



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**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction de l'information
légale et administrative

2024-06

10 février 2024

Bulletin officiel

Conventions collectives

Fascicule n° 2024-06 du 10 février 2024

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

[*] Aucun texte du ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire dans le *BO* n° 2024-06.

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2024-06 du 10 février 2024

Conventions, avenants et accords

	Pages
IDCC 86 Publicité : avenant du 8 janvier 2024 relatif aux salaires conventionnels (annexe III de la convention).....	5
IDCC 959 Laboratoires de biologie médicale : accord du 11 janvier 2024 relatif aux salaires minima applicables impérativement au 1 ^{er} janvier 2024.....	11
IDCC 1090 Automobile-services : avenant n° 105 du 18 janvier 2024 relatif aux salaires minima	15
IDCC 1486 Bureaux-études-techniques : avenant n° 6 du 14 décembre 2023 à l'accord du 7 octobre 2015 relatif à la complémentaire santé portant revalorisation des cotisations.....	18
IDCC 1486 Bureaux-études-techniques : avenant n° 1 du 14 décembre 2023 à l'accord du 29 juillet 2020 relatif à la commission paritaire TPE et PME (activités sociales et culturelles).....	22
IDCC 1534 Viandes-industries : accord du 14 décembre 2023 relatif à l'épargne salariale.....	28
IDCC 1534 Viandes-industries : avenant n° 2 du 13 décembre 2023 à l'accord du 2 décembre 2020 relatif aux parcours professionnels individualisés	49
IDCC 1596 Bâtiment (Auvergne-Rhône-Alpes) : accord régional du 11 décembre 2023 relatif aux salaires à compter du 1 ^{er} janvier 2024.....	51
IDCC 1596 Bâtiment (Rhône) : accord départemental du 13 décembre 2023 relatif aux indemnités de petits déplacements.....	53
IDCC 1597 Bâtiment (Auvergne-Rhône-Alpes) : accord régional du 11 décembre 2023 relatif aux salaires à compter du 1 ^{er} janvier 2024.....	55
IDCC 1597 Bâtiment (Rhône) : accord départemental du 13 décembre 2023 relatif aux indemnités de petits déplacements.....	57
IDCC 1734 Artistes-interprètes. Télévision-émissions : avenant du 18 janvier 2024 relatif à la revalorisation des salaires minima conventionnels	59
IDCC 1801 Assistance-sociétés : accord du 14 décembre 2022 relatif à la mise en œuvre de la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A).....	63
IDCC 1880 Ameublement-négoce : accord du 16 novembre 2023 relatif à l'épargne salariale	71

IDCC 1880 Ameublement-négoce : avenant du 16 novembre 2023 relatif au remboursement des frais d'hébergement liés à la participation aux réunions paritaires pendant les Jeux Olympiques 2024.....	99
IDCC 2150 HLM. SA-Fondations-personnels : avenant n° 14 du 15 décembre 2023 relatif au barème de rémunérations minimales	101
IDCC 2247 Assurances-réassurances. Courtage-entreprises : accord du 21 décembre 2023 relatif aux taux de contribution à la formation professionnelle	104
IDCC 2335 Assurance-agences-générales. Personnel : avenant n° 4 du 19 décembre 2023 relatif aux salaires au 1 ^{er} janvier 2024	110
IDCC 2528 Maroquinerie : accord du 20 décembre 2023 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.....	112
IDCC 2609 Bâtiment (Auvergne-Rhône-Alpes) : accord régional du 11 décembre 2023 relatif aux salaires à compter du 1 ^{er} janvier 2024.....	124
IDCC 2642 Production audiovisuelle : avenant n° 17 du 18 janvier 2024 relatif à la revalorisation des salaires.....	126
IDCC 2941 Aide-soins-services-domicile-BAD : avenant n° 61/2023 du 6 octobre 2023 relatif aux salaires	130
IDCC 3239 Particuliers employeurs. Emploi à domicile : avenant n° 5 du 18 décembre 2023 relatif à la révision de certaines dispositions de la convention collective...	133
IDCC 3239 Particuliers employeurs. Emploi à domicile : avenant n° 1 du 18 décembre 2023 portant révision de l'accord du 19 décembre 2018 relatif à la création d'un organisme spécifique au sein de l'OPCO.....	140
IDCC 3245 Opérateurs de voyages et guides : avenant n° 5 du 23 janvier 2024 relatif à la modification des dispositions de la convention collective.....	142

Accord(s) professionnel(s)

Sanitaire, social et médico-social : accord n° 2023-01 du 17 octobre 2023 relatif à l'établissement de la liste des métiers et activités considérés comme particulièrement exposés aux facteurs de risques professionnels mentionnés au 1 ^o du I de l'article L. 4161-1 du code du travail	145
IEG-Maladie : accord du 30 janvier 2024 à l'accord du 4 juin 2010 relatif à la couverture supplémentaire maladie des agents statutaires	153
Particuliers employeurs. Emploi à domicile : avenant n° 1 du 18 décembre 2023 portant révision de l'accord-cadre interbranche du 17 novembre 2020 relatif à la mise en œuvre d'une politique de professionnalisation.....	161

Avenant du 8 janvier 2024

relatif aux salaires conventionnels
(annexe III de la convention)

NOR : ASET2450125M

IDCC : 86

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

AACC ;

UDECAM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA Spectacle ;

FEC – FO ;

FILPAC CGT ;

SNPEP FO ;

Maison CFDT F3C ;

CFTC Communication,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche de la publicité, réunies en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, se sont accordées sur :

- de nouveaux niveaux de salaires minima conventionnels ;
- et sur les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, conformément aux dispositions de l'article L. 2241-8 du code du travail.

Il est entendu que la négociation du présent avenant s'est fondée sur une analyse commune des parties de la situation des salariés et des entreprises relevant de la branche à la date du 8 janvier 2024.

Les parties conviennent que le présent avenant relatif à l'augmentation des salaires minima conventionnels entrera en vigueur au plus tard à compter de la date de son extension et, de

façon volontaire, pour les entreprises adhérentes aux organisations signataires du présent avenant, à compter du 1^{er} janvier 2024.

Eu égard à la finalité poursuivie par les présentes dispositions et au regard, notamment, du principe d'égalité de traitement, les partenaires sociaux ont décidé que les niveaux de salaires minima conventionnels et les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes s'appliqueront à l'ensemble des entreprises de la branche, quel que soit leur effectif.

Article 1^{er} | Niveaux de salaires minima conventionnels

Appointements brut en euros

	Mensuels	Mensuels multipliés par 12
1^{re} catégorie : employés		
Niveau 1 (débutant*)	1 806	21 672
Niveau 2	1 822	21 864
Niveau 3	1 839	22 068
Niveau 4	1 919	23 028
2^e catégorie : techniciens/agents de maîtrise		
Niveau 1	1 960	23 520
Niveau 2	2 018	24 216
Niveau 3	2 082	24 984
Niveau 4	2 208	26 496
3^e catégorie : cadres		
Niveau 1 (débutant**)	2 400	28 800
Niveau 2	2 631	31 572
Niveau 3	3 102	37 224
Niveau 4	4 061	48 732
* Pendant six mois. ** Pendant un an.		

Au jour de la signature du présent avenant et sans préjudice de l'issue des futures négociations au niveau de la branche, l'appointement annuel brut minimal garanti à un salarié, sous réserve de sa présence effective dans l'entreprise durant douze mois, correspond à la somme des appointements mensuels bruts minima auxquels il a pu prétendre au cours des douze derniers mois en fonction de sa classification.

Les dispositions de l'article 1^{er} du présent avenant se substituent au I « Salaires minima conventionnels » de l'annexe III de la convention collective nationale des entreprises de la publicité et assimilées. Les autres dispositions demeurent inchangées.

Article 2 | Grille de classification des qualifications professionnelles

Les parties signataires sont convenues de se réunir, lors de la prochaine CPPNI fixée à titre informatif au 17 janvier 2024, en vue de l'ouverture d'une négociation collective sur la révision de la grille de classification des qualifications professionnelles au travers d'un accord de méthode qui en déterminera le cadre méthodologique et d'un éventuel avenant à l'annexe II.

Article 3 | Mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Les parties signataires du présent avenant réaffirment que l'égalité salariale entre les femmes et les hommes est une composante essentielle de l'égalité professionnelle. Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Les disparités de rémunération ne peuvent pas, pour un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés à l'un ou l'autre sexe. Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois.

Les parties signataires rappellent également que les présentes dispositions s'inscrivent en parallèle de l'ensemble des obligations des entreprises en matière d'égalité professionnelle dont, notamment, celle de calculer et de publier tous les ans l'index « égalité professionnelle », conformément à la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, dans les entreprises d'au moins 50 salariés. Il est précisé que, selon les résultats de cette évaluation, les entreprises devront définir et programmer des mesures correctrices permettant d'atteindre un résultat suffisant.

Les parties signataires rappellent également que les entreprises de moins de 50 salariés, qui ne rentrent pas dans le champ d'application de la loi susmentionnée, ne sont pas exemptes de prendre des mesures nécessaires pour parvenir à l'égalité professionnelle, notamment dans le cadre fixé par les articles L. 1142-1 et suivants du code du travail.

En conséquence, les parties signataires encouragent toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, à poursuivre, dans le cadre de leur politique salariale, la réduction des écarts injustifiés constatés entre les rémunérations moyennes des hommes et celles des femmes à situation comparable, et permettre d'assurer le principe d'égalité salariale tout au long de la vie professionnelle.

Elles préconisent à l'ensemble des entreprises de la branche de mettre en œuvre notamment les mesures suivantes :

- analyser les salaires effectifs par classification et par sexe, en moyenne et en répartition ;
- mesurer les écarts éventuels par rapport à l'objectif d'égalité salariale entre les femmes et les hommes, en prenant notamment en compte l'âge de chaque salarié et son ancienneté dans sa classification ;
- définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires, afin d'atteindre l'égalité salariale femmes/hommes.

Les parties signataires rappellent, par ailleurs, que les partenaires sociaux de la branche de la publicité ont signé le 18 décembre 2008 la « Charte des bonnes pratiques en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises de la branche de la publicité » qui contient notamment des modèles d'indicateurs permettant aux entreprises de procéder à des analyses statistiques salariales.

Outre les indicateurs prévus par cette charte, les partenaires sociaux incitent vivement les entreprises de la branche à recourir aux indicateurs suivants :

- écart salarial moyen selon le sexe ;
- part des femmes et des hommes dans chaque type d'emploi ;
- rapport entre le nombre de salariés par sexe ayant bénéficié d'une mesure de correction salariale et le nombre total de salariés par sexe ;

- pourcentage moyen des mesures de correction salariale appliquées aux femmes ou aux hommes, le cas échéant ;
- pourcentage moyen d'augmentation individuelle attribuée aux femmes, ou aux hommes, le cas échéant, ayant bénéficié d'une mesure de correction salariale.

Afin de diminuer et de supprimer les disparités salariales en fonction du sexe, les parties signataires incitent également, quand cela est nécessaire, les entreprises, dans le respect des dispositions légales, à :

- s'engager sur un taux de progression de la rémunération de base femmes/hommes pour l'ensemble de l'entreprise par catégorie et par métier ;
- octroyer un budget global à des mesures correctrices de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- favoriser une organisation du travail assurant la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle ;
- réformer les pratiques de recrutement, de sélection et de promotion des entreprises afin de parvenir à une mixité plus équilibrée si les diagnostics effectués permettent d'identifier certains postes majoritairement occupés par l'un des deux sexes ; faciliter l'accès des femmes à des professions bien rémunérées dans lesquelles elles sont souvent fortement minoritaires ;
- veiller lors du recrutement interne ou externe à se rapprocher d'une répartition femmes/hommes reflétant au minimum celle de l'ensemble des candidats ou celle des diplômés des filières concernées.

Par ailleurs, afin de remédier aux inégalités entre les femmes et les hommes et notamment aux écarts de rémunération, les parties signataires ont ouvert une négociation au niveau de la branche sur l'égalité professionnelle femmes/hommes, dans l'objectif d'aboutir à la conclusion d'un accord de branche en la matière.

Au cours de l'année 2020, afin de mesurer l'évolution et la prise en compte de cette notion, les organisations patronales et syndicales ont réalisé un diagnostic de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la branche.

De même, le rapport annuel de l'activité de la branche de la publicité au titre des années 2020, 2021 et 2022 comportent un bilan de l'action de cette dernière en matière d'égalité professionnelle.

Article 4 | Délais de mise en œuvre

La mise en œuvre de cet avenant, avec la prise en compte de tous ses effets conventionnels, doit intervenir au sein des entreprises au plus tard à compter de la date d'extension de l'avenant et de façon volontaire, pour les entreprises adhérentes aux organisations signataires, à compter du 1^{er} janvier 2024.

Article 5 | 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.

En effet, comme précisé dans le préambule du présent avenant, le niveau des salaires minima conventionnels ainsi que les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes sont des sujets qui ont vocation à s'appliquer dans l'ensemble des entreprises de la branche, sans distinction d'effectif.

Article 6 | *Clause de rendez-vous et suivi de l'avenant*

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.

En outre et conformément aux articles L. 2241-8 et suivants du code du travail, les parties signataires conviennent d'ouvrir une négociation annuelle sur les salaires et sur les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Le rendez-vous relatif au bilan du présent avenant a lieu une (1) fois par an. Il permet de démarquer les négociations de branche mentionnées à l'alinéa précédent.

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, lors du rendez-vous annuel prévu ci-dessus. 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 réuniront 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 7 | *Révision et dénonciation*

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.

Dénonciation

Le présent avenant pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires moyennant un préavis d'un (1) mois.

La partie qui dénonce l'avenant doit notifier cette décision par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres parties.

Les organisations syndicales et patronales représentatives se réuniront pendant la durée du préavis pour discuter les possibilités d'un nouvel accord.

Article 8 | *Publicité, durée*

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.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

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 de la part des organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche de la publicité.

Fait à Paris, le 8 janvier 2024.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3114 | Convention collective nationale

IDCC : **959** | **LABORATOIRES DE BIOLOGIE MÉDICALE
EXTRAHOSPITALIERS**

Accord du 11 janvier 2024

relatif aux salaires minima applicables impérativement au 1^{er} janvier 2024

NOR : ASET2450148M

IDCC : 959

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

SNMB ;

SLBC ;

SDB ;

BIOMED,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FSS CFDT ;

Pharmacie LABM FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Lors de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation – CPPNI de la convention collective des laboratoires de biologie médicale extrahospitaliers, il a été décidé des augmentations des salaires bruts minima selon la grille ci-dessous applicable impérativement à l'ensemble des employeurs des laboratoires de biologie médicale extrahospitaliers à partir du 1^{er} janvier 2024.

Les parties signataires n'ont pas prévu de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, dans la mesure où les salaires minima conventionnels ont vocation à s'appliquer dans toutes les entreprises de la branche sans aucune condition d'effectifs.

Les partenaires sociaux rappellent l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et leurs obligations de définir et programmer des mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération femmes-hommes. Dans le cadre d'une future négociation sur les classifications, il sera possible et intéressant d'introduire d'autres critères comme celui de travail équivalent qui aurait pour effet de gommer les disparités constatées en permettant de travailler sur des notions qualitatives, non sexuées, telles que les pré requis ou les connaissances nécessaires pour exercer un emploi.

Les indicateurs qui pourront être retenus à l'issue de tels travaux seront sans aucun doute une aide précieuse pour les partenaires sociaux afin d'évaluer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes et de prendre des mesures permettant de les supprimer.

Personnel d'entretien

(En euros.)

Coefficients	Salaire horaire en euros	Salaire pour 35 heures/semaine ou 151,67 heures/mois
135	11,65	1 767,20
150	11,67	1 769,97
160	11,70	1 774,66
170	11,72	1 777,78
180	11,74	1 780,91
200	11,81	1 791,84

Personnel de secrétariat

(En euros.)

Coefficients	Salaire horaire en euros	Salaire pour 35 heures/semaine ou 151,67 heures/mois
210	11,86	1 798,09
220	11,97	1 815,28
230	12,06	1 829,34
250	12,82	1 944,94
260	13,20	2 002,74
270	13,59	2 060,54

Personnel informaticien

(En euros.)

Coefficients	Salaire horaire en euros	Salaire en euros pour 35 heures/semaine ou 151,67 heures/mois
210	11,86	1 798,09
220	11,97	1 815,28
230	12,06	1 829,34
240	12,43	1 885,58
250	12,82	1 944,94
260	13,20	2 002,74
270	13,59	2 060,54
280	13,97	2 118,34
290	14,36	2 177,71

Personnel qualitatif

(En euros.)

Coefficients	Salaire horaire en euros	Salaire en euros pour 35 heures/semaine ou 151,67 heures/mois
240	12,43	1 885,58
250	12,82	1 944,94
260	13,20	2 002,74
270	13,59	2 060,54
280	13,97	2 118,34
290	14,36	2 177,71

Personnel infirmier

(En euros.)

Coefficients	Salaire horaire en euros	Salaire en euros pour 35 heures/semaine ou 151,67 heures/mois
250	12,82	1 944,94
260	13,20	2 002,74
270	13,59	2 060,54

Si expérience acquise de prélèvement des enfants de moins de 5 ans, coefficient augmenté de 10 points.

Personnel technique

Technicien C

(En euros.)

Coefficients	Salaire horaire en euros	Salaire en euros pour 35 heures/semaine ou 151,67 heures/mois
240	12,43	1 885,58

Technicien B

(En euros.)

Coefficients	Salaire horaire en euros	Salaire en euros pour 35 heures/semaine ou 151,67 heures/mois
240	12,43	1 885,58
250	12,82	1 944,94
270	13,59	2 060,54
280	13,97	2 118,34
290	14,36	2 177,71

Technicien A

(En euros.)

Coefficients	Salaire horaire en euros	Salaire en euros pour 35 heures/semaine ou 151,67 heures/mois
300	14,51	2 201,14
310	15,00	2 274,56
350	16,90	2 563,57

Cadres

(En euros.)

Coefficients	Salaire horaire en euros	Salaire pour 35 heures/semaine ou 151,67 heures/mois
400	18,45	2 798,04
500	23,08	3 500,61
600	27,72	4 204,70
800	36,98	5 608,31

Au salaire réel s'ajoute la prime d'ancienneté, dont le montant est calculé sur le salaire minimum de l'emploi occupé par le salarié proportionnellement au nombre d'heures effectives de travail.

Les parties signataires du présent accord conviennent qu'il en sera demandé l'extension par le secrétariat de la convention collective.

Fait à Paris, le 11 janvier 2024.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3034 | Convention collective nationale

IDCC : **1090** | **SERVICES DE L'AUTOMOBILE**

**(Commerce et réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle –
Activités connexes – Contrôle technique automobile – Formation
des conducteurs)**

Avenant n° 105 du 18 janvier 2024

relatif aux salaires minima

NOR : ASET2450083M

IDCC : 1090

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

FNA ;

U2M ;

Mobilians,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FO Métaux,

d'autre part,

Vu l'article L. 2241-1 du code du travail ;

Vu les barèmes de salaires minima annexés à la convention collective, modifiés en dernier lieu par avenant n° 104 du 11 mai 2023, étendu par arrêté du 5 juillet 2023 (publié au *JORF* du 12 juillet 2023) ;

Vu le décret n° 2023-1216 du 20 décembre 2023 relatif au relèvement du salaire minimum de croissance (*JORF* du 21 décembre 2023),

conviennent de ce qui suit :

(Voir page suivante.)

Article 1^{er}

Les barèmes figurant au point 1 de l'annexe « Salaires minima » de la convention collective sont modifiés comme suit :

Minima garantis pour 35 heures

Ouvriers Employés

Échelons	MG 35 heures
12	2 176 €
11	2 124 €
10	2 073 €
9	2 029 €
8	1 970 €
7	1 925 €
6	1 893 €
5	1 859 €
4	1 842 €
3	1 819 €
2	1 802 €
1	1 785 €

Maîtrise

Échelons	MG 35 heures
25	2 727 €
24	2 587 €
23	2 449 €
22	2 312 €
21	2 239 €
20	2 176 €
19	2 171 €
18	2 164 €
17	2 148 €

Cadres

Niveaux / Degrés	MG 35 heures
V	5 688 €
IV C	5 121 €
IV B	4 838 €
IV A	4 558 €
III C	4 275 €

Niveaux / Degrés	MG 35 heures
III B	3 993 €
III A	3 710 €
II C	3 430 €
II B	3 148 €
II A	2 868 €
I C	2 727 €
I B	2 587 €
I A	2 449 €

Article 2

La valeur du point de formation-qualification visé à l'article 2-05 et figurant au point 2 de l'annexe « Salaires minima » de la convention collective, est portée à 3,47 €.

Article 3

Le montant de l'indemnité de panier visée à l'article 1-10 d) 6 et 8, et figurant au point 3 de l'annexe « Salaires minima » de la convention collective, est porté à 6,09 €.

Article 4

Les organisations soussignées, soulignant l'importance du respect des salaires minima dans l'ensemble de la branche, conviennent que le présent avenant est applicable à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements, quel que soit leur effectif, y compris les entreprises et établissements de moins de 50 salariés, dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 5

Les organisations soussignées rappellent par ailleurs qu'elles ont notamment pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et plus particulièrement celui de l'égalité des rémunérations, pour la fixation des salaires minima garantis définis à l'article 1^{er} du présent avenant.

L'avenant s'applique par ailleurs conformément à l'article 1.17 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la convention collective nationale des services de l'automobile étendue.

Article 6

Il sera procédé au dépôt légal du présent accord, puis aux démarches tendant à son extension dans les meilleurs délais conformément aux dispositions de l'article L. 2261-26 du code du travail.

Article 7

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté prononçant son extension au *JORF*.

Fait à Meudon, le 18 janvier 2024.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3018 | Convention collective nationale

IDCC : 1486 | **BUREAUX D'ÉTUDES TECHNIQUES, CABINETS
D'INGÉNIEURS-CONSEILS ET SOCIÉTÉS DE CONSEILS**

Avenant n° 6 du 14 décembre 2023

à l'accord du 7 octobre 2015
relatif à la complémentaire santé portant revalorisation des cotisations

NOR : ASET2450158M

IDCC : 1486

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

SYNTEC ;

CINOV,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

F3C CFDT ;

CFTC Média+,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Affichant un objectif de rationalisation des dépenses de sécurité sociale, la loi n° 2022-1616 de financement de la sécurité sociale pour 2023 a prévu un transfert de charges des organismes de sécurité sociale vers les organismes complémentaires d'assurance maladie de l'ordre de 300 millions d'euros.

Divers textes réglementaires ont décliné l'objectif porté par les dispositions légales susvisées et ont par ailleurs augmenté les dépenses à la charge des organismes complémentaires d'assurance maladie.

En substance, le Gouvernement a entendu diminuer la participation des organismes de sécurité sociale à certaines dépenses de santé dès juillet 2023 :

- le décret n° 2023-701 du 31 juillet 2023 a ainsi modifié les limites de la participation des assurés à certains frais dentaires ;
- conformément aux termes des articles L. 162-13 et R. 160-21 du code de la sécurité sociale et en l'absence de décision de l'Union nationale des caisses d'assurance maladie, un arrêté daté du 12 octobre 2023 a fixé le pourcentage exact de la participation susvisée à 40 % de la dépense réelle observée, contre 30 % jusqu'alors. La mesure est applicable depuis le 15 octobre 2023.

Un transfert de charges de l'ordre de 10 points de pourcentage est donc intervenu depuis cette date entre les organismes de sécurité sociale et les organismes complémentaires d'assurance maladie, dont le montant est estimé à 500 millions d'euros en année pleine.

Dans un contexte inflationniste, certains tarifs de soins médicaux et paramédicaux ont, en outre, été revalorisés :

- un règlement arbitral daté du 24 avril 2023, approuvé par arrêté du 28 avril 2023 prévoit une revalorisation du tarif des consultations médicales de 1,50 €, en partie supportée par les organismes complémentaire d'assurance maladie ;
- enfin, les tarifs afférents aux soins délivrés par certains corps de professions paramédicales ont également été augmentés.

Ayant conscience que l'ensemble de ces modifications légales et réglementaires pourrait être de nature à compromettre l'équilibre financier du régime de complémentaire santé de la branche, les partenaires sociaux entendent procéder à une revalorisation des cotisations obligatoires et facultatives y afférentes.

Le présent avenant à l'accord relatif à la mise en place d'un régime de complémentaire santé du 7 octobre 2015 de la branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils (IDCC 1486) a donc pour objet de procéder à une augmentation des montants de cotisations à effet du 1^{er} juillet 2024, afin de garantir l'équilibre financier dudit régime.

Les partenaires sociaux conviennent ainsi d'apporter les modifications suivantes à l'accord de branche du 7 octobre 2015 modifié relatif à la complémentaire santé.

Ils s'engagent par ailleurs à renégocier une éventuelle revalorisation des cotisations avant le 1^{er} juillet 2025 si l'équilibre financier du présent régime le nécessite.

Article 1^{er} | Montant des cotisations

L'article 2 de l'annexe III « Montant des cotisations » de l'accord de branche du 7 octobre 2015 modifié relatif à la complémentaire santé est modifié de la manière suivante :

« Article 2 | Tableau détaillé des cotisations de base et des montants des options

Garanties obligatoires et facultatives		Salarié + Enfant(s)	Conjoint
RÉGIME GÉNÉRAL (RG)	Base	55,00 €	48,00 €
	Option 1	13,00 €	11,50 €
	Option 2	29,50 €	25,50 €
	Option 3	58,00 €	50,50 €
	Base + option 1 obligatoire	66,00 €	59,50 €
	Option 2	16,50 €	14,00 €
	Option 3	45,00 €	39,00 €
	Base + option 2 obligatoire	80,00 €	73,50 €
	Option 3	29,00 €	25,00 €
	Base + option 3 obligatoire	109,00 €	98,50 €
RÉGIME LOCAL (ALSACE - MOSELLE)	Base	36,50 €	32,00 €
	Option 1	13,00 €	11,50 €
	Option 2	29,50 €	25,50 €
	Option 3	58,00 €	50,50 €
	Base + option 1 obligatoire	47,50 €	43,50 €
	Option 2	16,50 €	14,00 €
	Option 3	45,00 €	39,00 €
	Base + option 2 obligatoire	61,50 €	57,50 €
	Option 3	29,00 €	25,00 €
	Base + option 3 obligatoire	90,50 €	82,50 €

Exemple : si une entreprise (hors Alsace-Moselle) choisit de rendre obligatoire l'option 1, alors le tarif est de 66,00 €. Si le salarié souhaite bénéficier de l'option 3, alors le tarif sera majoré de 45,00 €, soit 111,00 €. »

Article 2 | Modalités de vote en comité paritaire de surveillance

L'article 1.3.3 de l'accord de branche du 7 octobre 2015 relatif à la complémentaire santé est modifié de la manière suivante :

« Article 1.3.3

La politique d'action sociale de branche est confiée au comité paritaire de surveillance, composé d'un titulaire et d'un suppléant pour chaque organisation syndicale de salariés et d'un nombre égal de représentants au titre des fédérations d'employeurs du présent accord.

Les organisations syndicales de salariés et fédérations d'employeurs signataires du présent accord y siègent avec voix délibératives.

Les organisations syndicales de salariés et fédérations d'employeurs non signataires du présent accord y siègent avec voix consultatives.

Chaque membre titulaire du CPS présent dispose d'une voix.

Les décisions sont prises à la majorité des voix délibératives et sont nécessairement paritaires. De plus, elles nécessitent au minimum la majorité des deux-tiers au sein de chaque collège.

Les votes ont lieu à main levée.

Le comité détermine les orientations des actions de prévention, les modalités d'attribution des prestations d'action sociale et contrôle les opérations administratives et financières liées à l'action sociale, sauf pour les fonds d'action sociale mis en place en interne par les entreprises ou groupes d'entreprises.

Le comité désigne en son sein, pour deux (2) ans un président et un vice-président choisis alternativement dans chacun des collèges salariés et employeurs formés d'organisations signataires de l'accord.

Le comité paritaire de surveillance se réunit au moins deux (2) fois par an sur convocation de son président. »

Article 3 | Stipulations pour les entreprises de moins de cinquante (50) salariés

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

Article 4 | Champ d'application. Durée. Entrée en vigueur. Formalités et extension

Le présent avenant s'applique sur l'ensemble du territoire national à tous les salariés employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres salariés des entreprises dont l'activité est comprise dans le champ d'application de la convention collective des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987 (IDCC 1486).

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et prend effet à compter du 1^{er} juillet 2024.

Il s'incorpore à l'accord de branche du 7 octobre 2015 relatif à la complémentaire santé qu'il modifie. Il est donc régi par les mêmes modalités de suivi, révision et dénonciation.

Le présent avenant est notifié et déposé dans les conditions prévues par le code du travail et fera l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du ministère du travail.

Fait à Paris, le 14 décembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3018 | Convention collective nationale

IDCC : 1486 | **BUREAUX D'ÉTUDE TECHNIQUES, CABINETS
D'INGÉNIEURS-CONSEILS ET SOCIÉTÉS DE CONSEILS**

Avenant n° 1 du 14 décembre 2023

à l'accord du 29 juillet 2020
relatif à la commission paritaire TPE et PME
(activités sociales et culturelles)

NOR : ASET2450159M

IDCC : 1486

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

CINOV,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FIECI CFE-CGC ;

FEC – FO ;

F3C CFDT ;

FSE CGT ;

CFTC Média+,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les entreprises de la branche se doivent de développer des politiques de gestion des ressources humaines attractives et fidélisant leurs salariés.

Les entreprises de moins de 50 salariés (qui représentent 96 % des employeurs et 25 % des salariés de la branche) ne disposent pas des mêmes moyens en interne que celles à plus fort effectif.

En particulier, les entreprises dépourvues d'institutions représentatives du personnel ne peuvent aisément faire bénéficier leurs salariés des avantages conférés par les activités sociales et culturelles accessibles dans les entreprises dotées d'un comité social et économique.

Fort de ce constat, afin de permettre aux salariés des entreprises de moins de 50 salariés et à ceux des entreprises d'au moins 50 salariés dépourvues d'institutions représentatives du personnel d'accéder à une offre d'activités sociales et culturelles, les partenaires sociaux ont souhaité apporter une solution par la mise en place d'un dispositif à adhésion volontaire.

Dans ce but, le présent avenant complète l'accord du 29 juillet 2020 relatif à la commission paritaire TPE & PME (dite « CP-TPME ») à laquelle les signataires décident de confier la définition des principes généraux du dispositif, les modalités de sa mise en œuvre et de son pilotage.

Article 1^{er} | Détermination du champ territorial et professionnel

1. L'article 1^{er} de l'accord du 29 juillet 2020 est modifié comme il suit :

« Le présent accord s'applique au plan national en France Métropolitaine et dans les régions, départements et collectivités d'Outre-mer, à tous les personnels employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres salariés des entreprises de moins de 50 salariés et de celles d'au moins 50 salariés dépourvues d'institutions représentatives du personnel, visées par l'article 1^{er} de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils du 16 juillet 2021 (IDCC 1486). »

2. Le champ territorial et professionnel du présent avenant est identique à celui de l'accord du 29 juillet 2020 tel que modifié au paragraphe ci-dessus.

Article 2 | Nature et objectif du dispositif d'activités sociales et culturelles de branche

Les partenaires sociaux décident de mettre à la disposition des entreprises visées à l'article 1^{er} du présent avenant un dispositif facultatif d'activités sociales et culturelles visant à l'amélioration des conditions de bien-être, de travail, de vie et de santé des salariés et de leur famille, désignés ci-après « les bénéficiaires ». Ce dispositif peut prendre la forme d'un catalogue de prestations d'offres de services et d'activités ayant notamment pour objet de faciliter pour les bénéficiaires :

- l'accès à la culture ;
- l'accès à la pratique des activités physiques et sportives ;
- le départ en vacances ;
- l'éducation et la garde des enfants ;
- les loisirs ;
- les services sociaux.

Le dispositif doit permettre au plus grand nombre de bénéficiaires, et sur l'ensemble du champ territorial visé à l'article 1^{er} du présent avenant, d'accéder à une pluralité de services et d'activités relevant de domaines différents.

Article 3 | Mise en œuvre du dispositif d'activités sociales et culturelles de branche

Le dispositif d'activités sociales et culturelles de branche (« ASCB ») doit être accessible sur l'ensemble du territoire national et à tous les salariés tels que visés à l'article 1^{er} du présent avenant. À cet effet, il est convenu de confier sa mise en œuvre à un ou plusieurs prestataires retenus par les partenaires sociaux au terme d'une procédure de référencement.

Cette procédure de référencement est réalisée au plus tous les 4 ans. Dans les 12 mois précédant le terme de la période de référencement, une évaluation de la qualité du dispositif est réalisée dans le cadre d'une étude confiée à l'ADESATT comportant notamment les résultats d'une enquête de satisfaction et les rapports d'utilisation du dispositif par les entreprises et salariés de la branche.

Article 4 | Commission paritaire en charge des activités sociales et culturelles de branche

Les partenaires sociaux décident de confier l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi général du dispositif « ASCB » à la commission paritaire « CP-TPME ». À cet effet, l'accord de branche du 29 juillet 2020 relatif à la commission paritaire TPE et PME est modifié ainsi qu'il suit.

Article 4.1 | Modification du préambule de l'accord du 29 juillet 2020

1. L'avant-dernière phrase du préambule de l'accord du 29 juillet 2020 est complétée par la phrase suivante :

« La commission a également pour mission d'assurer la mise en œuvre et le suivi général d'un dispositif d'activités sociales et culturelles de branche destiné aux entreprises de moins de 50 salariés et celles d'au moins 50 salariés dépourvues d'institutions représentatives du personnel pour cause de carence aux élections organisées dans l'entreprise (PV de carence). »

2. Les autres phrases du préambule sont inchangées.

Article 4.2 | Modification de l'article 2 de l'accord du 29 juillet 2020

1. La première phrase de l'article 2 de l'accord du 29 juillet 2020 est ainsi modifiée :

« Il est créé une commission paritaire dite CP-TPME ayant pour objet de proposer par ses travaux et avis consultatifs à l'ensemble des instances paritaires de la branche des orientations dédiées aux TPE-PME au sens de l'article 3 du décret n° 2008-1354 du 18 décembre 2008 et de réaliser la mise en œuvre et le suivi général du dispositif d'activités sociales et culturelles de branche. »

2. Dans l'article 2 de l'accord du 29 juillet 2020, la phrase « Ces orientations concernent notamment la politique sociale, emploi-formation et de protection sociale complémentaire de la branche » est remplacée par la phrase :

« Ces orientations concernent notamment la politique sociale, emploi-formation, de protection sociale complémentaire et d'activités sociales et culturelles de la branche. »

3. Le reste de l'article 2 de l'accord du 29 juillet 2020 demeure inchangé.

Article 4.3 | Modification de l'article 3 de l'accord du 29 juillet 2020

1. Dans l'article 3 de l'accord du 29 juillet 2020, il est ajouté, après le paragraphe d), un paragraphe e) ainsi rédigé :

« e) Réaliser la mise en œuvre et le suivi général du dispositif d'activités sociales et culturelles de branche. »

2. L'article 3 de l'accord du 29 juillet 2020 est complété par un dernier paragraphe ainsi rédigé :

« Au titre du suivi général des activités sociales et culturelles de branche (ASCB), la commission est plus particulièrement compétente pour :

- définir annuellement les orientations générales et priorités du dispositif ASCB ;
- décider de l'engagement de la consultation destinée à référencer le ou les prestataires en charge de la mise en œuvre du dispositif ;
- assurer la mise en œuvre et le suivi de la procédure de référencement ;

- établir le cahier des charges de la consultation ;
- réaliser le choix du ou des prestataires référencés et décider de la durée du référencement ;
- assurer la contractualisation, par l'intermédiaire des organisations signataires ou adhérentes du présent accord, avec le ou les prestataires référencés ;
- établir un bilan annuel sur les prestations (suivre les niveaux de consommations et de qualité des prestations) ;
- veiller à la promotion et au bon déploiement du dispositif par le ou les prestataires ;
- assurer le suivi de la mise en œuvre du dispositif. »

3. Les autres stipulations de l'article 3 de l'accord du 29 juillet 2020 demeurent inchangées.

Article 4.4 | Modification de l'article 4 de l'accord du 29 juillet 2020

1. Le 5^e alinéa de l'article 4 de l'accord du 29 juillet 2020 est remplacé par les paragraphes suivants :

« Les membres de la commission sont mandatés par chacune des organisations représentatives pour y siéger. Seuls les membres mandatés par une organisation signataire ou adhérente du présent accord disposent d'une voix délibérative.

Ne peuvent prendre part aux réunions ni aux délibérations en lien avec la procédure de référencement de prestataires pour le dispositif d'ASCB (phases de sélection du ou des prestataires) la ou les personnes en situation de conflit d'intérêts, de nature à influencer/altérer leur rôle impartial, objectif et indépendant ; ces personnes peuvent cependant être remplacées à l'initiative de l'organisation syndicale de salariés ou de l'organisation professionnelle d'employeurs dont elles relèvent.

Est considéré comme une situation de conflit d'intérêts le cas où l'un des membres de la commission exerce ou a exercé une activité salariée ou bien exerce ou a exercé, au cours des cinq dernières années, des fonctions délibérantes ou dirigeantes, au sein des organismes candidats ou du groupe auquel appartiennent ces organismes.

Les membres de la commission s'engagent à préserver la confidentialité des informations en lien avec la procédure de référencement relative au dispositif d'ASCB.

Chaque organisation fait connaître au secrétariat de la commission le nom de ses représentants. »

2. Les autres stipulations de l'article 4 de l'accord du 29 juillet 2020 sont inchangées.

Article 4.5 | Modification de l'article 5.1 de l'accord du 29 juillet 2020

1. Dans l'article 5.1 de l'accord du 29 juillet 2020, après l'alinéa « – veiller à la coordination avec les autres instances paritaires (réception et diffusion des projets examinés pour avis ; rédaction et diffusion des avis) », il est ajouté l'alinéa :

« – coordonner les informations pour permettre le suivi et l'évaluation des prestations fournies dans le cadre des ASCB. »

2. L'article 5.1 de l'accord du 29 juillet 2020 est complété par une dernière phrase ainsi rédigée :

« Lorsqu'une question relative au dispositif d'ASCB est inscrite à l'ordre du jour, le ou les prestataires référencés peuvent participer à la réunion de la commission sur invitation du président ».

3. Les autres stipulations de l'article 5.1 de l'accord du 29 juillet 2020 sont sans changement.

Article 4.6 | *Modification de l'article 7.2 de l'accord du 29 juillet 2020*

L'article 7.2 de l'accord du 29 juillet 2020 est ainsi rédigé :

« Pour la réalisation des travaux de réflexion sur les besoins et actions spécifiques des TPE-PME et de leurs salariés, ainsi que pour les travaux inhérents au dispositif d'ASCB, la commission se réunit par tout moyen sur convocation de la présidence, au moins une fois par trimestre, selon une fréquence définie en fonction de son plan annuel d'actions. »

Article 5 | *Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés*

Par son objet, le présent avenant a vocation à s'appliquer plus spécifiquement aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail. Les prestations entrant dans le cadre du dispositif de branche pourront néanmoins bénéficier aux entreprises de cinquante (50) salariés et plus dépourvues d'institutions représentatives du personnel.

Article 6 | *Date d'effet. Durée de l'avenant*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et est applicable à compter du lendemain de sa signature.

Article 7 | *Conditions de révision de l'avenant*

Le présent avenant pourra faire l'objet d'une révision conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Toute demande de révision sera obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle. Celle-ci sera notifiée par lettre recommandée avec accusé à chacune des autres parties signataires ou adhérentes.

Le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai de trois (3) mois à partir de la réception par l'ensemble des parties de cette lettre, les parties devront s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision.

Ce nouvel avenant est soumis aux mêmes règles de validité et de publicité que le présent avenant.

Article 8 | *Conditions de dénonciation de l'avenant*

Le présent avenant peut être dénoncé, partiellement ou en totalité, par l'un ou l'ensemble des signataires employeurs ou salariés après un préavis minimal de trois (3) mois. Ce préavis devra être donné à toutes les organisations signataires du présent accord par pli recommandé avec accusé de réception, sous peine de nullité.

