise reconnaît un droit à la déconnexion pour les salariés, préservant la santé ainsi que l'équilibre vie privée et vie professionnelle selon l'article L. 2242-17 du code du travail en vigueur depuis le 31 mars 2022. Les modalités d'exercice de ce droit figurent dans la charte des « 15 engagements pour l'équilibre des temps de vie »^[1] signées et déclinées par les entreprises de la branche. En application de ce droit, un salarié n'a aucune obligation de réponse, ni même de prendre connaissance des sollicitations qui lui parviendraient en dehors de ses heures de travail sauf urgence et dans ce cas par des moyens adaptés. En parallèle, l'entreprise doit laisser à chacun la possibilité d'une connexion choisie pour une plus grande autonomie et un bon équilibre vie privée et professionnelle. Issues d'un accord ou à défaut d'une charte, les mesures concrètes prises par les entreprises pour réguler l'utilisation des outils numériques et ainsi favoriser cet équilibre seront rappelées régulièrement aux salariés. Elles feront partie intégrante de la négociation de l'accord QVCT de l'entreprise.

Les parties signataires rappellent ainsi l'importance de veiller à la qualité des conditions de travail notamment en conciliant la vie professionnelle et la vie personnelle par le respect des différents temps de repos et de congés du salarié.

Favoriser l'initiative et faire-vivre le droit à l'erreur

Les entreprises accepteront et valoriseront la prise d'initiative, source d'innovation et d'apprentissage qui ne peut exister et grandir sans un droit à l'erreur. Intégrer le droit à l'erreur, c'est acquérir la capacité d'analyse et de compréhension de celle-ci afin de la surmonter et éviter de la répéter. C'est aussi le moyen d'accroître une dynamique d'amélioration continue tant pour les salariés que l'entreprise.

5. Développer un mode de management participatif et collaboratif

Pour être au plus près des attentes des salariés, les entreprises facilitent leur expression et créent les conditions d'écoute, piliers du management participatif et collaboratif. Ainsi, elles facilitent la contribution des salariés à la vie quotidienne des équipes et de l'entreprise, sources de qualité de vie et des conditions de travail et d'efficience opérationnelle.

[1] Annexée au présent accord.

Renforcer l'écoute sociale

Mettre en place par des dispositifs d'écoute sociale une approche directe pour identifier les attentes des salariés et ajuster les démarches mises en œuvre par l'entreprise. Ces dispositifs contribuent à l'engagement et à la fidélisation des salariés. Les entreprises en fonction de leur culture et de leur contexte mettront en place des outils tels que :

- baromètres sociaux (Diapason...) ;
- enquêtes flash (pulse, moments clefs collaborateurs) ;
- « boîtes à idées »...

Favoriser les espaces de partage

Les espaces de partage se traduisent par des moments permettant aux salariés de s'exprimer sur leur travail, de trouver un soutien, une aide ou collectivement des réponses adaptées aux enjeux et difficultés rencontrées, notamment à réguler leur charge de travail. Ces espaces peuvent revêtir des formes multiples comme les réunions d'équipes, des groupes de travail, des entretiens professionnels, etc. Ces espaces contribuent à la performance opérationnelle et sociale.

6. Renforcer le soutien et l'accompagnement des managers

L'ensemble des principes du présent accord implique le management dans ses modalités de mise en œuvre. Il est soutenu et accompagné dans cette mission par l'ensemble de la ligne managériale.

L'atteinte de nos ambitions repose en grande partie sur l'adhésion et sur l'implication active des managers. En effet, en développant encore leurs qualités d'écoute, de dialogue avec leurs équipes, en facilitant la coopération dans la résolution de problèmes et en privilégiant la co-construction des solutions opérationnelles, les managers contribuent de façon majeure à la qualité de vie et des conditions de travail de leur équipe.

Chaque entreprise devra définir et faire vivre les pratiques attendues pour ses managers et leur apporter les moyens et soutiens nécessaires. L'objectif est de coordonner les pratiques managériales, la qualité de vie et des conditions de travail et la performance pérenne de l'entreprise.

Chaque entreprise mettra en place un dispositif d'accompagnement concernant l'ensemble des managers pouvant comporter des actions telles que :

- le développement des compétences aux pratiques managériales et aux nouveaux modes d'organisation du travail (formations, rencontres managériales) ou actions de développement personnel (coaching individuel, d'équipe, co-développement) ;
- l'appui RH au quotidien ;
- la mise en œuvre de formations ou d'actions de sensibilisation sur la prévention des risques psychosociaux.

Chapitre 5 Transformer l'organisation et l'environnement de travail, un levier de qualité de vie et des conditions de travail

L'environnement de travail des salariés contribue directement à leur qualité de vie et des conditions de travail. Sachant que les projets d'aujourd'hui construisent les environnements de travail de demain, les entreprises seront particulièrement attentives à l'accompagnement des transformations, aux nouveaux modes de travail et à la conception des lieux de travail.

