



MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DE LA SANTÉ
ET DES SOLIDARITÉS

MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

©rcfotostock - stock.adobe.com

Bulletin officiel

Conventions collectives



**PREMIER
MINISTRE**

Direction de l'information
légale et administrative

*Liberté
Égalité
Fraternité*

2024-12

23 mars 2024

Bulletin officiel Conventions collectives

Fascicule n° 2024-12 du 23 mars 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° 2024-12.

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2024-12 du 23 mars 2024

Conventions, avenants et accords

| | Pages |
|--|-------|
| IDCC 16 Transports-routiers : avenant n° 78 du 13 février 2024 relatif aux frais de déplacement..... | 5 |
| IDCC 87-135 Carrières-matériaux (Pays de la Loire) : accord du 13 février 2024 relatif aux salaires minimaux | 8 |
| IDCC 176 Pharmaceutique-industrie : accord du 8 février 2024 relatif aux conditions de la mise en concurrence du régime professionnel de prévoyance et du régime des frais de soins de santé..... | 13 |
| IDCC 218 Sécurité sociale : accord du 27 février 2024 relatif à la participation aux titres restaurant | 21 |
| IDCC 1147 Médicaux-cabinet : rectificatif au <i>Bulletin officiel</i> n° 2023-30 du 29 juillet 2023 à l'avenant n° 89 du 7 juillet 2023 relatif aux salaires au 1 ^{er} juillet 2023..... | 23 |
| IDCC 1396 Produits alimentaires élaborés. Industrie : accord paritaire du 19 février 2024 relatif au barème des minima applicables au 1 ^{er} février 2024..... | 24 |
| IDCC 1580 Chaussures-industrie : accord du 8 février 2024 relatif aux salaires minima conventionnels..... | 26 |
| IDCC 1747-2075 Boulangerie-pâtisserie-industrielles. Œufs. Conditionnement-commercialisation : accord du 13 février 2024 relatif aux salaires minima conventionnels.... | 31 |
| IDCC 1979 Hôtels-café-restaurants : avenant n° 1 du 13 décembre 2023 à l'accord collectif du 22 janvier 2019 relatif à la mise en place de la CPPNI | 38 |
| IDCC 2098 Prestataires-secteur tertiaire : avenant du 28 février 2024 relatif à la création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation | 42 |
| IDCC 2603 Sécurité sociale. Praticiens-conseils : accord du 27 février 2024 relatif à la participation aux titres restaurant..... | 49 |
| IDCC 3017 Ports et manutention : avenant n° 17 du 27 octobre 2023 relatif aux salaires minimaux conventionnels garantis..... | 51 |
| IDCC 3218 Enseignement privé (EPNL) : avenant n° 2023-2 du 10 novembre 2023 relatif au télétravail..... | 57 |
| IDCC 3232 Sécurité sociale. Agents de direction : accord du 27 février 2024 relatif à la participation aux titres restaurant..... | 60 |

| | |
|---|----|
| IDCC 3238 Production-transformation-papiers-cartons : avenant n° 9 du 19 octobre 2023 relatif au travail de nuit..... | 62 |
| IDCC 3245 Opérateurs de voyages et guides : avenant n° 6 du 4 mars 2024 relatif à la modification de la convention collective..... | 69 |
| IDCC 3251 Horlogerie-bijouterie-joaillerie-orfèvrerie : accord du 13 février 2024 relatif aux salaires minimaux conventionnels..... | 71 |

Accord(s) professionnel(s)

| | |
|---|----|
| Établissements de l'enseignement privé (complémentaire santé) : avenant n° 2 du 27 no- vembre 2023 à l'accord du 31 janvier 2022 relatif au régime frais de santé dénommé « EEP Santé »..... | 74 |
|---|----|

Brochure n° 3085 | Convention collective nationale

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

Avenant n° 78 du 13 février 2024
relatif aux frais de déplacement

NOR : ASET2450269M

IDCC : 16

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

OTRE ;

TLF ;

FNTR ;

FNTV,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTE CFDT ;

FO UNCP ;

FGT CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le protocole relatif aux frais de déplacement du 30 avril 1974, conclu en application de l'article 10 de la convention collective nationale annexe 1 des transports routiers et des activités auxiliaires du transport, modifié par les avenants n° 1 à 77, ce dernier en date du 11 octobre 2023, est à nouveau modifié comme suit :

Article 1^{er} | Taux des indemnités forfaitaires

Le tableau fixant les taux des indemnités forfaitaires dans les entreprises de transport routier de voyageurs et dans les entreprises de transport sanitaire, joint audit Protocole, est remplacé à compter du 1^{er} mars 2024 par le nouveau tableau annexé au présent avenant.