La partie qui dénonce l'avenant, peut accompagner sa notification d'un nouveau projet.

La dénonciation totale ou partielle du présent avenant n'emporte pas dénonciation ni de l'accord du 29 juillet 2020 ni de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 16 juillet 2021 (IDCC 1486) de branche à laquelle il se rattache.

Article 9 | *Formalités*

Le présent avenant est notifié et déposé dans les conditions prévues par le code du travail.

Après avoir lu et paraphé chacune des pages précédentes les représentants signataires signent l'avenant au nom de leur organisation.

Fait à Paris, le 14 décembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3179 | Convention collective nationale

IDCC : 1534 | **ENTREPRISES DE L'INDUSTRIE ET DES COMMERCES
EN GROS DES VIANDES**

Accord du 14 décembre 2023

relatif à l'épargne salariale

NOR : ASET2450137M

IDCC : 1534

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

Culture Viande ;

FNEAP ;

APV,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNAA CFE-CGC ;

FGA CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Conformément aux dispositions légales et conformément aux engagements pris lors des précédentes négociations, les partenaires sociaux ont souhaité mettre en place un dispositif d'épargne salariale.

Plus généralement, les parties expriment leur volonté de :

- favoriser l'épargne salariale à moyen et long terme ;
- permettre aux entreprises qui ne sont pas tenues légalement de mettre en application un régime de participation des salariés aux résultats de l'entreprise, de pouvoir faire accéder leur personnel à ce dispositif.

En aucun cas, les entreprises ne peuvent être obligées d'adhérer à l'un ou plusieurs de ces dispositifs.

Cet accord ne porte pas préjudice aux dispositifs préalablement existant dans les entreprises.

Titre I^{er} Dispositions générales

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes.

Article 2 | Objet du présent accord

Le présent accord a pour objet :

- la mise en œuvre de l'intéressement sur des principes définis par les partenaires sociaux dont les modalités sont fixées au titre II ;
- la mise en œuvre de la participation dont les modalités sont fixées au titre III.

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

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires du présent accord se sont accordées sur le principe de prévoir, dans le présent accord, des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

Article 4 | Adhésion des entreprises

Le présent accord de branche est d'application facultative. Les conditions d'application du présent accord varient en fonction de l'effectif de l'entreprise.

■ Adhésion des entreprises de moins de 50 salariés :

Dès lors que le présent accord aura fait l'objet de la procédure d'agrément décrite à l'article 6, les entreprises de moins de cinquante salariés qui souhaiteront appliquer l'un des dispositifs d'épargne salariale prévu, pourront le mettre en œuvre conformément aux articles L. 3312-8, L. 3322-9 et L. 3333-7-1 du code du travail, via un document unilatéral d'adhésion.

L'employeur doit indiquer les choix qu'il a retenus parmi ceux ouverts par le présent accord de branche après en avoir informé le CSE, s'il en existe un dans l'entreprise, ainsi que les salariés par tous moyens.

La décision unilatérale d'adhésion donne lieu à un dépôt auprès de la direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS) du lieu du siège social de l'entreprise.

■ Adhésion des entreprises de 50 salariés ou plus :

Dès lors que le présent accord aura fait l'objet de la procédure d'agrément décrite à l'article 6, les entreprises de cinquante salariés ou plus qui souhaiteront appliquer l'un des dispositifs d'épargne salariale prévu, devront conclure un accord dans les conditions applicables spécifiquement à chaque dispositif conformément aux articles L. 3312-5 I (intéressement) et L. 3322-6 (participation) du code du travail.

Dans tous les cas, cet accord d'adhésion devra préciser la ou les options proposées par le présent accord que l'entreprise a décidé de retenir ou, si le présent accord le prévoit, elles précisent le contenu des choix laissés à l'entreprise.

Article 5 | Entrée en vigueur et durée de l'accord

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur à compter de la publication de l'arrêté d'agrément.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 6 | Dépôt, agrément et publicité de l'accord

Le présent accord sera adressé, à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, au ministère en vue de son extension, en deux exemplaires dont un sur support papier et l'autre sur support électronique, ainsi qu'au conseil de prud'hommes de Paris, selon les dispositions de l'article D. 2231-2 du code du travail.

Conformément à l'article L. 2231-5-5 du code du travail, l'accord sera publié dans la base de données nationale des accords.

Le présent accord fera l'objet d'une procédure d'agrément conduite par le ministre chargé du travail à compter de son dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 3345-4 et D. 3345-6 du code du travail. La procédure d'agrément est conduite dans un délai de six mois à compter du dépôt de l'accord. Le ministre chargé du travail peut proroger ce délai de six mois supplémentaires. Les dépositaires de l'accord sont informés de cette prolongation.

Les parties signataires du présent accord conviennent que Culture Viande sera chargé de ces formalités de dépôt, de demande d'extension et d'agrément.

Article 7 | Dénonciation, révision de l'accord

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions de la convention collective en vigueur au jour de l'engagement de la procédure de révision. Il pourra être dénoncé à tout moment conformément aux dispositions légales.

Article 8 | Clause de sauvegarde

Les dispositions du présent accord ont été arrêtées au regard des mesures légales et réglementaires applicables à la date de conclusion. En cas de modification de l'environnement législatif, les règles d'ordre public s'appliqueront au présent accord, dans les conditions qui seront prévues par la loi.

S'il ne s'agit pas de règles d'ordre public, les parties se réuniront pour étudier les modifications à intégrer le cas échéant au présent accord par voie d'avenant. À défaut, seules les dispositions du présent accord s'appliqueront.

Titre II Intéressement

Compte tenu de la diversité des activités des entreprises relevant la branche, les partenaires sociaux ne sont pas en mesure de définir une ou plusieurs formules types d'intéressement directement applicables.

En conséquence, ils conviennent de proposer une trame d'accord type en annexe 1 destinée à faciliter l'accès au dispositif d'intéressement dans ces entreprises.

Cette annexe fait partie intégrante du présent accord.

Il est rappelé que la mise en place de l'accord d'intéressement doit avoir lieu avant le premier jour de la deuxième moitié de la période de calcul suivant la date de sa prise d'effet.

Par ailleurs, il est fait obligation à l'entreprise mettant en place l'intéressement d'avoir rempli ses obligations en matière d'élections d'institutions représentatives du personnel.

Il est précisé que l'accord d'intéressement peut être conclu pour une durée d'un, deux ou trois ans.

Enfin, l'intéressement ne peut se substituer à aucun élément de rémunération versé dans les douze mois précédents la date d'effet de l'accord.

Lorsqu'une modification survenue dans la situation juridique de l'entreprise, notamment par fusion, cession ou scission, nécessite la mise en place de nouvelles institutions représentatives du personnel, l'accord d'intéressement se poursuit ou peut être renouvelé selon l'une des modalités prévues à l'article L. 3312-5 du code du travail.

Lorsque cette modification rend impossible l'application de l'accord d'intéressement, celui-ci cesse de produire effet entre le nouvel employeur et les salariés de l'entreprise.

En l'absence d'accord d'intéressement applicable à la nouvelle entreprise, celle-ci engage dans un délai de six mois une négociation, selon l'une des modalités prévues à l'article L. 3312-5 du code du travail, en vue de la conclusion éventuelle d'un nouvel accord.

Titre III Participation

Il est rappelé qu'un dispositif de participation aux résultats de l'entreprise est obligatoire pour les entreprises atteignant le seuil de 50 salariés.

Les entreprises, y compris celles de moins de 50 salariés, dont l'activité est susceptible de dégager des bénéfices, peuvent opter pour le présent régime de participation.

La participation a pour objet de garantir collectivement aux salariés le droit de participer aux résultats de l'entreprise. Elle prend la forme d'une participation financière à effet différé, calculée en fonction du bénéfice net de l'entreprise, constituant la réserve spéciale de participation (RSP).

Article 9 | Bénéficiaires

Pour être bénéficiaires de la participation, les salariés des entreprises relevant du champ d'application du présent accord doivent justifier d'une durée d'ancienneté minimale dans l'entreprise concernée. Cette condition d'ancienneté ne peut pas excéder trois mois.

Pour la détermination de l'ancienneté, sont pris en compte tous les contrats de travail effectués au cours de la période de calcul et des douze mois qui la précèdent.

L'ancienneté est appréciée à la fin de la période de calcul des droits.

Le chef d'entreprise, les dirigeants et les mandataires sociaux, le conjoint ou le partenaire lié par un pacte civil de solidarité du chef d'entreprise s'il bénéficie du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé peuvent également bénéficier de la participation dans les entreprises de moins de 50 salariés, appliquant la formule légale de calcul de la réserve spéciale de participation, dans les mêmes conditions que les salariés.

Article 10 | Calcul de la réserve spéciale de participation

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

Le calcul de la RSP s'effectue conformément aux dispositions de l'article L. 3324-1 du code du travail et s'exprime par la formule suivante :

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

Dans laquelle :

– RSP : représente la réserve spéciale de participation.

La RSP des salariés ne figure pas parmi les capitaux propres.

– B : représente le bénéfice de l'entreprise, après clôture des comptes de l'exercice, réalisé en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin, tel qu'il est retenu pour être imposé à l'impôt sur le revenu ou aux taux de

l'impôt sur les sociétés prévus au deuxième alinéa et au *b* du I de l'article 219 du code général des impôts et majoré des bénéfices exonérés en application des dispositions des articles 44 *sexies*, 44 *sexies* A, 44 *septies*, 44 *octies*, 44 *octies* A, 44 *undecies* et 208 C du code général des impôts. Ce bénéfice est diminué de l'impôt correspondant qui, pour les entreprises soumises à l'impôt sur le revenu, est déterminé dans les conditions déterminées par décret en Conseil d'État.

- C : représente les capitaux propres de l'entreprise qui comprennent, conformément à l'article D. 3324-4 du code du travail, le capital, les primes liées au capital social, les réserves, le report à nouveau, les provisions qui ont supporté l'impôt ainsi que les provisions réglementées constituées en franchise d'impôts par application d'une disposition particulière du code général des impôts.

Leur montant est retenu d'après les valeurs figurant au bilan de clôture de l'exercice au titre duquel la réserve spéciale de participation est calculée. Toutefois, en cas de variation du capital au cours de l'exercice, le montant du capital et des primes liées au capital social est pris en compte à due proportion du temps.

Pour les sociétés de personnes et les entreprises individuelles, la somme définie ci-dessus est augmentée des avances en compte courant faites par les associés ou l'exploitant. La quotité des avances à retenir au titre de chaque exercice est égale à la moyenne algébrique des soldes des comptes courants en cause tels que ces soldes existent à la fin de chaque trimestre civil inclus dans l'exercice considéré. Le montant des capitaux propres auxquels s'applique le taux de 5 % prévu au 2° de l'article L. 3324-1 du code du travail est obtenu en retranchant des capitaux propres définis aux alinéas précédents ceux qui sont investis à l'étranger calculés à due proportion du temps en cas d'investissement en cours d'année. Le montant de ces capitaux est égal au total des postes nets de l'actif correspondant aux établissements situés à l'étranger après application à ce total du rapport des capitaux propres aux capitaux permanents. Le montant des capitaux permanents est obtenu en ajoutant au montant des capitaux propres, les dettes à plus d'un an autres que celles incluses dans les capitaux propres.

- Pour B et C : le montant du bénéfice net et celui des capitaux propres de l'entreprise sont établis par une attestation de l'inspecteur des impôts ou du commissaire aux comptes. Ils ne peuvent être remis en cause à l'occasion des litiges nés de l'application du présent accord.
- S : représente les salaires versés au cours de l'exercice.

Conformément à l'article D. 3324-1 du code du travail les salaires à retenir pour le calcul du montant de la RSP des salariés sont les rémunérations au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

- VA : représente la valeur ajoutée par l'entreprise.

Conformément à l'article D. 3324-2 du code du travail la valeur ajoutée de l'entreprise est déterminée en faisant le total des postes du compte de résultats énumérés ci-après, pour autant qu'ils concourent à la formation d'un bénéfice réalisé en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer :

- les charges de personnel ;
- les impôts, taxes et versements assimilés, à l'exclusion des taxes sur le chiffre d'affaires ;
- les charges financières ;
- les dotations de l'exercice aux amortissements ;
- les dotations de l'exercice aux provisions, à l'exclusion des dotations figurant dans les charges exceptionnelles ;
- le résultat courant avant impôts.

Article 11 | Répartition de la RSP

Article 11.1 | Critère de répartition

La RSP est répartie entre les bénéficiaires proportionnellement à la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice.

Il s'agit des périodes de travail effectif, auxquelles s'ajoutent les périodes légalement assimilées de plein droit à du travail effectif et rémunérées comme tel (congrés payés, exercice de mandats de représentation du personnel, exercice des fonctions de conseiller prud'hommes...). Sont assimilés à une période de présence les congés de maternité, de paternité, d'adoption, de deuil prévu à l'article L. 3142-1-1 du code du travail, les absences consécutives à un accident du travail (à l'exclusion des accidents de trajet) ou à une maladie professionnelle, la période de mise en quarantaine au sens du 3° du I de l'article L. 3131-15 du code de la santé publique et les périodes d'activité partielle conformément à l'article R. 5122-11 du code du travail. Dans ce cas, les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçus le bénéficiaire s'il n'avait pas été absent.

Article 11.2 | Plafonnement des droits individuels

Le montant des droits attribués à un bénéficiaire pour un même exercice ne peut excéder une somme égale aux trois quarts du PASS (plafond annuel de la sécurité sociale). Ce plafond de perception, ne peut faire l'objet d'aucun aménagement, ni à la hausse, ni à la baisse.

Lorsque le bénéficiaire n'a pas accompli une année entière de présence dans l'entreprise, les plafonds sont calculés au *pro rata* de la durée de présence.

Article 11.3 | Reliquat de réserve spéciale de participation

Les sommes qui n'ont pu être distribuées en raison du plafond individuel égal aux trois quarts du PASS, font l'objet d'une nouvelle répartition entre tous les bénéficiaires n'ayant pas atteint ledit plafond, selon les mêmes modalités de répartition.

En aucun cas ce plafond ne pourra être dépassé du fait de cette répartition supplémentaire. Si des sommes subsistent encore après cette nouvelle répartition, il est procédé à une nouvelle répartition entre tous les bénéficiaires n'ayant pas atteint le plafond, et ainsi de suite.

Si un reliquat subsiste encore alors que tous les bénéficiaires ont atteint le plafond individuel, il demeure dans la RSP et sera réparti au cours des exercices ultérieurs.

Article 12 | Règles de disponibilité et de gestion des droits

Tout ou partie des droits à participation du bénéficiaire après précompte de la CSG, CRDS et de tout autre prélèvement conformément à la réglementation en vigueur, peuvent faire l'objet à son choix :

- d'une perception immédiate qui sera dès lors soumis à l'impôt sur le revenu ;
- d'une affectation au plan d'épargne d'entreprise ou plan d'épargne retraite, ou le cas échéant, au PEE/PEI et/ou PERCOI/PERCOL/PERCO dans le respect des conditions prévues par le règlement de ces plans ; les revenus des avoirs ainsi affectés seront obligatoirement réinvestis dans les supports de placement prévus par ces plans.

À défaut de perception immédiate, les droits ne seront exigibles ou négociables qu'à l'expiration du délai de cinq ans à compter du premier jour du sixième mois suivant la clôture de l'exercice donnant lieu à répartition ou à la retraite en cas d'affectation au PERCOI ou au PERCO/PEE/PEI/PERCOL mis en place par l'entreprise. Ces droits peuvent toutefois être accordés de

manière anticipée dans les cas de déblocage anticipé définis par le code du travail et rappelés dans les règlements de PEI et PERCOI.

Les quotes-parts de participation qui n'atteignent pas le montant minimum fixé par arrêté conjoint du ministre chargé des finances et du ministre du travail seront versées directement aux bénéficiaires. Ces sommes sont alors soumises à l'impôt sur le revenu.

Article 13 | Information des bénéficiaires

La demande de versement de tout ou partie des sommes attribuées au titre de la participation peut être présentée à l'occasion de chaque versement effectué au titre de la répartition de la RSP.

À cet effet, le bénéficiaire recevra une fiche qui comportera notamment une information portant sur :

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

En cas d'envoi de cette fiche par courrier ou courriel, le bénéficiaire sera présumé être informé à J + 7, J étant la date d'envoi de la notification figurant sur le courrier ou courriel.

S'il souhaite percevoir immédiatement sa quote-part de participation, il devra formuler sa demande dans ce délai de quinze jours à compter de la réception de cette fiche, soit à J + 22 au plus tard.

À défaut de réponse et d'option du bénéficiaire dans ces délais, ses droits seront automatiquement affectés pour moitié sur le PERCO/PERCOL/PERCOI en gestion pilotée et pour l'autre moitié sur le PEI/PEE conformément aux règlements de ces plans ; les droits ainsi affectés ne seront négociables ou exigibles qu'à l'expiration des délais d'indisponibilité de chaque plan (départ à la retraite pour le PERCOI/PERCO/PERCOL ; cinq ans pour le PEI/PEE).

Article 14 | Délai de versement

L'entreprise effectue le versement des sommes avant le premier jour du sixième mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel la participation est attribuée. Passé ce délai, elle complètera ce versement par un intérêt de retard égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées (TMOP). Ces intérêts, à la charge de l'entreprise, sont versés en même temps que le principal et le cas échéant, employés dans les mêmes conditions.

Article 15 | Information collective et individuelle

Article 15.1 | Information du personnel

L'accord sera affiché dans les locaux de l'entreprise ou diffusé sur son site intranet si celui-ci existe.

Chaque année, dans les six mois suivant la clôture de l'exercice, l'employeur présente au comité social et économique ou le cas échéant à une commission spécialisée, un rapport comportant notamment les éléments servant de base de calcul de la RSP et des indications précises sur la gestion et l'utilisation des sommes affectées à cette réserve.

Article 15.2 | *Information individuelle*

Tous les bénéficiaires, y compris ceux qui ont quitté l'entreprise avant la conclusion de l'accord ou avant le calcul ou la répartition des sommes leur revenant, reçoivent, lors de chaque répartition, une fiche distincte du bulletin de paye indiquant :

- le montant total de la RSP pour l'exercice écoulé ;
- le montant des droits individuels attribués ;
- le montant de la CSG et de la CRDS ;
- l'organisme auquel est confiée la gestion de ces droits ;
- la date à partir de laquelle les droits seront négociables ou exigibles ;
- les cas dans lesquels ils peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant cette date ;
- les modalités d'affectation par défaut.

Une note rappelant les règles de calcul et de répartition de la réserve doit être jointe à cette fiche. Avec l'accord du bénéficiaire, la remise de cette fiche pourra être effectuée par voie électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données ainsi transmises.

La fiche et la note annexe sont transmises aux anciens salariés ayant quitté l'entreprise lors de la mise en place du présent dispositif ou avant le calcul et la répartition de la RSP, et qui sont susceptibles d'en bénéficier.

Lors de la conclusion de son contrat de travail, chaque salarié se verra remettre un « livret d'épargne salariale » présentant les dispositifs d'épargne salariale mis en place au sein de l'entreprise.

Chaque salarié est informé des sommes et valeurs qu'il détient au titre de la participation dans les six mois qui suivent la clôture de chaque exercice.

Article 15.3 | *Cas du départ d'un bénéficiaire*

Lorsqu'un bénéficiaire titulaire de droits sur la RSP quitte l'entreprise sans faire valoir ses droits à déblocage ou avant que l'entreprise ait été en mesure de liquider, à la date de son départ, la totalité des droits dont il est titulaire, l'employeur est tenu de :

- lui remettre l'état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées ou transférées au sein de l'entreprise ;
- lui remettre, le cas échéant, une attestation indiquant la nature et le montant de ses droits ainsi que la date à laquelle seront répartis ses droits éventuels au titre de l'exercice en cours ;
- lui demander l'adresse à laquelle devront lui être envoyés les avis afférents à ces droits et lors de leur échéance, les titres ou les sommes représentatives de ceux-ci ;
- l'informer de ce qu'il y aura lieu pour lui d'aviser de ses changements d'adresse l'organisme gestionnaire.

Cet état récapitulatif informe également le bénéficiaire que les frais de tenue de compte conservation seront pris en charge par prélèvements sur ses avoirs.

Si le bénéficiaire ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, les sommes auxquelles il peut prétendre sont tenues à sa disposition par l'entreprise pendant une durée d'un an à compter de leur date de disponibilité, dans les conditions prévues par l'article D. 3334-37 du code du travail.

Passé ce délai, ces sommes sont remises à la Caisse des dépôts et consignations où l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme des délais prévus au III de l'article L. 312-20 du code monétaire et financier.

Fait à Paris, le 14 décembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Trame d'accord d'intéressement

Conformément aux dispositions des articles L. 3312-8, D. 3345-7 et D. 2232-1-6 du code du travail, les parties sont convenues de proposer, aux entreprises de moins de 50 salariés, un accord type d'intéressement comportant des options dont le contenu est prédéfini et auquel ces entreprises peuvent adhérer en recourant au document unilatéral d'adhésion porté en annexe 2.

Dès lors qu'une délégation syndicale existe dans l'entreprise, l'adhésion volontaire au présent accord suppose au préalable qu'une négociation en vue de la mise en place d'un dispositif d'intéressement ait été conduite. En cas d'échec des négociations, l'employeur pourra recourir au document unilatéral d'adhésion prévu en annexe 2.

Accord d'intéressement de la société [à compléter]

Préambule

Le présent accord est conclu afin de donner à chacun une conscience accrue de la communauté d'intérêts existant à l'intérieur de l'entreprise et d'améliorer le niveau de performance collectif et individuel.

Il a pour objectif la motivation de tous et la reconnaissance de l'effort collectif nécessaire à la croissance de l'activité, de la productivité et des résultats de l'entreprise.

Le mode de calcul de la prime globale d'intéressement tient compte de la nécessité, pour l'entreprise, d'une amélioration continue de sa performance et de ses résultats.

Pour ce faire, les parties ont retenu comme modalité de calcul, [à préciser selon la formule retenue à l'article 4] qui apparaît l'élément le mieux à même de mesurer l'évolution positive de la performance globale ou des résultats de l'entreprise.

Le critère de répartition entre les salariés bénéficiaires vise à représenter la part de chacun dans la constitution et l'amélioration de la performance ou des résultats de l'entreprise. Ainsi, le critère de répartition, en fonction [à préciser selon la modalité retenue à l'article 5], est considéré comme correspondant le mieux à la contribution de chacun dans l'effort collectif nécessaire au développement de l'entreprise.

Il est rappelé que les sommes éventuellement réparties entre les bénéficiaires en application du présent accord ne constituent pas un élément de salaire au sens des législations du droit du travail et de la sécurité sociale et ne pourront en aucun cas se substituer à des éléments de rémunération en vigueur dans l'entreprise ou qui deviendraient obligatoires en vertu de règles légales ou réglementaires.

Par ailleurs, l'entreprise justifie respecter ses obligations en matière de représentation du personnel.

Eu égard à son caractère par nature aléatoire, l'intéressement est variable et peut être nul.

L'intéressement versé à chaque bénéficiaire ne constitue pas donc un avantage acquis.

Les signataires du présent accord s'engagent à accepter le résultat tel qu'il ressort des calculs.

Article 1^{er} | Objet et champ d'application de l'accord

Conformément à l'article L. 3313-2 du code du travail, le présent accord a pour objet de fixer notamment :

- la période pour laquelle il est conclu ;
- les modalités d'intéressement retenues ;
- les modalités de calcul de l'intéressement et les critères de répartition de ses produits ;
- les dates de versement ;
- les modalités d'information collective et individuelle du personnel.

Article 2 | Durée, reconduction et modification

Article 2.1 | Durée

Le présent accord est conclu pour une durée de [un an/deux ans/trois ans] à compter de l'exercice ouvert le xx/xx/xxxx.

Il s'appliquera au titre du (des) exercice(s) suivant(s) :

- 1.** Du xx/xx/xxxx au xx/xx/xxxx
- 2.** Du xx/xx/xxxx au xx/xx/xxxx
- 3.** Du xx/xx/xxxx au xx/xx/xxxx

Le présent accord répond à l'obligation d'être pris avant la première moitié de la première période de calcul.

Article 2.2 | Dénonciation. Révision

Le présent accord ne pourra être dénoncé ou modifié que dans les mêmes formes que sa conclusion.

La dénonciation ne pourra s'appliquer à l'exercice au cours duquel elle est effectuée, que si elle survient dans les six premiers mois de l'exercice concerné.

La révision de cet accord sera effectuée dans les conditions prévues aux articles L. 2222-5 et L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Elles seront adressées à la DREETS, par lettre recommandée avec accusé de réception selon les mêmes formalités et délais que l'accord lui-même.

Article 3 | Bénéficiaires

Le présent accord s'applique à l'ensemble de l'entreprise.

Le présent accord s'applique à tous les salariés comptant dans l'entreprise au moins 3 mois d'ancienneté.

Cette ancienneté est appréciée à la fin de l'exercice ou à la date du départ du bénéficiaire durant l'exercice. Tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des douze mois qui la précèdent, sont pris en compte.

Les périodes de suspension du contrat de travail ne sont pas déduites pour le calcul de l'ancienneté.

La résiliation du contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, ne peut entraîner la suppression des droits acquis par le salarié au titre de l'intéressement antérieurement à la cessation du contrat de travail.

Options :

Bénéficiaire(nt) également du régime d'intéressement :

- ☐ le chef d'entreprise
- ☐ le(s) président(s)
- ☐ le(s) directeur(s) général(aux)
- ☐ le(s) gérant(e)s
- ☐ le(s) membres du directoire
- ☐ le conjoint ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé mentionné à l'article L. 121-4 du code de commerce.

Article 4 | Modalités de calcul de l'intéressement

Compte tenu de la diversité des activités des entreprises relevant la branche, les partenaires sociaux ne sont pas en mesure de définir une ou plusieurs formules types d'intéressement directement applicables.

Chaque entreprise a la possibilité de se rapprocher de son organisation professionnelle de rattachement afin d'être accompagnée dans la détermination d'une modalité de calcul de l'intéressement propre à ses spécificités.

Article 4.1 | Plafonnement collectif

L'intéressement global (prime d'intéressement et, le cas échéant, supplément d'intéressement) est plafonné à [x %] du total des salaires bruts versés à l'ensemble des salariés de l'entreprise (y compris de la rémunération annuelle ou du revenu soumis à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente pour les dirigeants bénéficiaires).

Si le calcul aboutit à un dépassement de plafond collectif, l'intéressement sera automatiquement ramené au plafond collectif sans compensation ni possibilité de report dans le temps.

Article 4.2 | Plafonnement individuel

Le montant des primes distribuées à un même bénéficiaire ne peut au titre d'un même exercice excéder une somme égale aux trois-quarts du montant plafond annuel de la sécurité sociale (PASS). Lorsque le bénéficiaire n'a pas accompli une année entière de présence dans l'entreprise, les plafonds sont calculés au *pro rata* de la durée de présence.

Si le calcul aboutit à un dépassement du plafond individuel, l'intéressement du bénéficiaire sera automatiquement ramené au plafond sans compensation ni possibilité de report sur les autres bénéficiaires ou dans le temps.

Article 5 | Répartition de l'intéressement

Choisir l'une des options suivantes :

1^{re} formule : répartition selon la rémunération

La répartition du montant global de la prime d'intéressement sera effectuée proportionnellement aux salaires bruts perçus et soumis à cotisations sociales au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale par chaque bénéficiaire au cours de la période de calcul sachant que, pour les périodes d'absences pour congé maternité, adoption, accident du travail ou maladie professionnelle, les salaires pris en compte sont ceux qu'auraient perçus les salariés concernés pendant les mêmes périodes s'ils avaient travaillé. Il en est de même concernant les périodes d'activité partielle. Le cas échéant pour les mandataires sociaux (ou, le chef d'entreprise, son

conjoint collaborateur ou associé), est prise en compte la rémunération annuelle ou le revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu de l'année précédente dans la limite d'un plafond égal au salaire le plus élevé dans l'entreprise.

Le montant de la prime individuelle ne saurait excéder une somme égale aux trois quarts du montant du plafond annuel moyen retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.

Le plafond dont il convient de tenir compte est le plafond applicable au dernier jour de l'exercice considéré. Lorsqu'un bénéficiaire n'a pas accompli une année entière dans l'entreprise, les plafonds visés ci-dessus sont calculés au prorata de la durée de présence, chaque mois commencé, étant compté pour un mois entier.

Les sommes non distribuées du fait de l'application du plafond individuel ci-dessus visé seront réparties entre les salariés n'atteignant pas ledit plafond et ce selon les mêmes modalités de répartition.

2^e formule : répartition uniforme entre salariés

La répartition de la réserve sera effectuée de manière uniforme entre tous les bénéficiaires, étant précisé que le montant des droits susceptibles d'être attribué à un bénéficiaire ne peut, pour un même exercice excéder une somme égale aux trois quarts du montant du plafond annuel moyen de la sécurité sociale.

Le plafond dont il convient de tenir compte est le plafond applicable au dernier jour de l'exercice considéré. Lorsqu'un bénéficiaire n'a pas accompli une année entière dans l'entreprise, les plafonds visés ci-dessus sont calculés au prorata de la durée de présence, chaque mois commencé, étant compté pour un mois entier.

Les sommes non distribuées du fait de l'application du plafond individuel ci-dessus visé seront réparties entre les salariés n'atteignant pas ledit plafond et ce selon les mêmes modalités de répartition.

3^e formule : répartition selon la durée de présence effective

La répartition du montant global de la prime d'intéressement sera effectuée en fonction de la durée de présence effective ou assimilée dans l'entreprise au cours de l'exercice selon la formule suivante :

$$\text{Droit individuel} = \frac{\text{Prime globale} \times \text{total des heures de travail effectif ou assimilées du salarié}}{\text{Total des heures de travail effectif ou assimilées de l'entreprise}}$$

Sont considérées comme heures de présence au sens du présent article celles correspondant :

- aux congés payés ;
- aux congés légaux et conventionnels pour événements familiaux ;
- aux journées de formation suivies dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ;
- aux congés légaux de maternité, d'adoption et de deuil ;
- aux périodes de suspension du contrat pour accident du travail ou maladie professionnelle (à l'exception des accidents de trajet et des rechutes dues à un accident du travail intervenu chez un précédent employeur) ;
- aux absences des représentants du personnel pour l'exercice de leur mandat ;
- aux périodes d'activité partielle ;
- aux périodes de mise en quarantaine au sens du 3^o du I de l'article L. 3131-15 du code de la santé publique.

Le montant de la prime individuelle ne saurait excéder une somme égale aux trois quarts du montant du plafond annuel moyen retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.

Le plafond dont il convient de tenir compte est le plafond applicable au dernier jour de l'exercice considéré. Lorsqu'un bénéficiaire n'a pas accompli une année entière dans l'entreprise, les plafonds visés ci-dessus sont calculés au *pro rata* de la durée de présence, chaque mois commencé, étant compté pour un mois entier.

Les sommes non distribuées du fait de l'application du plafond individuel ci-dessus visé seront réparties entre les salariés n'atteignant pas ledit plafond et ce selon les mêmes modalités de répartition.

4^e formule : répartition mixte

La répartition du montant global de la prime d'intéressement sera effectuée :

- à X % proportionnellement aux salaires bruts perçus par chaque bénéficiaire au cours de la période de calcul sachant que, pour les périodes d'absences pour congé maternité, adoption, accident du travail ou maladie professionnelle, les salaires pris en compte sont ceux qu'auraient perçus les salariés concernés pendant les mêmes périodes s'ils avaient travaillé ;
- à X % en fonction de la durée de présence effective ou assimilée dans l'entreprise au cours de l'exercice selon la formule suivante :

$$\text{Droit individuel} = \frac{\text{Prime globale} \times \text{total des heures de travail effectif ou assimilées du salarié}}{\text{Total des heures de travail effectif ou assimilées de l'entreprise}}$$

Sont considérées comme heures de présence au sens du présent article celles correspondant :

- aux congés payés ;
- aux congés légaux et conventionnels pour événements familiaux ;
- aux journées de formation suivies dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ;
- aux congés légaux de maternité et d'adoption ;
- aux périodes de suspension du contrat pour accident du travail ou maladie professionnelle (à l'exception des accidents de trajet et des rechutes dues à un accident du travail intervenu chez un précédent employeur) ;
- aux absences de représentants du personnel pour l'exercice de leur mandat ;
- aux périodes d'activité partielle.

Le montant de la prime individuelle ne saurait excéder une somme égale aux trois quarts du montant du plafond annuel moyen retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.

Le plafond dont il convient de tenir compte est le plafond applicable au dernier jour de l'exercice considéré. Lorsqu'un bénéficiaire n'a pas accompli une année entière dans l'entreprise, les plafonds visés ci-dessus sont calculés au *pro rata* de la durée de présence, chaque mois commencé, étant compté pour un mois entier.

Les sommes non distribuées du fait de l'application du plafond individuel ci-dessus visé seront réparties entre les salariés n'atteignant pas ledit plafond et ce selon les mêmes modalités de répartition.

Article 6 | Versement de l'intéressement

L'intéressement calculé comme indiqué ci-dessus est versé en une seule fois à chaque intéressé dans le courant du 5^e mois qui suit la clôture de l'exercice.

Les membres du personnel qui le souhaiteront pourront verser tout ou partie de leur prime d'intéressement dans le plan d'épargne mis en place, le cas échéant, au sein de l'entreprise dans les conditions et selon les modalités définies par le règlement de ce plan.

Article 7 | Modalités d'information collective et individuelle du personnel

Article 7.1 | Information collective

L'application du présent accord sera suivi par les membres titulaires du CSE ou à défaut de CSE par une commission *ad hoc* élue par l'ensemble du personnel laquelle comprend au moins un salarié.

Le CSE, ou à défaut la commission, se réuniront annuellement afin de procéder à la présentation du calcul de l'intéressement et de sa répartition, recevoir les informations correspondantes et vérifier les modalités d'application de l'accord.

Le CSE, ou à défaut la commission, prendront connaissance à cette occasion, des éléments ayant servi de base au calcul de l'intéressement. Ceux-ci seront tenus à disposition au moins quinze jours avant la date prévue pour la réunion.

Les résultats annuels de l'intéressement seront arrêtés par l'employeur après avoir été communiqués aux membres titulaires du CSE ou à défaut à la commission. Ils feront l'objet ensuite d'un procès-verbal sur le fonctionnement du système et sur le montant de l'intéressement attribué au personnel.

Tout différend concernant l'application du présent accord est d'abord soumis à l'examen des parties en vue de rechercher une solution amiable. Si le différend porte sur une question d'interprétation de l'accord, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation prévue par la convention collective pourra être saisie.

À défaut d'accord entre les parties, le différend est porté devant la juridiction compétente.

Article 7.2 | Information individuelle

Tout salarié reçoit lors de son embauche un livret d'épargne salariale présentant les dispositifs d'épargne salariale en vigueur dans l'entreprise.

Conformément à l'article D. 3313-8 du code du travail, une notice d'information sur l'accord d'intéressement sera remise à l'ensemble du personnel de l'entreprise.

(à ne conserver que si une répartition individuelle est prévue)

Toute répartition individuelle fera l'objet d'une fiche indiquant :

- le montant global de l'intéressement ;
- le montant moyen perçu par les bénéficiaires ;
- le montant des droits attribués à l'intéressé ;
- le montant retenu au titre de la CSG et la CRDS.

À cette fiche est annexée une note rappelant les règles essentielles de calcul et répartition prévues par le présent accord.

Avec l'accord des salariés, la remise de cette fiche pourra être faite par voie électronique à l'adresse communiquée.

Tout salarié quittant l'entreprise, recevra avec sa dernière paye, un avis lui indiquant qu'il devra faire connaître à la direction l'adresse à laquelle devra lui être adressée la prime d'intéressement lui revenant, une fois celle-ci calculée.

S'il ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée, les sommes seront tenues à sa disposition par l'entreprise pendant une durée d'un an à compter de la date limite de versement. Passé

ce délai, elles seront remises à la caisse des dépôts et consignations où elles pourront être réclamées jusqu'au terme de la prescription trentenaire.

Au-delà elles seront affectées au fonds de solidarité vieillesse.

Article 8 | *Modification dans la situation juridique de l'entreprise*

Lorsqu'une modification survenue dans la situation juridique de l'entreprise, notamment par fusion, cession ou scission, nécessite la mise en place de nouvelles institutions représentatives du personnel, l'accord d'intéressement se poursuit ou peut être renouvelé selon l'une des modalités prévues à l'article L. 3312-5 du code du travail.

Lorsque cette modification rend impossible l'accord d'intéressement, celui-ci cesse de produire effet entre le nouvel employeur et les salariés de l'entreprise.

En l'absence d'accord d'intéressement applicable à la nouvelle entreprise, celle-ci engage dans un délai de six mois une négociation, selon l'une des modalités prévues à l'article L. 3312-5 du code du travail, en vue de la conclusion éventuelle d'un nouvel accord.

Article 9 | *Clause de sauvegarde*

Les dispositions du présent accord ont été arrêtées au regard des mesures légales et réglementaires applicables à la date de conclusion. En cas de modification de l'environnement législatif, les règles d'ordre public s'appliqueront au présent accord, dans les conditions qui seront prévues par la loi.

S'il ne s'agit pas de règles d'ordre public, les parties se réuniront pour étudier les modifications à intégrer le cas échéant au présent accord par voie d'avenant. À défaut, seules les dispositions du présent accord s'appliqueront.

Article 10 | *Dépôt*

Le présent accord ainsi que les pièces accompagnant le dépôt prévu aux articles D. 3345-1 à D. 3345-4 du code du travail et les avenants éventuels seront déposés, à l'initiative de la direction, sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail (<https://www.teleAccords.travail-emploi.gouv.fr/PortailTeleprocedures/>), au plus tard dans un délai de 15 jours à compter de la date limite prévue à l'article L. 3314-4 du code du travail.

Ce dépôt conditionne les exonérations fiscales et sociales attachées à l'intéressement.

Annexe 2 Document unilatéral d'adhésion à la participation

Papier à en-tête de l'entreprise

Raison sociale.....

SIRET.....

NAF.....

Adresse siège social.....

CP Ville.....

Décision unilatérale d'adhésion volontaire à l'accord-type de participation

La société affirme son souhait d'appliquer, de manière volontaire, le régime de participation prévu par l'accord conclu le 14 décembre 2023, entre les partenaires sociaux de la branche des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes, agréé par arrêté en date du XX/XX/20XX.

Cet accord prévoit un régime de participation spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés, lesquelles ne sont pas tenues légalement à la mise en place d'un tel dispositif.

Les options retenues au titre de cette adhésion volontaire sont précisées ci-dessous.

Article 1^{er} | Bénéficiaires

Pour être bénéficiaires de la participation, les salariés doivent justifier d'une durée d'ancienneté minimale de 3 mois dans l'entreprise concernée

Pour la détermination de l'ancienneté, sont pris en compte tous les contrats de travail effectués au cours de la période de calcul et des douze mois qui la précèdent.

L'ancienneté est appréciée à la fin de la période de calcul des droits.

Le chef d'entreprise, les dirigeants et les mandataires sociaux, le conjoint ou le partenaire lié par un pacte civil de solidarité du chef d'entreprise s'il bénéficie du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé peuvent également bénéficier de la participation, sous réserve de respecter impérativement le formule de calcul de la réserve spéciale de participation, telle que précisée à l'article suivant.

Article 2 | Calcul de la réserve spéciale de participation

Le calcul de la RSP s'effectue conformément aux dispositions de l'article L. 3324-1 du code du travail et s'exprime par la formule suivante :

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

Dans laquelle :

– RSP : représente la réserve spéciale de participation.

La RSP des salariés ne figure pas parmi les capitaux propres.

– D : représente le bénéfice de l'entreprise, après clôture des comptes de l'exercice, réalisé en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer, à Saint-Barthélemy et à

Saint-Martin, tel qu'il est retenu pour être imposé à l'impôt sur le revenu ou aux taux de l'impôt sur les sociétés prévus au deuxième alinéa et au *b* du I de l'article 219 du code général des impôts et majoré des bénéfices exonérés en application des dispositions des articles 44 *sexies*, 44 *sexies* A, 44 *septies*, 44 *octies*, 44 *octies* A, 44 *undecies* et 208 C du code général des impôts. Ce bénéfice est diminué de l'impôt correspondant qui, pour les entreprises soumises à l'impôt sur le revenu, est déterminé dans les conditions déterminées par décret en Conseil d'État.