1. Anticiper et accompagner les transformations avec une communication porteuse de sens

Anticiper les impacts des transformations sur l'activité

L'adaptation de notre environnement aux profondes mutations nécessite d'être attentif aux effets sur les conditions d'exercice de l'activité des salariés et donc sur la qualité de vie et des conditions de travail. Les entreprises renforceront, en amont, notamment par des pilotes et des expérimentations, la prise en compte de l'ensemble des impacts humains, dont la charge de travail. Pour les projets de transformation les plus structurants, les entreprises formaliseront les éléments relatifs aux impacts humains, les retours d'expériences et l'accompagnement du changement. Ces éléments seront partagés avec les représentants du personnel.

Pour cela, les entreprises pourront continuer à s'appuyer sur les démarches impulsées et portées par la DRH Groupe telles que la MIH (mesure d'impacts humains), TACT (tracer et anticiper la conduite des transformations)... en privilégiant leur appropriation et la réalisation de leur plan d'actions par les équipes des entreprises.

Donner du sens

Une forte adhésion des salariés, acteurs principaux de la réalisation des changements, est indispensable à la réussite des projets de transformation. Cette adhésion passe par une communication adaptée et des démarches participatives :

- des échanges au sein des équipes sur les changements ;
- une participation à la réflexion : dispositifs d'écoute sociale, intégration des salariés à des groupes projets ;
- une communication porteuse de sens.

2. Promouvoir les nouveaux modes de travail basés sur la confiance et l'autonomie

Depuis ces dernières années, de nombreuses adaptations et expérimentations dans le domaine de l'organisation du travail sont conduites afin d'adapter les entreprises face aux enjeux concurrentiel, économique, sociaux et environnementaux.

Il en résulte un changement progressif mais profond des modes de travail qui tend à reconsidérer, notamment, le principe d'unicité de lieu sur lequel était construite et structurée la relation de travail.

Dans ce cadre, les entreprises de la branche se doivent de poursuivre l'adaptation indispensable de leurs organisations tant à court terme qu'à plus long terme.

Développer le travail à distance

Le travail à distance est devenu un mode d'organisation complémentaire au présentiel. Selon des modalités différentes, nomadisme, multi sites, télétravail, il fait partie intégrante des conditions de travail dans l'entreprise. Il permet de faciliter l'équilibre entre la sphère personnelle et la sphère professionnelle des salariés. Il porte également un enjeu de responsabilité sociale des entreprises. Le travail à distance permet aussi aux entreprises d'assurer à son maximum la continuité de l'activité en situations exceptionnelles. Pour ces raisons, les entreprises s'engagent à poursuivre le déploiement de ces différents modes de travail à distance, sources de souplesse des organisations, tout en préservant leur efficacité.

S'agissant plus particulièrement du télétravail, son organisation doit être définie au plus près du terrain, tout en préservant la performance des entreprises. Ces modalités (périmètre, sites, modularités, rythmes, critères objectifs, conditions de réversibilité, conditions matérielles...) résulteront d'un bon équilibre entre les besoins du métier ainsi que ceux de la clientèle, les nécessités de services et l'équilibre vie professionnelle et vie personnelle des salariés. Le télé-

travail relève d'une volonté partagée. Les entreprises pourront mettre en œuvre des phases d'expérimentation pour s'assurer de la faisabilité. Ces travaux seront partagés avec les représentants du personnel et pourront s'appuyer sur l'ANI du 26 novembre 2020 relatif au télétravail.

Soucieuses d'anticiper les exigences de notre business et les évolutions sociales, économiques et environnementales à plus long terme, les entreprises de la branche s'engagent à ouvrir un dialogue sur le télétravail, le cas échéant sur la base des accords existants, prenant en compte :

- un diagnostic partagé, à l'appui d'éventuels retours d'expérience ;
- l'intérêt du service client ;
- les enjeux organisationnels et managériaux ;
- l'expérimentation comme facteur d'ajustement et d'amélioration continue ;
- le soutien des managers et des personnels dans le respect des temps de vie ;
- la diversité des attentes du corps social et les besoins de performance et de liens des collectifs de travail ;
- le cadre technique, immobilier, matériel et sécuritaire adapté à nos métiers et personnels.

Accroître la confiance et l'autonomie

La confiance et l'autonomie sont les deux piliers d'un travail à distance performant. Les entreprises veilleront au travers de leurs choix organisationnels à favoriser au mieux ces deux conditions. Par ailleurs, l'articulation du travail à distance et du travail sur site nécessitent que tout au long de la chaîne managériale, les managers et leur équipe identifient leurs pratiques de travail à faire évoluer, expérimentent d'autres façons de faire afin d'allier souplesse et efficacité.