Article 2 | Durée et entrée en application

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en application à signature, dans le respect de la date d'entrée en vigueur du nouveau tableau tel qu'indiqué dans l'article 1^{er} du présent avenant.

Article 3 | Dispositions spécifiques

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

Article 4 | Publicité et dépôt

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

Fait à Paris, le 13 février 2024.

(Suivent les signatures.)

Annexe Entreprises de transport routier de voyageurs et entreprises de transport sanitaire

Taux des indemnités du protocole relatif aux frais de déplacement des ouvriers

Chiffres en vigueur à compter du 1^{er} mars 2024.

| Nature des indemnités | Taux en euros | Référence aux articles du protocole |
|--|---------------|---|
| Indemnité de repas | 15,30 € | art. 8-1 al. 2 et 3 ; art. 9-10 al. 1 ; art. 11 |
| Indemnité de repas unique | 9,44 € | art. 8-1 al. 1 |
| Indemnité spéciale | 4,27 € | art. 8-2 al. 2 ; art. 11 <i>bis</i> |
| Indemnité de casse-croûte | 7,56 € | art. 12 |
| Indemnité spéciale de petit déjeuner | 4,27 € | art. 10 al. 2 |
| Indemnité de chambre et indemnité spéciale de petit déjeuner | 32,45 € | art. 10 al. 1 |
| Indemnité de repos journalier (chambre et casse-croûte) | 35,74 € | art. 11 |

Brochure n° 3081 | Conventions collectives nationales

INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX

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

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

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

Accord du 13 février 2024

relatif aux salaires minimaux
(Pays de la Loire)

NOR : ASET2450247M

IDCC : 87, 135

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

UNICEM PL,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

URCB CFDT ;

FG FO Construction ;

CFE-CGC BTP SICMA,

d'autre part,

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

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Lors de la réunion paritaire du mardi 23 janvier 2024, les partenaires sociaux se sont réunis afin d'échanger et discuter sur le niveau des salaires minimaux hiérarchiques conventionnels des entreprises de la région Pays de la Loire et relevant du champ d'application des conventions collectives des industries de carrières et matériaux de construction.

À l'issue de la réunion paritaire, l'absence d'accord a été constaté.

Toutefois, le collège patronal, désireux de maintenir la qualité du dialogue social en région Pays de la Loire, s'est réuni en bureau exceptionnel le 9 février 2024. À l'issue de cette réunion, les membres de ce bureau exceptionnel ont proposé une revalorisation unique de + 2,5 % sur toute la grille, sans clause de revoyure, proposée aux organisations syndicales de la branche.

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

Le présent accord (ou avenant) concerne les entreprises des industries entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des ouvriers du 22 avril 1955 et de la convention collective nationale des ETAM du 12 juillet 1955. Il s'applique aux entreprises relevant exclusivement des activités économiques visées par la liste qui figure en annexe et qui sont représentées par les fédérations signataires.

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

Article 2 | Champ d'application territorial

Le présent accord (ou avenant) s'applique dans les départements suivants : Loire-Atlantique (44), Maine-et-Loire (49), Mayenne (53), Sarthe (72) et Vendée (85).

Article 3 | Salaires mensuels minimaux garantis

Les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM sont ainsi fixés et revalorisés à + 2,5 % sur l'ensemble des coefficients de la grille :

| | | Valeurs mensuelles (€) |
|----------|-----------|------------------------|
| Niveau 1 | Échelon 1 | 1 812 € |
| | Échelon 2 | 1 816 € |
| Niveau 2 | Échelon 1 | 1 828 € |
| | Échelon 2 | 1 853 € |
| | Échelon 3 | 1 904 € |
| Niveau 3 | Échelon 1 | 1 915 € |
| | Échelon 2 | 1 944 € |
| | Échelon 3 | 1 999 € |
| Niveau 4 | Échelon 1 | 2 008 € |
| | Échelon 2 | 2 041 € |
| | Échelon 3 | 2 112 € |
| Niveau 5 | Échelon 1 | 2 117 € |
| | Échelon 2 | 2 181 € |
| | Échelon 3 | 2 328 € |
| Niveau 6 | Échelon 1 | 2 367 € |
| | Échelon 2 | 2 454 € |
| | Échelon 3 | 2 645 € |
| Niveau 7 | Échelon 1 | 2 696 € |
| | Échelon 2 | 2 967 € |
| | Échelon 3 | 3 093 € |

Article 4 | Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels

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

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

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

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

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

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

Article 5 | Date d'entrée en vigueur

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, s'applique à toutes les entreprises relevant des activités mentionnées en annexe. Il entre en vigueur le 1^{er} janvier 2024.