- E : représente les capitaux propres de l'entreprise qui comprennent, conformément à l'article D. 3324-4 du code du travail, le capital, les primes liées au capital social, les réserves, le report à nouveau, les provisions qui ont supporté l'impôt ainsi que les provisions réglementées constituées en franchise d'impôts par application d'une disposition particulière du code général des impôts.

Leur montant est retenu d'après les valeurs figurant au bilan de clôture de l'exercice au titre duquel la réserve spéciale de participation est calculée. Toutefois, en cas de variation du capital au cours de l'exercice, le montant du capital et des primes liées au capital social est pris en compte à due proportion du temps.

Pour les sociétés de personnes et les entreprises individuelles, la somme définie ci-dessus est augmentée des avances en compte courant faites par les associés ou l'exploitant. La quotité des avances à retenir au titre de chaque exercice est égale à la moyenne algébrique des soldes des comptes courants en cause tels que ces soldes existent à la fin de chaque trimestre civil inclus dans l'exercice considéré. Le montant des capitaux propres auxquels s'applique le taux de 5 % prévu au 2° de l'article L. 3324-1 du code du travail est obtenu en retranchant des capitaux propres définis aux alinéas précédents ceux qui sont investis à l'étranger calculés à due proportion du temps en cas d'investissement en cours d'année. Le montant de ces capitaux est égal au total des postes nets de l'actif correspondant aux établissements situés à l'étranger après application à ce total du rapport des capitaux propres aux capitaux permanents. Le montant des capitaux permanents est obtenu en ajoutant au montant des capitaux propres, les dettes à plus d'un an autres que celles incluses dans les capitaux propres.

- Pour B et C : le montant du bénéfice net et celui des capitaux propres de l'entreprise sont établis par une attestation de l'inspecteur des impôts ou du commissaire aux comptes. Ils ne peuvent être remis en cause à l'occasion des litiges nés de l'application du présent accord.
- S : représente les salaires versés au cours de l'exercice.

Conformément à l'article D. 3324-1 du code du travail les salaires à retenir pour le calcul du montant de la RSP des salariés sont les rémunérations au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

- VA : représente la valeur ajoutée par l'entreprise.

Conformément à l'article D. 3324-2 du code du travail la valeur ajoutée de l'entreprise est déterminée en faisant le total des postes du compte de résultats énumérés ci-après, pour autant qu'ils concourent à la formation d'un bénéfice réalisé en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer :

- les charges de personnel ;
- les impôts, taxes et versements assimilés, à l'exclusion des taxes sur le chiffre d'affaires ;
- les charges financières ;
- les dotations de l'exercice aux amortissements ;
- les dotations de l'exercice aux provisions, à l'exclusion des dotations figurant dans les charges exceptionnelles ;
- le résultat courant avant impôts.

Article 3 | Répartition de la RSP

LA RSP est répartie entre les bénéficiaires proportionnellement à la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice.

Il s'agit des périodes de travail effectif, auxquelles s'ajoutent les périodes légalement assimilées de plein droit à du travail effectif et rémunérées comme tel (congrés payés, exercice de mandats de représentation du personnel, exercice des fonctions de conseiller prud'hommes...). Sont assimilés à une période de présence les congés de maternité, de paternité, d'adoption, de deuil prévu à l'article L. 3142-1-1 du code du travail, les absences consécutives à un accident du travail (à l'exclusion des accidents de trajet) ou à une maladie professionnelle, la période de mise en quarantaine au sens du 3° du I de l'article L. 3131-15 du code de la santé publique et les périodes d'activité partielle conformément à l'article R. 5122-11 du code du travail. Dans ce cas, les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçus le bénéficiaire s'il n'avait pas été absent.

Article 4 | Plafonnement des droits individuels

Le montant des droits attribués à un bénéficiaire pour un même exercice ne peut excéder une somme égale aux trois quarts du PASS (plafond annuel de la sécurité sociale). Ce plafond de perception, ne peut faire l'objet d'aucun aménagement, ni à la hausse, ni à la baisse.

Lorsque le bénéficiaire n'a pas accompli une année entière de présence dans l'entreprise, les plafonds sont calculés au *pro rata* de la durée de présence.

Article 5 | Reliquat de réserve spéciale de participation

Les sommes qui n'ont pu être distribuées en raison du plafond individuel égal aux trois quarts du PASS, font l'objet d'une nouvelle répartition entre tous les bénéficiaires n'ayant pas atteint ledit plafond, selon les mêmes modalités de répartition.

En aucun cas ce plafond ne pourra être dépassé du fait de cette répartition supplémentaire. Si des sommes subsistent encore après cette nouvelle répartition, il est procédé à une nouvelle répartition entre tous les bénéficiaires n'ayant pas atteint le plafond, et ainsi de suite.

Si un reliquat subsiste encore alors que tous les bénéficiaires ont atteint le plafond individuel, il demeure dans la RSP et sera réparti au cours des exercices ultérieurs.

Article 6 | Règles de disponibilité et de gestion des droits

Tout ou partie des droits à participation du bénéficiaire après précompte de la CSG, CRDS et de tout autre prélèvement conformément à la réglementation en vigueur, peuvent faire l'objet à son choix :

- d'une perception immédiate qui sera dès lors soumis à l'impôt sur le revenu ;
- d'une affectation au plan d'épargne d'entreprise ou plan d'épargne retraite, ou le cas échéant, au PEE/ PEI et/ou PERCOL/PERCOL/PERCO dans le respect des conditions prévues par le règlement de ces plans ; les revenus des avoirs ainsi affectés seront obligatoirement réinvestis dans les supports de placement prévus par ces plans.

À défaut de perception immédiate, les droits ne seront exigibles ou négociables qu'à l'expiration du délai de cinq ans à compter du premier jour du sixième mois suivant la clôture de l'exercice donnant lieu à répartition ou à la retraite en cas d'affectation au PERCOL ou au PERCO/ PEE/PEI/PERCOL mis en place par l'entreprise. Ces droits peuvent toutefois être accordés de manière anticipée dans les cas de déblocage anticipé définis par le code du travail et rappelés dans les règlements de PEI et PERCOL.

Les quotes-parts de participation qui n'atteignent pas le montant minimum fixé par arrêté conjoint du ministre chargé des finances et du ministre du travail seront versées directement aux bénéficiaires. Ces sommes sont alors soumises à l'impôt sur le revenu.

Article 7 | Information des bénéficiaires

La demande de versement de tout ou partie des sommes attribuées au titre de la participation peut être présentée à l'occasion de chaque versement effectué au titre de la répartition de la RSP.

À cet effet, le bénéficiaire recevra une fiche qui comportera notamment une information portant sur :

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

En cas d'envoi de cette fiche par courrier ou courriel, le bénéficiaire sera présumé être informé à J + 7, J étant la date d'envoi de la notification figurant sur le courrier ou courriel.

S'il souhaite percevoir immédiatement sa quote-part de participation, il devra formuler sa demande dans ce délai de quinze jours à compter de la réception de cette fiche, soit à J + 22 au plus tard.

À défaut de réponse et d'option du bénéficiaire dans ces délais, ses droits seront automatiquement affectés pour moitié sur le PERCO/PERCOL/PERCOI en gestion pilotée et pour l'autre moitié sur le PEI/PEE conformément aux règlements de ces plans ; les droits ainsi affectés ne seront négociables ou exigibles qu'à l'expiration des délais d'indisponibilité de chaque plan (départ à la retraite pour le PERCOI/PERCO/PERCOL ; cinq ans pour le PEI/PEE).

Article 8 | Délai de versement

L'entreprise effectue le versement des sommes avant le premier jour du sixième mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel la participation est attribuée, soit, au plus tard le

Passé ce délai, elle complètera ce versement par un intérêt de retard égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées (TMOP). Ces intérêts, à la charge de l'entreprise, sont versés en même temps que le principal et le cas échéant, employés dans les mêmes conditions.

Article 9 | Information collective et individuelle

9.1. Information du personnel

La présente décision sera affichée dans les locaux de l'entreprise ou diffusée sur son site intranet si celui-ci existe.

Chaque année, dans les six mois suivant la clôture de l'exercice, l'employeur présente au comité social et économique ou le cas échéant à une commission spécialisée, un rapport comportant notamment les éléments servant de base de calcul de la RSP et des indications précises sur la gestion et l'utilisation des sommes affectées à cette réserve.

9.2. Information individuelle

Tous les bénéficiaires, y compris ceux qui ont quitté l'entreprise avant l'entrée en vigueur de la présente décision ou avant le calcul ou la répartition des sommes leur revenant, reçoivent, lors de chaque répartition, une fiche distincte du bulletin de paye indiquant :

- le montant total de la RSP pour l'exercice écoulé ;

- le montant des droits individuels attribués ;
- le montant de la CSG et de la CRDS ;
- l’organisme auquel est confiée la gestion de ces droits ;
- la date à partir de laquelle les droits seront négociables ou exigibles ;
- les cas dans lesquels ils peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant cette date ;
- les modalités d’affectation par défaut.

Une note rappelant les règles de calcul et de répartition de la réserve doit être jointe à cette fiche. Avec l’accord du bénéficiaire, la remise de cette fiche pourra être effectuée par voie électronique, dans des conditions de nature à garantir l’intégrité des données ainsi transmises.

La fiche et la note annexe sont transmises aux anciens salariés ayant quitté l’entreprise lors de la mise en place du présent dispositif ou avant le calcul et la répartition de la RSP, et qui sont susceptibles d’en bénéficier.

Lors de la conclusion de son contrat de travail, chaque salarié sera informé de l’existence de la présente décision.

Chaque salarié est informé des sommes et valeurs qu’il détient au titre de la participation dans les six mois qui suivent la clôture de chaque exercice.

9.3. Cas du départ d’un bénéficiaire

Lorsqu’un bénéficiaire titulaire de droits sur la RSP quitte l’entreprise sans faire valoir ses droits à déblocage ou avant que l’entreprise ait été en mesure de liquider, à la date de son départ, la totalité des droits dont il est titulaire, l’employeur est tenu de :

- lui remettre l’état récapitulatif de l’ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées ou transférées au sein de l’entreprise ;
- lui remettre, le cas échéant, une attestation indiquant la nature et le montant de ses droits ainsi que la date à laquelle seront répartis ses droits éventuels au titre de l’exercice en cours ;
- lui demander l’adresse à laquelle devront lui être envoyés les avis afférents à ces droits et lors de leur échéance, les titres ou les sommes représentatives de ceux-ci ;
- l’informer de ce qu’il y aura lieu pour lui d’aviser de ses changements d’adresse l’organisme gestionnaire.

Cet état récapitulatif informe également le bénéficiaire que les frais de tenue de compte conservation seront pris en charge par prélèvements sur ses avoirs.

Si le bénéficiaire ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, les sommes auxquelles il peut prétendre sont tenues à sa disposition par l’entreprise pendant une durée d’un an à compter de leur date de disponibilité, dans les conditions prévues par l’article D. 3334-37 du code du travail.

Passé ce délai, ces sommes sont remises à la caisse des dépôts et consignations où l’intéressé peut les réclamer jusqu’au terme des délais prévus au III de l’article L. 312-20 du code monétaire et financier.

Article 10 | *Entrée en vigueur et durée de la décision*

La présente décision entrera en vigueur à compter du XX/XX/20XX.

Elle est prise pour une durée indéterminée.

Article 11 | Dénonciation

La présente décision pourra être modifiée ou dénoncée conformément à la procédure jurisprudentielle prévue pour la modification et la dénonciation des usages et engagements unilatéraux de l'employeur en vigueur à cette date.

La dénonciation ne pourra s'appliquer à l'exercice au cours duquel elle est effectuée, que si elle survient dans les six premiers mois de l'exercice concerné.

Ils seront adressés à la DREETS, par lettre recommandée avec accusé de réception selon les mêmes formalités et délais que la décision unilatérale elle-même.

La dénonciation ne pourra s'appliquer à l'exercice au cours duquel elle est effectuée, que si elle survient dans les six premiers mois de l'exercice concerné.

Article 12 | Dépôt

La présente décision est déposée ainsi que les pièces accompagnant le dépôt prévu aux articles D. 3345-1 à D. 3345-4 du code du travail et les avenants éventuels seront déposés, à l'initiative de la direction, sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail (<https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/PortailTeleprocedures/>).

Fait à [ville], le XX/XX/20XX

Signature du représentant de l'entreprise

Brochure n° 3179 | Convention collective nationale

IDCC : 1534 | **ENTREPRISES DE L'INDUSTRIE ET DES COMMERCES
EN GROS DES VIANDES**

Avenant n° 2 du 13 décembre 2023

à l'accord du 2 décembre 2020
relatif aux parcours professionnels individualisés

NOR : ASET2450138M

IDCC : 1534

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

Culture Viande ;

FNEAP ;

APV,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNAA CFE-CGC ;

FGA CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes.

Article 2 | Modification de l'article 8 « Accompagnement financier de la branche »

Le présent article modifie intégralement l'article 8 de l'accord du 2 décembre 2020 relatifs aux parcours professionnels individualisés comme suit :

« Article 8 | Accompagnement financier de la branche

En complément des dispositifs de financement légaux (plan de développement des compétences, Pro-A, CPF), et dans une perspective globale de développement de la certification, les partenaires sociaux proposent la possibilité pour les entreprises souhaitant s'engager dans une démarche de parcours professionnels individualisés

de bénéficier de cofinancements via le fonds constitué par la contribution spécifique ICGV.

Les modalités d'accès et de financement sont définies par la CPNEFP et pilotées par la commission financière de l'OPCO. »

Article 3 | Entreprises de moins de 50 salariés

Les parties signataires estiment que les dispositions du présent accord sont pleinement justifiées et applicables pour l'ensemble des entreprises qui relèvent de la branche ICGV. À ce titre, elles indiquent expressément que, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, l'objet du présent accord ne justifie pas la mise en place de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4 | Entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur à compter de sa signature pour les entreprises adhérant à une organisation professionnelle d'employeurs signataire et au plus tard à compter de son extension.

Article 5 | Dépôt et extension

Le présent accord sera adressé, à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, au ministère en vue de son extension, en deux exemplaires dont un sur support papier et l'autre sur support électronique, ainsi qu'au conseil de prud'hommes de Paris, selon les dispositions de l'article D. 2231-2 du code du travail. Conformément à l'article L. 2231-5-5 du code du travail, l'accord sera publié dans la base de données nationale des accords.

Les parties signataires du présent accord conviennent que Culture Viande sera chargé de ces formalités de dépôt et de demande d'extension.

Fait à Paris, le 13 décembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : **1596** | **OUVRIERS**

(Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)

Accord régional du 11 décembre 2023

relatif aux salaires à compter du 1^{er} janvier 2024
(Auvergne-Rhône-Alpes)

NOR : ASET2450144M

IDCC : 1596

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

FFB Auvergne Rhône-Alpes ;

CAPEB Auvergne Rhône-Alpes ;

SCOP BTP Auvergne Rhône-Alpes,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UFIC-UNSA ;

FO BTP Auvergne Rhône-Alpes ;

CPC URCB CFDT Auvergne Rhône-Alpes,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

En application des articles XII-8 et XII-9 de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (IDCC 1596), les organisations d'employeurs et de salariés adhérentes aux organisations représentatives au niveau national, se sont réunies et ont déterminé les salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Auvergne Rhône-Alpes.

Article 1^{er}

Pour la région Auvergne Rhône-Alpes, les parties signataires du présent accord prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé le barème des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans le tableau ci-après :

(Voir page suivante.)

Catégorie professionnelle	Position	Coefficient	Salaire mensuel pour 151,67 heures
Niveau I – Ouvriers d'exécution	1	150	1 780,00 €
	2	170	1 820,00 €
Niveau II – Ouvriers professionnels		185	1 865,00 €
Niveau III – Compagnons professionnels	1	210	2 060,00 €
	2	230	2 235,00 €
Niveau IV – Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe	1	250	2 403,60 €
	2	270	2 548,70 €

Les barèmes correspondent aux appointements minimaux des ouvriers pour un horaire mensuel de 151,67 heures. Les valeurs doivent être adaptées en fonction de la durée de travail effectif à laquelle sont soumis les salariés concernés.

Les parties signataires du présent accord ont fixé les valeurs du point et de la partie fixe servant à calculer les appointements minimaux des ouvriers du bâtiment comme suit :

- partie fixe identique pour chaque niveau et position : 150 € ;
- valeurs de point : coef. 150 : 10,8667 € ; coef. 170 : 9,8235 € ; coef. 185 : 9,2703 € ; coef. 210 : 9,0952 € ; coef. 230 : 9,0652 € ; coef. 250 : 9,0144 € ; coef. 270 : 8,8841 €.

Article 2

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.

Article 3

Conformément au code du travail, le présent accord sera adressé à la direction générale du travail et un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Lyon.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, du plein emploi et de l'insertion.

Fait à Villeurbanne, le 11 décembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : **1596** | **OUVRIERS**

(Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)

Accord départemental du 13 décembre 2023

relatif aux indemnités de petits déplacements
(Rhône)

NOR : ASET2450147M

IDCC : 1596

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

FE BTP Rhône Lyon ;

CAPEB Rhône Lyon,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SCB CFDT Rhône ;

UNSA Industrie et construction ;

BTP FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application de l'article I-3 de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (IDCC 1596), les organisations d'employeurs du Rhône ainsi que celles de salariés adhérentes aux organisations représentatives au niveau national se sont réunies et ont déterminé les montants des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment dans le département du Rhône.

Article 2

Dans le département du Rhône, la première des zones concentriques instituées par l'article VIII-13 de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 est divisée en deux parties pour les entreprises dont le siège social, l'agence ou le bureau sont situés en dehors du territoire de la métropole de Lyon :

- de 0 à 4 km pour la zone 1A ;
- et de 4 à 10 km pour la zone 1B.

Article 3

Pour le département du Rhône, les parties signataires du présent avenant ont fixé le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans les tableaux ci-après, à compter du 1^{er} janvier 2024.

Tableau A : applicable aux entreprises dont le siège social, l'agence ou le bureau sont situés sur le territoire de la métropole de Lyon :

Zones	Indemnité de trajet	Indemnité de transport	Indemnité de repas
I	1,58 euros	4,40 euros	11,82 euros
II	2,92 euros	7,96 euros	
III	4,20 euros	12,08 euros	
IV	5,48 euros	16,54 euros	
V	6,68 euros	20,75 euros	

Tableau B : applicable aux entreprises dont le siège social, l'agence ou le bureau ne sont pas situés sur le territoire de la métropole de Lyon :

Zones	Indemnité de trajet	Indemnité de transport	Indemnité de repas
I a	0,96 euros	3,62 euros	11,82 euros
I b	1,58 euros	4,40 euros	
II	2,92 euros	7,96 euros	
III	4,20 euros	12,08 euros	
IV	5,48 euros	16,54 euros	
V	6,68 euros	20,75 euros	

Article 4

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.

Article 5

Conformément au code du travail, le présent avenant sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Lyon.

Article 6

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au ministre du travail, de l'emploi et du dialogue social.

Fait à Villeurbanne, le 13 décembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3258 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 1597 | **OUVRIERS**

(Entreprises occupant plus de 10 salariés)

Accord régional du 11 décembre 2023

relatif aux salaires à compter du 1^{er} janvier 2024
(Auvergne-Rhône-Alpes)

NOR : ASET2450145M

IDCC : 1597

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

FFB Auvergne Rhône-Alpes ;

CAPEB Auvergne Rhône-Alpes ;

SCOP BTP Auvergne Rhône-Alpes,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO BTP Auvergne Rhône-Alpes ;

CPC URCB CFDT Auvergne Rhône-Alpes,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

En application des articles XII-8 et XII-9 de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (IDCC 1597), les organisations d'employeurs et de salariés adhérentes aux organisations représentatives au niveau national, se sont réunies et ont déterminé les salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Auvergne Rhône-Alpes.

Article 1^{er}

Pour la région Auvergne Rhône-Alpes, les parties signataires du présent accord prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé le barème des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans le tableau ci-après :

(Voir page suivante.)

Catégorie professionnelle	Position	Coefficient	Salaire mensuel pour 151,67 heures
Niveau I – Ouvriers d’exécution	1	150	1 780,00 €
	2	170	1 820,00 €
Niveau II – Ouvriers professionnels		185	1 865,00 €
Niveau III – Compagnons professionnels	1	210	2 060,00 €
	2	230	2 235,00 €
Niveau IV – Maîtres ouvriers ou chefs d’équipe	1	250	2 403,60 €
	2	270	2 548,70 €

Les barèmes correspondent aux appointements minimaux des ouvriers pour un horaire mensuel de 151,67 heures. Les valeurs doivent être adaptées en fonction de la durée de travail effectif à laquelle sont soumis les salariés concernés.

Les parties signataires du présent accord ont fixé les valeurs du point et de la partie fixe servant à calculer les appointements minimaux des ouvriers du bâtiment comme suit :

- partie fixe identique pour chaque niveau et position : 150 € ;
- valeurs de point : coef. 150 : 10,8667 € ; coef. 170 : 9,8235 € ; coef. 185 : 9,2703 € ; coef. 210 : 9,0952 € ; coef. 230 : 9,0652 € ; coef. 250 : 9,0144 € ; coef. 270 : 8,8841 €.

Article 2

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.

Article 3

Conformément au code du travail, le présent accord sera adressé à la direction générale du travail et un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud’hommes de Lyon.

Article 4

Les parties signataires demandent l’extension du présent accord au ministre du travail, du plein emploi et de l’insertion.

Fait à Villeurbanne, le 11 décembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3258 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 1597 | **OUVRIERS**

(Entreprises occupant plus de 10 salariés)

Accord départemental du 13 décembre 2023

relatif aux indemnités de petits déplacements

(Rhône)

NOR : ASET2450149M

IDCC : 1597

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

FE BTP Rhône Lyon ;

CAPEB Rhône Lyon,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SCB CFDT Rhône ;

BTP FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application de l'article I-3 de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (IDCC 1597), les organisations d'employeurs du Rhône ainsi que celles de salariés adhérentes aux organisations représentatives au niveau national se sont réunies et ont déterminé les montants des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment dans le département du Rhône.

Article 2

Dans le département du Rhône, la première des zones concentriques instituées par l'article VIII-13 de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 est divisée en deux parties pour les entreprises dont le siège social, l'agence ou le bureau sont situés en dehors du territoire de la métropole de Lyon :

- de 0 à 4 km pour la zone 1A ;
- et de 4 à 10 km pour la zone 1B.

Article 3

Pour le département du Rhône, les parties signataires du présent avenant ont fixé le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans les tableaux ci-après, à compter du 1^{er} janvier 2024.

Tableau A : Applicable aux entreprises dont le siège social, l'agence ou le bureau sont situés sur le territoire de la métropole de Lyon :

Zones	Indemnité de trajet	Indemnité de transport	Indemnité de repas
I	1,58 euros	4,40 euros	11,82 euros
II	2,92 euros	7,96 euros	
III	4,20 euros	12,08 euros	
IV	5,48 euros	16,54 euros	
V	6,68 euros	20,75 euros	

Tableau B : Applicable aux entreprises dont le siège social, l'agence ou le bureau ne sont pas situés sur le territoire de la métropole de Lyon :

Zones	Indemnité de trajet	Indemnité de transport	Indemnité de repas
I a	0,96 euros	3,62 euros	11,82 euros
I b	1,58 euros	4,40 euros	
II	2,92 euros	7,96 euros	
III	4,20 euros	12,08 euros	
IV	5,48 euros	16,54 euros	
V	6,68 euros	20,75 euros	

Article 4

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.

Article 5

Conformément au code du travail, le présent avenant sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Lyon.

Article 6

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au ministre du travail, de l'emploi et du dialogue social.

Fait à Villeurbanne, le 13 décembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3278 | Convention collective nationale

IDCC : 1734 | **ARTISTES-INTERPRÈTES**
(Engagés pour des émissions de télévision)

Avenant du 18 janvier 2024

relatif à la revalorisation des salaires minima conventionnels

NOR : ASET2450154M

IDCC : 1734

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

USPA ;

SPI ;

SPECT ;

SATEV,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SNTPCT ;

SFA CGT ;

F3C CFDT ;

SNAJ-CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Le présent avenant a pour champ d'application celui défini à l'article 1.2 de la convention collective nationale des artistes-interprètes engagés pour des émissions de télévision (IDCC 1734).

Les partenaires sociaux conviennent que les dispositions du présent avenant sont pleinement justifiées et applicables à toutes les entreprises relevant de la branche.

À ce titre, il est précisé, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, que l'objet du présent avenant ne justifie pas la mise en place de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2 | *Objet*

Les partenaires sociaux se sont réunis à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, conformément aux dispositions de l'article L. 2241-1 du code du travail et aux dispositions de l'article 5.15 de la convention collective nationale des artistes-interprètes engagés pour des émissions de télévision.

Dans ce cadre, le présent accord a pour objet de revaloriser les salaires minima conventionnels des artistes-interprètes.

Article 3 | Revalorisation des salaires minima conventionnels et indemnités de costumes

Les salaires minima conventionnels et indemnités de costumes des artistes-interprètes sont revalorisés de 3,00 %.

Le nouveau barème des salaires minima est annexé au présent avenant.

Article 4 | Négociation annuelle obligatoire sur les salaires minima conventionnels pour 2024

Les partenaires sociaux tiendront la négociation annuelle obligatoire sur les salaires minima conventionnels à compter du mois d'avril.

Article 5 | Entrée en vigueur et extension

Le présent avenant entre en vigueur au 1^{er} février 2024.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail, l'extension du présent avenant est sollicitée par la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 18 janvier 2024.

(Suivent les signatures.)

Annexe Barème de rémunération au 1^{er} février 2024

Artistes dramatiques, lyriques et des chœurs, chorégraphiques, de variétés – y compris chansonniers – cascadeurs et marionnettistes

Rémunérations brutes minimales applicables aux contrats de travail dont la première journée de travail a lieu à compter du 1^{er} février 2024

I. Émissions dramatiques (art. 5.14.1)	
Journée répétition ou enregistrement	286,37 €
Journée unique	301,97 €
II. Émissions de variétés (art. 5.14.2)	
– répétitions effectuées en dehors de la journée d'enregistrement :	
– répétition d'une durée inférieure ou égale à quatre heures ;	183,07 €
– répétition d'une durée supérieure à quatre heures,	286,37 €
– enregistrement.	415,16 €
III. Émissions lyriques (art. 5.14.3)	
– répétition ou enregistrement :	
– soliste ;	428,57 €
– artistes des chœurs,	286,37 €
– préparation ou déchiffrage (trois heures maximum) :	
– soliste ;	164,32 €
– artistes des chœurs.	109,79 €
IV. Émissions chorégraphiques (art. 5.14.4)	
– répétition ou enregistrement (six heures de travail effectif au maximum) :	
– soliste ;	428,57 €
– corps de ballet.	286,37 €
V. Reportages en direct ou en différé d'extraits de spectacles (art. 6.2)	
Reportage effectué dans les conditions de l'article 6.2.1.b (pas de gré à gré)	72,91 €
VI. Prestations destinées à l'actualité (art. 6.3)	
Prestations effectuées dans les conditions de l'article 6.3.1 (pas de gré à gré)	168,48 €
VII. Indemnités de costumes	
1. Indemnités visées à l'article 5.13.1	
– engagement pour une journée unique :	
– tenue de ville ;	18,16 €
– tenue de soirée,	29,80 €

– engagement pour plusieurs jours :	
– tenue de ville ;	14,52 €
– tenue de soirée.	24,52 €
2. Indemnités visées à l'article 5.13.2	
– homme : pourpoint ;	14,42 €
– femme :	
– tutu court ;	14,42 €
– tutu romantique,	24,52 €
– chaussons.	5,54 €

Accord du 14 décembre 2022

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

NOR : ASET2450142M

IDCC : 1801

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

SNSA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FAA CFE-CGC ;

FBA CFTD,

d'autre part,

sont convenus de ce qui suit :

Préambule

Par le présent accord, les parties signataires souhaitent préciser le cadre de la Pro-A, créé par la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018, et instauré dans la branche par l'accord relatif à la formation professionnelle du 28 juin 2021.

Conformément à l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 visant à assurer la cohérence de diverses dispositions législatives avec la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel », ce texte définit la liste des certifications éligibles à la Pro-A et les modalités d'actualisation et de mise en œuvre de cette dernière.

Article 1^{er} | Description du dispositif

Le dispositif Pro-A permet aux salariés, notamment ceux dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail, de favoriser leur évolution ou promotion professionnelle et leur maintien dans l'emploi.

Pour les entreprises, le dispositif Pro-A répond à deux besoins :

- prévenir les conséquences dues aux mutations technologiques et économiques ;
- permettre l'accès à la qualification quand l'activité est conditionnée par l'obtention d'une certification accessible uniquement en emploi, via la formation continue.

La reconversion ou la promotion par alternance s'inscrit en complément du plan de développement des compétences de l'entreprise et du compte personnel de formation (CPF).

Le dispositif Pro-A peut être mobilisé dans une optique d'évolution, de promotion professionnelle ou de reconversion. Il peut être mis en œuvre à l'initiative du salarié ou de l'entreprise.

Article 2 | Bénéficiaires du dispositif

Le dispositif s'adresse à tout salarié en contrat de travail à durée indéterminée ou en contrat de travail à durée déterminée.

Le dispositif Pro-A s'applique également aux salariés placés en activité partielle.

Ce dispositif concerne les salariés dont la qualification est inférieure ou égale à un niveau déterminé par décret.

Les parties signataires entendent rappeler le principe d'égal accès des femmes et des hommes à la Pro-A.

Article 3 | Durée de la Pro-A

Les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont d'une durée comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale du contrat.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, la durée de la Pro-A pourra être portée jusqu'à 24 mois. Pour les jeunes de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, elle peut être étendue à 36 mois. La formation pourra se dérouler pendant ou en dehors du temps de travail. Si la formation a lieu en dehors du temps de travail, le salarié devra donner préalablement son accord.

Article 4 | Actions éligibles

Sont éligibles les actions visant des certifications professionnelles obtenues en formation ou par une VAE mentionnées en annexe du présent accord.

La liste de ces actions pourra être réajustée par la commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation (CNPEF) de la branche.

Sont également éligibles les actions permettant l'acquisition du socle de connaissance et de compétences (CléA).

Article 5 | Critères de prise en charge

Les critères de prise en charge feront l'objet d'une décision de la commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation (CNPEF) de la branche. Ces critères seront transmis à l'OPCO auquel est rattachée la branche.

Article 6 | Rémunération

La formation effectuée pendant le temps de travail donne lieu au maintien de la rémunération par l'employeur. Les modalités du maintien de la rémunération sont définies à l'article 7.2 de l'accord du 28 juin 2021 relatif à la formation professionnelle.

Article 7 | Champ d'application

Le présent avenant qui revêt un caractère normatif vise les sociétés ainsi que leurs salariés, appliquant la convention collective nationale des sociétés d'assistance.

L'accord s'applique également aux entreprises de la branche ayant moins de 50 salariés.

Article 8 | Durée de l'accord et date d'effet

Le présent avenant est à durée indéterminée et entre en vigueur au premier jour du mois suivant sa signature.

Le SNSA s'engage à effectuer les démarches nécessaires à son dépôt légal et à son extension.

Article 9 | Révision/dénonciation

L'avenant pourra faire l'objet d'une révision par les parties signataires sous réserve que la demande motivée soit faite par lettre recommandée avec accusé réception.

Un délai de prévenance de trois mois débutera à compter de la réception de la lettre recommandée.

La dénonciation motivée totale de l'accord devra également être faite par lettre recommandée avec AR en respectant un préavis de trois mois.

La dénonciation devra faire l'objet par la (les) partie(s) à l'origine de la demande, d'une information aux autres signataires de l'avenant et devra être déposée.

Suivent les annexes :

- note relative à la forte mutation de l'activité et au risque d'obsolescence des compétences dans la branche des sociétés d'assistance ;
- liste des actions éligibles.

Fait à Paris, le 14 décembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences

La reconversion ou la promotion par alternance a pour objet de permettre à un salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation, des actions de validation des acquis de l'expérience, ou par l'acquisition d'un socle de connaissances et de compétences.

L'article L. 6324-3 du code du travail subordonne la mise en œuvre de ce dispositif de formation au respect des critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences.

Ces derniers apparaissent dans les travaux prospectifs réalisés paritairement par l'observatoire des métiers de l'assistance, disponibles à la date de signature sur le site internet de ce dernier : <https://www.observatoire-assistance.org/nos-publications/>.

Une étude réalisée par cet observatoire de branche 2019 a permis d'identifier les métiers dits « sensibles », nécessitant un accompagnement pour la sécurisation des parcours professionnels des salariés concernés :

	Volumes en décroissance	Forte évolution de compétences	Métiers émergents	Forte tension en recrutement
Chargé d'assistance		x		x
Technicien d'assistance	x	x		x
Assistant administrateur de plateau	x			
Chargé de conciergerie			x	
Médecin régulateur			x	x
Assistant de régulation médicale			x	
Infirmier de régulation médicale			x	
Planificateur		x		x
Gestionnaire des factures prestataires	x			
Chargé de réclamations clients		x		
Chef de produit marketing		x		
Responsable des médias sociaux		x	x	
Administrateur téléphonie				x
Administrateur de base de données		x		x
Responsable de la sécurité de système d'information			x	x
Assistant secrétaire	x			

	Volumes en décroissance	Forte évolution de compétences	Métiers émergents	Forte tension en recrutement
Responsable des achats			x	
Analyste de données		x		
Chargé de marketing digital		x		
Analyste conformité, contrôle interne et fraude		x		

Les études du même observatoire intitulées « Quelles compétences pour demain », réalisée en 2020, puis « Quelles formations associées aux compétences de demain ? », livrée en 2022, confirment les tendances observées en raison notamment des impacts suivants sur les métiers :

- intelligence artificielle, et son utilisation croissante tant dans la relation avec les bénéficiaires que dans les services supports ;
- risques et réglementations imposées aux sociétés d'assistance ;
- habitudes de consommation et attentes des consommateurs ;
- digitalisation ;
- internet des objets (véhicules compris).

Ces éléments permettent de déterminer les actions que les parties signataires entendent rendre éligibles à la Pro-A.

Liste des actions éligibles à la Pro-A

Conformément aux dispositions de l'article L. 6324-3 du code du travail, les parties signataires retiennent la liste des certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou promotion par alternance suivante, en complément des actions mentionnées à l'article 4 du présent accord :

Code RNCP	Certifications éligibles
Certifications liées à l'activité d'assistance et au secteur assurantiel	
1173	Assistance, conseil, vente à distance
15850	Formateur d'enseignants, de formateurs et de cadres pédagogiques
19251	Chargé d'activités bancaires et/ou assurantielles
20702	Gestion des entreprises et des administrations option gestion comptable et financière
23655	Chargé de recouvrement
23684	Coordinateur-responsable de formation d'établissement privé d'enseignement et de formation professionnels
24511	Métiers de l'enseignement de l'éducation et de la formation (MEEF) pour l'enseignement agricole – mention enseignant du second degré
26755	Conseiller services en électrodomestique et multimédia
2883	Commercialisation des produits financiers
2888	Gestion et comptabilité des entreprises
2904	Droit des assurances
2927	Techniques de commercialisation
29535	Responsable de développement commercial (option banque-assurance)
30107	Métiers de la gestion et de la comptabilité : fiscalité (fiche nationale)

Code RNCP	Certifications éligibles
30108	Métiers de la gestion et de la comptabilité : responsable de portefeuille clients en cabinet d'expertise (fiche nationale)
30114	Métiers de la santé : technologies (fiche nationale)
30157	Optique professionnelle (fiche nationale)
30181	Assurance, banque, finance : chargé de clientèle (fiche nationale)
30385	Responsable opérationnel d'activité
31144	Assistant comptable des services financiers
31162	Comptable des services financiers
31195	Expert en gestion d'actifs
31677	Gestionnaire comptable et fiscal
31854	Métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation (MEEF), pratiques et ingénierie de la formation (fiche nationale)
31903	Formateur responsable de projet de formation
31988	Conseiller en formation
32032	Assistant de régulation médicale
32059	Conseiller clientèle multicanal en banque et assurance
32062	Conseiller(e) en formation (DU)
32208	Métiers du commerce et de la vente option A animation et gestion de l'espace commercial
32208	Métiers du commerce et de la vente option A animation et gestion de l'espace commercial
32259	Métiers du commerce et de la vente option B prospection clientèle et valorisation de l'offre commerciale
32259	Métiers du commerce et de la vente option B prospection clientèle et valorisation de l'offre commerciale
32340	Manager d'équipe relation client à distance
34050	Responsable d'ingénierie pédagogique
34171	Chargé d'indemnisation en assurance
34191	Comptable
34457	Comptable d'entreprise
34478	Chargé de clientèles en assurance et banque
34566	Conseiller multi-canal de clientèle particuliers en banque assurance
34573	Responsable de clientèle banque finance assurance
34679	Assistant de régulation médicale
34728	Responsable en ingénierie de la formation (DU)
34818	Diplôme de cadre de santé
34963	Coordonnateur de parcours d'accompagnement et de soins
35057	Assistant comptable
35304	Conseiller relation client à distance
35375	Gestion des entreprises et des administrations : gestion comptable, fiscale et financière

Code RNCP	Certifications éligibles
35442	Conseiller de clientèle bancaire omnicanal
35473	Assurance
35521	Comptabilité et gestion
35526	Diplôme de comptabilité et de gestion (DCG)
35538	Conseiller clientèle des particuliers en banque et assurance
35595	Collaborateur comptable
35727	Conseiller en assurances
35749	Assistant comptable
35848	Responsable comptabilité générale et analytique
35964	Conseiller gestionnaire bancassurance clientèle des particuliers
35965	Conseiller clientèle des professionnels agriculteurs
35980	Assistant de comptabilité et d'administration en PME/TPE
36022	Attaché commercial
3976	Finances, administration, comptabilité
5881	Comptable assistant
852	Services financiers
Certifications liées à la planification	
23939	Responsable logistique
29988	Logistique et pilotage des flux (fiche nationale)
29989	Logistique et systèmes d'information (fiche nationale)
29992	Management des processus logistiques (fiche nationale)
30062	Génie des procédés et bio procédés industriels (fiche nationale)
35350	Qualité, logistique industrielle et organisation : management de la production de biens et de services
35351	Qualité, logistique industrielle et organisation : pilotage de la chaîne logistique globale
35352	Qualité, logistique industrielle et organisation : qualité et pilotage des systèmes de management intégrés
35353	Qualité, logistique industrielle et organisation : accompagnement à la transformation numérique
35390	Management de la logistique et des transports : mobilité et supply chain connectées
35391	Management de la logistique et des transports : mobilité et supply chain durables
Certifications liées aux activités médicales	
30070	Gestion des structures sanitaires et sociales (fiche nationale)
34808	Chef de service des établissements sociaux et médico-sociaux
34818	Diplôme de cadre de santé
34963	Coordonnateur de parcours d'accompagnement et de soins
Certifications liées aux mutations numériques, digitales ou liées aux systèmes d'information	
28669	Analyste développeur d'applications informatiques
34030	BTS négociation et digitalisation de la relation client

Code RNCP	Certifications éligibles
30396	Chargé éditorial pour le web (content manager)
26801	Concepteur – webdesigner
30719	Concepteur de projets en design et arts graphiques option design numérique
30714	Concepteur développeur d'applications numériques
32043	Concepteur développeur de solutions digitales
26933	Concepteur développeur web
34203	Concepteur et chef de projet web
23001	Concepteur réalisateur web et digital
31174	Concepteur-développeur d'applications web
21946	Designer graphique
12336	Designer graphique
32037	Designer graphique et numérique
28194	Développeur d'application full stack
32039	Développeur de solutions digitales
32123	Développeur full Stack BIG DATA
15364	Développeur intégrateur web
13595	Développeur web
34066	Développeur web
32173	Développeur web
27099	Développeur(euse) d'application
27347	Développeur(euse) intégrateur(trice) de médias interactifs
30329	Infographiste webdesigner
29965	Licence professionnelle mention métiers de l'informatique : applications web
29967	Licence professionnelle mention métiers de l'informatique : conduite de projets
30148	Licence professionnelle mention métiers du design
29971	Licence professionnelle mention métiers du numérique : conception, rédaction et réalisation web
28754	Technicien développeur

La commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation (CNPEF) de la branche ajustera cette liste en fonction des emplois impactés par de fortes mutations de l'activité et par un risque d'obsolescence des compétences, mais également en fonction de la disponibilité des actions de formations associées.