Accompagner les équipes dans l'appropriation du travail à distance

Les entreprises accompagneront les managers et leurs équipes par de la formation, de la mise à disposition de guides, d'ateliers de partage de pratiques... centrés sur l'articulation présentiel/distanciel... pour maintenir le collectif de travail. Ces dispositifs porteront par exemple sur les thèmes comme :

- organiser des réunions ;
- piloter une activité ;
- réguler la charge de travail ;
- assurer le droit à la déconnexion ;
- manager le collectif et l'individuel ;
- entretenir le lien social dans les équipes ;
- renforcer la visibilité des dispositifs de soutien social et psychologique ;
- suivre la performance individuelle et collective...

3. Adapter l'environnement physique de travail

Adapter les lieux à l'activité en fonction des moments

Les entreprises concilieront espace de travail, nouvelles organisations et nouveaux outils numériques. Elles adapteront les lieux de travail à la nature et à la variété de l'activité, espaces propices au partage et à la co-construction, espaces favorables à la concentration. Dans la mesure du possible et pour une meilleure prise en compte des situations de travail, les salariés seront associés aux aménagements des espaces.

L'ergonomie des outils numériques aux services des salariés doit être une préoccupation pour garantir les meilleures conditions d'exercice.

Sécuriser les lieux au regard des conditions sanitaires

Les entreprises prendront en compte la « valeur sanitaire » de l'environnement physique de travail en :

- identifiant les facteurs favorisant la propagation des agents biologiques (ex. bactéries, virus) dans les espaces de travail existants ;
- intégrant ces risques dans l'aménagement des futurs locaux et/ou lors de la rénovation d'espace de travail pour limiter la transmission par inhalation, ingestion, contacts...

Les entreprises communiqueront et sensibiliseront les salariés aux comportements à adopter lors de risque de propagation d'agents biologiques (ex. grippe, coronavirus).

Chapitre 6 Piloter et animer la qualité de vie et des conditions de travail

L'ambition d'une politique d'amélioration continue de la qualité de vie et des conditions de travail des salariés doit s'appuyer sur une démarche globale portée par les entreprises de la branche et le groupe. À cet effet, chacun devra piloter et animer cette démarche ainsi que les actions qui en découlent, tant au niveau national qu'au niveau local.

1. Des référents qualité de vie au travail au cœur des actions QVCT

Les entreprises reconnaissent la valeur ajoutée des référents QVT dans la politique qualité de vie et des conditions de travail. À ce titre, elles s'engagent à identifier un référent, développer ses missions et son pouvoir d'agir et veiller à la continuité de son action.

Le champ de la qualité de vie et des conditions de travail étant encore en construction, les entreprises assureront la professionnalisation continue des référents QVT et plus particulièrement des nouveaux nommés. Pour accompagner cette professionnalisation, la DRH Groupe proposera un parcours d'intégration aux nouveaux référents et poursuivra l'animation de la communauté des référents QVT propice à l'enrichissement, notamment via des rencontres annuelles, de web conférences régulières ainsi que par le biais des sites collaboratifs qui leur sont dédiés.

La communauté QVT est un lieu de réflexion, de développement de connaissances ainsi que de partage des expérimentations et des pratiques mises en place par les entreprises du groupe. À ce titre, les travaux de l'observatoire seront tout particulièrement diffusés auprès des référents QVT.

2. Un observatoire de branche moteur d'expérimentations QVCT

Les partenaires sociaux s'accordent pour renouveler et renforcer par le présent accord l'observatoire de la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT), créé par l'accord conditions de vie au travail de 2016.

Forts de ce premier observatoire, ils s'engagent à développer le rôle de l'observatoire qui garde la vocation d'impulser une dynamique d'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail.

L'observatoire de la QVCT de la branche est un lieu d'échanges, de partage d'expérimentations et de préconisations. Outre, le suivi d'indicateurs au niveau de la branche et la réalisation de travaux de veille et de réflexion, l'observatoire :

- suit l'application du présent accord au travers, notamment, des plans d'actions et accords mis en place au sein des entreprises ;
- identifie dans les entreprises de la branche des pratiques existantes et les analyse ;
- propose également aux entreprises de la branche des expérimentations sur de nouvelles pratiques ou méthodes.

L'observatoire s'appuiera sur des données sociales quantitatives et qualitatives (enquêtes, interviews), des apports d'experts, des résultats d'analyse d'activité pour mener ses réflexions. Au regard des apports, en termes de performance et de qualité du travail, des pratiques étudiées ou expérimentées, l'observatoire pourra promouvoir de nouvelles pratiques ou dispositifs en émettant des avis et des recommandations. Les résultats des travaux de l'observatoire feront l'objet d'une diffusion auprès des entreprises de la branche.