Article 6 | Adhésion

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

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

Article 7 | Dépôt et notification

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

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

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

Fait à Saint-Herblain, le 13 février 2024.

(Suivent les signatures.)

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

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

Dans la classe 14 | Minéraux divers

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

Dans la classe 15 | Matériaux de construction

Le groupe 15.01 : sables et graviers d'alluvions.

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

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

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

Le groupe 15.07 : béton prêt à l'emploi.

Le groupe 15.09 : matériaux de construction divers.

Dans la classe 87 | Services divers (marchands)

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

Accord du 8 février 2024

relatif aux conditions de la mise en concurrence du régime professionnel
de prévoyance et du régime des frais de soins de santé

NOR : ASET2450309M

IDCC : 176

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

LEEM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNIC CGT ;

FCE CFDT ;

FNP FO ;

CMTE CFTC ;

CFE-CGC chimie ;

UFIC-UNSA,

d'autre part,

Préambule

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et à l'article 5 de l'accord du 9 juillet 2015 relatif au régime de prévoyance des salariés de l'industrie pharmaceutique, les parties signataires de l'accord sont tenues de procéder à un réexamen des conditions de mutualisation des risques décès-incapacité-invalidité et maladie-chirurgie-maternité actuellement assurés respectivement par AXA France Vie et APGIS afin de recommander, avant le 31 décembre 2024, un ou plusieurs organismes pour l'assurance et la gestion de ces risques et la gestion des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité prévues par l'accord du 9 juillet 2015.

En conséquence, il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Une procédure de mise en concurrence préalable à la recommandation d'un ou plusieurs organismes chargés d'assurer les régimes de prévoyance et de frais de soins de santé des salariés et anciens salariés de l'industrie pharmaceutique définis par l'accord du 9 juillet 2015 relatif au régime de prévoyance des salariés de l'industrie pharmaceutique et l'accord collectif du 22 juin 2007 sur le régime des frais de soins de santé des anciens salariés sera organisée

en 2024 dans les conditions prévues aux articles D. 912-1 et suivants du code de la sécurité sociale en vue d'une recommandation avant le 31 décembre 2024.

La nouvelle recommandation prendra effet le 1^{er} janvier 2025.

La mise en œuvre de la procédure de mise en concurrence, dont est chargée la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) conformément aux dispositions de l'article D. 912-1 du code de la sécurité sociale, sera déléguée au comité paritaire de gestion prévu par l'article 4 de l'accord du 9 juillet 2015. À cet effet, ledit comité sera assisté des conseillers techniques du régime, les cabinets CAPS Actuariat et SPAC Actuaire et d'un Actuaire conseil, le cabinet Actense, (ci-après ensemble « les Experts ») pour la période de l'appel d'offre.

Conformément aux dispositions de l'article D. 912-2 du code de la sécurité sociale, toutes les réunions organisées dans le cadre de cette procédure de mise en concurrence feront l'objet d'un compte rendu soumis à l'approbation des participants à chaque réunion.

Les membres de la CPPNI, du comité paritaire de gestion et les experts sont soumis à une obligation de confidentialité.

Article 2

La mise en concurrence portera, d'une part, sur le risque décès-incapacité-invalidité des salariés (lot 1 – prévoyance) et, d'autre part, sur le risque maladie-chirurgie-maternité des salariés et anciens salariés et le fonds collectif santé (lot 2 – santé) des régimes définis par les accords susvisés et vise à recommander un ou deux organismes assureurs maximum pour chacun des lots, avec la possibilité pour la CPPNI de recommander un organisme assureur unique pour les deux lots si cette solution satisfait le mieux les critères visés à l'article 6 ci-après.

Cette mise en concurrence aura pour objectif d'optimiser les conditions d'assurance des régimes définis dans les accords susvisés mais aussi les conditions et la qualité de la gestion administrative, les conditions de gestion financière de l'ensemble des provisions, fonds et réserves des régimes ainsi que les conditions de gestion des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité visé au chapitre III de l'accord du 9 juillet 2015. Ainsi, le choix d'un gestionnaire administratif unique et/ou d'un gestionnaire financier unique sera étudié si des organismes d'assurance différents sont recommandés pour le Lot 1 et le Lot 2 selon les modalités précisées à l'article 6 ci-après.