Accord du 16 novembre 2023

relatif à l'épargne salariale

NOR : ASET2450139M

IDCC : 1880

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

FNAEM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

UNSA FCS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord constitue un dispositif d'épargne salariale destiné à recevoir les produits de la participation ou de l'intéressement mis en place dans les entreprises de la branche du négoce de l'ameublement, soit issus de leurs propres accords, soit issus de la mise en œuvre des accords de branche du 11 octobre 2017 relatif à la participation, et du 14 novembre 2017 relatif à l'intéressement.

Il comporte à la fois un plan d'épargne interentreprise (PEI) et un plan d'épargne retraite interentreprises collectif (PERCOL I) :

Le plan d'épargne interentreprise de la branche du négoce de l'ameublement (ci-après le « PEI ») dont le but est de permettre aux salariés bénéficiaires de l'entreprise de se constituer une épargne à court terme ;

Le plan d'épargne retraite collectif interentreprises de la branche du négoce de l'ameublement (ci-après le « PERCOL I ») dont le but est de permettre aux salariés bénéficiaires de l'entreprise de se constituer une épargne pour la retraite.

Article 1^{er} | Champ d'application

Peuvent adhérer au PEI et/ou au PERCOLI l'ensemble des entreprises ayant au moins un salarié relevant du champ d'application de la convention collective du négoce de l'ameublement sous réserve de respecter les formalités d'adhésion au PEI prévues à l'article 2 ci-après et ne pas être couverte par un PEE ou un PERCOLI.

Toutefois les entreprises restent libres d'adhérer ou non au PEI et/ou au PERCOLI créé par le présent accord.

Article 2 | Obligations de l'entreprise adhérente au PEI et/ou au PERCOLI

2.1. Adhésion

Conformément à l'article L. 3333-7-1 du code du travail, les entreprises qui souhaitent appliquer l'accord de branche agréé concluent à cet effet un accord dans les conditions de l'article L. 3333-2 du code du travail.

S'agissant des entreprises de moins de 50 salariés qui voudraient faire application directe de l'accord de branche dans les conditions de l'article L. 2232-10-1 du code du travail, celles-ci pourraient le faire au moyen du document unilatéral indiquant les choix retenus après en avoir informé le CSE, s'il existe ainsi que les salariés par tous moyens.

Dans ces conditions, l'adhésion de l'entreprise au PEI ou PERCOLI se fait par une notification expresse.

Cette notification se matérialise par l'envoi d'un bulletin d'adhésion, dûment daté et signé par le représentant légal de l'entreprise adhérente, auprès de l'établissement teneur de comptes/gestionnaire des plans désigné à l'article 3.

2.2. Exclusion

La sortie de l'entreprise du PEI et/ou du PERCOLI se fait par une notification expresse de l'entreprise sortant du champ d'application de l'accord de branche. Cette notification se matérialise par l'envoi d'un courrier de dénonciation, dûment daté et signé par le représentant légal de l'entreprise adhérente, auprès de l'établissement teneur de comptes/gestionnaire des plans.

Article 3 | Choix de l'organisme gestionnaire pour la mise en œuvre du PEI/PERCOLI

Les partenaires sociaux ont fait le choix de confier :

- la gestion administrative du PEI et du PERCOLI à : Amundi ESR ayant son siège social 91-93, boulevard Pasteur, 75015 Paris. Adresse postale : 26956 Valence Cedex 9 ;
- la gestion des FCPE, supports de placements du PEI et du PERCOLI à : Amundi Asset management, société par actions simplifiée (SAS) ayant son siège social 91-93, boulevard Pasteur, 75015 Paris ; le dépositaire étant CACEIS Bank, société anonyme ayant son siège social 1-3, place Valhubert, 75013 Paris ;
- la gestion des rentes viagères du PERCOLI à : Predica, contrôlée par l'Autorité de contrôle prudentiel et de résolution (4, place de Budapest – CS 92459 – 75436 Paris Cedex 09).

Article 4 | Bulletin d'adhésion au PEI et/ou au PERCOL-I

Le bulletin d'adhésion à compléter et signer par l'entreprise pour adhérer au PEI et/ou au PERCOL-I contient les précisions suivantes :

- bénéficiaires du dispositif ;
- frais pris en charge par l'employeur pour le fonctionnement du PEI et du PERCOL-I ;
- abondement éventuellement proposé et hypothèses de versement ;
- montant de l'abondement, le cas échéant ;
- information des salariés et des instances représentatives du personnel ;
- formalités de dépôt de la souscription.

Un modèle de bulletin d'adhésion au PEI et/ou au PERCOL-I est annexé au présent accord (cf. annexe 1).

Son utilisation est obligatoire pour les entreprises de la branche du négoce de l'ameublement souhaitant y adhérer et sous réserve, par ailleurs, du respect des conditions de dépôt visées ci-après.

Article 5 | Information de la branche du négoce de l'ameublement

Un exemplaire papier et signé du bulletin d'adhésion de l'entreprise sera également adressé à la branche du négoce de l'ameublement par l'intermédiaire de son secrétariat. Cette information sera transmise à la réunion annuelle de la commission prévue par l'article 24 du présent accord.

Par suite, le teneur de comptes/gestionnaire des plans adresse à la branche du négoce de l'ameublement, un reporting annuel des Entreprises adhérentes.

Article 6 | Envoi du bulletin d'adhésion au PEI et/ou au PERCOL-I au gestionnaire des plans

L'organisme gestionnaire choisi par la branche du négoce de l'ameublement pour la gestion administrative et financière du présent accord se verra adresser par l'entreprise un exemplaire du bulletin d'adhésion (annexe 1) en version papier signée ou par scan.

Les formalités d'adhésion auprès de l'organisme gestionnaire seront effectuées en conséquence.

Article 7 | Dépôt des adhésions

L'accord d'entreprise d'adhésion prévu par l'article L. 3333-7-1 du code du travail ou le document unilatéral d'adhésion prévu par l'article L. 2232-10-1 du code du travail fait l'objet d'un dépôt sur la plateforme mentionnée à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Chapitre I^{er} Plan d'épargne interentreprises (PEI)

Article 8 | Bénéficiaires

Peuvent adhérer au PEI, tous les salariés des entreprises visées par les accords définis en préambule (ci-après « participant »), y compris les personnes titulaires d'un contrat d'apprentissage ou de formation en alternance justifiant d'une ancienneté requise de trois mois dans leur entreprise. Pour la détermination de l'ancienneté, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul de travail des 12 mois qui la précèdent.

Il en est de même pour les chefs d'entreprise, le partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou le conjoint du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé, les présidents, les présidents directeurs généraux, directeurs généraux, gérants ou membres

du directoire pour les entreprises dont l'effectif habituel comprend au moins un et moins de 250 salariés.

La condition d'emploi doit être satisfaite au titre de chaque année de fonctionnement du plan. Dans le cas où elle ne le serait plus, les dirigeants, leur conjoint collaborateur ou associé et les mandataires sociaux ne peuvent plus effectuer de nouveaux versements au plan, mais l'épargne constituée demeure investie dans le plan.

Les anciens salariés de l'entreprise qui l'ont quittée, pour un motif autre que la retraite, ne peuvent pas effectuer de nouveaux versements à l'exception du versement de l'intéressement et de la participation afférent à la dernière période d'activité intervenant avant leur départ.

Les participants ayant quitté l'entreprise à la suite d'un départ en retraite ou en préretraite peuvent continuer à verser au plan, pour autant qu'ils aient adhéré avant leur départ en retraite ou en préretraite et n'aient pas retiré à ce moment, l'ensemble de leurs avoirs. Ils ne peuvent plus prétendre ni à l'éventuel abondement de l'entreprise ni à la prise en charge des frais afférents à la gestion de ces versements.

Le premier versement au PEI accompagné du bulletin d'adhésion de l'entreprise à l'accord entraîne de fait l'adhésion du salarié au plan. Un compte individuel PEI sera alors ouvert au nom du salarié participant par le teneur de compte/gestionnaire du PEI.

Article 9 | Alimentation du PEI

Il est convenu que le compte de chacun des participants au PEI peut être alimenté par les sommes provenant :

- des versements volontaires facultatifs des participants, plafonnés :
 - pour les salariés, à 25 % de la rémunération brute annuelle ;
 - pour les dirigeants et chefs d'entreprise visés à l'article L. 3332-2 du code du travail, à 25 % de leur revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente ;
 - pour le conjoint associé ou collaborateur visé à l'article L. 3332-2 du code du travail qui n'a perçu aucune rémunération au titre de l'année de versement, à 25 % du montant annuel du plafond de sécurité sociale ;
 - pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu et qui n'ont perçu aucune rémunération au titre de l'année de versement, à 25 % du montant annuel du plafond de sécurité sociale,
- des sommes issues de la réserve spéciale de participation. La demande du participant est formulée dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle il a été informé du montant de ses droits. Les sommes versées ne peuvent excéder les 3/4 du plafond annuel de la sécurité sociale ;
- des sommes issues de l'intéressement quand celui-ci est mis en œuvre. La demande du participant est formulée dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle il a été informé du montant de ses droits. Les sommes versées ne peuvent excéder les 3/4 du plafond annuel de la sécurité sociale ;
- du transfert des sommes détenues dans le cadre d'un plan d'épargne ou d'un accord de participation d'un ancien employeur, dont le salarié n'a pas demandé la délivrance lors de la rupture de son contrat de travail ;
- du transfert des droits gérés dans le CET, dans les conditions prévues à l'article L. 3332-10 du code du travail ;
- du transfert avec ou sans rupture du contrat de travail d'avoirs précédemment détenus dans un plan d'épargne entreprise, de groupe ou un plan d'épargne interentreprises de même durée minimum de placement.

– éventuellement l’abondement de l’entreprise.

Cet abondement ne peut excéder les deux limites suivantes :

- le triple des versements volontaires effectués par les salariés ;
- 8 % du plafond annuel de la sécurité sociale brut de CSG et de CRDS ;
- le montant de l’abondement sera défini par accord d’entreprise, ou par les entreprises de moins de 50 salariés par le document unilatéral prévu par l’article L. 2232-10-1 du code du travail.

Dans cette situation, l’entreprise aura le choix dans le cadre des limites précitées entre 3 options :

- option 1 : pas d’abondement ;
- option 2 : abondement égal à un $\frac{1}{4}$ des versements des salariés ;
- option 3 : abondement égal au $\frac{1}{2}$ des versements des salariés.

Par ailleurs, l’abondement versé par l’entreprise au compte individuel PEI des salariés :

- n’a pas le caractère de rémunération au sens de l’article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, et ne peut se substituer à aucun des éléments de rémunération, au sens du même article, en vigueur dans l’entreprise au moment de la mise en place du plan ou qui deviennent obligatoires en vertu de règles légales ou contractuelles ;
- n’a pas le caractère d’élément de salaire pour l’application de la législation du travail.

La part revenant à chaque participant dans la réserve spéciale de participation (RSP) est versée sur son compte individuel dans le PEI pour l’intégralité de son montant. Si le participant n’a pas formulé une demande de versement immédiat ou, pour moitié dans le PEI et pour l’autre moitié dans le PERCOLI, si l’entreprise a adhéré aux deux plans.

Les sommes versées au plan en l’absence de réponse du bénéficiaire sur la perception immédiate de sa quote-part ou son versement au plan, sont investies selon l’option par défaut définie dans l’article 9.

Article 10 | Investissement des fonds affectés au PEI

Les sommes versées au PEI sont employées, au choix de chaque participant, à l’acquisition de parts de fonds communs de placement d’entreprises (FCPE).

Les signataires rappellent leur volonté de permettre aux participants de demander à ce qu’une partie des sommes recueillies soient investies en parts ou fractions de parts du fonds commun de placement d’entreprises solidaire, investi dans les limites prévues à l’article L. 214-164 du code monétaire et financier mais aussi dans des entreprises solidaires d’utilité sociale au sens de l’article L. 3332-17-1 du code du travail.

Chaque participant pourra ventiler ses versements au PEI au choix parmi les solutions de placement proposées dans le guide qui sera mis à sa disposition.

Les participants auront la possibilité de procéder à des arbitrages d’un fonds à l’autre, sans que la durée d’indisponibilité des avoirs ne soit remise en cause.

Les versements des participants au PEI sont effectués auprès du gestionnaire sélectionné par la branche du négoce de l’ameublement selon les modalités contractuelles définies.

L’adhésion de l’entreprise au présent PEI comporte l’approbation du règlement des FCPE cités en annexe.

Option par défaut

À défaut de choix de placement dûment exprimé par le participant, les sommes affectées au PEI, quelle que soit leur origine, sont investies en totalité dans le FCPE Amundi label monétaire ESR – F.

Modalités de réinvestissement

Les revenus et produits des avoirs compris dans les FCPE sont obligatoirement réinvestis. Il en va de même des crédits d'impôt qui leur sont attachés et dont la restitution sera demandée à l'administration par les soins du dépositaire.

La tenue du registre des sommes affectées au PEI est confiée à l'organisme gestionnaire choisi par la branche du négoce de l'ameublement précisé à l'article 3.

La modification des différentes possibilités d'affectation, y compris si elle résulte de la modification des dispositions législatives ou réglementaires après l'institution du PEI, s'effectuera selon la procédure prévue à l'article L. 3333-7 du code du travail.

Article 11 | *Information collective et individuelle*

Information collective

Les salariés sont informés de l'existence du présent PEI de branche par tout moyen, au moment de l'adhésion de l'entreprise (affichage, insertion sur l'intranet de l'entreprise, etc.)

Une information spécifique par l'entreprise est faite au CSE, s'il existe, de son adhésion au PEI.

Information individuelle

L'entreprise remet à chaque salarié lors de l'adhésion au PEI et lors de la conclusion du contrat de travail un « livret d'épargne salariale » présentant les dispositifs d'épargne salariale proposés par l'entreprise. Le délégataire de gestion choisi par la branche assurera la communication de ce livret en le mettant à disposition des entreprises de la branche.

Tout participant quittant l'entreprise reçoit un état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées ou transférées. Celui-ci comporte les mentions obligatoires prévues aux articles L. 3341-7 et R. 3341-6 du code du travail.

La personne chargée de la tenue de registre des comptes administratifs fournit à tout participant un relevé annuel de situation comportant le choix d'affectation de son épargne ainsi que le montant de ses valeurs mobilières estimé au 31 décembre de l'année précédente. Celui-ci comporte les mentions obligatoires prévues à l'article D. 3332-16-1 du code du travail.

Information au départ d'une entreprise adhérente. Transfert individuel des avoirs

Conformément à l'article L. 3341-7 du code du travail, tout participant quittant une entreprise adhérente reçoit un état récapitulatif de l'ensemble de ses avoirs en épargne salariale.

Le délégataire de gestion choisi par la branche du négoce de l'ameublement assure la communication de ce document.

Transfert des avoirs

S'il le souhaite, le participant qui a quitté l'entreprise peut demander au teneur de compte gestionnaire du PEI le transfert des sommes qu'il détient vers le plan d'épargne de son nouvel employeur en lien avec le teneur de compte de son nouveau plan.

Avoirs en déshérence

Lorsqu'un salarié qui a quitté l'entreprise ne peut pas être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, la gestion des parts de FCPE acquises continue d'être assurée par l'organisme qui en est chargé et auprès duquel l'intéressé peut les réclamer pendant 10 ans (en cas de décès, ce délai est ramené à 3 ans pour les ayants droit).

Passé ce délai, ils sont remis à la caisse des dépôts où le salarié peut les réclamer jusqu'au terme d'un délai de 20 ans (en cas de décès, ce délai est de 27 ans pour les ayants droit).

Au-delà de la prescription trentenaire, les sommes concernées sont acquises par l'État.

Aide à la décision

Les participants peuvent bénéficier, à leur demande, d'un conseil personnalisé sur leurs décisions de placement, fourni par l'organisme de gestion mentionné à l'article 3 du présent accord.

Les modalités d'exercice de cette aide à la décision sont déterminées par l'organisme de gestion et font l'objet d'un document d'information, établi par lui, remis aux participants.

Article 12 | *Frais de gestion*

Les droits d'entrée ou commissions de souscription ainsi que les frais de tenue de compte sont à la charge de l'entreprise.

Ces frais cessent d'être à la charge de l'entreprise trois mois après le départ du salarié et seront alors perçus par prélèvement sur les avoirs détenus par les participants qui l'ont quittée. À cette fin, l'entreprise informe l'organisme gestionnaire du départ du salarié.

Cependant en cas de liquidation de l'entreprise, les frais de tenue des comptes dus postérieurement à la liquidation sont à la charge des participants.

Article 13 | *Déblocage des sommes*

Délai de déblocage

L'intégralité des sommes provenant des versements au PEI est disponible à l'expiration d'un délai de blocage de minimum 5 ans. En contrepartie, des exonérations sociales et fiscales sont attachées au PEI.

Ce délai ne s'applique pas si la liquidation des avoirs acquis dans le cadre du PEI sert à acheter des parts de l'entreprise ou à lever des options consenties dans les conditions prévues à l'article L. 225-177 ou à l'article L. 225-179 du code de commerce.

Cas de déblocage anticipés

Conformément à l'article R. 3324-22 du code du travail, les fonds présents sur le PEI peuvent être exceptionnellement liquidés, totalement ou partiellement, au profit du bénéficiaire ou de ses ayants droit, avant l'expiration du délai ci-dessus dans les cas suivants :

- mariage du participant ou conclusion d'un pacte civil de solidarité ;
- naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption dès lors que le foyer compte déjà au moins deux enfants à charge ;
- divorce, séparation ou dissolution d'un Pacs lorsqu'ils sont assortis d'un jugement prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé ;
- les violences commises contre l'intéressé par son conjoint, son concubin ou son partenaire lié par un acte civil de solidarité, ou son ancien conjoint, concubin ou partenaire : soit lorsqu'une ordonnance de protection est délivrée au profit de l'intéressé par le juge aux affaires familiales en application de l'article 515-9 du code civil ; soit lorsque les faits relèvent

de l'article 132-80 du code pénal et donnent lieu à une alternative aux poursuites, à une composition pénale, à l'ouverture d'une information par le procureur de la République, à la saisine du tribunal correctionnel par le procureur de la République ou le juge d'instruction, à une mise en examen ou à une condamnation pénale même non définitive ;

- situation de surendettement du salarié ;
- invalidité du salarié, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un Pacs ;
- décès du salarié, de son conjoint ou de la personne liée par un Pacs ;
- cessation du contrat de travail du bénéficiaire ou cessation du mandat social pour les entreprises de 1 à 250 salariés ;
- création ou reprise, par le salarié, ses enfants, son conjoint ou la personne liée par un Pacs, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole ;
- acquisition ou agrandissement de la résidence principale, ou remise en état de la résidence principale endommagée par une catastrophe naturelle.

Toute modification de ces cas de déblocage par voie légale ou réglementaire s'applique automatiquement.

Article 14 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Les dispositions du chapitre I^{er} du présent accord peuvent s'appliquer aux entreprises de moins de 50 salariés dans les conditions qui y sont définies.

Un document sera remis aux salariés les informant de l'abondement éventuel de l'employeur. Le CSE s'il existe en sera également informé.

Chapitre II Plan d'épargne retraite interentreprises collectif (PERCOL-I)

Article 15 | Principes

Afin de permettre aux salariés de l'entreprise adhérente de se constituer une épargne retraite, la branche du négoce de l'ameublement a décidé de mettre en place un plan d'épargne retraite collectif interentreprises (PERCOL-I) ayant pour objet l'acquisition d'un capital à compter, au plus tôt, de la date de liquidation de sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse ou de l'âge mentionné à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale (CSS), sous forme de rente viagère et/ou de capital dans les conditions prévues aux articles L. 224-5 et L. 224-11 du code monétaire et financier.

Ses modalités de fonctionnement sont définies par la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises (dite « loi Pacte ») complétée notamment par ses différents textes d'application.

Il peut être notamment alimenté par des versements obligatoires de l'entreprise, conformément à l'article L. 224-27 du code monétaire et financier (CMF) et dans les conditions prévues dans le présent accord.

Article 16 | Bénéficiaires

Peuvent adhérer au PERCOL-I, tous les salariés des entreprises visées par les accords définis en préambule (ci-après « titulaire »), y compris les personnes titulaires d'un contrat d'apprentissage ou de formation en alternance justifiant d'une ancienneté de 3 mois dans leur entreprise, peuvent adhérer au plan d'épargne retraite interentreprises collectif (PERCOL-I), dès lors que leur entreprise a adhéré au PERCOL-I.

Il en est de même pour les chefs d'entreprise, le partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou le conjoint du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé, les présidents, les présidents directeurs généraux, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire pour les entreprises dont l'effectif habituel comprend au moins un salarié et moins de 250 salariés.

Pour la détermination de l'ancienneté sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des 12 mois qui précèdent.

La condition d'emploi doit être satisfaite au titre de chaque année de fonctionnement du plan. Dans le cas où elle ne le serait plus, les dirigeants, leur conjoint collaborateur ou associé et les mandataires sociaux ne peuvent plus effectuer de nouveaux versements au plan, mais l'épargne constituée demeure investie dans le plan.

Les anciens salariés ayant quitté l'entreprise à la suite d'un départ en retraite peuvent continuer à verser au PERCOLI, pour autant qu'ils aient adhéré avant leur départ en retraite ou préretraite et n'aient pas retiré à ce moment l'ensemble de leurs avoirs. Ils ne peuvent plus prétendre ni à l'abondement de l'entreprise ni à la prise en charge des frais afférents à la gestion de ces versements.

Les anciens salariés qui ne bénéficient pas par ailleurs d'un PERCOLI ou d'un PERU dans leur nouvelle entreprise, peuvent continuer à effectuer des versements volontaires sur le présent PERCOLI. En revanche, les frais afférents à la gestion du plan sont exclusivement à leur charge. En outre, ces versements ne bénéficient pas des versements complémentaires de l'entreprise.

Le premier versement au PERCOLI accompagné du bulletin d'adhésion de l'entreprise à l'accord entraîne de fait l'adhésion du salarié au plan. Un compte individuel PERCOLI sera alors ouvert au nom du salarié participant par le teneur de compte/gestionnaire du PERCOLI.

Article 17 | Alimentation du PERCOLI

Il est convenu que le compte de chacun des adhérents au PERCOLI peut être alimenté par les sommes provenant :

- des versements volontaires du titulaire ;
- des versements issus de l'entreprise : au titre de la participation aux résultats de l'entreprise, ou de l'intéressement, ou de versements de l'entreprise (abondement), ou droits inscrits au compte épargne-temps dans l'entreprise ou des jours de repos ou de congés non pris, et dans les limites fixées par décret.

Chaque titulaire peut effectuer à tout moment un versement au PERCOLI du montant de son choix.

Conformément à l'article L. 224-20 du code monétaire et financier, sauf demande expresse du titulaire, les versements volontaires sont, par défaut, déductibles du revenu net imposable à l'impôt sur le revenu conformément aux dispositions du code général des impôts.

Chaque titulaire fixe le montant de sa contribution annuelle, qui leur sera précompté de son salaire. Le montant minimum de chaque versement est fixé à 100 euros.

- des sommes issues de la réserve spéciale de participation. La demande du titulaire est formulée dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle il a été informé du montant de ses droits.

À défaut de choix du titulaire, les sommes y sont affectées par défaut.

Les sommes versées ne peuvent excéder les 3/4 du plafond annuel de la sécurité sociale ;

- des sommes issues de l'intéressement quand celui-ci est mis en œuvre. La demande du titulaire est formulée dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle il a été

informé du montant de ses droits. Les sommes versées ne peuvent excéder les 3/4 du plafond annuel de la sécurité sociale ;

- les droits inscrits à un CET, et en l’absence de CET dans la limite de 10 jours par an, les sommes correspondant à des jours de repos non pris. Les droits CET investis au PERCOLI le sont pour la valeur de l’indemnité compensatrice calculée selon les dispositions de l’accord de CET ;
- les droits à congés payés obtenu au-delà de 24 jours ouvrables ;
- tout ancien salarié d’une entreprise peut continuer à effectuer des versements sur le PERCOLI dès lors qu’il n’existe pas de tel plan chez son nouvel employeur ;
- du transfert vers le CET ou, en l’absence de compte épargne temps dans l’entreprise, des jours de repos non pris dans la limite de 10 jours par an et dans les conditions prévues à l’article L. 3334-8 du code du travail ;
- le PERCOLI peut recevoir des transferts de droits individuels issus de dispositifs d’épargne retraite tel que prévu à l’article 17 ;
- éventuellement l’abondement de l’entreprise.

Cet abondement ne peut excéder les deux limites suivantes :

- le triple des versements volontaires effectués par les salariés ;
- 16 % du plafond annuel de la sécurité sociale

Pour les entreprises de moins de 50 salariés qui souhaitent faire une application directe des dispositions de l’accord de branche par le document unilatéral prévu par l’article L. 2132-10-1 du code du travail. Le document unilatéral prévu par ce texte définira dans les limites précitées l’option retenue entre :

- option 1 : pas d’abondement ;
- option 2 : abondement égal à un ¼ des versements volontaires ;
- option 3 : abondement égal à un ½ des versements volontaires.

Pour les autres entreprises, le montant de l’abondement éventuel sera défini par accord d’entreprise.

Si l’entreprise met en place un abondement d’amorçage, l’accord d’entreprise prévu ci-avant définira cet amorçage d’abondement. Pour les entreprises de moins de 50 salariés qui font application directe du présent accord, le document unilatéral prévu par l’article L. 2132-10-1 du code du travail définira le montant de cet abondement en indiquant le choix retenu :

- option 1 : pas d’abondement d’amorçage ;
- option 2 : abondement d’amorçage de 1/8^e du montant mensuel du Smic brut ;
- option 3 : abondement d’amorçage de ¼ du montant mensuel du Smic brut.

Les sommes versées au PERCOLI en l’absence de réponse du titulaire de la participation et/ou de l’Intéressement sur la perception immédiate de sa quote-part ou son versement à un plan d’épargne salariale, sont affectées, pour moitié, dans le présent PERCOLI. Ces sommes sont investies selon l’option par défaut définie dans l’article 18.

Cette option par défaut s’applique également aux sommes issues de la participation dont le bénéficiaire demande l’affectation au PERCOLI sans indiquer le mode de gestion et/ou le support retenu.

Article 18 | Transferts individuels

Les droits individuels en cours de constitution au sein d’un plan d’épargne retraite sont transférables vers tout autre plan d’épargne retraite et donc à destination ou en provenance du présent PERCOLI.

Le transfert de droits individuels d'un plan d'épargne retraite d'entreprise collectif vers un autre plan d'épargne retraite avant le départ de l'entreprise n'est possible que dans la limite d'un transfert tous les trois ans.

Les frais encourus à l'occasion d'un tel transfert ne peuvent excéder 1 % des droits acquis. Ils sont nuls à l'issue d'une période de cinq ans à compter du premier versement dans le plan, ou lorsque le transfert intervient à compter de la date de liquidation de sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse ou de l'âge mentionné à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale (âge légal de départ à la retraite).

Outre les sommes issues de transferts des droits individuels en cours de constitution au sein d'un plan d'épargne retraite, le présent PERCOLI peut également être alimenté par le transfert de droits individuels en cours de constitution dans un des dispositifs d'épargne retraite autorisé par la loi L. 224-40 du code monétaire et financier, soit :

1. Un contrat mentionné à l'article L. 144-1 du code des assurances ayant pour objet l'acquisition et la jouissance de droits viagers personnels. Dans ce cadre, le transfert sera considéré comme un versement volontaire.

2. Un plan d'épargne retraite populaire mentionné à l'article L. 144-2 du code des assurances. Dans ce cadre, le transfert sera considéré comme un versement volontaire.

3. Un contrat relevant du régime de retraite complémentaire institué par la caisse nationale de prévoyance de la fonction publique mentionné à l'article L. 132-23 du code des assurances. Dans ce cadre, le transfert sera considéré comme un versement volontaire.

4. Une convention d'assurance de groupe dénommée « complémentaire retraite des hospitaliers » mentionnée à l'article L. 132-23 du code des assurances. Dans ce cadre, le transfert sera considéré comme un versement volontaire.

5. Les contrats souscrits dans le cadre des régimes gérés par l'Union mutualiste retraite. Dans ce cadre, le transfert sera considéré comme un versement volontaire.

6. Un plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) mentionné à l'article L. 3334-1 du code du travail. Dans ce cadre, le transfert n'est possible qu'une fois tous les trois ans. Ce transfert sera considéré comme un versement au titre de la participation aux résultats de l'entreprise.

7. Un contrat souscrit dans le cadre d'un régime de retraite supplémentaire mentionné au 2° de l'article 83 du code général des impôts, lorsque le salarié n'est plus tenu d'y adhérer. Dans ce cadre, s'il n'est pas possible de connaître l'origine des droits transférés (versement volontaire ou versement obligatoire), les droits transférés sont assimilés à des versements obligatoires.

Tout autre type de source de droits individuels pouvant alimenter par transfert le PERCOLI, institué par voie légale ou réglementaire postérieurement à l'entrée en vigueur du présent accord, s'appliquera automatiquement.

Ces transferts sont effectués conformément aux modalités prévues à l'article L. 224-40 du code monétaire et financier.

En cas de demande de transfert de droits individuels en cours de constitution vers un nouveau gestionnaire, le gestionnaire du PERCOLI dispose d'un délai de deux mois pour transmettre au nouveau gestionnaire les sommes et les informations nécessaires à la réalisation du transfert. Ce délai s'applique à compter de la réception par le gestionnaire de la demande de transfert et, le cas échéant, des pièces justificatives. L'ancien et le nouveau gestionnaire peuvent convenir que tout ou partie du transfert s'effectue par un transfert de titres.

Les droits individuels relatifs aux plans d'épargne retraite d'entreprise auxquels le salarié le titulaire est affilié à titre obligatoire ne sont transférables que lorsque ce dernier n'est plus tenu d'y adhérer.

Les sommes versées au PERCOL-I par les titulaires ou par l'entreprise sont employées à l'acquisition de parts de fonds communs de placement d'entreprise (FCPE) proposés par le gestionnaire du PERCOL-I mentionné à l'article 3.

Les critères de choix retenus pour déterminer les formules de placement ont consisté dans l'analyse du couple rendement/risque, du potentiel de performance, de la politique d'investissement et du type d'actifs détenus par les FCPE qui sont mentionnés dans leur DICI, disponibles sur le site internet de la société de gestion : www.amundi-ee.com

Les sommes versées au PERCOL-I peuvent être investies, selon le choix du titulaire, dans plusieurs modes de gestion : « Gestion libre » et/ou « Gestion pilotée » définies ci-après.

19.1. Gestion libre

Le titulaire répartit librement son versement entre les FCPE proposés. Son choix doit être précisé lors de chaque versement et à défaut de choix explicite, l'option par défaut visée infra s'applique.

Dans le cadre de la « Gestion libre », les sommes recueillies par le PERCOL-I sont employées, au choix des titulaires, à l'acquisition de parts des FCPE.

19.2. Gestion « Pilotée »

Le titulaire peut également choisir une option d'allocation d'épargne lui permettant de réduire progressivement les risques financiers dite « Gestion pilotée ».

La gestion pilotée est une technique d'allocation d'actifs automatisée entre plusieurs supports de placement, en fonction d'un profil d'évolution d'allocation et d'un horizon de placement, choisi par le titulaire. Elle garantit une diminution progressive de la part des actifs à risque élevé ou intermédiaire et une augmentation progressive de la part des actifs présentant un profil d'investissement à faible risque, à mesure que la date de liquidation envisagée par le titulaire approche.

La date de liquidation retenue correspond à l'âge légal de départ à la retraite au moment du versement. Cette date peut être modifiée à tout moment par le titulaire.

19.3. Option par défaut

Conformément aux articles L. 224-3 alinéa 3 et D. 224-3 du code monétaire et financier ainsi qu'à l'arrêté du 7 août 2019 portant application de la réforme de l'épargne retraite, sauf décision contraire et expresse du titulaire, les versements sont affectés selon une allocation permettant de réduire progressivement les risques financiers correspondant à un profil d'investissement « équilibré horizon retraite ».

Dans ce cadre, à défaut d'indication de choix d'option dûment exprimé par le titulaire sur le mode de gestion de son compte individuel de retraite et/ou les différents fonds, les sommes seront affectées à la grille de gestion pilotée correspondant au profil « équilibré horizon retraite » en tenant compte de la date de départ à la retraite ou du projet personnel indiqué par le titulaire. Sauf information contraire, la date d'échéance retenue correspondra à l'âge légal de départ à la retraite au moment du versement.

Dans ce cadre, et sauf décision contraire et expresse du titulaire, la gestion pilotée existante au profil « Équilibre » est la solution d'investissement par défaut.

Cette grille, correspondant au profil « équilibré horizon retraite », est investie au moins à 10 % de titres éligibles au PEA-PME conformément aux dispositions de l'article L. 137-16 du code de la sécurité sociale.

Si un accord de participation a été mis en place dans l'entreprise, la fraction de la quote-part de la réserve spéciale de participation du titulaire affectée par défaut dans le PERCOLI, le sera en « Gestion pilotée ».

19.4. Modification du choix de placement ou du choix de gestion ou d'échéance

À tout moment, les titulaires ont la possibilité de modifier leur choix de gestion financière et lorsqu'ils sont en gestion libre, les supports FCPE sélectionnés conformément aux dispositions convenues avec le gestionnaire du PERCOLI.

L'opération ainsi réalisée est sans effet sur la durée de blocage des avoirs et ne donnera pas lieu au prélèvement des frais d'entrée au FCPE prévus par les règlements de ces FCPE.

À tout moment, les titulaires ont également la possibilité de changer de mode de gestion (gestion pilotée vers gestion libre et inversement) ou de date d'échéance lorsqu'ils sont en gestion pilotée.

La demande est transmise directement au gestionnaire qui tient à la disposition des titulaires toutes les informations sur les modalités et délais de modifications.

Article 20 | Information individuelle et collective

Information collective

Les salariés sont informés de l'existence du présent PERCOLI de branche par tout moyen, au moment de l'adhésion de l'entreprise (affichage, insertion sur l'Intranet de l'entreprise, etc.)

Une information spécifique est faite au CSE s'il existe.

Information individuelle

L'entreprise remet à chaque salarié lors de l'adhésion au PERCOLI et lors de la conclusion du contrat de travail un « livret d'épargne salariale » présentant les dispositifs d'épargne salariale proposés par l'entreprise dans les conditions de l'article 10 du présent accord.

Tout titulaire quittant l'entreprise reçoit un état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées ou transférées. Celui-ci comporte les mentions obligatoires prévues aux articles L. 3341-7 et R. 3341-6 du code du travail.

La personne chargée de la tenue de registre des comptes administratifs fournit à tout titulaire un relevé annuel de situation comportant le choix d'affectation de son épargne ainsi que le montant de ses valeurs mobilières estimé au 31 décembre de l'année précédente. Celui-ci comporte les mentions obligatoires prévues à l'article D. 3332-16-1 du code du travail.

Aide à la décision

Les titulaires peuvent solliciter toutes informations auprès de l'organisme mentionné à l'article 3 du présent accord afin de les éclairer sur leurs décisions de placements.

Les modalités d'exercice de cette aide à la décision sont déterminées par l'organisme de gestion et font l'objet d'un document d'information établi par lui, remis aux bénéficiaires.

Article 21 | Frais de gestion

Les droits d'entrée ou commissions de souscription ainsi que les frais de tenue de compte sont à la charge de l'entreprise.

Ces frais cessent d'être à la charge de l'entreprise trois mois après le départ du salarié et seront alors perçus par prélèvement sur les avoirs détenus par les titulaires qui l'ont quittée. À cette fin, l'entreprise informe l'organisme gestionnaire du départ du salarié.

Cependant en cas de liquidation de l'entreprise, les frais de tenue des comptes dus postérieurement à la liquidation sont à la charge des titulaires.

Article 22 | Déblocage des sommes

Les sommes ou valeurs inscrites aux comptes des participants sont détenues jusqu'au départ à la retraite. En contrepartie, des exonérations sociales et fiscales sont attachées au PERCOLI. Toutefois, la liquidation est de droit à partir de la date à laquelle l'adhérent a fait liquider sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse.

Au-delà de cette date, l'épargnant peut conserver les sommes de valeurs inscrites à son compte. S'il en demande le rachat, la délivrance de son d'épargne s'effectue, selon son choix, sous forme de capital ou d'une conversion en rente ; l'épargnant peut également demander un panachage entre ces deux modes de sorties.

Exceptionnellement, l'épargnant peut demander le déblocage anticipé de ses avoirs dans les cas suivants (L. 224-4 du code monétaire et financier) :

- le décès du conjoint du titulaire ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- l'invalidité du titulaire, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ;
- la situation de surendettement du titulaire, au sens de l'article L. 711-1 du code de la consommation ;
- l'expiration des droits à l'assurance chômage du titulaire, ou le fait pour le titulaire d'un plan qui a exercé des fonctions d'administrateur, de membre du directoire ou de membre du conseil de surveillance et n'a pas liquidé sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse de ne pas être titulaire d'un contrat de travail ou d'un mandat social depuis deux ans au moins à compter du non-renouvellement de son mandat social ou de sa révocation ;
- la cessation d'activité non salariée du titulaire à la suite d'un jugement de liquidation judiciaire en application du titre IV du livre VI du code de commerce ou toute situation justifiant ce retrait ou ce rachat selon le président du tribunal de commerce auprès duquel est instituée une procédure de conciliation mentionnée à l'article L. 611-4 du même code, qui en effectue la demande avec l'accord du titulaire ;
- l'affectation des sommes épargnées à l'acquisition de la résidence principale. Les droits correspondants aux sommes mentionnées au 3° de l'article L. 224-2 du présent code ne peuvent être liquidés ou rachetés pour ce motif ;
- le décès du titulaire avant l'échéance mentionnée à l'article L. 224-1 du présent code entraîne la clôture du plan.

Tout autre cas de déblocage anticipé institué ultérieurement par voie légale s'applique automatiquement.

La levée anticipée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix de l'intéressé sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

Article 23 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Les dispositions du chapitre II du présent accord peuvent s'appliquer aux entreprises de moins de 50 salariés dans les conditions qui y sont définies.

Un document sera remis aux salariés les informant de l'abondement éventuel tel que défini dans l'article 17. Le CSE s'il existe en sera également informé.

Chapitre III Conseil de surveillance et commission de suivi

Article 24 | *Conseil de surveillance*

Conformément aux dispositions du code monétaire et financier, il est institué un conseil de surveillance pour chaque fond commun de placement.

Le conseil de surveillance est composé conformément aux dispositions légales et aux règlements des FCPE. Il se réunit au moins une fois par an pour l'examen du rapport de gestion sur les opérations et résultats obtenus pendant l'exercice écoulé. Les organisations syndicales signataires de l'accord peuvent participer en auditeur libre aux conseils de surveillance annuels des FCPE proposés.

Article 25 | *Commission paritaire de suivi*

Une commission paritaire de suivi est instituée au niveau de la branche. Elle a pour objet d'assurer le suivi quantitatif et qualitatif du présent accord.

Elle est composée d'un représentant par organisation syndicale représentative dans le champ d'application de la convention collective du négoce de l'ameublement et d'un nombre équivalent de représentants d'employeurs.

Elle est présidée alternativement chaque année par un représentant du collège des organisations syndicales ou du collège des représentants d'employeurs. Son secrétariat est assuré par le collège patronal.