L'observatoire, animé par la direction des ressources humaines groupe BPCE, réunira :

- deux représentants par organisation syndicale signataire du présent accord ;
- des représentants des entreprises de la branche et de la DRH Groupe ;
- des experts internes ou externes au groupe, qui pourront être invités afin d'enrichir la réflexion collective.

L'observatoire QVCT se réunira trois fois par an et pour la première fois dans les 4 mois qui suivent la signature du présent accord.

3. Renforcer l'engagement des entreprises

Sur la durée d'application de cet accord, les dirigeants des entreprises de la branche, s'engagent à articuler et rendre visibles les actions contributives à la qualité de vie et des conditions de travail au travers de la formalisation d'une politique globale qualité de vie et des conditions de travail. En application des engagements et priorités retenus par la branche, et quelle que soit la durée des plans d'actions en cours, cette politique se décline par la négociation d'un accord d'entreprise.

À défaut de signature d'un accord, un plan d'actions global est mis en œuvre.

La DRH Groupe assurera la consolidation des plans d'action qualité de vie et des conditions de travail des entreprises afin de mettre à disposition des différents acteurs (entreprises du groupe, référents QVT, observatoire QVCT...) un panorama de la qualité de vie et des conditions de travail dans le groupe. Elle en assurera la communication auprès de ces mêmes acteurs.

Ce panorama permettra aux entreprises et différents acteurs de capitaliser sur les pratiques partagées dans la communauté QVT ou les avis et recommandations de l'observatoire de branche pour enrichir, en fonction de leur contexte, leur politique et leurs actions qualité de vie et des conditions de travail.

4. Favoriser le partage des expérimentations dans les entreprises

À l'instar de l'observatoire de branche qualité de vie et des conditions de travail, les entreprises associeront les représentants du personnel aux réflexions, expérimentations et retours d'expériences sur la qualité de vie et des conditions de travail (conditions d'exercice des activités, transformation des organisations et santé au travail...) selon le mode qui leur sera le plus adapté (commission paritaire QVCT, groupe projet paritaire, observatoire...). Ces réflexions pourront être animées par le référent QVT ou à tout le moins celui-ci y sera associé. Bien évidemment, les prérogatives du CSE en matière de projets seront respectées.

5. Communiquer et diffuser les politiques qualité de vie et des conditions de travail auprès de tous

L'information et la sensibilisation des différents acteurs sont une condition importante d'une déclinaison effective des engagements du présent accord dans les entreprises et de la mobilisation de tous en faveur de la qualité de vie et des conditions de travail.

La branche s'engage à promouvoir auprès des entreprises le présent accord, en communiquant sur ses intentions et son contenu, et en organisant des échanges notamment avec les DRH des entreprises, les référents QVT, les responsables affaires sociales.

Le présent accord fera également l'objet d'une présentation auprès des instances représentatives du personnel des entreprises de la branche (CSE) dans les quatre mois suivant sa signature.

Dans un premier temps les entreprises communiqueront auprès de leurs salariés sur l'accord de branche, puis sur les actions déclinées dans le cadre de leur accord local et/ou de leur plan d'actions.

Par ailleurs, la DRH Groupe s'engage à accompagner les entreprises dans la mise en œuvre des démarches QVCT issues de la déclinaison du présent accord, via :

- des supports de sensibilisation à destination des salariés et des managers ;
- des guides à destination des acteurs RH, structurant la connaissance et le savoir-faire relatifs à des dispositifs QVCT ;
- le partage au sein de la branche d'expériences et de pratiques issues du groupe ou de l'externe.

Chapitre 7 Dispositions finales

1. Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans à compter du 1^{er} janvier 2024.

Les parties signataires conviennent d'effectuer un bilan du présent accord six mois avant son échéance avec les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche BP dans la perspective de l'ouverture d'une nouvelle négociation.

2. Demande de révision

Le présent accord peut faire l'objet d'une demande de révision conformément aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision. Dans un délai maximum de deux mois à compter de la demande de révision, les parties intéressées devront se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

2. Dépôt et publicité de l'accord

Le présent accord est notifié par BPCE à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans la branche banque populaire.

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par BPCE en double exemplaires auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Un exemplaire de ce texte sera également remis par BPCE au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 20 décembre 2023.

(Suivent les signatures.)

15 ENGAGEMENTS POUR L'ÉQUILIBRE DES TEMPS DE VIE



15 ENGAGEMENTS POUR L'ÉQUILIBRE DES TEMPS DE VIE



La Branche Banque Populaire reconnaît l'importance fondamentale de l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle, gage d'une meilleure qualité de vie au travail et d'une meilleure performance de l'entreprise.

Elle s'engage, par la signature de cette charte, à soutenir et à promouvoir les comportements constructifs cités ci-dessous, dans le cadre de l'organisation du travail et des relations entre managers et salariés.

Exemplarité des managers

Chaque manager est le premier garant de l'équilibre de vie et de la cohésion de son équipe. Il ou elle doit :

1. Incarner, par ses comportements, l'esprit d'équipe, le respect, les qualités d'écoute, de réalisme et de professionnalisme qu'il ou elle souhaite inspirer à ses collaborateurs.
2. Valoriser dans son discours et faciliter par ses pratiques l'équilibre de vie et le bien-être au travail.
3. Prendre en compte les particularités de chacun tout en veillant à la cohésion du groupe.

Respect de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle

Pour un climat de travail efficace et serein, le manager doit respecter cet équilibre pour lui-même et veiller à :

4. Préserver des horaires de travail raisonnables pour ses collaborateurs.
5. Anticiper des délais réalistes pour les différents projets, en définissant clairement des priorités.
6. Éviter de solliciter le week-end, le soir ou pendant les congés sauf à titre exceptionnel.
7. Prendre ses jours de congé dans l'année et veiller à la prise de congé des collaborateurs.

Optimisation des réunions

L'optimisation des réunions est gage d'une meilleure gestion du temps de travail et du temps personnel.

8. Les réunions se déroulent entre 9h et 18h, sauf urgence ou activités spécifiques.
9. Eviter les réunions lorsque certains participants ne peuvent être présents (notamment le mercredi).
10. Favoriser l'usage des audio ou visioconférences et privilégier les réunions courtes.
11. Ne pas considérer toutes les réunions comme obligatoires ; déléguer dès que possible.
12. Organiser des réunions efficaces : objectif clair, ordre du jour prédéfini, participants réellement concernés, concentration (pas de mails ou d'appels téléphoniques), respect de l'heure et du temps prévus, rédaction rapide et systématique d'un relevé de décisions.

Du bon usage des e-mails

13. Ne pas céder à l'instantanéité de la messagerie : gérer les priorités, se fixer des plages pour répondre, se déconnecter pour pouvoir traiter les dossiers de fond, favoriser si possible le face à face ou le téléphone.
14. Limiter les envois de mails hors des heures de bureau ou le week-end.
15. Rester courtois, écrire intelligiblement et ne mettre en copie que les personnes directement concernées.



Convention collective

IDCC : 3210 | **BANQUE POPULAIRE**
(15 juin 2015)

Avenant n° 3 du 21 décembre 2023
relatif aux salaires minima conventionnels au 1^{er} janvier 2024
(article 40 de la convention collective)

NOR : ASET2450073M

IDCC : 3210

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

BPCE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

SNB CFE-CGC ;

UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires pour l'année 2024, BPCE, la CFTC et le SNB CFE-CGC ont signé un accord de branche en date du 20 octobre 2023. Aux termes de l'article 4 de cet accord, elles ont prévu une revalorisation de 5 % de l'ensemble des salaires minima conventionnels à compter du 1^{er} janvier 2024.

Afin d'y intégrer ces évolutions, les parties signataires décident par le présent avenant n° 3, de modifier les dispositions de l'article 40 de la convention collective de la branche banque populaire du 1^{er} juillet 2015, relatif aux salaires minima conventionnels.

(Voir page suivante.)

Article 1^{er} | **Modification de l'article 40 de la convention collective branche banque populaire**

Le 6^e alinéa de l'article 40 de la convention collective concernant les salaires minima conventionnels est modifié comme suit :

« Au 1^{er} janvier 2024, les minima sont fixés comme suit :

Grille des salaires annuels minima de branche pour une durée de travail correspondant à la durée légale du travail

(En euros.)

Niveau	Hors ancienneté < 5 ans	Tranche d'ancienneté = ou > 5 ans et < 10 ans	Tranche d'ancienneté = ou > 10 ans et < 15 ans	Tranche d'ancienneté = ou > 15 ans et < 20 ans	Tranche d'ancienneté = ou > 20 ans
A	21 976	22 213	22 882	23 560	24 264
B	22 332	22 573	23 251	23 954	24 669
C	22 804	23 050	23 743	24 459	25 184
D	23 826	24 071	24 795	25 535	26 301
E	24 953	25 219	25 977	26 757	27 560
F	27 218	27 512	28 338	29 189	–
G	30 163	30 464	31 380	32 351	–
H	33 271	33 605	34 613	–	–
I	40 652	41 058	42 286	–	–
J	49 115	49 604	51 095	–	–
K	58 437	59 030	60 799	–	–

Article 2 | **Durée**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et prend effet au 1^{er} janvier 2024.

Article 3 | **Clause de suivi**

Les parties signataires conviennent de se revoir en cas de modifications légales, réglementaires ou interprofessionnelles des règles impactant significativement les termes du présent avenant.

En outre, les parties signataires pourront se réunir pour examiner et résoudre les éventuelles difficultés concernant ses modalités d'application.