La commission paritaire de suivi se réunit une fois par an pour examiner un tableau de bord établi par l'organisme de gestion avec notamment les principaux indicateurs de suivi suivants :

- encours déposés sur les fonds proposés ;
- frais de gestion des fonds ;
- performance des fonds ;
- nouveaux contrats conclus au cours de la période ;
- montant moyen de versement par salarié ;
- nombre total de rachats ;
- les commissionnements ;
- et les montants facturés ;
- formuler des recommandations.

Elle s'assure également que les salariés sollicitant une aide à la décision dans les conditions prévues aux articles 10 et 19 du présent accord, reçoivent de l'organisme gestionnaire des conseils adaptés à leur situation.

Chapitre IV Dispositions finales

Article 26 | *Durée de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée prenant effet à compter du premier jour du mois suivant la publication de l'arrête d'extension au *Journal officiel*.

Article 27 | *Agrément. Extension. Dépôt*

L'agrément défini à l'article D. 3345-6 du code du travail et l'extension du présent accord seront demandés par la partie la plus diligente.

Celui-ci sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail, dans le cadre des dispositions légales applicables.

Un exemplaire sera adressé au greffe du conseil des prud'hommes compétents.

Le présent accord est fait en nombre suffisant pour remise à chacun des signataires.

Fait à Paris, le 16 novembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Bulletin d'adhésion entreprise à l'accord type de la branche du négoce de l'ameublement. **PEI/PERCOL-I**

Dénomination de l'entreprise	
Représentant légal	
Siège social de l'entreprise	
Téléphone	
N° RCS	
Code APE	

1. Désignation du dispositif d'épargne concerné par le contrat

1.1. Dispositif d'épargne salariale

- ☐ PEI (accord de branche du négoce de l'ameublement)
- ☐ PERCOL-I (accord de branche du négoce de l'ameublement)

Abondement

☐ Calcul de l'abondement par Amundi ESR. Amundi ESR se réserve le droit de refuser de calculer l'abondement eu égard à la spécificité des règles de l'entreprise.

- ☐ PEI Règles retenues par l'entreprise

Abondement de % dans la limite de € (plafond maximal de 8 % du plafond annuel de la sécurité sociale).

Flux abondés par l'entreprise adhérente à l'accord :

Pour les entreprises de moins de 50 salariés (application directe de l'accord de branche).

- ☐ Option 1 ☐ Option 2 ☐ Option 3

- ☐ Participation ☐ Intéressement ☐ Versements volontaires ☐ Transfert CET

- ☐ PERCOL-I Règles retenues par l'entreprise

Abondement de % dans la limite de € (plafond maximal de 16 % du plafond annuel de la sécurité sociale).

Flux abondés par l'entreprise adhérente à l'accord :

Pour les entreprises de moins de 50 salariés (application directe de l'accord de branche).

- ☐ Option 1 ☐ Option 2 ☐ Option 3

☐ Participation ☐ Intéressement ☐ Versements volontaires ☐ Transfert CET/Jours de congés

- ☐ Abondement d'amorçage à l'ouverture du dispositif

Abondement de % dans la limite de € (dans la limite de 2 % du plafond annuel de la sécurité sociale)

☐ Abondement récurrent versé par l'entreprise adhérente

Abondement de % dans la limite de € (dans la limite de 2 % du plafond annuel de la sécurité sociale)

Périodicité de versement :

☐ Annuellement (au début de chaque année civile : janvier)

☐ Trimestriellement (mars, juin, septembre et décembre)

Commission de souscription

☐ Prise en charge par l'entreprise

☐ Prise en charge par le souscripteur

Amundi ESR est le teneur de registre centralisateur des dispositifs d'épargne salariale et des dispositifs d'épargne retraite.

L'entreprise prend à sa charge les frais de tenue de compte conservation des parts mentionnés en annexe, détenues par les bénéficiaires. En cas de départ de l'entreprise, quel que soit le motif ces frais cessent d'être à la charge de l'entreprise et seront alors perçus par prélèvement sur les avoirs détenus par les bénéficiaires qui l'ont quittée.

2. Prestations liées à un plan d'épargne salariale PEI. Opérations initiées par l'entreprise

Réserve spéciale de participation

☐ Oui ☐ Non

Option 1 : ☐ L'entreprise délègue à Amundi ESR le calcul des droits individuels, l'interrogation des épargnants et le recueil de leur choix.

Option 2 : ☐ L'entreprise calcule les droits individuels et Amundi ESR procède à l'interrogation des épargnants et recueille leur choix.

Option 3 : ☐ L'entreprise calcule les droits individuels, procède à l'interrogation des épargnants et recueille leur choix. L'entreprise communique le résultat des investissements à Amundi ESR.

Paiement direct aux épargnants

☐ L'entreprise ne délègue pas le paiement à Amundi ESR.

☐ L'entreprise délègue le paiement net de PAS (prélèvement à la source) à Amundi ESR.

Prime d'intéressement

☐ Oui ☐ Non

Option 1 : ☐ L'entreprise délègue à Amundi ESR le calcul des droits individuels, l'interrogation des épargnants et le recueil de leur choix.

Option 2 : ☐ L'entreprise calcule les droits individuels et Amundi ESR procède à l'interrogation des épargnants et recueille leur choix.

Option 3 : ☐ L'entreprise calcule les droits individuels, procède à l'interrogation des épargnants et recueille leur choix. L'entreprise communique le résultat des investissements à Amundi ESR.

Paiement direct aux épargnants

☐ L'entreprise ne délègue pas le paiement à Amundi ESR.

☐ L'entreprise délègue le paiement net de PAS (prélèvement à la source) à Amundi ESR.

Passerelle CET/jours de congés ou de repos non pris vers un plan d'épargne salariale

Dispositifs concernés

☐ PEI ☐ PERCOL-I

☐ Oui ☐ Non

Option 1 : ☐ L'entreprise traite l'interrogation des épargnants et leur choix de placement.

Option 2 : ☐ L'entreprise confie à Amundi ESR la collecte des choix de placement des épargnants.

Les modalités de valorisation des jours sont fixées par la convention ou l'accord collectif mettant en place le CET.

Remboursement et/ou déblocages anticipés des avoirs indisponibles :

☐ L'entreprise délègue à Amundi ESR la reconnaissance des cas de déblocages anticipés pour chacun des dispositifs dans les conditions définies par le code du travail.

3. Prestations liées à un plan d'épargne retraite – PERCOL-I. Opérations initiées par l'entreprise

Réserve spéciale de participation

☐ Oui ☐ Non

Option 1 : ☐ L'entreprise délègue à Amundi ESR le calcul des droits individuels, l'interrogation des épargnants et le recueil de leur choix.

Option 2 : ☐ L'entreprise calcule les droits individuels et Amundi ESR procède à l'interrogation des épargnants et recueille leur choix.

Option 3 : ☐ L'entreprise calcule les droits individuels, procède à l'interrogation des épargnants et recueille leur choix. L'entreprise communique le résultat des investissements à Amundi ESR.

Paiement direct aux épargnants

☐ L'entreprise ne délègue pas le paiement à Amundi ESR.

☐ L'entreprise délègue le paiement net de PAS (prélèvement à la source) à Amundi ESR.

Prime d'intéressement

☐ Oui ☐ Non

Option 1 : ☐ L'entreprise délègue à Amundi ESR le calcul des droits individuels, l'interrogation des épargnants et le recueil de leur choix.

Option 2 : ☐ L'entreprise calcule les droits individuels et Amundi ESR procède à l'interrogation des épargnants et recueille leur choix.

Option 3 : ☐ L'entreprise calcule les droits individuels, procède à l'interrogation des épargnants et recueille leur choix. L'entreprise communique le résultat des investissements à Amundi ESR.

Paiement direct aux épargnants

☐ L'entreprise ne délègue pas le paiement à Amundi ESR.

☐ L'entreprise délègue le paiement net de PAS (Prélèvement à la source) à Amundi ESR.

Passerelle CET/jours de congés non pris vers un plan d'épargne salariale

☐ Oui ☐ Non

Option 1 : ☐ L'entreprise traite l'interrogation des épargnants et leur choix de placement.

Option 2 : ☐ L'entreprise confie à Amundi ESR la collecte des choix de placement des épargnants.

Les modalités de valorisation des jours sont fixées par la convention ou l'accord collectif mettant en place le CET.

4. Opérations initiées par l'épargnant

Versements volontaires :

☐ Possibilité de versements exceptionnels.

☐ Possibilité de versements programmés.

Option 1 : ☐ Réception des versements volontaires par Amundi ESR.

Option 2 : ☐ Réception des versements volontaires par l'entreprise.

Remboursement et/ou déblocages anticipés des avoirs indisponibles :

☐ L'entreprise délègue à Amundi ESR la reconnaissance des cas de déblocages anticipés pour chacun des dispositifs dans les conditions définies par le code du travail.

Formulaire d'habilitation des « Correspondants »

☐ Ouverture ☐ Modification ☐ Clôture

Le client entreprise

Raison sociale : Code entreprise : |_|_|_|_|_|

Siren : |_|_|_|_|_|_|_|_| Lieu d'immatriculation :

Adresse :

Représenté par : Mme ☐ M. ☐ (nom et prénom) :

Fonction :

Téléphone : |_|_|_|_|_|_|_|_| E-mail :

Mobile : |_|_|_|_|_|_|_|_|

Dûment habilité aux fins des présentes.

L'accès à l'espace sécurisé internet

L'accès à l'espace sécurisé internet « Correspondants » est ouvert au(x) correspondant(s) habilités à partir du portail : <https://www.amundi-ee.com/correspondant>.

Les fonctionnalités. Généralités

L'accès à l'espace sécurisé internet « Correspondants » permet, en fonction de l'habilitation donnée, l'utilisation de différentes fonctionnalités. Ces dernières sont décrites à l'article 3 des conditions d'utilisation, un exemplaire devra être remis par l'entreprise à chaque correspondant désigné (également disponible sur le site internet sous la rubrique « informations légales »).

L'entreprise désigne son (ses) correspondant(s) et lui (leur) attribue une ou plusieurs habilitation(s) relative(s) à une ou plusieurs des fonctionnalités décrites et énumérées à l'ar-

ticle 3 des conditions d'utilisation. Si un correspondant est désigné sur plusieurs entreprises, il est habilité aux mêmes fonctionnalités pour toutes ces entreprises.

Des données d'accès seront communiquées à chaque correspondant. Ces données confidentielles sont uniques et personnelles et permettent son identification par Amundi ESR pour l'authentification des messages et des instructions initiées sur le site.

Habilitation du correspondant administrateur

☐ Mme ☐ M. Nom : Prénom :
Fonction : Téléphone : |_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|
Établissement Codes : Mobile : |_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|
E-mail :
Est habilité à accéder aux fonctionnalités de l'espace sécurisé internet « Correspondants » ci-après :
☐ Agir ☐ consultation des comptes individuels (encours et opérations). Cela implique cette option pour tous les correspondants habilités à la fonction Agir
☐ Comptable
☐ Consulter
☐ Administrer

Habilitation du correspondant établissement (le cas échéant)

☐ Mme ☐ M. Nom : Prénom :
Fonction : Téléphone : |_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|
Établissement Codes : Mobile : |_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|
E-mail :
Est habilité à accéder aux fonctionnalités de l'espace sécurisé internet « Correspondants » ci-après :
☐ Agir comprend la consultation des comptes individuels si option retenue pour l'entreprise.
☐ Comptable
☐ Consulter
☐ Administrer

L'entreprise reconnaît avoir pris connaissance des conditions générales, des présentes conditions particulières et des annexes constituant ensemble le contrat.

Elle déclare en accepter les termes et demande, en conséquence, à souscrire au contrat.

Fait le

« Nom de l'entreprise ».....
Représenté par :
En sa qualité de
dûment habilité

Signature :

Annexe 2 Gestion financière

Fonds proposés dans le cadre du PEI

Nom du support de placement	Niveau de risque
Amundi label monétaire ESR – F	1
Amundi label harmonie solidaire – F	3
Amundi label prudence ESR – F	4
Amundi label équilibre ESR – F	4
Amundi actions internationales ESR – F	6
CPR ES action climat – F	6

Fonds proposés dans le cadre du PERCOL-I

Nom du support de placement	Niveau de risque
Amundi label monétaire ESR – F	1
Amundi label harmonie solidaire ESR – F	3
Amundi label prudence ESR – F	4
Amundi label équilibre ESR – F	4
Amundi convictions ESR – F	5
CPR ES action climat – F	6

Annexe 3 Gestion pilotée du PERCOL-I

L'option « gestion pilotée » est une technique d'allocation automatisée visant à sécuriser progressivement l'épargne de chaque titulaire ou bénéficiaire en fonction de l'horizon de placement choisi par lui.

Une approche de la retraite par horizon

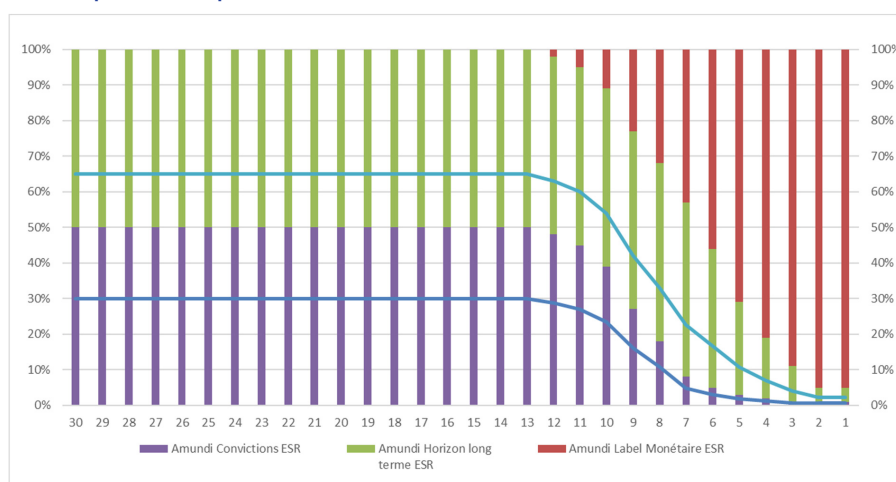
Chaque titulaire ou bénéficiaire choisit son horizon de placement en fonction de critères personnels :

- sa date prévisionnelle de départ en retraite ;
- une date antérieure à son départ en retraite, notamment s'il a pour objectif l'acquisition de sa résidence principale.

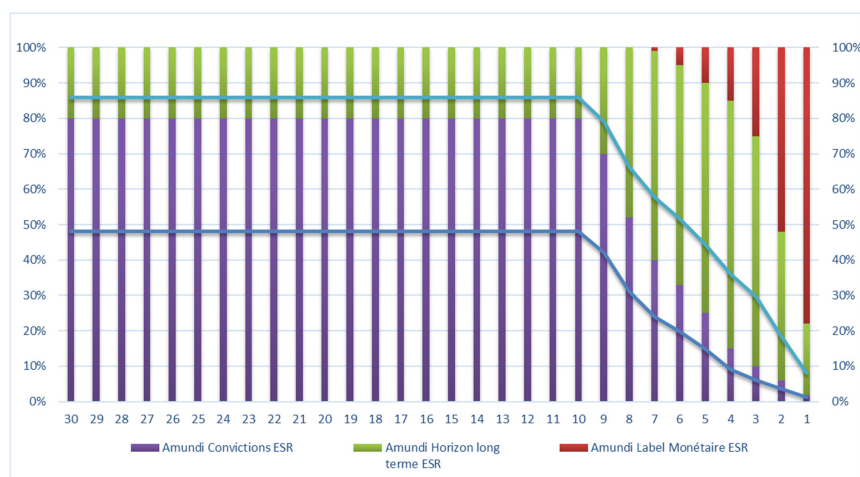
Puis il détermine son profil d'investisseur : prudent, équilibre ou dynamique, en fonction de son niveau de sensibilité au risque.

En choisissant l'option « gestion pilotée », le titulaire ou bénéficiaire opte pour un pilotage totalement individualisé de ses avoirs dans le temps, en fonction de son horizon de placement, avec un arbitrage automatisé entre les 3 FCPE retenus pour cette formule. La répartition de ses avoirs entre les supports d'investissement est adaptée chaque année à son horizon de placement. Le titulaire et bénéficiaire ne peut donc en aucune façon intervenir ni dans le choix des supports de placement, ni dans leur répartition au sein du profil retenu.

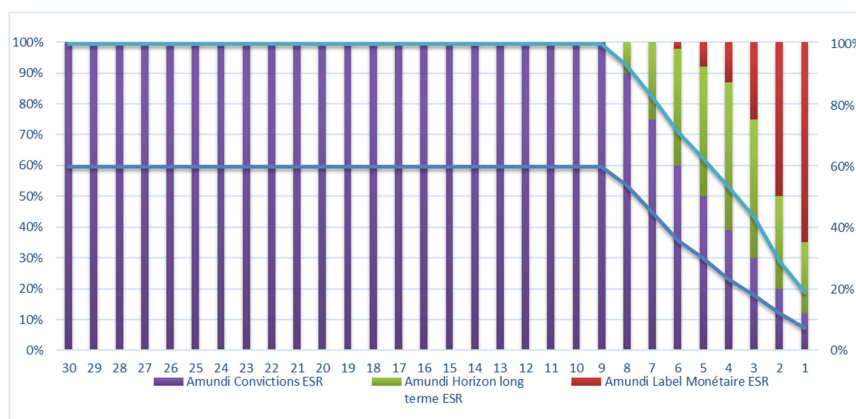
Grille de gestion pilotée « prudente »



Grille de gestion pilotée « équilibre »



Grille de gestion pilotée « dynamique »



Cette gestion spécifique se fonde notamment sur des études historiques (depuis 1950, marchés français et étrangers) montrant que, les actions offrent les meilleures performances nettes d'inflation, et que l'allongement de la durée de placement atténue sensiblement, sur l'ensemble de la période, le risque (mesuré par la volatilité) lié aux variations des marchés financiers. Pour chaque niveau de risque, il existe donc une allocation d'actif optimale entre actions, obligations et produits monétaires permettant de maximiser le rendement. Ces grilles d'allocation sont susceptibles d'être ajustée en fonction d'évolutions majeures des marchés.

La société de gestion des FCPE est susceptible d'apporter des adaptations aux grilles définies ci-dessus en modifiant la répartition des actifs entre les supports. Les nouvelles grilles ainsi définies seront préalablement portées à la connaissance des titulaires et des bénéficiaires ayant opté pour la gestion pilotée.

(Voir page suivante.)

Les grilles d'allocation d'actifs sont investies au moins à 10 % de titres éligibles au PEA-PME conformément aux dispositions de l'article L. 137-16 du code de la sécurité sociale.

Nombre d'années avant échéance	PRUDENT			EQUILIBRE			DYNAMIQUE		
	Amundi Label Monétaire ESR	Amundi Horizon Long Terme ESR	Amundi Convictions ESR	Amundi Label Monétaire ESR	Amundi Horizon Long Terme ESR	Amundi Convictions ESR	Amundi Label Monétaire ESR	Amundi Horizon Long Terme ESR	Amundi Convictions ESR
30	0%	50%	50%	0%	20%	80%	0%	0%	100%
29	0%	50%	50%	0%	20%	80%	0%	0%	100%
28	0%	50%	50%	0%	20%	80%	0%	0%	100%
27	0%	50%	50%	0%	20%	80%	0%	0%	100%
26	0%	50%	50%	0%	20%	80%	0%	0%	100%
25	0%	50%	50%	0%	20%	80%	0%	0%	100%
24	0%	50%	50%	0%	20%	80%	0%	0%	100%
23	0%	50%	50%	0%	20%	80%	0%	0%	100%
22	0%	50%	50%	0%	20%	80%	0%	0%	100%
21	0%	50%	50%	0%	20%	80%	0%	0%	100%
20	0%	50%	50%	0%	20%	80%	0%	0%	100%
19	0%	50%	50%	0%	20%	80%	0%	0%	100%
18	0%	50%	50%	0%	20%	80%	0%	0%	100%
17	0%	50%	50%	0%	20%	80%	0%	0%	100%
16	0%	50%	50%	0%	20%	80%	0%	0%	100%
15	0%	50%	50%	0%	20%	80%	0%	0%	100%
14	0%	50%	50%	0%	20%	80%	0%	0%	100%
13	0%	53%	47%	0%	20%	80%	0%	0%	100%
12	1%	55%	44%	0%	23%	77%	0%	0%	100%
11	5%	55%	40%	0%	28%	72%	0%	0%	100%
10	8%	55%	37%	0%	34%	66%	0%	4%	96%
9	11%	55%	34%	0%	39%	61%	0%	11%	89%
8	15%	55%	30%	0%	45%	55%	0%	19%	81%
7	19%	55%	26%	0%	51%	49%	0%	27%	73%
6	22%	55%	23%	0%	58%	42%	0%	36%	64%
5	26%	55%	19%	5%	60%	35%	0%	45%	55%
4	31%	55%	14%	12%	60%	28%	0%	56%	44%
3	42%	47%	11%	20%	60%	20%	7%	60%	33%
2	58%	34%	8%	35%	53%	12%	20%	60%	20%
1	78%	18%	4%	63%	31%	6%	50%	38%	12%

Un pilotage individualisé

Une allocation d'actifs est définie chaque année en fonction de l'horizon choisi, la part des actifs les plus sécuritaires augmentant progressivement pour réduire la part des placements « risqués » dans son investissement global.

Trimestriellement, un ajustement des supports de placement permet de corriger les écarts entre la répartition définie pour l'année en cours et la valorisation des différents supports : la répartition des avoirs du titulaire ou bénéficiaire est ainsi régulièrement réajustée pour se caler sur l'allocation-cible de l'année en cours.

Cette répartition se fait sur les trois supports de placement suivants :

- le FCPE « Amundi label monétaire ESR – F » ;
- le FCPE « Amundi horizon long terme ESR – F » ;
- le FCPE « Amundi convictions ESR – F ».

Ainsi, dès que le titulaire ou bénéficiaire a précisé son horizon d'investissement et son profil d'investisseur, les versements qu'il effectue tout au long de l'année sont investis chaque trimestre dans tout ou partie de ces supports de façon à ce que l'allocation-cible soit atteinte.

Lors de ses versements, si le titulaire ou bénéficiaire souhaite retenir ce mode de gestion, il indique sur son bulletin de versement :

- le mode de gestion retenu : « gestion pilotée » ;
- l'horizon de son placement ;
- et le profil choisi.

En pratique, 3 cas de figure peuvent se présenter lorsque le titulaire ou bénéficiaire choisit d'affecter son versement à la « gestion pilotée », selon l'existence ou non d'avoirs déjà gérés selon ce mode de gestion :

a) Le titulaire ou bénéficiaire ne détient pas, à ce moment, d'avoirs gérés en « gestion pilotée » : il procède comme indiqué ci-dessus.

b) Le titulaire ou bénéficiaire détient déjà des avoirs gérés en « gestion pilotée » : en retenant à nouveau ce mode de gestion, sans précision de l'horizon et/ou du profil choisis, il conserve automatiquement les caractéristiques préexistantes.

c) Le titulaire ou bénéficiaire détient déjà des avoirs gérés en « gestion pilotée » et souhaite qu'à l'occasion de son versement, les caractéristiques d'horizon et/ou de profil soient modifiées : il indique en conséquence l'horizon et/ou le profil qu'il souhaite désormais retenir, en sachant que cette modification s'appliquera nécessairement à l'ensemble du stock de ses avoirs dans ce mode de gestion.

La répartition de l'épargne est modifiée périodiquement de façon à ce que la totalité des avoirs sous « gestion pilotée » (y compris le ou les nouveaux flux de versement enregistré[s] depuis le précédent ajustement) soient répartis selon l'allocation-cible de l'année en cours définie dans la grille de désensibilisation (fonction de l'horizon de placement et du profil choisis par le titulaire ou bénéficiaire).

Les réajustements de la répartition de l'épargne du titulaire ou bénéficiaire ont lieu à date fixe. La désensibilisation est réalisée annuellement, les autres réajustements permettent de conserver l'allocation-cible en neutralisant les différences d'évolution des trois FCPE.

Le titulaire ou bénéficiaire peut visualiser sur Internet un avis d'opération qui l'informe régulièrement des arbitrages trimestriels effectués et de la position de ses avoirs sur son dispositif PERCOLI.

Le titulaire ou bénéficiaire peut à tout moment choisir l'option « gestion pilotée » en l'indiquant sur le site Internet www.amundi-ee.com ou en adressant au teneur de compte une demande écrite. Chaque nouveau versement peut être effectué en choisissant ou non cette option.

S'il désire faire entrer dans l'option « gestion pilotée » tout ou partie de ses avoirs déjà détenus en option « gestion libre », les arbitrages sont réalisés au premier ajustement suivant.

Le titulaire ou bénéficiaire peut à tout moment modifier son horizon de placement ou son profil d'investisseur via le site Internet www.amundi-ee.com ou en adressant au teneur de compte une demande écrite. Toutefois il est rappelé au titulaire ou bénéficiaire qu'une modification fréquente de l'option retenue, de l'horizon de placement ou du profil d'investisseur peut nuire à la performance de ses avoirs.

Le titulaire ou bénéficiaire peut mettre fin à tout moment à l'option « gestion pilotée » en l'indiquant sur internet ou en adressant une demande écrite au teneur de compte.

Annexe 4 Prestation de services

Service de personnalisation d'épargne (en option)

Le service dénommé « ROBO ADVISOR » permet aux épargnants d'obtenir une recommandation personnalisée de placements en épargne salariale au regard des dispositifs d'épargne salariale, ainsi que dans le cadre des dispositifs d'épargne retraite (PER/PERCOL/PERO/PERU), en place dans l'entreprise. Cette recommandation personnalisée est obtenue en fonction des objectifs d'investissement, des connaissances, des expériences en matière d'investissement et de la situation financière de l'épargnant.

Ce service est facultatif et accessible uniquement sur internet au sein de l'espace sécurisé de chaque épargnant. Le salarié sera soumis à un questionnaire de type MIF (marché d'instruments financiers) et devra l'accepter. Ce service peut faire l'objet d'une facturation à l'épargnant. Les modalités de facturation sont définies dans le guide tarifaire des principales opérations d'épargne salariale et d'épargne retraite des épargnants disponible sur le site sécurisé www.amundi-ee.com.

Le service est accessible sous réserve que le dispositif d'épargne mis en place par l'entreprise prévoit des supports d'investissement suffisamment nombreux afin de permettre à Amundi ESR de fournir une recommandation d'épargne pertinente.

Amundi ESR se réserve le droit de suspendre ou d'interrompre le service sous réserve d'une information préalable auprès de l'entreprise et des épargnants du service.

Accès à une offre de prêts personnels (en option)

Amundi ESR a conclu un partenariat avec Crédit agricole Consumer Finance, et permet, au sein de l'espace sécurisé de chaque épargnant, l'accès à une offre de prêt personnel à taux bonifiés. En contrepartie du prêt, les avoirs du salarié sont nantis et restent bloqués pendant la durée du prêt. Le contrat de prêt est directement conclu entre les épargnants et Crédit agricole Consumer Finance.

Accès à une offre d'assurance décès invalidité « PREVIZEN » (en option)

Amundi ESR a conclu un partenariat avec PREDICA, et permet, au sein de l'espace sécurisé de chaque épargnant, l'accès à une offre d'assurances décès invalidité au travers d'un contrat proposé aux titulaires, âgés de 18 à 66 ans, d'un compte lié à un dispositif d'épargne. Le contrat « PREVIZEN » est directement conclu entre les épargnants et PREDICA.

Accès au service de bilan retraite individuel « BRI » (en option)

Amundi ESR propose, au sein de l'espace sécurisé de chaque épargnant, l'accès au service de bilan retraite individuel « BRI ».

Le BRI comprend trois (3) niveaux de services définis ci-après.

1. Niveau de service correspondant au « simulateur 45 secondes »

Le simulateur 45 secondes correspond à une simulation rapide du montant de la future retraite. Les calculs sont réalisés sur base des informations renseignées par l'épargnant et en intégrant les encours détenus dans les différents dispositifs d'épargne.

Le simulateur 45 secondes est accessible à l'ensemble des épargnants depuis leur espace sécurisé.

Le simulateur 45 secondes est gratuit pour les épargnants ainsi que pour l'entreprise.

2. Niveau de service correspondant au « BRI Digital »

Le BRI Digital permet de réaliser un bilan complet avec une analyse automatique du relevé individuel de situation de l'épargnant. Il permet d'identifier les points clés de la retraite et d'avoir une estimation du montant de la future retraite en indiquant les options d'utilisation du capital constitué par l'épargne salariale et retraite. Ce bilan s'accompagne d'un indice de fiabilité et de recommandation pour corriger et optimiser notamment le recensement des points acquis. L'épargnant a accès à une plateforme téléphonique pour l'accompagner dans sa démarche afin d'obtenir son relevé individuel de situation complet et d'en comprendre la lecture. En complément, l'épargnant est informé des actualités réglementaires concernant son régime de retraite.

L'entreprise transmet à Amundi ESR, par le biais du fichier FRESS, la liste des épargnants ayant accès au BRI Digital depuis leur espace sécurisé.

Le BRI Digital est facturé sous forme d'un abonnement annuel, renouvelable par tacite reconduction d'année en année. L'entreprise peut éventuellement prendre en charge ce service. À cet effet, elle doit communiquer à Amundi ESR, par le biais du fichier FRESS, la liste des épargnants pour lesquels le BRI Digital est pris en charge par l'entreprise.

Lorsque le service est pris en charge par l'entreprise, cette dernière pourra y renoncer par lettre recommandée avec avis d'accusé réception adressée à Amundi ESR deux (2) mois avant la date d'échéance.

Les modalités de facturation sont définies dans le guide tarifaire des principales opérations d'épargne salariale et d'épargne retraite des épargnants disponible sur le site sécurisé www.amundi-ee.com.

3. Niveau de service correspondant au « BRI Conseil »

Le BRI Conseil permet à l'épargnant de réaliser un bilan digital complet et d'être accompagné pour effectuer les démarches de corrections et d'optimisation de sa retraite. En complément, il bénéficie d'un entretien avec un expert de la retraite en vue de répondre aux éventuelles interrogations liées à sa situation.

L'entreprise transmet à Amundi ESR, par le biais du fichier FRESS, la liste des épargnants ayant accès au BRI Conseil depuis leur espace sécurisé.

Le BRI Conseil est facturé à l'acte. L'entreprise peut éventuellement prendre en charge ce service. À cet effet, elle doit communiquer à Amundi ESR, par le biais du fichier FRESS, la liste des épargnants pour lesquels le BRI Conseil est pris en charge par l'entreprise.

Les modalités de facturation sont définies dans le guide tarifaire des principales opérations d'épargne salariale et d'épargne retraite des épargnants disponible sur le site sécurisé www.amundi-ee.com.

Avenant du 16 novembre 2023

relatif au remboursement des frais d'hébergement liés à la participation
aux réunions paritaires pendant les Jeux Olympiques 2024

NOR : ASET2450141M

IDCC : 1880

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

FNAEM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFTD ;

UNSA FCS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les mois de juillet et août 2024 seront marqués par l'organisation des Jeux Olympiques. Cette manifestation aura pour conséquence une augmentation temporaire significative des frais d'hébergement en région parisienne.

Le présent avenant a pour finalité de répondre à ces circonstances exceptionnelles en revalorisant sur la période concernée les frais d'hébergement des salariés participant aux commissions prévues par la convention collective du négoce de l'ameublement, pour une durée déterminée, liée à l'augmentation des tarifs des nuitées des hôtels parisiens pendant les Jeux Olympiques 2024.

Chapitre I^{er} Modalités

Cet avenant modifie l'article 11 de la convention collective, tel qu'il résulte de l'avenant du 15 mai 2018, pour une durée déterminée du 15 juin au 15 septembre 2024.

Le dernier tiret relatif à l'hébergement est modifié comme suit, pendant cette période :

« – hébergement, selon une base forfaitaire égale à 30,5 fois le minimum garanti, lorsqu'il s'avère nécessaire et justifié. Lorsque ce même hébergement s'effectue à Paris, cette base ne pourra excéder 200 euros. »

Il n'est pas exclu qu'en cas de difficultés de déplacements collectifs liés aux Jeux Olympiques, il soit nécessaire de tenir des réunions à la fois en présentiel et en visioconférence.

Chapitre II Dispositions spécifiques concernant les entreprises de moins de 50 salariés

Ces dispositions sont applicables dans les mêmes conditions aux entreprises de moins de 50 salariés.

Chapitre III Application

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée du 15 juin au 15 septembre 2024. Il sera déposé au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris et auprès de la direction générale du travail, conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

L'extension du présent avenant sera demandée, à l'expiration du délai légal d'opposition, conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 16 novembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3190 | Convention collective nationale

IDCC : 2150 | **PERSONNELS DES SOCIÉTÉS ANONYMES ET FONDATIONS D'HLM**

Avenant n° 14 du 15 décembre 2023
relatif au barème de rémunérations minimales

NOR : ASET2450143M

IDCC : 2150

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

FNESH,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATI MAT TP CFTC ;

CFDT FNCB ;

SNUHAB CFE-CGC ;

FSPSS FO ;

FESSAD UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Cet accord de branche fait suite au dialogue soutenu avec les organisations syndicales depuis le printemps 2022 sur le thème du pouvoir d'achat des salariés et de l'évolution récente de l'environnement économique des entreprises.

Il modifie les dispositions en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2022 et vient ainsi, corriger l'absence des dispositions nouvelles en matière de rémunérations minimales depuis 2 ans.

À l'issue de deux séances de négociation organisées les 23 novembre et 15 décembre 2023, les signataires du présent accord ont convenu de faire évoluer les dispositions relatives aux rémunérations annuelles minimales applicables au sein de la branche de la professionnelle pour 2024.

Les signataires partagent l'importance d'un barème de rémunérations minimales cohérent et resteront attentifs, lors de prochaines négociations, à maintenir un équilibre entre les différents coefficients.

Article 1^{er} | Barème annuel de rémunérations

Les rémunérations des barèmes annuels figurant aux articles 2 des annexes I et II de la convention collective nationale étendue du 27 avril 2000 et ses avenants successifs sont remplacées à compter de la date d'application visée ci-après, par le barème annuel suivant :

Cotation	Coefficient (administratif, entretien, maintenance)	Salaire minimum annuel professionnel (euros)
4 à 9	G1, EE, OE, EQ, OQ1	23 799,96 €
10 à 12	G2, GQ, AQ, OQ2	25 197,11 €
13 à 15	G3, GHQ, OHQ	26 828,74 €
16 à 18	G4, GS, CE	29 619,48 €
19 à 21	G5	37 582,66 €
22 à 24	G6	38 872,40 €
25 à 27	G7	39 767,74 €
28 à 30	G8	45 300,93 €
31 à 32	G9	63 445,92 €

Les rémunérations des barèmes annuels sont exprimées en euros bruts.

Le montant de la prime de vacances (art. 28.2) de la convention collective nationale du 27 avril 2000 est maintenu à 830 € brut.

Article 2 | Égalité hommes/femmes

Les entreprises devront veiller à ce que le nombre d'augmentations et de promotions des femmes et des hommes soient comparables, participant à la suppression des écarts de rémunération et tendant à remédier aux éventuelles inégalités salariales constatées.

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

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 | Entrée en vigueur

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

Article 5 | Révision

Les modalités de révision du présent accord sont définies par les dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Article 6 | Dépôt

Après notification prévue à l'article L. 2231-5 du code du travail et à l'issue du délai d'opposition, la partie la plus diligente procède au dépôt de l'accord auprès des autorités compétentes.

La fédération des ESH est mandatée par les signataires pour effectuer toutes les démarches nécessaires.

Article 7 | Extension

En même temps que son dépôt, le présent accord fait l'objet d'une demande d'extension auprès de la direction générale du travail.

Après avoir lu et paraphé chacune des pages précédentes, les représentants mentionnés en première et dernière page ont approuvé et signé l'ensemble de l'accord au nom de leur organisation.

Fait à Paris, le 15 décembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3110 | Convention collective nationale

IDCC : 2247 | **ENTREPRISES DE COURTAGE D'ASSURANCES
ET/OU DE RÉASSURANCES**

Accord du 21 décembre 2023
relatif aux taux de contribution à la formation professionnelle

NOR : ASET2450150M

IDCC : 2247

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

Planète CSCA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

SNECAA CFE-CGC,

d'autre part,

Depuis l'entrée en vigueur de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, les entreprises doivent verser une contribution unique pour la formation professionnelle et l'apprentissage (CUFPA).

Au-delà de cette contribution, les entreprises de la branche professionnelle du courtage d'assurances et/ou de réassurances sont redevables d'une contribution conventionnelle dont le niveau varie en fonction de leur effectif.

Le précédent accord sur les taux de contribution à la formation professionnelle des salariés conclu pour une durée déterminée d'un an arrive à terme le 31 décembre 2023.

Par conséquent, les partenaires sociaux de la branche professionnelle se sont réunis afin de négocier un nouvel accord de branche dont les dispositions s'appliqueront à compter du 1^{er} janvier 2024.

À l'heure où les dotations de France compétences visant à financer la formation professionnelle des salariés diminuent d'année en année, et où la recherche de l'équilibre financier devient au même titre que la formation elle-même un enjeu de la branche professionnelle, les partenaires sociaux sont particulièrement attentifs au suivi annuel des engagements financiers pris en faveur de la formation professionnelle des salariés du courtage d'assurances.

Aussi, les parties signataires du présent accord tiennent à poursuivre sur la voie de la prudence en vue d'assurer au mieux, pour les années à venir, l'accès à la formation des salariés de la branche et décident donc de maintenir pour l'année 2024 les niveaux de contribution conventionnelle des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances tel que fixés précédemment.

Les parties signataires du présent accord réaffirment par ailleurs la non-obligation pour les entreprises de la branche professionnelle employant 300 salariés et plus de verser une contribution conventionnelle. Toutefois, elles tiennent à rappeler que ces entreprises ont la possibilité de procéder à des versements volontaires auprès de l'opérateur de compétences « Atlas, soutenir les compétences ».

En conséquence, les partenaires sociaux du courtage d'assurances et de réassurances conviennent de ce qui suit.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est celui fixé à l'article 1^{er} de la convention collective du 18 janvier 2002.

Article 2 | Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet :

- de rappeler, pour chaque typologie d'entreprises, les taux, exprimés en pourcentage de la masse salariale, de la contribution légale appelée contribution unique à la formation professionnelle et à l'apprentissage (CUFPA) ;
- de fixer, pour chaque typologie d'entreprises, les taux, exprimés en pourcentage de la masse salariale, de la contribution conventionnelle ;
- de rappeler le taux légal de la contribution due, le cas échéant, au titre du compte personnel de formation (CPF) des salariés en contrat à durée déterminée (CDD),

que les entreprises de la branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances doivent acquitter pour l'année 2024.

Article 3 | Contributions des entreprises de moins de 11 salariés

Les contributions des entreprises de moins de 11 salariés sont ventilées de la façon suivante :

Entreprises employant moins de 11 salariés	
Répartition de la contribution	Exprimée en pourcentages de la masse salariale brute annuelle
	À compter du 1 ^{er} janvier 2024
CUFPA (contribution légale)	1,15 %
– dont contribution à la formation professionnelle (CFP)	0,55 %
– dont taxe d'apprentissage	0,60 % ^[1]
Contribution conventionnelle	0,45 %
Solde taxe d'apprentissage	0,08 % ^[2]
Total	1,68 %
CPF-CDD	1 % (de la masse salariale brute annuelle des CDD)
[1] En Alsace-Moselle, la taxe d'apprentissage est de 0,44 % de la masse salariale brute.	
[2] Le solde de la taxe d'apprentissage n'est pas dû par les entreprises d'Alsace-Moselle.	