Article 4 | **Procédure d'extension**

Le présent accord pourra faire l'objet de la procédure d'extension par la partie la plus diligente en application des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Dans le cadre de cette demande d'extension et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément qu'en raison de l'absence d'entreprises de moins de 50 salariés dans la branche banque populaire, aucune mesure spécifique n'est prévue.

Article 5 | Révision et dénonciation

Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à BPCE ou aux organisations syndicales habilitées selon les conditions légales en vigueur.

Dans un délai maximum de trois mois à compter de la demande de révision, BPCE et les organisations syndicales habilitées devront se rencontrer pour examiner cette demande.

Le présent avenant peut être dénoncé dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Article 6 | Dépôt et publicité

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par BPCE en double exemplaire, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Un exemplaire de ce texte sera également remis par BPCE au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 21 décembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

Accord du 16 novembre 2023

relatif à la valeur du point servant au calcul de la prime d'ancienneté
(Rhône)

NOR : ASET2450112M

IDCC : 3248

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

UIMM Lyon-France,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Métallurgie FO Rhône ;

CFDT Rhône ;

CFE-CGC Rhône,

d'autre part,

Préambule

Au 1^{er} janvier 2024, la nouvelle convention collective de la métallurgie, signée le 7 février 2022, entre en vigueur.

L'article 142 de la nouvelle convention fixe les modalités de calcul de la prime d'ancienneté dont la formule devient nationale mais en retenant que la valeur du point servant à son calcul fait l'objet d'une négociation territoriale et est fixée par un accord territorial.

La convention précise, qu'au 1^{er} janvier 2024, en l'absence d'accord territorial prévoyant la valeur du point, la valeur du point applicable est la dernière valeur négociée sur le territoire concerné.

Les partenaires sociaux signataires partagent le souhait de négocier la valeur du point qui servira de base au calcul de la prime d'ancienneté à compter du 1^{er} janvier 2024, en application de la nouvelle convention collective, et de négocier cette valeur en fin d'année 2023 afin de donner, tant aux entreprises qu'aux salariés, une lisibilité quant à la prime d'ancienneté qui sera calculée dès le 1^{er} janvier 2024.

Sur cette base, les signataires sont convenus de ce qui suit.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2 de la nouvelle convention collective de la métallurgie, signée le 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Le champ géographique du présent accord correspond au champ géographique de compétence de la CPTN du Rhône, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie.

Article 2 | Valeur du point

La valeur du point retenue sera de 4,45 €.

Article 3 | Date d'application de l'accord et extension

L'accord sera applicable à compter du 1^{er} janvier 2024.

Les signataires de l'accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 4 | Durée de l'accord, révision et dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant. Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 5 | Entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 6 | Notification et dépôt

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

Fait à Lyon, le 16 novembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

CAISSE D'ÉPARGNE

Avenant n° 8 du 19 décembre 2023

à l'accord du 24 novembre 2005
relatif aux frais de soins de santé

NOR : ASET2450072M

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

BPCE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

SNE-CGC ;

SU UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Par avenant n° 7 du 16 février 2023, les partenaires sociaux de la branche Caisse d'épargne ont adapté le régime conventionnel de frais de soins de santé pour notamment compléter les règles de détermination de l'évolution tarifaire du régime, en dissociant si nécessaire cette évolution de la seule évolution du plafond mensuel de la sécurité sociale afin de prendre en compte également le contexte technique et économique dans sa globalité.

C'est sur la base de ces nouvelles règles que les partenaires sociaux de la branche ont décidé pour l'année 2024, d'une part de retenir un pourcentage d'évolution de la cotisation égal à 4,9 % afin d'assurer l'équilibre technique du régime santé et d'autre part d'appliquer pour les 6 premiers mois de l'année un taux d'appel de cette cotisation visant à la maintenir à son niveau applicable en 2023.

Par ailleurs, pour répondre aux demandes de salariés faisant face, dans leur vie personnelle, à des moments de vie difficiles, il apparaît nécessaire de prévoir dans la définition des ayants droit, bénéficiaires du présent accord, que les petits-enfants, répondant à des conditions bien définies, puissent être couverts par le régime frais de soins de santé dont bénéficient lesdits salariés en tant que grands-parents assurés.

Le présent accord, qui constitue un avenant de révision de l'accord collectif relatif aux frais de soins de santé du 24 novembre 2005 en sa version consolidée issue de l'avenant n° 5 du 18 juin 2019, modifié par avenant n° 6 du 6 janvier 2022 et avenant n° 7 du 16 février 2023 a pour

objet de formaliser ces nouvelles règles ainsi que l'évolution tarifaire à effet du 1^{er} janvier 2024 conformément aux dispositions de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Les autres termes de l'accord collectif relatif aux frais de soins de santé du 24 novembre 2005 en sa version consolidée issue de l'avenant n° 5 du 18 juin 2019 modifié par l'avenant n° 6 du 6 janvier 2022 et avenant n° 7 du 16 février 2023 demeurent inchangés.