Article 4 | Contributions des entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 11 salariés et inférieur à 50 salariés

Les contributions des entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 11 salariés et inférieur à 50 salariés sont ventilées de la façon suivante :

Entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 11 salariés et inférieur à 50 salariés	
Répartition de la contribution	Exprimée en pourcentages de la masse salariale brute annuelle
	À compter du 1 ^{er} janvier 2024
CUFPA (contribution légale)	1,60 %
– dont contribution à la formation professionnelle (CFP)	1 %
– dont taxe d'apprentissage	0,60 % ^[1]
Contribution conventionnelle	0,30 %
Solde taxe d'apprentissage	0,08 % ^[2]
Total	1,98 %
CPF-CDD	1 % (de la masse salariale brute annuelle des CDD)
<small>[1] En Alsace-Moselle, la taxe d'apprentissage est de 0,44 % de la masse salariale brute. [2] Le solde de la taxe d'apprentissage n'est pas dû par les entreprises d'Alsace-Moselle.</small>	

Article 5 | Contributions des entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 50 salariés et inférieur à 250 salariés

Les contributions des entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 50 salariés et inférieur à 250 salariés sont ventilées de la façon suivante :

Entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 50 salariés et inférieur à 250 salariés	
Répartition de la contribution	Exprimée en pourcentages de la masse salariale brute annuelle
	À compter du 1 ^{er} janvier 2024
CUFPA (contribution légale)	1,60 %
– dont contribution à la formation professionnelle (CFP)	1 %
– dont taxe d'apprentissage	0,60 % ^[1]
Contribution conventionnelle	0,30 %
Solde taxe d'apprentissage	0,08 % ^[2]
Total	1,98 %
CPF-CDD	1 % (de la masse salariale brute annuelle des CDD)
<small>[1] En Alsace-Moselle, la taxe d'apprentissage est de 0,44 % de la masse salariale brute. [2] Le solde de la taxe d'apprentissage n'est pas dû par les entreprises d'Alsace-Moselle.</small>	

Article 6 | Contributions des entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 250 salariés et inférieur à 300 salariés

Les contributions des entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 250 salariés et inférieur à 300 salariés sont ventilées de la façon suivante :

Entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 250 salariés et inférieur à 300 salariés	
Répartition de la contribution	Exprimée en pourcentages de la masse salariale brute annuelle
	À compter du 1 ^{er} janvier 2024
CUFPA (contribution légale)	1,60 %
– dont contribution à la formation professionnelle (CFP)	1 %
– dont taxe d'apprentissage	0,60 % ^[1]
Contribution conventionnelle	0,30 %
Solde taxe d'apprentissage	0,08 % ^[2]
Total	1,98 %
CPF-CDD	1 % (de la masse salariale brute annuelle des CDD)
Contribution supplémentaire à l'alternance	Seulement si l'entreprise embauche moins de 5 % d'alternants
^[1] En Alsace-Moselle, la taxe d'apprentissage est de 0,44 % de la masse salariale brute.	
^[2] Le solde de la taxe d'apprentissage n'est pas dû par les entreprises d'Alsace-Moselle.	

Article 7 | Contributions des entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 300 salariés

Les contributions des entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 300 salariés sont ventilées de la façon suivante :

Entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 300 salariés	
Répartition de la contribution	Exprimée en pourcentages de la masse salariale brute annuelle
	À compter du 1 ^{er} janvier 2024
CUFPA (contribution légale)	1,60 %
– dont contribution à la formation professionnelle (CFP)	1 %
– dont taxe d'apprentissage	0,60 % ^[1]
Contribution conventionnelle	-
Solde taxe d'apprentissage	0,08 % ^[2]
Total	1,68 %
CPF-CDD	1 % (de la masse salariale brute annuelle des CDD)
Contribution supplémentaire à l'alternance	Seulement si l'entreprise embauche moins de 5 % d'alternants
^[1] En Alsace-Moselle, la taxe d'apprentissage est de 0,44 % de la masse salariale brute.	
^[2] Le solde de la taxe d'apprentissage n'est pas dû par les entreprises d'Alsace-Moselle.	

Article 8 | Dispositions spécifiques applicables aux entreprises employant 300 salariés et plus

Il est prévu que les entreprises de la branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances employant 300 salariés et plus n'ont pas l'obligation d'acquitter une contribution conventionnelle au financement de la formation professionnelle.

Cependant, elles peuvent procéder à des versements volontaires auprès de l'opérateur de compétences « Atlas, soutenir les compétences » auquel a adhéré la branche professionnelle.

En contrepartie, chacune de ces entreprises doivent transmettre au secrétariat de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances les informations suivantes, au plus tard le 15 septembre de chaque année :

- dans le cadre du plan de développement des compétences : le taux d'accès à la formation et répartition par sexe au cours de l'année civile N – 1 en précisant le taux d'accès des salariés âgés de 55 ans et plus ;
- dans le cadre du plan de développement des compétences : le nombre de stagiaires de la formation et répartition par sexe prévu au cours de l'année civile N – 1 ;
- dans le cadre du plan de développement des compétences : le nombre d'heures de formation dont le financement est assuré dans le cadre du plan au cours de l'année civile N – 1 ;
- dans le cadre du plan de développement des compétences : la répartition, exprimée en pourcentage, entre les actions de formation d'une durée inférieure à 2 heures et les actions de formation d'une durée supérieure à 2 heures ;
- dans le cadre du plan de développement des compétences, sur l'année civile N – 1 : la répartition, exprimée en pourcentage, entre les actions de formation obligatoires, les actions de formation non obligatoires et les actions de formation relevant de l'obligation réglementaire de formation continue issue de la DDA (minimum 15 heures par an) ;
- dans le cadre du plan de développement des compétences, sur l'année civile N – 1 : la part du budget du plan de développement des compétences consacrée à la réalisation d'actions de formation certifiantes, qualifiantes et diplômantes ;
- la réalisation, ou non, de versement volontaire auprès de l'OPCO en année N – 1.

La CPNEFP analyse et restitue annuellement ces informations à la commission paritaire permanente de négociation et d'Interprétation (CPPNI). La restitution portera *a minima* sur les deux dernières années (N – 2 et N – 1).

Consciente des enjeux pour ces entreprises, la branche fixe un objectif annuel de taux d'accès à la formation, dans le cadre du plan de développement des compétences, à 70 %.

Article 9 | Entrée en vigueur

Le présent accord prendra effet à compter du 1^{er} janvier 2024.

Article 10 | Durée de l'accord

L'accord est conclu pour une durée triennale, soit jusqu'au 31 décembre 2026.

Article 11 | Suivi de l'accord

Compte tenu des évolutions légales et réglementaires prévues ainsi que des actions mise en place dans le cadre de la politique de la CPNEFP en matière de formation professionnelle, les parties signataires conviennent de se réunir *a minima* 6 mois avant le terme du présent accord pour faire un point sur l'état des engagements financiers pris par l'opérateur de compétences « Atlas, Soutenir les compétences » sur les trois années couvertes (2024/2025/2026).

Article 12 | Dépôt et extension

La partie patronale s'engage à faire étendre le présent accord dès sa signature.

Fait à Paris, le 21 décembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 4 du 19 décembre 2023
relatif aux salaires au 1^{er} janvier 2024

NOR : ASET2450157M
IDCC : 2335

Entre l’(les) organisation(s) professionnelle(s) d’employeur(s) :
AGEA,
d’une part,
et le(s) syndicat(s) de salariés :
Assurances CFE-CGC ;
FBA CFDT ;
UNSA Banques et assurances,
d’autre part,
il est convenu de ce qui suit :

Article 1^{er} | Barème des salaires minima annuels bruts relevant de l’annexe 1

Les partenaires sociaux, réunis en commission paritaire permanente de négociation et d’interprétation, ont décidé de réévaluer le barème des salaires minima annuels bruts figurant à l’annexe 1 de la manière suivante :

Les partenaires sociaux ont décidé, après avoir négocié, de majorer au 1^{er} janvier 2024, les salaires minima conventionnels comme suit :

+ 4 % sur l’ensemble de la grille pour les classes 1, 2, 3, 4, 5, 5 *bis* et 6.

Ainsi, à compter du 1^{er} janvier 2024, le nouveau barème des salaires minima annuels bruts est le suivant :

Classe	Salaires minima annuels bruts en € (euros) pour 151,67 heures
Classe 1	22 337 €
Classe 2	23 195 €
Classe 3	25 116 €
Classe 4	28 056 €
Classe 5	32 772 €

Classe	Salaires minima annuels bruts en € (euros) pour 151,67 heures
Classe 5 bis	37 758 €
Classe 6	42 743 €

Clause de revoyure : en juillet 2024, les partenaires sociaux conviennent de se réunir pour examiner l'opportunité d'une nouvelle négociation portant sur la revalorisation des minima conventionnels annuels.

Article 2 | Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

1. Il est rappelé que les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Le barème des salaires minima annuels bruts fixé à l'article 1^{er} ci-dessus est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

2. Au sein de chaque agence, les employeurs s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés entre les femmes et les hommes.

Si tel n'est pas le cas, ils mettront en œuvre toutes les mesures utiles pour remédier à ces disparités salariales, et notamment celles prescrites par l'accord de branche relatif à l'égalité salariale hommes-femmes du 18 novembre 2008.

3. Les partenaires sociaux de la branche continuent les négociations sur l'égalité professionnelle démarrées au premier trimestre 2022.

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

Le présent avenant ne prévoit aucune disposition spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés. De telles dispositions n'ont pas été jugées nécessaires par les partenaires sociaux car la branche est quasiment exclusivement composée d'entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés : les accords conclus en son sein sont donc adaptés à ces entreprises sans qu'il soit nécessaire de prévoir des dispositions spécifiques.

Article 4 | Publicité. Extension

Établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, le présent avenant est mis à disposition en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives et déposé dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, AGEA étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 19 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'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

NOR : ASET2450155M

IDCC : 2528

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

FFTM ;

FFCM ;

FFM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNAA CFE-CGC ;

FS CFTD ;

Fédéchimie FO ;

CMTE CFTC ;

THC CGT ;

Pharmacie LABM FO,

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit après convocation de l'ensemble des organisations composant la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche maroquinerie regroupant les fédérations représentatives de la maroquinerie, de la tannerie mégisserie et de la cordonnerie multiservice, le présent accord s'appliquant selon le champ d'application défini ci-après puisque dans le contexte de la fusion des conventions collectives, il y a une seule branche et trois secteurs.

Préambule

Les industries de la maroquinerie regroupent des TPE, PME et quelques groupes ayant une envergure internationale. La diversité de ce tissu économique est le reflet de la diversité de ses métiers comme la maroquinerie, la gainerie en passant par la sellerie, le bracelet montre en cuir, les bagages, les ceintures...

Il en est de même pour les industries des cuirs et peaux, en ce qui concerne les tanneries mégisseries et négociants.

Quant à la cordonnerie multiservice, elle regroupe 94 % de TPE et 6 % de PME.

Au 31 décembre 2022, le secteur de la maroquinerie emploie 36 964 salariés actifs^[1], celui des cuirs et peaux environ 2 000 salariés^[2], celui de la cordonnerie multiservice environ 2 500 salariés.

Ces entreprises, dans leur diversité, ont des points communs : ce sont des entreprises dont le travail demande un vrai savoir-faire.

Les articles fabriqués sont des sacs à main et de la petite maroquinerie.

Les cuirs produits sont utilisés pour la maroquinerie, la chaussure, la ganterie, l'habillement, l'ameublement, l'automobile...

Conformément aux dispositions légales, les acteurs de la branche de la maroquinerie ont procédé à la négociation obligatoire qui leur incombe. À l'issue de cette négociation, le présent accord a été conclu sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées et ce, afin de répondre aux enjeux rencontrés dans ces secteurs d'activité. Il prévoit également la mise à disposition d'outils aux entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Parmi les salariés du secteur de la maroquinerie, la part féminine des effectifs se situe autour de 75 %^[3].

Pour le secteur des cuirs et peaux, la part féminine des effectifs se situe autour de 34 %^[4].

Pour le secteur de la cordonnerie multiservice, la part féminine se situe autour de 30 %.

Ainsi, les partenaires sociaux ne peuvent que constater la forte représentation de la population féminine dans les industries de la maroquinerie et la représentation moindre de la population féminine dans les industries des cuirs et peaux et dans le secteur de la cordonnerie multiservice.

Dans le secteur des industries de la maroquinerie, il a été constaté que 87 % des postes à temps partiel sont occupés par des femmes, sans pour autant savoir s'il s'agit d'un temps partiel subi ou choisi^[5].

Dans celui des cuirs et peaux, les postes à temps partiel sont peu répandus et sont très généralement occupés de manière choisie, par des hommes^[6].

Dans celui de la cordonnerie multiservice, les postes à temps partiel sont peu répandus sans savoir s'il s'agit d'hommes ou de femmes et s'ils sont subis ou choisis.

Cependant, ces mêmes partenaires considèrent que l'exercice d'un emploi ou d'une activité professionnelle n'est pas conditionné à l'appartenance de l'un ou l'autre sexe ; que le fait que certains emplois soient plus fortement féminisés ou masculinisés ne constitue en aucune manière une fatalité.

En application notamment des dispositions de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de l'accord national interprofessionnel

[1] Données Agirc-Arrco.

[2] Source OPCO2i.

[3] Rapport : Étude sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises de la branche maroquinerie réalisée par « Graines d'égalité » et « Centres Ressources Directh Idée » – Mai 2019.

[4] Rapport annuel de Branche 2022.

[5] Rapport : Étude sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises de la branche maroquinerie réalisée par « Graines d'égalité » et « Centres Ressources Directh Idée » – Mai 2019.

[6] Enquête auprès des adhérents FFTM 2023.

du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, les partenaires sociaux reconnaissent que la mixité dans les emplois des différentes catégories professionnelles est un facteur d'enrichissement collectif, d'équilibre social et d'efficacité économique. Il relève de la volonté des entreprises de développer la mixité et l'égalité professionnelle que ce soit au niveau du recrutement, de la formation, de l'évolution professionnelle, de la rémunération ou bien des conditions de travail. Une bonne articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle contribue aussi à une meilleure égalité et mixité professionnelle.

1. Champ d'application

Le présent accord s'applique en France y compris dans les DOM dans l'ensemble des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bracelets en cuir normalement visées par la nomenclature de l'Insee sous le numéro : 1512-Z et suivants (à l'exclusion des courroies en cuir, articles divers en cuir à usages techniques-semelles et talons en cuir pour chaussure) ainsi que les autres activités citées ci-dessous en dehors de toute nomenclature.

Des fabrications visées sous ces rubriques sont notamment comprises les fabrications suivantes :

- articles de bureau ;
- articles de chasse et pêche ;
- articles pour chiens et chats ;
- articles de sellerie-bourrellerie ;
- articles de sellerie automobile/marine ;
- attaché-case – pilote case ;
- baudriers, équipements militaires, ceintures cuir ;
- boîtes et coffrets en cuir et autres objets habillés de cuir ;
- bracelets pour montre ;
- cartables – sacs d'écoliers ;
- étuis chéquiers ;
- étuis à clefs ;
- étuis divers de petite maroquinerie ;
- étuis spécifiques jumelles, appareils de photographie ;
- malles – cantines ;
- porte-cartes (crédit, photographie, identité) ;
- portefeuilles ;
- porte-monnaie – bourses – porte-billets ;
- porte habits ;
- sacs dames/fillettes ;
- sacs hommes ;
- sacs de sport ;
- sacs de voyage ;
- sacs spécifiques photo, audiovisuel ;
- sacoches pour cycles et motocycles ;
- serviettes, porte-documents,
- trousses de toilette ;
- trousses de petite maroquinerie (maquillage, manucure, couture) ;
- trousses d'écoliers ;

- valises ;
- vanity-case...

Cette liste est non exhaustive.

Il est rappelé qu'en application des dispositions de l'article L. 2261-32 du code du travail, il a été procédé à la fusion de la convention collective des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse, sellerie, gainerie, bracelets en cuir d'une part et celle de la ganterie de peau (entreprises répertoriées sous la nomenclature NAF 1419Z) d'autre part (arrêté du 28 avril 2017 portant fusion des champs conventionnels, JO du 10 mai 2017). Le présent accord s'applique donc aux entreprises qui auparavant relevaient de la CCN de la ganterie de peau (IDCC 354).

Le présent accord s'applique également en France dans l'ensemble des industries des cuirs et peaux (IDCC 207) normalement visées par la nomenclature de l'Insee sous le numéro 1511Z mais pas exclusivement.

Le présent accord s'applique enfin en France dans l'ensemble de la cordonnerie multiservice (IDCC 1561).

2. Objet de l'accord : égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les différents signataires réaffirment leur volonté d'inscrire le principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les relations individuelles et collectives de travail, car pour eux il s'agit d'une question d'équilibre social.

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est un véritable engagement de la part des signataires qui relève d'une démarche globale de responsabilité sociale des entreprises et qui doit s'inscrire tout au long des parcours professionnels.

Le présent accord porte sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées ainsi que sur la mise à disposition d'outils aux entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

L'application des présentes dispositions doit permettre d'aider les entreprises, dans le cadre des dispositions légales applicables selon leur effectif, à élaborer le contenu de leur propre accord collectif relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la qualité de vie et les conditions au travail, ou à défaut de conclusion d'un tel accord le contenu de leur plan d'action, en leur proposant des mesures dans chacun des domaines d'action, dans le but d'assurer l'égalité professionnelle au sein de leur entreprise et remédier aux inégalités qui pourraient être constatées.

Afin de concilier la primauté de l'accord de branche sur l'accord d'entreprise (art. L 2253-1 du code du travail) et leurs obligations légales et réglementaires (art. L. 2242-1 et suivants du code du travail ; articles R. 2242-2 et suivants du code du travail), les entreprises doivent mettre en œuvre *a minima* les dispositions du présent accord, pour les 3 ou 4 domaines d'actions (parmi ceux rappelés à l'article 4 ci-après) retenus dans leur accord ou à défaut dans leur plan d'action en fonction de leur effectif étant entendu que les dispositions sur la rémunération effective devront obligatoirement figurer parmi les domaines d'action retenus.

Ces dispositions s'appliqueront à l'échéance des accords d'entreprise ou des plans d'action en cours sous réserve de leur reconduction et à condition d'assurer des garanties au moins équivalentes.

À compter de sa date d'entrée en vigueur, le présent accord se substitue à l'accord du 29 janvier 2018 relatif à l'égalité professionnelle et à la mixité entre les femmes et les hommes dans les industries de la maroquinerie, à l'accord du 6 octobre 2009 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'industrie des cuirs et peaux, ainsi qu'à

l'accord du 8 décembre 2009 relatif à l'égalité professionnelle dans la cordonnerie multiservice. Afin de disposer d'un texte unique, le présent accord se substitue à ces derniers.

3. Situation de l'emploi au sein des entreprises de la branche

Au sein des entreprises des industries de la maroquinerie, le constat est le suivant : il existe une présence importante des femmes au sein des effectifs (environ 75 %). La présence des femmes est plus importante à des postes d'ouvriers ou d'employés, elles occupent 83 % de ces postes tandis qu'elles occupent 46 % des fonctions supérieures des entreprises. Les hommes occupent, quant à eux, davantage de postes de cadres et d'ingénieurs au sein des entreprises de la branche^[1].

De façon plus précise, il est constaté que les postes dans lesquels la présence des femmes est plus marquée sont la production, les ressources humaines, l'administration, le secrétariat ainsi que la vente, tandis que les hommes sont majoritairement affectés à des postes de logistique, entreposage, maintenance des équipements et informatique.

Au sein des entreprises des industries des cuirs et peaux, le constat est le suivant : il existe une présence accrue des hommes au sein des effectifs (environ 66 %). La présence des hommes la plus importante se situe dans les postes d'ouvriers (spécialisés à hautement qualifiés) où ils occupent près de 70 % de ces postes.

De la même manière, ils occupent environ 60 % des fonctions supérieures des entreprises.

Les femmes occupent des postes plutôt qualifiés, répartis à égale proportion entre les ouvrières spécialisées, les employées, les TAM et les cadres au sein des entreprises du secteur.

Plus précisément, il est constaté que les postes dans lesquels la présence des femmes est plus marquée sont, les ressources humaines, l'administration, le secrétariat ainsi que la vente, tandis que les hommes sont majoritairement affectés à des postes de production, logistique, entreposage, maintenance des équipements et informatique.

Au sein des entreprises de cordonnerie multiservice, le constat est le suivant : que ce soient les TPE ou les PME, il existe une présence accrue des hommes au sein des effectifs, 70 % et 30 % de femmes.

Les femmes et les hommes occupent des postes similaires à quelques exceptions près concernant l'administration, le secrétariat des PME par des femmes.

La majorité des postes des femmes et des hommes se situent dans les postes de production de la catégorie ouvriers. 70 % sont des ouvriers, 15 % des employés, 3 % des TAM, 4 % de cadres et 8 % d'autres dirigeants.

Pour répondre aux enjeux d'égalité professionnelle, les parties signataires s'engagent, dans la mesure du possible, à communiquer sur ces thématiques en fonction de l'actualité.

Par ailleurs, les partenaires sociaux encouragent les entreprises de la branche maroquinerie à mettre en œuvre une campagne d'affichage qui mettrait en avant la mixité de tous les métiers présents dans l'entreprise, à titre d'exemples mettre en place un label égalité professionnelle, désigner un référent égalité professionnelle au CSE en charge notamment de suivre la publication de l'index égalité professionnelle, d'élaborer et de piloter le plan d'action mais aussi de promouvoir la mixité ou à instaurer des réunions du personnel en faveur de la mixité.

Les difficultés relatives à l'application de l'égalité professionnelle sont examinées au sein des CSE.

[1] Rapport : Étude sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises de la branche maroquinerie réalisée par « Graines d'égalité » et « Centres Ressources Directx Idée » – Mai 2019.

Enfin, les partenaires sociaux s'attachent, au regard de la situation d'emploi au sein de la branche, à inscrire l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois lorsqu'ils examineront la question de la nécessité de réviser les classifications.

4. Rappels des domaines d'action en matière d'égalité professionnelle et mesures d'actions proposées en vue de l'élaboration des accords collectifs et des plans d'action

a) Embauche

Les partenaires sociaux affirment que l'ensemble du processus de recrutement doit se dérouler à l'identique pour tous les candidats en dehors de toute considération reposant sur le sexe ou la situation familiale conformément au principe de non-discrimination.

Il est ainsi rappelé que les critères de recrutement doivent absolument s'appuyer sur les seules qualifications et compétences des candidats.

En d'autres termes, l'employeur ne pourra refuser d'embaucher une personne ou de renouveler son contrat de travail sur la base de critères liés au sexe, à la situation familiale du candidat ou tout autre considération sans lien avec les compétences du candidat, conformément au principe de non-discrimination.

La femme candidate à un emploi n'est pas tenue de révéler son état de grossesse.

Conformément à la législation sociale en vigueur, les offres d'emplois ne pourront mentionner aucun critère de sexe ou de situation familiale.

De même une neutralité est de rigueur dans la terminologie de l'offre d'emploi proposé, ceci afin de favoriser la mixité des emplois et de permettre aux candidats de s'identifier et se projeter sur le poste (exemple : écrire clairement « Recherche piqueur/piqueuse » plutôt que d'utiliser h/f qui met en fait l'annonce au masculin comme par exemple « piqueur h/f »).

Pour répondre au constat selon lequel il y a une forte présence des femmes aux postes moins qualifiés, les entreprises de la maroquinerie sont tenues de tendre à réduire ce phénomène par le recrutement des femmes à des postes plus qualifiés, voire par le recrutement de davantage d'hommes aux postes moins qualifiés.

Pour répondre au constat selon lequel il y a une forte présence d'hommes aux postes moins qualifiés, les entreprises de la tannerie mégisserie sont tenues de tendre à réduire ce phénomène par le recrutement d'hommes à des postes plus qualifiés, voire par le recrutement de davantage de femmes aux postes moins qualifiés.

Pour répondre au constat selon lequel il y a une forte présence d'hommes, et que les femmes occupent majoritairement les mêmes postes que ces derniers, les entreprises de cordonnerie multiservice sont tenues de tendre à réduire ce phénomène par le recrutement de davantage de femmes à ces postes.

Le recrutement est également l'occasion de développer la mixité dans les entreprises et ce à tous niveaux. Il est ainsi demandé aux différents partenaires auxquels les entreprises font appel (France Travail, agence de recrutement, CAP emploi, entreprise d'insertion...) ou lors du placement auprès des écoles pour les stagiaires de présenter parmi les candidats à un poste de maroquinier/maroquinière, à profil équivalent, une part significative d'hommes (pour les emplois fortement féminisés) et vice-versa.

Dans le secteur des industries de la maroquinerie, il est également constaté que les femmes sont davantage concernées par des CDD ou des contrats à courte durée^[1].

[1] Rapport : Étude sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises de la branche maroquinerie réalisée par « Graines d'égalité » et « Centres Ressources Directh Idée » – Mai 2019

Dans celui des cuirs et peaux, il est constaté que ce sont les hommes qui sont davantage concernés par des CDD ou des contrats à courte durée.

Les entreprises des deux secteurs s'engagent ainsi à faire progresser la représentation équilibrée des femmes et des hommes retenus sur tous les types de postes et tous les types de contrat.

Les entreprises sont également incitées à mettre en œuvre des moyens (référent, voie d'affichage...) permettant aux salariés de connaître la représentation au sein des différents métiers et les opportunités d'emplois qui sont disponibles.

Enfin, les entreprises pourront mettre en œuvre des actions de sensibilisation et de communication sur l'égalité professionnelle auprès des équipes de recrutement.

b) Formation professionnelle

La formation professionnelle continue est un facteur de développement de carrières, d'évolution des compétences et par conséquent d'égalité professionnelle. L'accès à la formation professionnelle doit être mis en œuvre aussi bien pour les femmes que pour les hommes sans distinction.

D'après l'étude précitée de mai 2019^[1], il est constaté, dans les industries de la maroquinerie que les femmes accèdent à des formations afin d'acquérir un savoir-faire lié à la production de produits réalisés par les entreprises de la branche sans viser un niveau de qualification supérieur à celui qu'elles possèdent tandis que les hommes, souvent des cadres, ingénieurs ou agents de maîtrise, participent à des formations afin d'accroître leurs compétences dans un domaine spécifique, leur permettant d'acquérir un niveau de qualification supérieur.

Il est constaté dans les industries des cuirs et peaux que les femmes accèdent à des formations dans des proportions différentes de celles des hommes^[2].

Les femmes représentent environ 1/3 des effectifs bénéficiant des contrats de professionnalisation (ou dispositifs s'y rattachant) qui portent principalement sur des thématiques métiers, et qui se répartissent à part égale entre les ouvrières et les employées.

Elles représentent plus de la moitié des effectifs bénéficiant des contrats d'apprentissage qui portent principalement sur des thématiques de commerce, vente, métiers et spécialités et qui se répartissent principalement chez les cadres.

Elles représentent aussi près de la moitié des effectifs bénéficiant des actions collectives et concernent au 2/3 des ouvrières.

Elles représentent enfin, près de la moitié des effectifs bénéficiant du plan de développement des compétences, où chaque catégorie professionnelle est concernée dans les mêmes proportions.

Les entreprises s'engagent à mener des actions de communication sur les différentes formations, selon une certaine périodicité.

Il est rappelé que les salariés de retour de congé maternité ou de congé parental d'éducation sont prioritaires pour suivre une formation dans le cadre de la période de professionnalisation et ceci afin de favoriser le retour dans l'entreprise.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de proche aidant ou pour un congé parental d'éducation ou pour une maladie professionnelle ou un

[1] Rapport : Étude sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises de la branche maroquinerie réalisée par « Graines d'égalité » et « Centres Ressources Directh Idée » – Mai 2019.

[2] Statistiques d'activité branche cuirs et peaux 2021-2022.

accident du travail est intégralement prise en compte pour le calcul des heures dues au titre du compte personnel de formation (CPF) intégré dans le compte personnel d'activité (CPA).

Afin de favoriser un accès plus égalitaire à la formation en facilitant l'accès à la formation des femmes tout en favorisant l'équilibre vie professionnelle et personnelle, la branche de la maroquinerie pourra mettre en place une information/communication auprès des entreprises dans le but de faire la lumière sur les freins spécifiques à la formation des femmes.

Enfin, les entreprises veillent à garantir aux salariés à temps partiel un traitement équivalent à celui des salariés de même qualification et de même ancienneté à temps plein en ce qui concerne les possibilités d'accès à la formation professionnelle.

c) Déroulement de carrière et promotion professionnelle

Les femmes et les hommes, à diplôme égal ou compétences équivalentes, doivent avoir les mêmes possibilités d'évolution de carrière, y compris en ce qui concerne l'accès à l'ensemble des postes à responsabilité. Le chef d'entreprise pourra porter à la connaissance des salariés les postes vacants et qui font l'objet d'un recrutement.

Les entretiens professionnels peuvent permettre de susciter des candidatures en limitant les éventuels phénomènes d'autocensure de salariées vers des postes à responsabilité.

Les entreprises s'engagent à favoriser les évolutions de carrière des femmes vers des postes à responsabilités en portant une attention particulière aux possibilités de formation des salariés, en discutant notamment lors de l'entretien annuel.

Par ailleurs, les entreprises veillent à ce qu'en matière d'évolution professionnelle, les congés de maternité, d'adoption et les congés parentaux soient sans incidence sur le déroulement de carrière des salariés concernés.

C'est ainsi qu'en retour de congé maternité ou d'adoption ou de congé parental d'éducation, la salariée doit retrouver son précédent emploi ou un emploi similaire.

En cas notamment d'évolution des outils ou des techniques, l'employeur envisage avec le salarié des actions de formation de remise à niveau ou d'adaptation à un nouveau poste de travail afin de faciliter son retour à l'activité professionnelle. Le salarié peut demander à bénéficier d'un entretien professionnel dans les deux mois qui suivent la reprise effective du travail afin de préciser avec l'entreprise son orientation professionnelle.

Lors des formations managériales, les entreprises veillent à intégrer la question de l'égalité professionnelle, notamment en matière de promotion et de conditions de travail, dans le but de favoriser l'évolution des mentalités et des pratiques.

Enfin, les entreprises veillent à garantir aux salariés à temps partiel un traitement équivalent à celui des salariés de même qualification et de même ancienneté à temps plein en ce qui concerne les possibilités de promotion et de déroulement de carrière.

d) Rémunérations effectives

Les parties signataires du présent accord réaffirment que l'égalité de rémunération est un point essentiel de l'égalité professionnelle.

Les femmes occupent au sein des entreprises de la branche de la maroquinerie des postes nécessitant un niveau de qualification moins élevé et sont majoritaires au niveau des contrats de travail à durée limitée. Ces éléments impactent nécessairement la rémunération perçue par les salariées. Par ailleurs, il est constaté que le salaire perçu par les femmes est inférieur à celui des hommes, quelle que soit la catégorie professionnelle occupée. Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes s'accroissent selon les postes occupés^[1].

[1] Rapport : Étude sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises de la branche maroquinerie réalisée par « Graines d'égalité » et « Centres Ressources Directx Idée » – Mai 2019.

Au sein des entreprises du secteur des cuirs et peaux, les femmes occupent majoritairement des postes d'un niveau de qualification moins élevé mais en contrat à durée indéterminée. Il en est de même pour les hommes.

Il est constaté que le salaire perçu par les femmes est égal à celui des hommes, quelle que soit la catégorie professionnelle occupée. Les quelques écarts de rémunération existants entre les femmes et les hommes, à catégorie professionnelle identique, se justifient sur certains postes uniquement^[1].

Au sein des entreprises de la cordonnerie multiservice les postes occupés par les femmes et les hommes étant similaires (à peu d'exception près), il est constaté qu'il n'y pas d'écart de rémunération à catégorie professionnelle identique.

L'un des objectifs de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes est de tendre à supprimer les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes et de favoriser la conciliation entre l'activité professionnelle et la vie familiale.

La rémunération se définit comme le salaire ou le traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages en nature et accessoires payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier (art. L. 3221-3 du code du travail).

Chaque entreprise doit assurer une égalité de rémunération entre les salariés à travail égal et à compétences égales. Si à compétences et ancienneté égales, pour des salariés effectuant les mêmes tâches, des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont relevés, l'entreprise doit les justifier par des raisons objectives.

Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes non justifiés par des raisons objectives doivent dès lors être supprimés.

À cet égard, il est rappelé aux entreprises d'au moins 50 salariés l'entière nécessité de respecter les obligations légales (articles L. 1142-7 à L. 1142-11 du code du travail) concernant les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre femmes et hommes et à assurer une répartition équilibrée de chaque sexe parmi les cadres dirigeants et membres des instances dirigeantes.

Les entreprises pourront, si elles le souhaitent, recourir à une expertise extérieure pour évaluer les écarts de salaires.

Elles pourront également sensibiliser les responsables hiérarchiques sur les obligations en matière d'égalité salariale avant l'attribution des augmentations individuelles.

Afin de répondre à cet objectif d'égalité de rémunération, les entreprises s'engagent à assurer dès l'embauche un niveau de salaire et de classification identique entre les femmes et les hommes se trouvant dans une situation identique pour un même emploi. Elles s'engagent également à identifier et remédier à tout écart de rémunération constaté par des mesures de rattrapage.

e) Articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale

Les partenaires sociaux rappellent qu'une bonne articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle contribue à une meilleure égalité et mixité professionnelle. Quelle que soit la situation personnelle des salariés notamment en lien avec les contraintes familiales, les entreprises offrent les mêmes possibilités d'accès à la formation, à la mobilité et à l'évolution professionnelle.

[1] Enquête auprès des adhérents FFTM 2023.

f) Conditions de travail

Les apports des nouvelles technologies permettent de bénéficier de nouvelles modalités d'organisation dans le fonctionnement de l'entreprise (organisation des réunions, déroulement des actions de formation, mise à disposition de l'information).

Ces nouvelles technologies facilitent l'organisation de l'activité professionnelle. Les partenaires sociaux soulignent ainsi l'intérêt d'examiner, dans les entreprises, ces nouveaux modes de fonctionnement notamment pour éviter des déplacements tout en préservant le droit à la déconnexion.

Les entreprises sont également incitées à tenir compte des horaires habituels dans la planification des réunions.

5. Mesures spécifiques en faveur de la parentalité

Afin de faciliter au mieux la gestion de la parentalité au sein des entreprises et de prendre en compte les contraintes familiales de certains salariés afin de favoriser l'articulation vie professionnelle/personnelle et familiale, il est prévu ce qui suit :

Les entreprises devront obligatoirement, sous réserve des contraintes de continuité de l'activité, aménager l'horaire le jour de la rentrée scolaire uniquement pour le salarié parent déposant son ou ses enfant(s) jusqu'à l'entrée en 6^e de l'enfant. Si malgré l'aménagement de l'horaire de travail, un salarié parent est contraint de s'absenter durant l'horaire de travail fixé pour déposer son ou ses enfant(s) à l'école le jour de la rentrée, les entreprises devront lui accorder une heure d'absence rémunérée. Il s'agira d'une seule heure rémunérée, nonobstant le nombre d'enfant qui fait l'objet d'une rentrée scolaire. Au-delà d'une heure, les éventuelles modalités d'aménagement et de récupération de ce temps de retard pourront être étudiées au niveau des entreprises. Les modalités d'aménagement d'horaire seront convenues par accord entre l'employeur et le salarié parent. Dans l'hypothèse où le salarié parent déposant ses enfants fait face à deux jours de rentrée différents, la présente disposition ne s'applique qu'à un seul jour.

En outre, en cas d'horaire fixe pour l'ensemble du personnel ou pour leur service, les femmes enceintes sont autorisées, à partir du 4^e mois de grossesse, attesté par un certificat médical, à quitter leur poste de travail 10 minutes avant l'heure de la sortie, midi et soir, sans diminution de salaire. À cet égard, à compter de sa date d'entrée en vigueur, le présent accord révisé l'article 22 de la CCN des industries de la maroquinerie et se substitue à lui.

Désormais l'article 22 est ainsi rédigé :

« En cas de changement d'emploi, pendant la période de grossesse, demandé par le médecin traitant et/ou par le médecin du travail du fait de l'état de grossesse constaté, et compte tenu des possibilités de l'entreprise, l'intéressée conservera dans son nouveau poste, s'il est d'un niveau de qualification moindre, un salaire afférent au poste qu'elle occupait avant ce changement.

L'employeur veillera à appliquer les consignes du médecin du travail du fait de l'état de grossesse de la femme enceinte.

À l'issue du congé maternité, la salariée sera assurée de réintégrer son précédent emploi ou un emploi équivalent.

L'état de grossesse ne constitue pas un motif de licenciement. Conformément à l'article L. 1225-4 du code du travail, aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté, pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit au titre du congé de maternité, qu'elle use ou non de ce droit, et au titre des congés payés pris immédiatement après le congé de maternité ainsi que pendant les dix semaines suivant l'expiration de ces périodes.

Toutefois, l'employeur peut rompre le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée, non liée à l'état de grossesse, ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement. Dans ce cas, la rupture du contrat de travail ne peut prendre effet ou être notifiée pendant les périodes de suspension du contrat de travail mentionnées au premier alinéa de l'article L. 1225-4 du code du travail.

Pour leur permettre de satisfaire aux obligations médicales justifiées par leur état, les femmes enceintes peuvent bénéficier au cours de leur grossesse d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par l'article L. 2122-1 et R. 2122-1 et suivant du code de la santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.

Ces visites seront indemnisées sur présentation d'un certificat médical, sur la base de l'horaire moyen du mois durant lequel elles s'absentent, et cela dans la limite du temps nécessaire.

En cas d'horaire fixe pour l'ensemble du personnel ou pour leur service, les femmes enceintes sont autorisées, à partir du quatrième mois de grossesse, attestée par certificat médical, à quitter leur poste de travail 10 minutes avant l'heure de sortie – midi et soir – sans diminution de salaire.

La mère allaitant son enfant aura droit, pendant 1 an à compter de l'expiration du congé maternité, à s'absenter 1 heure par jour suivant les dispositions légales. »

La personne salariée conjoint de la femme enceinte ou bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation ou liée à elle par un pacte civil de solidarité ou la personne concubine bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre à quatre de ces examens médicaux obligatoires ou de ces actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale au maximum.

Conformément aux dispositions légales en vigueur les trois premières absences n'entraînent aucune diminution de rémunération.

6. Mesures contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail

Les partenaires sociaux rappellent que la branche a un rôle important de conseil et d'accompagnement des entreprises dans leurs démarches de prévention et action face aux situations de harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail.

Depuis la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, l'obligation d'information des salariés est renforcée par la loi, notamment en ce qui concerne le harcèlement sexuel. L'employeur est tenu d'afficher les dispositions du code pénal relatives au harcèlement sexuel, les actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel et les coordonnées des autorités et services compétents (art. L. 1153-5 code du travail) dans les lieux de travail et dans les locaux où se fait l'embauche. Le règlement intérieur doit rappeler les dispositions relatives au harcèlement sexuel et aux agissements sexistes.

Par ailleurs, il est rappelé que « Les pratiques, les comportements ou les propos répétés visant à modifier ou à réprimer l'orientation sexuelle ou l'identité de genre, vraie ou supposée, d'une personne et ayant pour effet une altération de sa santé physique ou mentale » sont réprimées pénalement (art. 225-4-13 du code pénal).

Au sein des entreprises, il est encouragé à ce titre de diffuser des outils de prévention et d'actions contre les violences sexuelles et sexistes (affiche, flyers, coordonnées d'associations spécialisées...) et de procéder à la désignation d'un référent « harcèlement sexuel et agissements sexistes » au sein des CSE, conformément aux dispositions légales.

Lorsque dans l'entreprise, il est prévu une formation pour le référent « harcèlement sexuel et agissements sexistes », celle-ci est faite idéalement dans les 2 premières années de son mandat.

7. Durée, dépôt et extension, dénonciation, révision

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application défini à l'article 1^{er} à partir de la date de la signature.

À compter de sa date d'entrée en vigueur, le présent accord se substitue à l'accord du 29 janvier 2018 relatif à l'égalité professionnelle et à la mixité entre les femmes et les hommes dans les industries de la maroquinerie, à l'accord du 6 octobre 2009 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'industrie des cuirs et peaux, ainsi qu'à l'accord du 8 décembre 2009 relatif à l'égalité professionnelle dans la cordonnerie multiservice. Afin de disposer d'un texte unique, le présent accord se substitue à ces derniers.

Il n'y a pas lieu de prévoir de modalités particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés compte tenu de l'objet de l'accord, sous réserve du respect des conditions requises liées par la loi à des conditions d'effectifs. Les entreprises de moins de 50 salariés sont toutefois incitées à mettre en œuvre les mesures contenues dans le présent accord.

Il s'applique pour une durée indéterminée à compter de sa date de signature et fera l'objet des formalités de dépôt et de la procédure d'extension.

Dans le cadre de l'obligation triennale de négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les partenaires sociaux s'engagent dès à présent à procéder à un réexamen des dispositions du présent accord au cours du dernier semestre de la troisième année de sa date d'application.

Les modalités de dénonciation ou de révision du présent accord se feront dans les conditions légales en vigueur.

Fait à Paris, le 20 décembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3002 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : **2609** | **ETAM**

Accord régional du 11 décembre 2023

relatif aux salaires à compter du 1^{er} janvier 2024
(Auvergne-Rhône-Alpes)

NOR : ASET2450146M

IDCC : 2609

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

FFB Auvergne Rhône-Alpes ;

CAPEB Auvergne Rhône-Alpes ;

SCOP BTP Auvergne Rhône-Alpes,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO BTP Auvergne Rhône-Alpes ;

CPC URCB CFDT Auvergne Rhône-Alpes ;

CFE-CGC Auvergne Rhône-Alpes,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

En application du titre III de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'accord collectif national du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du bâtiment, les organisations d'employeurs et de salariés du bâtiment, adhérentes aux organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national, se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Auvergne-Rhône-Alpes.

Article 1^{er}

Pour la région Auvergne-Rhône-Alpes, les parties signataires du présent accord, prenant en compte notamment l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment comme indiqué dans le tableau ci-après.

À compter du 1^{er} janvier 2024, sur la base d'un horaire collectif de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment la région Auvergne-Rhône-Alpes est fixé comme suit :

Niveau A	1 790,00 €
Niveau B	1 840,00 €
Niveau C	1 957,00 €
Niveau D	2 091,00 €
Niveau E	2 333,00 €
Niveau F	2 672,90 €
Niveau G	2 937,70 €
Niveau H	3 279,50 €

Ces valeurs doivent être adaptées en fonction de la durée de travail effectif à laquelle sont soumis les salariés concernés.

Article 2

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.

Article 3

Conformément au code du travail, le présent accord sera adressé à la direction générale du travail et un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Lyon.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, du plein emploi et de l'insertion.

Fait à Villeurbanne, le 11 décembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3346 | Convention collective nationale

IDCC : 2642 | **PRODUCTION AUDIOVISUELLE**

Avenant n° 17 du 18 janvier 2024

relatif à la revalorisation des salaires

NOR : ASET2450153M

IDCC : 2642

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

USPA ;

SPI ;

SPECT ;

SATEV,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SNTPCT ;

F3C CFDT ;

SNAJ CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Depuis le début du mois de novembre 2023, un nombre important de tournages de fiction audiovisuelle est perturbé par la grève de salariés occupant des emplois techniques et administratifs liés à la conception, la production et la réalisation – filière B de la convention collective nationale de la production audiovisuelle (CCN PAv) – engagés sous contrat à durée déterminée d'usage (CDDU).

La principale revendication professionnelle de ce mouvement social qui s'est traduit par plusieurs journées de grève et de débrayages entre novembre et décembre 2023 a pour objet une demande de revalorisation générale des salaires minima conventionnels des salariés de cette filière.

Toutes les parties sont conscientes que ce mouvement met en difficulté l'économie de l'ensemble du secteur de la production audiovisuelle et peut avoir, à terme, un impact sur l'emploi.

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives de la production audiovisuelle se sont donc réunies à plusieurs reprises en novembre et décembre 2023.

Les parties ont décidé de définir les conditions de sortie de cette crise en tenant compte des revendications des salariés et des contraintes économiques du secteur.

Le dialogue social a ainsi permis d'élaborer des solutions ayant pour objectif la reprise du travail sur les tournages.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord a pour champ d'application celui défini au titre I^{er} de la convention collective nationale de la production audiovisuelle (IDCC 2642).

Les partenaires sociaux conviennent que ces dispositions s'appliquent à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective.

À ce titre, il est précisé que, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, l'objet du présent avenant ne justifie pas la mise en place de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2 | Objet

Le présent accord a pour objet :

- une revalorisation générale des minima conventionnels des salariés de catégorie B de niveaux I à VI engagés sous contrat de travail à durée déterminée d'usage applicable au 1^{er} février 2024 ;
- la fixation d'une méthodologie de travail et d'un calendrier de négociation resserré sur l'année 2024 avec pour objectif la négociation d'une typologie des différents genres de programmes audiovisuels, d'une liste des fonctions propres à chacun d'entre eux et de la définition de celles-ci ainsi que l'amélioration de certains aspects des conditions de travail des techniciens de la production audiovisuelle ;
- des garanties de revalorisations complémentaires applicables aux fonctions de niveaux I à VI spécifiques à la fiction audiovisuelle et aux fonctions spécifiques aux programmes de flux, entrant en vigueur le 1^{er} juillet 2024 et le 1^{er} juillet 2025.

Les partenaires sociaux rappellent aux entreprises de la branche leur obligation de respecter l'égalité salariale et professionnelle entre les femmes et les hommes, à compétence et expérience équivalente, conformément aux dispositions du code du travail.

Article 3 | Revalorisation générale des salaires

Les salaires minima conventionnels des salariés de catégorie B de niveaux I à VI engagés sous contrat de travail à durée déterminée d'usage sont revalorisés à compter du 1^{er} février 2024, selon les modalités qui suivent :

- + 5 % sur les salaires minima des salariés de catégorie B engagés sous contrat de travail à durée déterminée d'usage dont le montant du salaire minimum hebdomadaire défini pour 35 heures de travail effectif est inférieur ou égal à 1 100,00 euros bruts par semaine ;
- + 3 % sur les salaires minima des salariés de catégorie B engagés sous contrat de travail à durée déterminée d'usage dont le montant du salaire minimum hebdomadaire défini pour 35 heures de travail effectif est supérieur à 1 100,00 euros bruts par semaine.

Article 4 | Révision de la convention collective

4.1. Révision des classifications et fonctions

Les parties constatent que chaque genre de programme audiovisuel (fiction, flux, documentaire et captation) mobilise des métiers et des compétences propres et comporte des spécificités d'organisation et de rythmes de travail.

Afin de tenir compte de ces caractéristiques et de pouvoir ainsi faire évoluer la convention collective nationale de la production audiovisuelle, les parties conviennent de négocier selon un calendrier resserré sur les thèmes qui suivent :

- distinguer les différents genres des programmes audiovisuels ; cette première étape devrait être réalisée d’ici la fin du mois de mars 2024 ;
- établir la liste des fonctions par genre de programme et par filières de métiers ; cette deuxième étape devrait être réalisée d’ici la fin du mois de juin 2024 ;
- définir les spécificités de ces fonctions au sein des filières propres à chaque genre de programme ; cette troisième étape devrait se dérouler dans le courant de l’année 2024.

4.2. Révision thématique de la convention collective

Les parties rappellent que les dispositions légales et conventionnelles en vigueur concernant la durée du travail issues du code du travail et de la convention collective de la production audiovisuelle (titre VI de la convention, articles I^{er} à X fixant entre autres un cadre précis concernant les heures supplémentaires et les forfaits) doivent être respectées.

Elles s’engagent à réexaminer dès janvier 2024 certains points de la convention collective sur les sujets relatifs au temps de travail, et notamment aux déplacements et aux amplitudes des journées et des semaines de travail. A l’issue de ces discussions sur le temps de travail, les parties s’engagent à ce qu’une information spécifique sur ce sujet soit communiquée à l’ensemble des sociétés de production.

Cette étape de révision pourra, si nécessaire, se prolonger sur l’année 2024 en fonction d’éventuels thèmes supplémentaires de négociation.

Article 5 | Garantie de revalorisation spécifique aux fonctions de la fiction audiovisuelle

Les travaux définis à l’article 4.1 du présent accord doivent notamment permettre aux parties de lister les fonctions propres à la fiction audiovisuelle.

Les parties signataires s’engagent à mettre tout en œuvre pour faire aboutir ces travaux au plus tard le 1^{er} juillet 2024.

À l’aboutissement de ceux-ci, en complément de la revalorisation générale prévue à l’article 3, les parties conviennent de revaloriser les salaires minima des fonctions de niveaux I à VI propres à la fiction audiovisuelle, selon les modalités qui suivent :

■ Au 1^{er} juillet 2024 :

- + 2,5 % sur les salaires minima des salariés de catégorie B engagés sous contrat de travail à durée déterminée d’usage dont le montant du salaire minimum hebdomadaire défini pour 35 heures de travail effectif est inférieur ou égal à 1 100,00 euros bruts par semaine ;
- + 1,5 % sur les salaires minima des salariés de catégorie B engagés sous contrat de travail à durée déterminée d’usage dont le montant du salaire minimum hebdomadaire défini pour 35 heures de travail effectif est supérieur à 1 100,00 euros bruts par semaine.

■ Au 1^{er} juillet 2025 :

- + 2,2 % sur les salaires minima des salariés de catégorie B engagés sous contrat de travail à durée déterminée d’usage dont le montant du salaire minimum hebdomadaire défini pour 35 heures de travail effectif est inférieur ou égal à 1 100,00 euros bruts par semaine ;
- + 1 % sur les salaires minima des salariés de catégorie B engagés sous contrat de travail à durée déterminée d’usage dont le montant du salaire minimum hebdomadaire défini pour 35 heures de travail effectif est supérieur à 1 100,00 euros bruts par semaine.

Article 6 | Garantie de revalorisation spécifique aux fonctions de programmes de flux

Les travaux définis à l'article 4.1 du présent accord doivent notamment permettre aux parties de lister les fonctions propres aux programmes de flux.

Les parties signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour faire aboutir ces travaux au plus tard le 1^{er} juillet 2024.

À l'aboutissement de ceux-ci, en complément de la revalorisation générale prévue à l'article 3, les parties conviennent de revaloriser les salaires minima des fonctions de niveaux I à VI propres aux programmes de flux, selon les modalités qui suivent :

■ Au 1^{er} juillet 2024 :

- + 1 % sur les salaires minima des salariés de catégorie B engagés sous contrat de travail à durée déterminée d'usage dont le montant du salaire minimum hebdomadaire défini pour 35 heures de travail effectif est inférieur ou égal à 1 100,00 euros bruts par semaine.

■ Au 1^{er} juillet 2025 :

- + 1 % sur les salaires minima des salariés de catégorie B engagé sous contrat de travail à durée déterminée d'usage quel que soit le montant du salaire minimum hebdomadaire défini pour 35 heures de travail effectif.

Article 7 | Négociation annuelle obligatoire et garanties de revalorisation spécifiques

Conformément à l'article IV.4 de la convention collective de la production audiovisuelle, les négociations annuelles obligatoires porteront sur les salaires minima conventionnels de l'ensemble des salariés de catégorie B relevant de tous les genres de programmes audiovisuels prévus par la convention collective.

Les garanties de revalorisation spécifiques des salaires minima figurant aux articles 3, 5 et 6 du présent accord ne préjugent pas de l'issue de ces négociations annuelles obligatoires.

Article 8 | Entrée en vigueur. Extension

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1^{er} février 2024.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail, l'extension du présent avenant est sollicitée par la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 18 janvier 2024.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3381 | Convention collective nationale

IDCC : 2941 | **AIDE, ACCOMPAGNEMENT, SOINS ET SERVICES À DOMICILE (BAD)**

Avenant n° 61/2023 du 6 octobre 2023

relatif aux salaires

NOR : ASET2450162M

IDCC : 2941

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

FNAAFP CSF ;

UNADMR ;

UNA ;

ADEDOM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FSS CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans un contexte de forte inflation, le Smic a été nettement revalorisé au cours des années 2022 et 2023. Entre le 31 décembre 2021 et la date de signature du présent avenant, le Smic a augmenté de plus de 9 %.

Les partenaires sociaux de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile ont tenté de maintenir le salaire minimum conventionnel au-dessus du Smic. À cette fin, plusieurs accords ont été signés : les avenants n° 51, n° 52 et n° 54, visant à revaloriser la valeur du point ou à modifier certains coefficients de rémunération.

Malgré ces différentes mesures qui ont pu entrer en vigueur, le premier niveau conventionnel de rémunération reste très largement en dessous du Smic actuel (– 4 % environ).

Les partenaires sociaux de la branche ont, parallèlement, engagé un travail de recensement des différentes pistes d'évolution du texte conventionnel en matière de politique salariale au-delà de l'augmentation de la valeur du point.

Par ailleurs et compte tenu de la réglementation en vigueur, une nouvelle augmentation du Smic va intervenir le 1^{er} janvier 2024, ce qui va aggraver la situation.

Selon l'article III-12 de la convention collective, « les partenaires sociaux s'engagent à négocier le salaire minimum hiérarchique à chaque augmentation du Smic ».

Il est rappelé enfin que la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat, a introduit dans les critères de fusion administrative des branches professionnelles la faiblesse des négociations salariales pour porter les minima conventionnels au moins au niveau du Smic (voir article L. 2261-32 du code du travail modifié).

Enfin, dans son allocution télévisée du 24 septembre 2023, le président de la République a invité les partenaires sociaux de la branche à faire le nécessaire pour améliorer son attractivité en agissant notamment sur les premiers niveaux de rémunération.

Dans ce contexte, les parties signataires du présent avenant ont donc décidé des dispositions suivantes, qui – compte tenu des autres pistes d'évolution restant à explorer – constituent une première étape dans les négociations relatives à la politique salariale pour 2024.

Article 1^{er}

Dans les deux filières intervention et support, les coefficients des emplois relevant de la catégorie employé, degré 1 sont majorés de la manière suivante : 17 points pour l'échelon 1, 11 points pour l'échelon 2 et 7 points pour l'échelon 3.

Par conséquent, les articles III.13.2, 16.2 de la convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile (BAD) sont modifiés comme suit :

« Article 13.2 | *Salaire de base à temps plein des employé(e)s de degré 1 et 2 de la filière d'intervention, en fonction des échelons*

Filière intervention Employé(e) degré 1			Filière intervention Employé(e) degré 2		
Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
Coef. 308	Coef. 315	Coef. 331	Coef. 344	Coef. 359	Coef. 383

« Article 16.2 | *Salaire de base des employé(e)s de degré 1 et 2 de la filière support, en fonction des échelons*

Filière Support Employé.e degré 1			Filière Support Employé.e degré 2		
Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
Coef. 308	Coef. 315	Coef. 331	Coef. 344	Coef. 359	Coef. 383

Article 2 | *Autres dispositions du titre III*

Les autres dispositions conventionnelles non visées à l'article précédent restent inchangées.

Article 3 | *Durée de l'avenant*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4 | *Date d'entrée en vigueur. Agrément*

Conformément à l'article L. 314-6 du code du l'action sociale et des familles, le présent avenant est transmis, pour agrément, au ministre des solidarités et des familles.

L'avenant prendra effet le 1^{er} janvier 2024, sous réserve de son agrément.

Article 5 | *Extension*

Par nature, l'avenant s'applique à l'ensemble des structures de la branche, quelle que soit leur taille, y compris celles employant moins de 50 salariés.

Les partenaires sociaux demandent donc également l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 6 octobre 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3386 | Convention collective nationale

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

Avenant n° 5 du 18 décembre 2023

relatif à la révision de certaines dispositions de la convention collective

NOR : ASET2450160M

IDCC : 3239

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

FEPEM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FS CFDT ;

CGT CSD ;

SPAMAF ;

FESSAD UNSA ;

CSAFAM,

d'autre part,

Préambule | Objet de l'avenant

En vue notamment de faire face aux enjeux de recrutement auxquels le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile est confronté afin de répondre aux besoins et aux attentes des particuliers employeurs, les partenaires sociaux de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile souhaitent amplifier les actions en matière d'attractivité des métiers, de montée en compétences des salariés du particulier employeur et d'intégration/insertion de nouveaux salariés. Il est donc convenu de faire évoluer l'objet du FIVED en vue de prendre en charge l'ensemble de ces actions.

Le présent avenant a donc pour objet de modifier et de compléter l'ensemble des dispositions de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile relatives au FIVED.

Ceci préalablement exposé, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des particuliers employeurs et leurs salariés compris dans le champ d'application de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile du 15 mars 2021, quel que soit l'emploi occupé.

Il est par ailleurs souligné que la spécificité des activités couvertes, et plus particulièrement l'exclusion de toute entreprise de son champ d'application, rend singulière la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile. Dès lors, les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, relatif aux entreprises de moins de cinquante salariés, ne sont pas applicables au présent avenant.

Section 1 Modifications relatives à la sous-section 2 de la section 1 du chapitre 3 de la partie III du socle commun de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile

Article 2 | Modifications apportées à l'intitulé de la sous-section 2 du chapitre 3 de la partie 3 du socle commun de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile

L'intitulé de la sous-section 2 est complété comme suit :

Après le mot « domicile » sont insérés les mots « et de l'attractivité ».

Par ailleurs, après le mot « FIVED » est ajouté « -A ».

Article 3 | Modifications apportées à l'article 32 du socle commun de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile

L'intitulé de l'article 32 est réécrit comme suit : « Constitution d'un fonds d'information et de valorisation de l'emploi à domicile et de l'attractivité »

L'article 32 est complété, à la suite du 3^e alinéa, par les dispositions suivantes :

« En vue notamment de faire face aux enjeux de recrutement auxquels le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile est confronté afin de répondre aux besoins et aux attentes des particuliers employeurs, il convient d'amplifier, les actions en matière d'attractivité des métiers, de montée en compétences des salariés du particulier employeur et d'intégration/insertion de nouveaux salariés en s'appuyant sur la "responsabilité sociale citoyenne" des particuliers employeurs.

Le portail France emploi domicile a été créé, il est destiné à accompagner et informer les salariés et les particuliers employeurs de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile. Il permettra notamment de répondre aux enjeux auxquels le secteur est confronté.

Le fonds d'information et de valorisation de l'emploi à domicile a vocation à pouvoir prendre en charge l'ensemble de ces actions, son objet doit par conséquent évoluer en ce sens. Son intitulé est complété comme suit : fonds d'information et de valorisation de l'emploi à domicile et de l'attractivité, il est désormais désigné sous l'appellation FIVED-A. »

Article 4 | Modifications apportées à l'article 33 du socle commun de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile

– l'intitulé de l'article 33 est complété comme suit : après le mot « FIVED » est ajouté « -A » ;

– au premier alinéa après « de l'emploi à domicile » sont ajoutés les mots « et de l'attractivité » ;

- le 2^e tiret est complété comme suit :
 - avant le mot « promouvoir » sont insérés les mots « structurer et » ;
 - après « de la branche » sont insérés les mots suivants « visant notamment à fidéliser les salariés de la branche et à intégrer de nouveaux salariés »,
- par ailleurs, après le 1^{er} tiret « financer des actions d’information [...] particulier employeur », est inséré un nouveau tiret rédigé comme suit :

« – favoriser le développement du modèle de l’emploi entre particuliers et en assurer la promotion ; »
- après le tiret « permettre l’accès des salariés [...] et culturelles ; » est insérée à la ligne la phrase « Le portail France emploi domicile a vocation à participer à la réalisation de l’ensemble des différentes actions susvisées. » ;
- le dernier tiret est remplacé par « Les frais liés à la gestion du FIVED-A sont pris en charge par ledit fonds. »

Article 5 | Modifications apportées à l’article 34 du socle commun de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l’emploi à domicile

L’intitulé de l’article 34 est complété comme suit : après le mot « FIVED » est ajouté « -A ».

Au premier alinéa après « est fixé » est supprimé « : »

Par ailleurs, sont supprimées les phrases :

- « – jusqu’à la veille [...] sécurité sociale ;
- à compter de la date d’entrée en vigueur de la présente convention collective, ».

Après « à zéro virgule » est supprimé le mot « dix » qui est remplacé par le mot « quarante ».

Après « pour cent », « 0,10 % » est remplacé par « 0,40 % » et les termes « est assise » sont remplacés par « est assis ».

Après « Elle est recouverte par [...] et versée » sont supprimés « : »

Sont également supprimées les phrases :

- « – à titre transitoire et jusqu’au [...] valorisation de l’emploi à domicile ;
- à compter du 1^{er} juillet 2022, »

Article 6 | Modifications apportées à l’article 35 du socle commun de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l’emploi à domicile

L’intitulé de l’article 35 est complété comme suit : après le mot « FIVED » est ajouté « -A ».

Après le mot « FIVED » est inséré « -A ».

Article 7 | Modifications apportées à l’article 36 du socle commun de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l’emploi à domicile

L’intitulé de l’article 36 est complété comme suit : après le mot « FIVED » est ajouté « -A ».

Les dispositions de l'article 36 sont supprimées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Le FIVED-A déduction faite des frais liés à sa gestion est scindé en trois enveloppes consacrées à :

- enveloppe 1 : Le développement de la politique de l'emploi et la promotion du modèle de l'emploi entre particuliers, en vue de relever les défis de l'attractivité des métiers de la branche.

La mise en œuvre de programmes d'accompagnement et d'information à destination des particuliers employeurs.

L'accompagnement dans la mise en emploi et l'opérationnalisation de la politique RH du secteur à l'égard du binôme : particulier employeur/ salarié.

Et plus généralement l'ensemble des actions non éligibles à l'enveloppe 2 et l'enveloppe 3.

- enveloppe 2 : L'ensemble des actions ayant trait à l'attractivité des métiers de la branche notamment : valoriser les métiers, mettre en place des programmes expérimentaux, déployer des accompagnements spécifiques permettant entre autres de lever les freins à l'emploi, construire et déployer des outils permettant l'accès à l'emploi et le développement de l'activité professionnelle ;

- enveloppe 3 : La promotion des activités sociales et culturelles.

Les modalités procédurales et de validation de la prise en charge des frais afférentes à chaque enveloppe sont prévues par les statuts et/ou le règlement intérieur de l'association paritaire visée à l'article 38 du présent socle commun.

Les fonds destinés à chacune des trois enveloppes susvisées ne sont pas fongibles entre eux.

Article 36.1 | Enveloppe 1

Les fonds du FIVED-A destinés à financer les actions correspondant à l'objet de l'enveloppe 1 et portées par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives correspondent à 52,2 % de la contribution versée par l'APNI.

Les fonds sont répartis entre les organisations professionnelles d'employeurs à due proportion de leur représentativité dans la branche professionnelle, telle que déterminée par l'arrêté de mesure de représentativité en vigueur.

Chaque organisation professionnelle d'employeurs bénéficie d'un droit de tirage sur sa part et dans la limite d'une enveloppe qui lui a été affectée au titre de l'exercice concerné.

Article 36.2 | Enveloppe 2

Les fonds du FIVED-A destinés à financer les actions correspondant à l'objet de l'enveloppe 2 décidées par la branche et menées par elle ou par le ou les opérateurs désignés par la branche correspondent à 44,6 % de la contribution versée par l'APNI.

Article 36.3 | Enveloppe 3

La politique générale des activités sociales et culturelles est fixée par le CNPDS et mise en œuvre par l'APNI.

Les fonds du FIVED-A destinés à financer la promotion des activités sociales et culturelles correspondent à 3,20 % de la contribution versée par l'APNI. »

Article 8 | Modifications apportées à l'article 37 du socle commun de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile

L'intitulé de l'article 37 est complété comme suit : après le mot « FIVED » est ajouté « -A ».

Article 9 | Modifications apportées à l'article 37.1 du socle commun de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile

L'intitulé de l'article 37.1 est complété comme suit : après le mot « FIVED » est ajouté « -A ».

Par ailleurs, au premier alinéa après la « gestion du FIVED » est ajouté « -A ».

Article 10 | Modifications apportées à l'article 37.2 du socle commun de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile

L'article 37.2 est modifié comme suit :

- à la fin du premier alinéa « après organisations professionnelles » sont ajoutés les mots « au titre de l'enveloppe 1 » ;
- au 2^e alinéa, le mot « fin » est remplacé par « clôture ». Par ailleurs, après « par les organisations professionnelles » sont ajoutés les mots « au titre de l'enveloppe 1 » ;
- après le 2^e alinéa, est inséré l'alinéa suivant :

« À la clôture du quatrième exercice de la période quadriennale, l'ensemble des sommes non consommées au titre du droit de tirage attribué à chacune des organisations professionnelles d'employeurs sera reporté purement et simplement à leur crédit respectif sous réserve qu'elles aient conservé leur représentativité dans la branche, peu important alors la variation des poids respectifs. » ;

- l'actuel alinéa 3 devient donc un alinéa 4 et est modifié comme suit :

Les mots « À la fin » sont supprimés et remplacés par « En revanche à la clôture ».

Par ailleurs, à la suite de « les sommes non consommées » sont ajoutés les mots « par les organisations syndicales ayant perdu intégralement leur représentativité ».

- l'alinéa « Conséquence de la mesure de représentativité patronale » est complété comme suit :

Après les mots « représentativité patronale » sont ajoutés les mots « en cours d'exercice ».

Par ailleurs, sont insérés devant « Seules les organisations professionnelles représentatives » les mots « Il est précisé que ».

- un nouvel alinéa est ensuite inséré et intitulé comme suit :

« – Reliquat des fonds destinés au financement des actions portées par la branche au titre de l'enveloppe 2 ».

Puis est inséré la phrase « À la fin de chaque exercice, le reliquat des fonds destinés à financer les actions portées par la branche non consommés, sont reportés sur l'exercice suivant au crédit de l'enveloppe 2. »

- l'alinéa intitulé « Reliquat des fonds dédiés au financement des activités sociales et culturelles » ainsi que l'actuel dernier alinéa sont supprimés et remplacés par les dispositions suivantes :

« – Reliquat des fonds destinés au financement des activités sociales et culturelles au titre de l'enveloppe 3.

À la fin de chaque exercice, le reliquat des fonds destinés au financement des activités sociales et culturelles, non consommés sont reportés sur l'exercice suivant au crédit de l'enveloppe 3. »

- enfin, est inséré un dernier alinéa à l'article 37.2 qui doit se distinguer sur la présentation en ce qu'il concerne l'ensemble des intitulés relatifs aux trois reliquats.

Ce dernier alinéa est rédigé comme suit :

« Les reliquats des fonds de chacune des trois enveloppes ne sont pas fongibles entre eux. »

Article 11 | Création d'un article 37.3 dans le socle commun de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile

Un article 37.3 est créé. Il est rédigé comme suit :

« Article 37.3 | *Dispositions transitoires liées à l'entrée en vigueur du FIVED-A*

Lors de l'entrée en vigueur du FIVED-A, le reliquat des fonds du FIVED de l'année en cours déduction faite des fonds dédiés aux activités sociales et culturelles sera reporté au crédit de l'enveloppe 1 du FIVED-A. Le reliquat des fonds dédiés aux activités sociales et culturelles sera reporté au crédit de l'enveloppe 3 du FIVED-A. »

Section 2 Modifications relatives à la section 2 du chapitre 3 de la partie III du socle commun de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile

Article 12 | Modifications apportées à l'intitulé de la section 2 du chapitre 3 de la partie III du socle commun de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile

L'intitulé de la section 2 est complété comme suit :

Après les mots « valorisation de l'emploi à domicile » sont ajoutés les mots « et de l'attractivité ».

Article 13 | Modifications apportées à l'article 38 du socle commun de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile

- l'intitulé de l'article 38 est complété comme suit :

Après les mots « valorisation de l'emploi à domicile » sont ajoutés les mots « et de l'attractivité ».

- le premier alinéa est complété comme suit :

Après les mots « valorisation de l'emploi à domicile » sont ajoutés les mots « et de l'attractivité ».

- le 3^e alinéa est complété comme suit :

Après le mot « FIVED » est ajouté « -A ».

Section 3 Modalités d'entrée en vigueur, dispositions transitoires et suivi du présent avenant

Article 14 | *Durée et entrée en vigueur*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il est annexé à la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Il entre en vigueur le premier jour du mois suivant la parution de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* du présent avenant.

Le présent avenant fait l'objet d'un dépôt dans les conditions habituelles. Les parties signataires du présent avenant conviennent d'en demander l'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

Article 15 | *Révision et dénonciation*

Le présent avenant peut être révisé et dénoncé dans les conditions prévues par les articles 5 et 6 de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Fait à Paris, le 18 décembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3386 | Convention collective nationale

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

Avenant n° 1 du 18 décembre 2023

portant révision de l'accord du 19 décembre 2018
relatif à la création d'un organisme spécifique au sein de l'OPCO

NOR : ASET2450164M

IDCC : 3239

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

FEPEM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FS CFDT ;

CGT CSD ;

SPAMAF ;

FESSAD UNSA ;

CSAFAM,

d'autre part,

Préambule | Objet de l'avenant

Les partenaires sociaux du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile souhaitent mener une politique de professionnalisation sectorielle ambitieuse, permettant de favoriser l'attractivité des métiers du particulier employeur et de l'emploi à domicile dans un contexte démographique tendu, d'assurer la sécurisation des parcours professionnels des salariés et de lutter contre le travail illégal.

À cet effet, eu égard aux besoins en matière de financement de la formation professionnelle, les partenaires sociaux de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile ont décidé d'augmenter la contribution conventionnelle de 0,30 % afin de la porter à 0,70 %. Cette augmentation permettra de maintenir un niveau de financement suffisant afin que les salariés du secteur puissent développer et acquérir de nouvelles compétences et améliorer leurs pratiques professionnelles.

Ceci préalablement exposé, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des particuliers employeurs et leurs salariés compris dans le champ d'application de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile du 15 mars 2021, quel que soit l'emploi occupé.

Il est par ailleurs souligné que la spécificité des activités couvertes, et plus particulièrement l'exclusion de toute entreprise de son champ d'application, rend singulière la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile. Dès lors, les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, relatif aux entreprises de moins de cinquante salariés, ne sont pas applicables au présent avenant.

Article 2 | Modification de l'article 4.4.2 de l'accord interbranches portant sur la création d'un organisme spécifique au sein de l'OPCO et d'une association paritaire nationale interbranches pour la mise en œuvre des garanties sociales des salariés du 19 décembre 2018

Au dernier alinéa de l'article 4.4.2, le taux de « 0,40 % » est remplacé par « 0,70 % » et la fin de la phrase « à compter du 1^{er} avril 2019 » est supprimée.

Article 3 | Durée et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il est annexé à la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Il entre en vigueur le premier jour du mois suivant la parution de l'arrêté d'extension au journal officiel du présent avenant.

Le présent avenant fait l'objet d'un dépôt dans les conditions habituelles. Les parties signataires du présent avenant conviennent d'en demander l'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

Article 4 | Révision et dénonciation

Le présent avenant peut être révisé et dénoncé dans les conditions prévues par les articles 5 et 6 de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Fait à Paris, le 18 décembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 3245 | **OPÉRATEURS DE VOYAGES ET GUIDES**
(19 avril 2022)

Avenant n° 5 du 23 janvier 2024
relatif à la modification des dispositions de la convention collective

NOR : ASET2450127M

IDCC : 3245

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

SETO ;

Les entreprises du voyage,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

SNEPAT FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant vient compléter et modifier les dispositions de la convention collective nationale des opérateurs de voyages et des guides du 19 avril 2022 (IDCC 3245).

Article 1^{er}

La convention collective nationale des opérateurs de voyages et des guides du 19 avril 2022 est ainsi modifiée :

1° À l'article 25.2 :

Les dispositions suivantes sont ajoutées après le deuxième alinéa :

« Tout salarié travaillant exceptionnellement les jours fériés bénéficie d'une majoration de 100 % de son salaire horaire de base ».

2° À l'article 25.2 :

À l'alinéa 4, le mot « également » est supprimé.

3° À l'article 29.2 :

Le titre de l'article « Prise de congés » est remplacé par « Acquisition et prise des congés ».

Les alinéas 1, 2 et 3 sont supprimés et remplacés par les dispositions suivantes :

« Période d'acquisition des congés payés

Conformément à l'article R. 3141-4 du code du travail, la période de référence d'acquisition des congés payés s'étend du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours. Cependant une autre période peut être fixée par accord collectif.

Sauf si elle est prévue par accord d'entreprise, la fixation par l'employeur, tous les ans, de la période d'acquisition des congés donne lieu à une consultation du comité social et économique.

Période de prise des congés payés

La période de prise des congés annuels s'étend du 1^{er} mai de l'année en cours au 30 avril de l'année suivante.

Sauf si elle est prévue par accord d'entreprise, la fixation par l'employeur, tous les ans, de la période de prise des congés donne lieu à une consultation du comité social et économique.

Le congé principal est pris dans une période qui comprend dans tous les cas le 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année.

Les congés peuvent être pris dès l'embauche conformément à l'article L. 3141-12 du code du travail. »

Article 2 | Champ d'application

Le présent avenant s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des opérateurs de voyages et des guides (IDCC 3245), tel que défini à l'article 1^{er} de ladite convention collective.

Article 3 | Entrée en vigueur

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-1 du code du travail, le présent avenant entre en vigueur à compter du lendemain de son dépôt au service compétent.

Article 4 | Durée et suivi de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Compte tenu de l'objet de cet avenant, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositifs spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5 | Révision et dénonciation

Le présent avenant pourra être révisé conformément aux dispositions de l'article 2.3 de la convention collective nationale des opérateurs de voyages et des guides (IDCC 3245).

Il pourra également être dénoncé dans les conditions prévues par l'article 2.4 de la convention collective nationale des opérateurs de voyages et des guides (IDCC 3245) et par les dispositions légales en vigueur.

Article 6 | Formalités de dépôt et publicité

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

Il sera ensuite déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 7 | Extension

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, conformément aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 23 janvier 2024.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

SANITAIRE, SOCIAL ET MÉDICO-SOCIAL
(Établissements et services à but non lucratif)

Accord n° 2023-01 du 17 octobre 2023

relatif à l'établissement de la liste des métiers et activités considérés
comme particulièrement exposés aux facteurs de risques professionnels
mentionnés au 1° du I de l'article L. 4161-1 du code du travail

NOR : ASET2450161M

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

AXESS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT santé sociaux,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le secteur des activités sanitaires, sociales et médico-sociales privé à but non lucratif souhaite s'engager paritairement dans la conduite d'une politique volontariste et globale en matière de prévention des risques professionnels. Dans cette perspective, le secteur souhaite d'ores et déjà se saisir de l'opportunité de négocier sur la liste des métiers et activités considérés comme particulièrement exposés aux risques professionnels mentionnés au 1° du I de l'article L. 4161-1 du code du travail créée par l'article 17 de la loi de financement rectificative de la sécurité sociale (LFRSS) du 14 avril 2023.

Le présent accord a pour objet de créer cette liste de métiers et activités exposés à ces facteurs de risques professionnels précisément définis comme relevant des « contraintes physiques marquées » :

- les manutentions manuelles de charges ;
- les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations ;
- les vibrations mécaniques.

Cette négociation doit permettre aux structures du secteur, dont les métiers ou activités peuvent exposer aux risques identifiés, de bénéficier des financements dédiés à la prévention de ces derniers. Les travaux paritaires sur le référentiel pénibilité ont permis de prendre en compte la spécificité des expositions dans le secteur notamment concernant la manutention manuelle de charge et les postures pénibles dans le cadre de l'accompagnement de personnes en perte d'autonomie.

Les partenaires sociaux s'engagent par ailleurs à négocier dès le quatrième trimestre 2023 pour construire une politique systémique, durable et efficiente de prévention pour le secteur.

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

Le présent accord est applicable dans le champ dévolu au secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif défini par l'avenant n° 3 à l'accord 2005-03 du 18 février 2005.

Article 2 | *Liste des métiers et activités exposés aux facteurs de risques du 1^o du I de l'article L. 4161-1 du code du travail*

Les partenaires sociaux considèrent qu'à la date du présent accord, les métiers et activités particulièrement exposés, au sens des dispositions du code de la sécurité sociale et du code du travail, telles que résultant de l'article 17 de la LFRSS du 14 avril 2023, aux facteurs de risques suivants : manutentions manuelles de charges, postures pénibles définies comme positions forcées des articulations et vibrations mécaniques, sont intégrés dans les tableaux ci-dessous.

Au titre des activités exposant aux facteurs ci-contre :	Manutention manuelle	Postures pénibles	Vibrations mécaniques
Accompagnement adultes en situation de dépendance dans les actes de la vie courante	Exposé	Exposé	Non exposé
Accompagnement d'enfants en situation de handicap moteur et/ou psychique	Exposé	Exposé	Non exposé
Toilette a domicile de personnes en situation de dépendance	Exposé	Exposé	Non exposé
Toilette au lit sans habillage	Exposé	Exposé	Non exposé
Toilette et habillage personne en perte d'autonomie	Exposé	Exposé	Non exposé
Toilette et habillage personne en semie autonomie	Exposé	Exposé	Non exposé
Gestion de matériel en ergothérapie	Exposé	Exposé	Non exposé
Rééducation en ergothérapie	Exposé	Exposé	Non exposé
Réalisation de bilans ostéoarticulaires	Exposé	Exposé	Non exposé
Soins d'orthophonie	Non exposé	Exposé	Non exposé
Soins infirmiers à domicile	Exposé	Exposé	Non exposé
Soins infirmiers en établissement	Exposé	Exposé	Non exposé
Allotissement cuisine	Exposé	Exposé	Non exposé
Distribution des repas	Exposé	Exposé	Non exposé
Entretien complet chambre hospitalisation	Exposé	Exposé	Non exposé
Entretien des locaux	Exposé	Exposé	Non exposé
Entretien du linge	Exposé	Exposé	Non exposé
Entretien des locaux petite enfance	Exposé	Exposé	Non exposé
Entretien des espaces verts	Exposé	Exposé	Exposé
Gestion des déchets	Exposé	Exposé	Non exposé
Livraison de linge	Exposé	Exposé	Non exposé
Livraison des repas	Exposé	Exposé	Non exposé
Nettoyage des endoscopes	Exposé	Non exposé	Non exposé
Plonge cuisine central	Exposé	Exposé	Non exposé

Au titre des activités exposant aux facteurs ci-contre :	Manutention manuelle	Postures pénibles	Vibrations mécaniques
Plonge	Exposé	Exposé	Non exposé
Réfection des lits	Exposé	Exposé	Non exposé
Service des repas en salle	Exposé	Exposé	Non exposé
Transport de personnes	Exposé	Exposé	Non exposé

Au titre des métiers exposés aux facteurs ci-contre :	Manutention manuelle	Postures pénibles	Vibrations mécaniques
Aide-soignant	Exposé	Exposé	Non exposé
Auxiliaire de puériculture de nuit	Exposé	Exposé	Non exposé
Auxiliaire de puériculture en pouponnière	Exposé	Exposé	Non exposé
Auxiliaire de puériculture accouchement	Exposé	Exposé	Non exposé
Infirmier anesthésiste	Exposé	Exposé	Non exposé
Infirmier de bloc opératoire	Exposé	Exposé	Non exposé
Kinésithérapeute adultes	Exposé	Exposé	Non exposé
Kinésithérapeute enfants	Exposé	Exposé	Non exposé
Médecin	Exposé	Exposé	Non exposé
Psychomotricien adultes	Non exposé	Exposé	Non exposé
Psychomotricien enfants	Exposé	Exposé	Non exposé
Sage-femme salle d'accouchement	Exposé	Exposé	Non exposé
Magasinier cuisine	Exposé	Exposé	Non exposé
Magasinier	Exposé	Exposé	Non exposé
Agent d'amphithéâtre	Exposé	Exposé	Non exposé
Agent de blanchisserie	Exposé	Exposé	Non exposé
Agent de stérilisation	Exposé	Exposé	Non exposé
Agent de service hôtelier	Exposé	Exposé	Non exposé
Agent des services généraux	Exposé	Exposé	Non exposé
Archiviste	Exposé	Exposé	Non exposé
Brancardier	Exposé	Exposé	Non exposé
Cuisinier	Exposé	Exposé	Non exposé
Éducateur sportif	Exposé	Exposé	Non exposé
Électricien	Exposé	Exposé	Non exposé
Lingère linge preste	Exposé	Exposé	Non exposé
Manipulateur en électroradiologie	Exposé	Exposé	Non exposé
Mécanicien	Exposé	Exposé	Exposé
Menuisier	Exposé	Exposé	Exposé
Agent de maintenance	Exposé	Exposé	Non exposé
Technicien de maintenance	Exposé	Exposé	Non exposé
Peintre	Exposé	Exposé	Non exposé

Au titre des métiers exposés aux facteurs ci-contre :	Manutention manuelle	Postures pénibles	Vibrations mécaniques
Plombier	Exposé	Exposé	Non exposé
Préparateur en pharmacie	Exposé	Exposé	Non exposé
Prothésiste-orthésiste	Exposé	Exposé	Non exposé
Technicien animalier	Exposé	Exposé	Non exposé
Technicien en anatomopathologie	Non exposé	Exposé	Non exposé
Technicien de laboratoire cytogénétique et génétique moléculaire	Non exposé	Non exposé	Exposé
Chef d'atelier	Exposé	Exposé	Non exposé
Moniteur d'atelier	Exposé	Exposé	Non exposé
Éducateur technique spécialisé	Exposé	Exposé	Non exposé
Animateur	Exposé	Exposé	Non exposé
Accompagnant éducatif et social	Exposé	Exposé	Non exposé
Moniteur éducateur	Exposé	Exposé	Non exposé
Éducateur spécialisé	Exposé	Exposé	Non exposé

L'absence d'un métier ou d'une activité dans la présente liste n'emporte pas l'absence d'exposition pour l'activité ou le métier au sein de la structure. L'identification des risques et leur évaluation devant être menées pour chaque structure dans les conditions légales et réglementaires applicables.