Article 1^{er}

Modification de l'article 1.2 du chapitre 2 intitulé « Ayants droit »

L'article 1.2 est annulé et remplacé comme suit :

- « La qualité d'ayant droit s'entend :
- du conjoint, partenaire auquel le participant est lié par un pacte civil de solidarité (Pacs) au sens de l'article 515-1 du code civil, concubin au sens de l'article 515-8 du code civil, sous réserve que ni le participant, ni le concubin, ne soient mariés ou liés par un Pacs, qu'ils vivent sous le même toit et que le concubinage soit notoire et permanent jusqu'à la date de l'évènement ;
 - des enfants du participant ou de son conjoint ou de son partenaire auquel il est lié par un Pacs, ou de son concubin, jusqu'au 31 décembre suivant leur 25^e anniversaire et sous réserve de respecter une des conditions suivantes :
 - être fiscalement à charge du participant, de son conjoint ou de son concubin ou de son partenaire lié par un Pacs ;
 - recevoir du participant une pension alimentaire en application d'une décision de justice ;
 - être inscrit au régime de la sécurité sociale française et être étudiant des étudiants ou effectuer son service national ;
 - exercer une activité ou être inscrit comme demandeur d'emploi auprès de Pôle emploi, et percevoir des revenus inférieurs au Smic.
 - des enfants du participant ou de son conjoint ou de son concubin ou de son partenaire auquel il est lié par un Pacs, quel que soit leur âge s'ils sont infirmes et titulaires de la carte d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles (avec un taux d'invalidité d'au moins 80 %) ;
 - des petits-enfants du participant ou de son conjoint ou de son concubin ou de son partenaire auquel il est lié par un Pacs, jusqu'au 31 décembre suivant leur 25^e anniversaire, et sous réserve de respecter une des conditions suivantes :
 - être fiscalement à charge du participant, de son conjoint ou de son concubin ou de son partenaire lié par un Pacs ;
 - vivre sous le même toit que le participant du fait d'une décision de justice. »

Modification de l'article 4 du chapitre 2 intitulé « Cotisations »

L'article 4 est annulé et remplacé comme suit :

« La cotisation mensuelle frais de soins de santé est exprimée en euros. Chaque année, son montant est indexé sur l'augmentation du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS).

Cette règle structurelle de fixation de la cotisation n'est pas exclusive de la prise en compte certaines années de facteurs conjoncturels susceptibles de faire évoluer différemment la cotisation.

Ainsi, en l'absence totale ou insuffisante d'augmentation du PMSS, et inversement en cas de forte revalorisation du PMSS, ou en cas d'évolution du coût du risque et/

ou de dégradation du ratio sinistres à primes impactant les résultats du régime, une évolution des cotisations pourra être décidée indépendamment des dispositions fixées au 1^{er} alinéa par les partenaires sociaux de la branche et en concertation avec l'organisme assureur avec pour seul objectif de maintenir l'équilibre technique du régime. Un avenant au présent accord sera conclu afin de formaliser cette évolution.

Les cotisations varient en fonction de la composition familiale :

- une personne ;
- deux personnes ;
- trois personnes et plus.

Le montant des cotisations défini par le présent régime de remboursement de frais de soins de santé est annexé à titre d'information au présent accord. L'annexe au présent avenant annule et remplace celle de l'avenant n° 7 à l'accord collectif du 24 novembre 2005.

La participation de l'employeur est de 52 % de la cotisation.

Les cotisations employeur, exprimées en euros, sont arrondies à la deuxième décimale supérieure ; le complément étant à la charge du salarié.

Les salariés doivent obligatoirement acquitter la cotisation correspondant à leur situation de famille réelle.

Par exception :

- depuis le 1^{er} juin 2014, les participants couverts au titre du maintien des garanties en cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à indemnisation au titre de l'assurance chômage (cf. article 3.2 du chapitre 2 de l'avenant n° 5 à l'accord collectif du 24/11/2005), bénéficient du maintien à titre gratuit de cette couverture.
- le bénéfice du maintien des garanties pour les ayants droit d'un salarié qui viendrait à décéder à compter du 1^{er} janvier 2016 est accordé à titre gratuit pendant 12 mois (cf. article 3.2 susvisé). »

Article 2 | Dispositions diverses

Article 2.1 | Champ d'application. Durée. Révision. Dénonciation

Le présent accord, qui vaut avenant, s'applique à l'ensemble des entreprises remplissant les conditions du chapitre 1^{er} de l'avenant n° 5 à l'accord collectif du 24/11/2005 modifié par l'avenant n° 6 et l'avenant n° 7.