Comme l'ensemble des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés, ces risques doivent être intégrés dans les démarches globales de prévention mises en place dans les structures et faire l'objet d'actions de prévention dédiées dans les conditions prévues au code du travail.

Article 3 | *Application aux petites et moyennes entreprises*

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises indépendamment de l'effectif de l'entreprise. Il n'y a donc pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés dans le cadre d'accord-type.

Article 4 | *Dispositions diverses*

4.1. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu à durée indéterminée à compter de son entrée en vigueur.

4.2. Révision et dénonciation

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. Toute demande de révision est accompagnée d'une proposition de nouvelle rédaction concernant le ou les articles soumis à révision, et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres organisations syndicales représentatives de salariés ainsi qu'aux organisations professionnelles d'employeurs représentatives. Les discussions portant sur la révision devront s'engager dans les trois mois suivant la date de réception de la demande. Le présent accord restera en vigueur jusqu'à la conclusion d'un avenant ou d'un nouvel accord.

La dénonciation du présent accord par une ou plusieurs des parties signataires peut intervenir à tout moment et devra être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception. La dénonciation devra être motivée. Elle respectera un préavis de trois mois pendant lequel le texte continuera de s'appliquer. À l'issue du délai de préavis, le texte continuera de produire ses effets pendant un an.

4.3. Formalités de dépôt et de publicité

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

4.4. Agrément

Le présent accord et les avenants qui viendraient à être conclus sont présentés à l'agrément dans les conditions fixées à l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

4.5. Extension

Les parties signataires conviennent qu'elles demanderont l'extension du présent accord en vue de le rendre applicable à tous les établissements, entreprises et services concernés par le champ d'application.

4.6. Date d'effet

Le présent accord entrera en vigueur à la condition de l'obtention de son agrément ministériel conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Il prendra effet au 1^{er} jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'agrément.

Les partenaires sociaux considèrent, par souci de cohérence et d'unicité, que la condition suspensive liée à l'agrément ministériel s'appliquera à toutes les entreprises et tous les établissements du secteur des activités sanitaires, sociales et médico-sociales privé à but non lucratif, indépendamment de l'activité concernée.

Il n'apparaît, en effet, pas envisageable aux partenaires sociaux de permettre que l'accord puisse s'appliquer dans les différent(e)s entreprises et établissements relevant du même secteur de manière différente ou décalée dans le temps, voire ne s'appliquer que dans certaines entreprises ou dans certains établissements en cas de refus définitif d'agrément.

Fait à Paris, le 17 octobre 2023.

(Suivent les signatures.)

Annexe Extraits du référentiel pénibilité de la branche

Tableau 3 B du référentiel pénibilité de la branche concernant les facteurs de risques professionnels mentionnés 1° du I de l'article L. 4161-1 du code du travail

Exposition théorique effective si le salarié exerçait cette tâche pendant 100 % de son temps de travail sans mesures de prévention

Référentiel entreprise		Contraintes physiques marquées				
Activités	Fiches	Manutentions manuelles de charges		Postures pénibles	Vibrations mécaniques	
	Num	Poids quotidien	Durée manipulation annuelle		Mesures < 0,5m/s²	Mesures ≥ 0,5m/s²
Accompagnement adultes en situation de dépendance	1	400 kg	18 h	438 h		
Accompagnement enfants en situation de handicap moteur	2	400 kg	18 h	630 h		
Toilette à domicile personne en situation de dépendance	3	1 280 kg	105 h	735 h		
Toilette au lit sans habillage	4	5 040 kg	210 h	473 h		
Toilette et habillage personne en situation de dépendance	5	2 352 kg	53 h	788 h		
Toilette et habillage personne semi autonome	6	800 kg	18 h	455 h		
Activités de préparation des patients hémodialysés	7	2 200 kg	53 h	84 h		
Activités de l'infirmier anesthésiste	8	132 kg	11 h	21 h		
Activités de l'infirmier de bloc	9	720 kg	7 h	140 h		
Soins infirmiers à domicile	10	120 kg	7 h	630 h		
Soins infirmiers en établissement	11	500 kg	35 h	350 h		
Activités de maïeutique en salle d'accouchement	12	350 kg	14 h	42 h		
Activités d'auxiliaire de puériculture de nuit	13	480 kg	140 h	147 h		
Activités d'auxiliaire de puériculture en pouponnière	14	940 kg	630 h	1 050 h		
Activités d'auxiliaire de puériculture lors d'accouchements	15	50 kg		224 h		
Gestion du matériel d'ergothérapie	16	1 380 kg		525 h		
Activités de rééducation en ergothérapie	17	730 kg	11 h	630 h		
Kinésithérapie pour adultes	18	500 kg	18 h	350 h		
Kinésithérapie pour enfants	19	1 200 kg	88 h	700 h		

Référentiel entreprise		Contraintes physiques marquées				
Activités	Fiches	Manutentions manuelles de charges		Postures pénibles	Vibrations mécaniques	
	Num	Poids quotidien	Durée manipulation annuelle		Mesures < 0,5m/s²	Mesures ≥ 0,5m/s²
Psychomotricité avec adultes	20			18 h		
Psychomotricité avec enfants	21	1 000 kg	175 h	1 225 h		
Activités d'orthophonie	22			630 h		
Consultation de médecin	23	400 kg		105 h		
Bilans ostéoarticulaires	24	400 kg		700 h		
Brancardage	25	1 100 kg	175 h	210 h		
Allotissement cuisine	26	680 kg		53 h		
Préparation des plats chauds et froids	27	850 kg	70 h	105 h		
Distribution des repas	28	340 kg		350 h		
Livraison des repas	29	2 100 kg	140 h	210 h		
Service des repas en salle	30	560 kg		147 h		
Magasinage pour une cuisine	31	3 000 kg	315 h	525 h		
Plonge cuisine centrale	32	2 800 kg	53 h	595 h		
Plonge	33	1 125 kg	53 h	210 h		
Entretien complet chambre hospitalisation	34	360 kg		875 h		
Réfection des lits	35	900 kg		945 h		
Entretien des locaux	36	440 kg		210 h		
Entretien des locaux petite enfance	37	100 kg		630 h		
Nettoyage des endoscopes	38	250 kg				
Entretien du linge en lingerie	39	1 460 kg		210 h		
Activités de l'opérateur en blanchisserie industrielle	40	5 625 kg		735 h		
Logistique interne du linge (blanchiment sous traité)	41	2 000 kg	245 h	525 h		
Livraison de linge	42	8 400 kg	700 h	735 h		
Entretien des espaces verts	43	212 kg	210 h	420 h		315 h
Gestion des déchets	44	1 200 kg	263 h	420 h		
Magasinage service généraux	45	800 kg	158 h	420 h		
Transport de personnes	46	500 kg		210 h		
Activités funéraires à l'amphithéâtre	47	125 kg		56 h		
Activités de stérilisation	48	1 000 kg	56 h	175 h		
Manipulation en électroradiologie	49	800 kg	210 h	245 h		
Archivage	50	1 300 kg	60 h	420 h		
Activités d'éducation sportive	51	720 kg		525 h		

Référentiel entreprise		Contraintes physiques marquées				
Activités	Fiches	Manutentions manuelles de charges		Postures pénibles	Vibrations mécaniques	
	Num	Poids quotidien	Durée manipulation annuelle		Mesures < 0,5m/s ²	Mesures ≥ 0,5m/s ²
Activités d'éducation technique	52					
Encadrement du travail en atelier	53	50 kg		18 h		
Installation maintenance électrique	54	300 kg		315 h		
Mécanique automobile	55	80 kg	70 h	525 h		70 h
Menuiserie	56	1 000 kg	105 h	630 h		210 h
Peinture	57	340 kg	70 h	788 h		
Préparation de chimiothérapies	58					
Activités de préparation et de logistique en pharmacie	59	200 kg		525 h		
Fabrication et entretien de prothèses-orthèses	60	800 kg	420 h	630 h		
Manipulation d'animaux de laboratoire	61	1 280 kg		420 h		
Activités techniques en anatomopathologie	62			53 h		
Activités techniques en cytogénétique, génétique moléculaire	63					53 h
Activités techniques d'analyses biologiques	64					
Veille et surveillance de nuit	65					
Animateur	66	80 kg		18 h		
Assistante-secrétaire-agent d'accueil	67					

Accord professionnel

IEG : INDUSTRIES ÉLECTRIQUES ET GAZIÈRES

Accord du 30 janvier 2024

à l'accord du 4 juin 2010
relatif à la couverture supplémentaire maladie des agents statutaires

NOR : ASET2450140M

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

UFE ;

UNEMIG,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FCE CFDT ;

FNME CGT ;

FNEM FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Par accord du 4 juin 2010, les partenaires sociaux de la branche des industries électriques et gazières ont mis en place, à compter du 1^{er} janvier 2011, une couverture supplémentaire maladie (« CSM ») collective et obligatoire pour les agents statutaires des entreprises de la branche, afin d'améliorer le niveau des remboursements de frais de santé assurés par le régime spécial d'assurance maladie des industries électriques et gazières (« IEG »).

Cet accord a été modifié à cinq reprises, par avenants respectivement datés des 8 avril 2014, 16 novembre 2015, 5 juillet 2018, 8 novembre 2019 et 16 décembre 2020.

En 2023, les partenaires sociaux de la branche des industries électriques et gazières se sont réunis afin de renégocier les conditions d'application de la couverture supplémentaire maladie et les obligations en découlant pour les entreprises de la branche. Ils se sont également accordés pour améliorer le niveau des remboursements de frais de santé afin de le porter au même niveau de garanties que celui dont bénéficient les salariés des grands groupes français.

Les principaux objectifs de cette négociation visent ainsi à moderniser le régime conventionnel en le mettant en conformité avec les dernières réformes intervenues en matière de protec-

tion sociale complémentaire et à redéfinir à la hausse le socle minimal de garanties de branche en matière de frais de santé.

Afin d'améliorer la lisibilité du dispositif conventionnel, les partenaires sociaux ont décidé de réviser intégralement l'accord susvisé du 4 juin 2010 et ses 5 avenants, auxquels le présent accord a vocation à se substituer dans toutes ses dispositions à compter du 1^{er} juillet 2025, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7-1 du code du travail.

Article 1^{er} | Objet

Le présent accord a pour objet d'instituer, conformément à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, une couverture supplémentaire maladie au bénéfice des salariés statutaires des entreprises des industries électriques et gazières.

Cette couverture conventionnelle, constituée d'un socle minimal de garanties en matière de frais de santé et d'une obligation patronale minimale de financement, doit obligatoirement être instituée au sein des entreprises de la branche visées à l'article 2.

Les salariés statutaires et leurs ayants droit tels que définis à l'article 3.1 ci-après, bénéficient obligatoirement de la couverture maladie supplémentaire instituée par le présent accord, quel que soit l'organisme assureur retenu par leur employeur.

Article 2 | Champ d'application professionnel et territorial

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

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises ou organismes de la branche des IEG y compris les entreprises de moins de 50 salariés sans qu'il soit nécessaire de prévoir de stipulations spécifiques les concernant.

Article 3 | Bénéficiaires de la couverture supplémentaire maladie

3.1. Adhésion obligatoire des salariés statutaires

La couverture supplémentaire maladie bénéficie à titre obligatoire à l'ensemble des salariés statutaires au sein des entreprises visées à l'article 2, ayant la qualité d'ouvriers du régime spécial d'assurance maladie des industries électriques et gazières, tels que définis au 1^{er} du I de l'article 1^{er} de l'arrêté du 30 mars 2007 relatif au régime spécial d'assurance maladie et maternité des industries électriques et gazières.

Aucune condition d'ancienneté n'est requise.

Sont également couverts automatiquement les ayants droit des salariés tels que définis aux 1^{er} et 2^o du VI de l'article 1^{er} de l'arrêté précité. Pour ce faire, les salariés s'engagent à acquitter la cotisation correspondant à leur situation de famille réelle.

3.2. Dispenses

Conformément aux dispositions des articles L. 911-7 et D. 911-2 du code de la sécurité sociale, les salariés peuvent être dispensés, à leur demande, d'adhésion au contrat collectif souscrit par leur employeur, dès lors qu'ils relèvent de l'un des cas de dispenses d'adhésion prévu par ces dispositions.

Article 4 | Incidences de la suspension du contrat de travail sur le maintien de la couverture

4.1. Maintien de la couverture à titre obligatoire

Suspension indemnisée du contrat de travail

Le bénéfice de la couverture supplémentaire maladie est maintenu au profit des salariés statutaires dont le contrat de travail est suspendu, et le cas échéant de leurs ayants droit, dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période, d'une indemnisation de l'employeur et notamment :

- d'un maintien de salaire, total ou partiel ;
- d'une prestation/revenu de remplacement versé/financé en tout ou partie par l'employeur. Ce cas concerne notamment les salariés placés en activité partielle ou en activité partielle de longue durée, dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires sont réduits, ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité...).

Dans une telle hypothèse de suspension dite « indemnisée », et sauf maintien « à titre gratuit » par l'organisme assureur :

- l'entreprise verse la même contribution que pour les salariés actifs pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée ;
- parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisations.

Invalidité

Le bénéfice de la couverture supplémentaire maladie est également maintenu à titre obligatoire au profit des salariés statutaires dont le contrat de travail est suspendu pour cause d'invalidité :

- en cas d'invalidité de 1^{re} catégorie, l'entreprise verse la même contribution que pour les salariés actifs pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée. Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisations ;
- en cas d'invalidité de 2^e ou 3^e catégories, le bénéfice de la couverture supplémentaire maladie est maintenu à titre obligatoire pendant la période de suspension du contrat de travail sans contrepartie de cotisation salariale, ni patronale.

4.2. Maintien de la couverture à titre facultatif

Dans les autres cas de suspension du contrat de travail, le bénéfice de la couverture supplémentaire maladie est suspendu.

Les salariés ont toutefois la possibilité de continuer à bénéficier à titre individuel et facultatif de la couverture supplémentaire maladie pendant la période de suspension de leur contrat de travail, sous réserve de s'acquitter de l'intégralité de la cotisation (part patronale et part salariale). Le précompte des cotisations n'est pas assuré par l'employeur.

Article 5 | Incidences de la rupture du contrat de travail sur le maintien de la couverture

5.1. Portabilité

Conformément à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, en cas de rupture du contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à une indemnisation chômage, l'ancien salarié statuaire bénéficie, sans contrepartie de paiement des cotisations, dans le respect des conditions fixées par la loi, du maintien des garanties collectives en vigueur dans l'entreprise, 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 ne pouvant excéder 12 mois.

5.2. Article 4 de la loi « Évin »

À titre informatif, les parties rappellent que le contrat d'assurance souscrit doit respecter l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite « loi Évin ».

En aucun cas, l'employeur ne pourra être appelé à participer au financement des garanties souscrites par les bénéficiaires au titre de l'article 4 de la loi Évin.

Article 6 | Socle minimal de garanties de branche en matière de frais de santé

Le présent accord institue un socle obligatoire minimal de garanties ayant pour objet de compléter les garanties assurées par le régime spécial d'assurance maladie des industries électriques et gazières, devant obligatoirement être mis en place par toutes les entreprises visées à l'article 2.

La couverture mise en place ainsi que le contrat d'assurance collectif frais de santé souscrit par l'employeur, sont mis en œuvre conformément aux prescriptions des articles L. 871-1, R. 871-1, R. 871-2, L. 242-1-II-4°, R. 242-1 et D. 242-1 et suivants du code de la sécurité sociale, ainsi que de l'article 83-1° *quater* du code général des impôts.

La couverture sera adaptée si nécessaire pour respecter les conditions posées par la réglementation en vigueur afin que son financement continue à bénéficier du régime fiscal et social de faveur prévu par les textes susvisés.

Les prestations, qui figurent en annexe 1 au présent accord, sont exprimées en complément des remboursements du régime spécial maladie des IEG.

Les garanties sont mises en œuvre sans délai de carence, ni questionnaire de santé.

Article 7 | Financement de la couverture supplémentaire maladie obligatoire

La cotisation servant au financement du socle minimal de garanties défini à l'article 6 est prise en charge par l'employeur au minimum à hauteur de 65 % et par le salarié au maximum à hauteur de 35 %, tant pour la cotisation propre au salarié ouvrant droit, que pour celle due au titre de ses ayants droit tels que ci-dessus définis à l'article 3.1.

Article 8 | Information des salariés statutaires

Les employeurs remettront à chaque salarié ouvrant droit de la couverture supplémentaire maladie obligatoire et à tout nouvel embauché, une notice d'information détaillée, rédigée par l'organisme assureur retenu, résumant notamment les garanties et leurs modalités d'application.

Les salariés ouvrants droit seront informés selon la même méthode de toute modification des garanties.

Article 9 | Durée de l'accord. Suivi

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Conformément à l'article L. 2222-5-1 du code du travail, les parties conviennent de se réunir dans un délai maximum de 5 ans suivant l'entrée en vigueur du présent accord, afin de dresser un bilan de ses conditions d'application et d'envisager le cas échéant les évolutions susceptibles d'y être apportées.

Un comité assurera le suivi du présent accord et notamment des éventuelles évolutions des garanties.

Article 10 | Modalités de révision et de dénonciation

À la demande des groupements d'employeurs ou d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au niveau de la branche professionnelle, signataires ou adhérentes au présent accord, une négociation de révision de ce dernier pourra être engagée à tout moment, dans les conditions prévues par le code du travail.

L'accord peut également être dénoncé selon les dispositions du code du travail. Le préavis de dénonciation est fixé à trois mois à compter de la date de notification de la dénonciation aux signataires de l'accord.

Article 11 | Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} juillet 2025. À cette date, les dispositions du présent accord se substitueront intégralement à celles de l'accord du 4 juin 2010 et de ses 5 avenants qu'il a vocation à réviser.

Article 12 | Notification, dépôt et publicité

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

À l'expiration d'un délai de quinze jours suivant cette notification, le présent accord fera l'objet, à la diligence des groupements d'employeurs signataires, des formalités de dépôt et de publicité, dans les conditions prévues par le code du travail.

Article 13 | Procédure d'extension

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 30 janvier 2024.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Socle minimal de garanties de branche en matière de frais de santé

Les prestations remboursées par la CSM à compter du 1^{er} juillet 2025 sont les suivantes :

Le cumul des remboursements ne peut excéder le montant des frais réels.		CAMIEG		CSM
Ce tableau présente la grille des remboursements CSM qui s'ajoutent à ceux prévus par le Régime spécial de Sécurité sociale des IEG géré par la CAMIEG (prestations du régime de base et complémentaire) pour les soins réalisés à partir du 01/07/2025.		Régime de base	Régime complémentaire	
SOINS COURANTS				
Consultations et visites de médecins généralistes signataires de l'option pratique tarifaire maîtrisée (OPTAM)	70 %	50 %	60 %	
Consultations et visites de médecins généralistes non-signataires de l'option pratique tarifaire maîtrisée (OPTAM)	70 %	50 %	40 %	
Consultations et visites de médecins spécialistes signataires de l'option pratique tarifaire maîtrisée (OPTAM/OPTAM-CO pour les chirurgiens ou gynécologues/obstétriques)	70 %	50 %	100 %	
Consultations et visites de médecins spécialistes non-signataires de l'option pratique tarifaire maîtrisée (OPTAM/OPTAM-CO pour les chirurgiens ou gynécologues/obstétriques)	70 %	50 %	80 %	
Actes techniques, radiologie et autres actes d'imagerie effectués par un professionnel de santé ou par un médecin signataire de l'option pratique tarifaire maîtrisée (OPTAM/OPTAM-CO pour les chirurgiens ou les gynécologues/obstétriques)	70 %	50 %	100 %	
Actes techniques, radiologie et autres actes d'imagerie effectués par un professionnel de santé ou par un médecin non-signataire de l'option pratique tarifaire maîtrisée (OPTAM/OPTAM-CO pour les chirurgiens ou les gynécologues/obstétriques)	70 %	50 %	80 %	
Consultations d'ostéopathes, de chiropracteurs, d'étiopathes et de médecins acupuncteurs (hors nomenclature)	-	-	90% des frais réels avec un plafond de 60€ par séance dans la limite de 6 séances par année civile et par bénéficiaire	
Auxiliaires médicaux	60 %	60 %	50 %	
Analyses, prélèvements	60 %	60 %	50 %	
Analyses hors nomenclature	-	-	0,7 % du PMSS par année civile	
Pansements	60 %	60 %	40 %	
Le taux de remboursement est majoré de 50 % (sauf médecins non-signataires de l'option pratique tarifaire maîtrisée (OPTAM/OPTAM-CO pour les chirurgiens ou les gynécologues/obstétriques)) pour les soins courants pour les personnes dont le taux d'incapacité est au moins égal à 80 % ou titulaire de la Carte Mobilité Inclusion mention Invalidité.				
OPTIQUE				
Monture Adulte acceptée par la Sécurité sociale :				
- Panier de soins sans reste à charge (Classe A - 100 % santé tel que défini réglementairement)	60 %	Sans reste à charge *	-	
- Panier Tarifs libres (Classe B)	60 %	35 € par monture (y compris le remboursement du régime de base à 0,03 € soit 34,97 € pour le régime complémentaire)	Plafond du contrat responsable (100,00 €) sous déduction du remboursement de la Camieg (35,00 €)	
Monture Enfant acceptée par la Sécurité sociale :				
- Panier de soins sans reste à charge (Classe A - 100 % santé tel que défini réglementairement)	60 %	Sans reste à charge *	-	
- Panier Tarifs libres (Classe B)	60 %	77 € par monture (y compris le remboursement du régime de base à 0,03 € soit 76,97 € pour le régime complémentaire) ⁽¹⁾	Plafond du contrat responsable (100,00 €) sous déduction du remboursement de la Camieg (77,00 €)	
Verres Adulte acceptés par la Sécurité sociale :				
- Panier de soins sans reste à charge (Classe A - 100 % santé tel que défini réglementairement)	60 %	Sans reste à charge *	-	
- Panier Tarifs libres (Classe B) :	60 %	Forfaits par verre (y compris le remboursement du régime de base) ** : Simple : 50,00 € Complexe : 124,00 € Très complexe : 185,00 €	Grille optique CSM (se référer à la grille ci-dessous)	
Verres Enfant acceptés par la Sécurité sociale :				
- Panier de soins sans reste à charge (Classe A - 100 % santé tel que défini réglementairement)	60 %	Sans reste à charge *	-	
- Panier Tarifs libres (Classe B) :	60 %	Forfaits par verre (y compris le remboursement du régime de base) ** : Simple : 43,00 € Complexe : 103,00 € Très complexe : 197,00 €	Grille optique CSM (se référer à la grille ci-dessous)	
Prestation d'adaptation de la correction visuelle par l'opticien pour des verres en Classe B ***	60 %	60 %	-	
Lentilles acceptées par la Sécurité sociale (un équipement par année civile)	60 %	645 % de la BR	1,5 % du PMSS par année civile	
Lentilles refusées par la Sécurité sociale, y compris lentilles jetables (forfait par année civile)	-	Lentilles hors adaptation Adulte : 92,30 € Enfant : 151,20 €	7,35 % du PMSS par année civile****	
Chirurgie corrective (y compris chirurgie intraoculaire) non prise en charge par la Sécurité sociale	-	-	32 % du PMSS par année civile et par œil	
(1) La prise en charge de la CSM est limitée à 1 équipement (1 monture et deux verres) par période de 24 mois de date à date pour les adultes (à partir de 16 ans) ou 1 équipement par période de 12 mois de date à date pour les enfants de moins de 16 ans. La période s'apprécie à compter de la date d'acquisition de l'équipement. Pour les bénéficiaires de plus de 16 ans, elle peut être réduite à 12 mois de date à date en cas d'évolution de la vue selon les conditions prévues par le contrat responsable. Les remboursements de la CSM (monture et verres) sont différenciés entre Adulte (à partir de 18 ans) et Enfant (moins de 18 ans). La prise en charge des verres (planchers et plafonds) s'entend dans le respect du cadre réglementaire relatif au contrat responsable (décret du 31 janvier 2019 n°2019-65).				
(2) Pour les enfants de moins de 6 ans, la prise en charge de la monture en panier libre (Classe B) par la Camieg est de 77 € (y compris le régime de base à 0,06 € soit 76,94 € pour le régime complémentaire) et pour la CSM au niveau du Plafond du contrat responsable (100,00 €) sous déduction du remboursement de la Camieg.				
* La prise en charge intégrale du panier de soins sans reste à charge est assurée par la Camieg (régime de base et régime complémentaire), y compris pour la prestation d'appariage des verres de classe A et pour la prestation d'adaptation de la correction visuelle par l'opticien des verres de classe A, dans la limite du Prix Limite de Vente.				
** Correction telle que précisée à l'article R 871-2 du Code de la Sécurité sociale.				
*** La prestation « adaptation correction visuelle par l'opticien » est prise en charge par la Camieg (60 % de la BR pour le régime de base et 60 % de la BR pour le régime complémentaire) pour le panier Tarifs libres (Classe B).				
**** Ce forfait intègre l'adaptation des lentilles non prises en charge				
DENTAIRE				
SOINS REMBOURSÉS PAR LA SÉCURITÉ SOCIALE				
Consultations dentaires (Chirurgiens-dentistes)	60 %	60 %	100 %	
Stomatologues	70 %	50 %	100 %	
Soins dentaires (y compris détartrage et scellement des sillons)	60 %	60 %	100 %	
Radiologie dentaire	60 %	60 %	100 %	
PROTHESES DENTAIRES				
- Panier de soins sans reste à charge (soins et prothèses 100 % santé tels que définis réglementairement) ⁽¹⁾	60 %	Prise en charge intégrale ⁽¹⁾	-	
- Panier reste à charge maîtrisé	60 %	435 %	150 %	

Le cumul des remboursements ne peut excéder le montant des frais réels.		CAMIEG		CSM
Ce tableau présente la grille des remboursements CSM qui s'ajoutent à ceux prévus par le Régime spécial de Sécurité sociale des IEG géré par la CAMIEG (prestations du régime de base et complémentaire) pour les soins réalisés à partir du 01/07/2025.		Régime de base	Régime complémentaire	
DENTAIRE (suite)				
- Panier tarifs libres :		60 %	435 %	150 %
- prothèses				
- couronne sur Implant (maximum 5 par an)		60 %	435 %	10,5 % du PMSS par couronne sur implant
Inlay-Onlay (remboursement limité aux HLF ⁽¹⁾ pour le panier maîtrisé)		60 %	60 %	230 %
Couronnes ou stellites provisoires non prises en charge par la Sécurité sociale :				
- 1 à 2 dents		-	-	2 % du PMSS
- 3 dents		-	-	4 % du PMSS
- par dent supplémentaire		-	-	1 % du PMSS
ORTHODONTIE				
Orthodontie remboursée par la Sécurité sociale		100 %	260 %	200 %
Orthodontie non remboursée par la Sécurité sociale mais figurant à la nomenclature		-	-	300 %
AUTRES ACTES NON REMBOURSÉS PAR LA SÉCURITÉ SOCIALE :				
Prothèses dentaires non remboursées par la Sécurité sociale (hors implantologie)		-	-	150 %
Implants - maximum 5 implants par année civile et par bénéficiaire ⁽²⁾		-	-	20 % du PMSS par implant
Parodontologie (forfait par année civile et par bénéficiaire) ⁽²⁾		-	-	8,4 % du PMSS par année civile
Autres actes codifiés (en référence à la CCAM) non pris en charge par la Sécurité sociale sur frais réels limités à 500 € par an		-	-	30 % des frais réels par année civile
(1) La prise en charge intégrale des actes liés au panier « sans reste à charge », depuis le 01/01/2020 pour les couronnes et bridges et dès le 01/01/2021 pour les prothèses amovibles, est assurée par la Camieg (régime de base et régime complémentaire) et pour certains actes, en complément par la CSM dans la limite des honoraires limites de facturation fixés par la convention nationale des chirurgiens-dentistes 2018-2023 prévue à l'article L. 162-9 du Code de la sécurité sociale. (2) Prise en charge pour le curetage, le surfaçage radiculaire et la gingivectomie. (3) La prestation « Implants » concerne le remboursement de l'implant seul. Dans la limite de la garantie, tous les autres frais liés à la pose de l'implant sont remboursés, selon leur nature, soit au titre des « Autres actes codifiés non pris en charge par la Sécurité sociale » soit au titre des « Soins remboursés par la Sécurité sociale » soit au titre de la prestation « Couronne sur implant ». (4) Honoraires limites de facturation				
MATÉRIEL MÉDICAL - APPAREILLAGE				
Orthopédie et prothèses médicales (y compris capillaires) acceptées par la Sécurité sociale	60 % / 100 %	60 % / 90 % / 150 % / 190 %	100 %	
Véhicule pour personne handicapée accepté par la Sécurité sociale	100 %	150 %	90 % du PMSS	
AIDE AUDITIVE REMBOURSABLE PAR LA SÉCURITÉ SOCIALE				
La prise en charge des aides auditives s'entend dans la limite des contrats responsables à compter du 1 ^{er} janvier 2021 fixée à 1 700 €. (Décret du 31 janvier 2019 n°2019-65) et (arrêté Camieg du 30 septembre 2019)				
Remboursement au 1 ^{er} janvier 2024 :				
- Panier de soins sans reste à charge (Classe I - 100 % santé tel que défini réglementairement)	60 %	Sans reste à charge *	-	
- Panier Tarifs libres (Classe II) ** : Aide auditive unilatérale acceptée par la Sécurité sociale	60 %	Forfait de 1 700 € (dont remboursement du régime de base) par aide auditive	-	
Aides auditives bilatérales (par paire) acceptées par la Sécurité sociale	60 %	Forfait de 1 700 € (dont remboursement du régime de base) par aide auditive	-	
Forfait annuel pour accessoires (piles, écouteurs, embouts, ...) et l'entretien des aides auditives prises en charge par la Sécurité sociale ***	60 %	60 %	1,4 % du PMSS par année civile	
* La prise en charge intégrale du panier de soins sans reste à charge est assurée par la Camieg (régime de base et régime complémentaire) dans le respect des textes réglementaires. ** La prise en charge du panier de soins Tarifs libres est assurée par la Camieg dans la limite du plafond des contrats responsables de 1 700 € par oreille. *** Prothèse auditive et accessoires (piles, réparations, pièces détachées, ...) sur présentation de justificatifs de dépense.				
HOSPITALISATION (médecine, chirurgie, psychiatrie)				
Frais de séjour et honoraires de médecins signataires de l'option tarifaire maîtrisée (OPTAM/OPTAM-CO pour les chirurgiens ou les gynécologues/obstétriques), frais de salle d'opération, dans la limite de 5 300 € en établissement non conventionné	80 % / 100 %	20 % / 0 % Honoraires : 220 % / 200 %	100 %	
Forfait patient urgences ¹	-	Sans reste à payer	-	
Honoraires de médecins non-signataires de l'option tarifaire maîtrisée (OPTAM/OPTAM-CO pour les chirurgiens ou les gynécologues/obstétriques)	80 % / 100 %	220 % / 200 %	-	
Forfait journalier hospitalier prévu par l'article L. 174-4 du CSS	-	-	100 % des frais réels	
Frais d'accompagnant (d'un enfant de moins de 16 ans)	-	-	1 % du PMSS	
Chambre particulière (hospitalisation complète, par nuitée)	-	-	3 % du PMSS	
Chambre particulière ambulatoire (hospitalisation de jour, sans nuitée)	-	-	1,12 % du PMSS	
Chambre particulière maternité (8 jours maximum)	-	-	3 % du PMSS	
- Les remboursements de la CSM en hospitalisation concernent les hospitalisations en médecine, chirurgie et psychiatrie. - L'hospitalisation ne comprend pas les établissements en long séjour, les sections de cures médicales et les maisons de retraite médicalisées ou non médicalisées. - Les frais d'accompagnant pour les hospitalisations médicales et chirurgicales d'enfants de moins de 16 ans, pour un accompagnant unique, quel que soit le lien de parenté, comprennent : - le remboursement du lit et des repas, si l'accompagnant séjourne au sein de l'établissement où l'enfant est hospitalisé ; - l'hébergement si l'accompagnant séjourne dans une maison des parents, un foyer d'accueil ou un hôtel hospitalier. * Facturation forfaitaire des actes médicaux et soins réalisés lors du passage aux urgences n'entraînant pas d'hospitalisation.				
AUTRES PRESTATIONS				
Cures thermales acceptées par la Sécurité sociale	65 %	55 %	8 % du PMSS	
Consultations de psychologues	-	-	50€ dans la limite de 6 séances par année civile et par bénéficiaire	
Prévention : vaccins non pris en charge par l'Assurance maladie (par vaccin)	-	-	1,75 % du PMSS	
Contraception non remboursée : Pilules de 3 ^e et 4 ^e générations (forfait par année civile et par bénéficiaire)	-	-	1,75 % du PMSS	
Ostéodensitométrie	70 %	50 %	2,8 % du PMSS	
Pack Prévention annuel incluant : - psychomotricien, diététicien, ergothérapeute, podologue, amniocentèse ; - bilan du langage oral ou écrit avant 14 ans par orthophoniste ; - dépistage des troubles de l'audition par orthophoniste ; - bracelet GSM sur prescription médicale pour Alzheimer ; - test Hémocult, tensiomètre prescrits par un médecin.			3,85 % du PMSS par année civile	

Les % indiqués dans la grille de remboursement correspondent à la BR (base de remboursement)

Les données concernant la Camieg sont communiquées à titre indicatif.

BR = Base de Remboursement de la Sécurité sociale (variable selon les actes)

OPTAM = Option Pratique Tarifaire Maîtrisée.

OPTAM-CO = Option Pratique Tarifaire Maîtrisée pour les chirurgiens ou les gynécologues/obstétriques.

CSS = Code de la Sécurité sociale

PMSS = Plafond Mensuel de la Sécurité sociale (à titre indicatif, le Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale pour 2024 est de 3 864 €).

Le cumul des remboursements (Camieg : Régime de Base et Régime Complémentaire ainsi que la Couverture Supplémentaire Maladie) ne peut excéder le montant des frais réels.

La Camieg est l'organisme gestionnaire du régime obligatoire de Sécurité sociale de la branche des IEG. Des aides exceptionnelles pourront être attribuées en complément par le Fonds Social de la CSM.

Grille optique

Les montants minimum et maximum de prise en charge des équipements optiques (verres et monture) pour un contrat collectif sont fixés dans la grille de garantie ci-dessus. Cette dernière est complétée par la grille optique des verres ci-dessous :

Grille optique CSM pour Adulte (à partir de 18 ans) : (a)						
Sphère	Unifocaux			Multifocaux et Progressifs		
	Cylindre			Cylindre		
	0	0,25 - 4	4,25 et plus	0	0,25 - 4	4,25 et plus
0-2	35,00 €	55,00 €	94,00 €	110,00 €	156,00 €	156,00 €
2,25-4	35,00 €	55,00 €	94,00 €	110,00 €	156,00 €	156,00 €
4,25-6	35,00 €	55,00 €	94,00 €	163,00 €	156,00 €	156,00 €
6,25-8	62,00 €	103,00 €	142,00 €	163,00 €	156,00 €	156,00 €
8,25-12	62,00 €	103,00 €	142,00 €	163,00 €	369,00 €	369,00 €
12,25 et +	115,00 €	103,00 €	142,00 €	163,00 €	369,00 €	369,00 €

Grille optique CSM pour Enfant (- 18 ans) : (a)						
Sphère	Unifocaux			Multifocaux et Progressifs		
	Cylindre			Cylindre		
	0	0,25 - 4	4,25 et plus	0	0,25 - 4	4,25 et plus
0-2	53,00 €	66,00 €	123,00 €	173,00 €	192,00 €	192,00 €
2,25-4	53,00 €	66,00 €	123,00 €	173,00 €	192,00 €	192,00 €
4,25-6	53,00 €	66,00 €	123,00 €	191,00 €	192,00 €	192,00 €
6,25-8	118,00 €	160,00 €	205,00 €	191,00 €	192,00 €	192,00 €
8,25-12	118,00 €	160,00 €	205,00 €	191,00 €	294,00 €	294,00 €
12,25 et +	198,00 €	160,00 €	205,00 €	191,00 €	294,00 €	294,00 €

Légende : (a)

Verre simple Verre complexe Verre très complexe

(a) Correction telle que précisée aux articles R 871-1 et R 871-2 du Code de la sécurité sociale.

La prise en charge des verres s'entend dans le respect du cadre réglementaire relatif aux plafonds des contrats responsables (décret du 31 janvier 2019 n°2019-65)

Accord professionnel

PARTICULIERS EMPLOYEURS ET EMPLOI À DOMICILE

Avenant n° 1 du 18 décembre 2023

portant révision de l'accord-cadre interbranche du 17 novembre 2020
relatif à la mise en œuvre d'une politique de professionnalisation

NOR : ASET2450156M

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

FEPEM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FS CFDT ;

CGT CSD ;

SPAMAF ;

FESSAD UNSA ;

CSAFAM,

d'autre part,

Préambule | Objet de l'avenant

Les partenaires sociaux du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile souhaitent mener une politique de professionnalisation sectorielle ambitieuse, permettant de favoriser l'attractivité des métiers du particulier employeur et de l'emploi à domicile dans un contexte démographique tendu, d'assurer la sécurisation des parcours professionnels des salariés et de lutter contre le travail illégal.

À cet effet, eu égard aux besoins en matière de financement de la formation professionnelle, les partenaires sociaux de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile ont décidé d'augmenter la contribution conventionnelle de 0,30 % afin de la porter à 0,70 %. Cette augmentation permettra de maintenir un niveau de financement suffisant afin que les salariés du secteur puissent développer et acquérir de nouvelles compétences et améliorer leurs pratiques professionnelles.

Ceci préalablement exposé, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des particuliers employeurs et leurs salariés compris dans le champ d'application de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile du 15 mars 2021, quel que soit l'emploi occupé.

Il est par ailleurs souligné que la spécificité des activités couvertes, et plus particulièrement l'exclusion de toute entreprise de son champ d'application, rend singulière la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile. Dès lors, les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, relatif aux entreprises de moins de cinquante salariés, ne sont pas applicables au présent avenant.

Article 2 | Modifications apportées à l'article 16 de l'accord-cadre interbranche de mise en œuvre d'une politique de professionnalisation dans le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile du 17 novembre 2020

Les termes « une contribution conventionnelle de 0,40 % » sont remplacés par : « une contribution conventionnelle de 0,70 % ».

Article 3 | Durée et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il est annexé à la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Il entre en vigueur le premier jour du mois suivant la parution de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* du présent avenant.

Le présent avenant fait l'objet d'un dépôt dans les conditions habituelles. Les parties signataires du présent avenant conviennent d'en demander l'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

Article 4 | Révision et dénonciation

Le présent avenant peut être révisé et dénoncé dans les conditions prévues par les articles 5 et 6 de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Fait à Paris, le 18 décembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Pierre Romain

165240060-000224

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