Il est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet le 1^{er} janvier 2024.

Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à BPCE ou aux organisations syndicales habilitées selon les conditions légales en vigueur.

Dans un délai maximum de trois mois à compter de la demande de révision, BPCE et les organisations syndicales habilitées devront se rencontrer pour examiner cette demande.

Le présent avenant peut être dénoncé dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Article 2.2 | Dépôt et publicité

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord, qui vaut avenant, sera déposé par BPCE en double exemplaire, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Un exemplaire de ce texte sera également remis par BPCE au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 19 décembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Annexe Montant des cotisations

À titre indicatif, cotisations mensuelles

Cotisations contractuelles à compter du 1^{er} janvier 2024

Tarification Composition familiale	Montant de la cotisation mensuelle en euros		
	Régime général de sécurité sociale	Régime local de sécurité sociale (Alsace-Moselle)	
		Mixte	Local
1 personne	79,16 €	–	47,27 €
2 personnes	140,39 €	116,48 €	84,10 €
3 personnes et +	200,19 €	137,42 €	119,58 €

Cotisations appelées du 1^{er} janvier 2024 au 30 juin 2024

Tarification Composition familiale	Montant de la cotisation mensuelle en euros		
	Régime général de sécurité sociale	Régime local de sécurité sociale (Alsace-Moselle)	
		Mixte	Local
1 personne	75,46 €	–	45,06 €
2 personnes	133,83 €	111,04 €	80,17 €
3 personnes et +	190,84 €	131,00 €	113,99 €

Annexe Liste des entreprises de la branche **Caisse d'épargne**

Réseau des Caisses d'épargne :

Aquitaine Poitou-Charentes.
Auvergne-Limousin.
Bourgogne-Franche-Comté.
Bretagne-Pays de Loire.
Côte d'Azur.
Grand Est Europe.
Hauts-de-France.
Île-de-France.
Languedoc-Roussillon.
Loire-Centre.
Loire Drôme Ardèche.
Midi-Pyrénées.
Normandie.
Provence-Alpes-Corse.
Rhône-Alpes.

Fédération nationale des Caisses d'épargne (statut Association loi 1901)

Organismes communs :

SGAPS (Société de groupe assurantiel de protection sociale).
Finances et pédagogie.
GIE Nord Ouest Recouvrement (GIE NOR).
E-Multicanal (anciennement GIE Écureuil Multicanal).
GIE BPCE Solution Clients (anciennement GIE BPCE Solutions Crédit).
GIE Mobiliz.

Autres :

Écolocale.

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2024-04 du 27 janvier 2024

Conventions, avenants et accords

	Pages
IDCC 7024 Production agricole et CUMA (Aisne, Nord, Oise et Somme) : avenant n° 2 du 18 décembre 2023.....	138

Convention collective nationale

IDCC : 7024 | **PRODUCTION AGRICOLE ET CUMA**
(15 septembre 2020)

Avenant n° 2 du 18 décembre 2023

NOR : AGRS2497034M

IDCC : 7024

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

Union des syndicats agricoles de l'Aisne ;

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles du Nord ;

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de l'Oise ;

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de la Somme,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Union professionnelle régionale agroalimentaire UPRA CFDT ;

Fédération CFTC Agri,

d'autre part,

Les représentants patronaux agissant en vertu d'une délibération spéciale de leur syndicat, les représentants de salariés en vertu des dispositions statutaires de leur organisation :

- la fédération régionale des syndicats d'exploitants agricoles des Hauts-de-France FRSEA HDF ;
- la fédération nationale des coopératives d'utilisation de matériel agricole FNCUMA ;
- la fédération générale agroalimentaire CFDT ;
- la fédération nationale agroalimentaire et forestière CGT ;
- la fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes FO ;
- la fédération CFTC de l'agriculture ;
- le syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe 1 « Tableau prime interdépartementale mensuelle par palier après 12 mois de présence continue » à l'accord collectif territorial interdépartemental de l'Aisne, du Nord, de l'Oise et de la Somme de la production agricole et CUMA du 16 décembre 2022 est remplacée par l'annexe 1 ci-jointe.

Article 2

Le présent avenant prend effet au 1^{er} janvier 2024.

Il fera l'objet d'un dépôt au siège de la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) des Hauts-de-France.

Fait à Saint-Laurent-Blangy, le 18 décembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1

Tableau Prime Interdépartementale mensuelle par palier après 12 mois de présence
continue

(En euros.)

	Prime interdépartementale mensuelle
Palier 1	53
Palier 2	84
Palier 3	105
Palier 4	132,50
Palier 5	156,50
Palier 6	188
Palier 7	295
Palier 8	441
Palier 9	564
Palier 10	678
Palier 11	794
Palier 12	897

Directeur de la publication : Pierre Romain

165240040-000124

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