Si deux organismes sont recommandés pour un même lot, chacun d'eux devra accepter de mettre en place un mécanisme de mutualisation permettant de consolider et d'apprécier globalement les résultats de l'ensemble des entreprises adhérentes au régime.

Article 3

Un avis d'appel à concurrence sera inséré dans une publication à diffusion nationale habilitée à recevoir des annonces légales ainsi que dans une publication spécialisée dans le secteur des assurances au plus tard le 8 mars 2024. Il comportera :

- les conditions de recevabilité des candidatures ;
- les conditions d'éligibilité des candidatures ;
- les critères d'évaluation ainsi que leur pondération ;
- le nombre maximum d'organismes pouvant être recommandés.

Le cahier des charges de la mise en concurrence commun aux lots 1 et 2 sera élaboré et validé par le comité paritaire de gestion sur délégation de la CPPNI. Les organismes assureurs souhaitant participer à la mise en concurrence pour le lot 1 et/ou le 2 pourront obtenir le cahier des charges en formulant une demande par courriel auprès des adresses suivantes nbogureau@

caps-actuariat.fr, pascal.maron@spac-actulaires.fr et industrie-pharmaceutique@actense.fr et en produisant les justificatifs nécessaires.

Le cahier des charges ne sera envoyé qu'aux organismes assureurs qui justifient être agréés à pratiquer les branches d'assurance 1, 2 et 20 compte tenu des conditions d'éligibilité définies à l'article 5 ci-après.

Seront jointes au cahier des charges, les annexes préparées par les experts retraçant notamment les caractéristiques quantitatives et qualitatives de la population des assurés à couvrir, les résultats des régimes à assurer ou encore les nombres de sinistres constatés en moyenne par an en prévoyance.

Article 4

Pour être recevable, une candidature doit :

Critères communs aux deux lots :

- être réceptionnée au plus tard le 30 avril 2024 à 14 heures à l'adresse suivante « SPAC ACTUAIRES – 58, avenue d'Iéna, 75116 Paris » sous enveloppe cachetée portant la mention « Mise en concurrence du régime de l'industrie pharmaceutique » contenant trois exemplaires papier de la réponse rédigée en français ; une copie devra également être adressée par courriel aux adresses suivantes : nbogureau@caps-actuariat.fr ; pascal.maron@spac-actulaires.fr ; industrie-pharmaceutique@actense.fr ;

Il est demandé aux organismes intéressés de répondre à toutes les questions du cahier des charges relatives au(x) lot(s) au(x)quel(s) ils répondent en respectant l'ordre des réponses et en reprenant le numéro de la question pour chaque réponse. Toute réponse arrivée après la date limite et/ou incomplète ne sera pas étudiée.

Si un écart devait être constaté entre la version sous enveloppe cachetée et la version électronique d'une candidature, les réponses contenues dans la version sous enveloppe cachetée feront foi.

- accepter les conditions de la mise en concurrence rappelées dans le cahier des charges ;
- accepter d'assurer le/les régime(s) selon les conditions visées dans les accords susvisés et leurs avenants (notamment taux de cotisations appelées et prestations) ;
- accepter de fournir au comité paritaire de gestion et aux conseillers techniques du régime l'ensemble des éléments nécessaires au suivi et au pilotage technique des régimes dans le respect des obligations de la CNIL et du règlement général de protection des données ;
- accepter de reprendre les régimes complémentaires aux régimes professionnels conventionnels pour les entreprises qui le souhaitent ;
- accepter l'audit des comptes et de la gestion par les conseillers techniques du régime ;
- accepter la prise en charge des frais de pilotage et d'information des assurés du régime selon les modalités définies dans le cahier des charges ;
- accepter de gérer les régimes selon les modalités visées dans les accords susvisés et leurs avenants et en appliquant les règles de gestion précisées dans le guide de gestion du régime et le règlement du HDS et de déléguer la gestion selon les conditions précisées dans le cahier des charges.

Critères spécifiques au lot 1 – assurance prévoyance :

- pour l'assurance du lot 1 – Risque décès-incapacité-invalidité des salariés :
 - accepter la reprise de l'ensemble des engagements existants au 31 décembre 2024 en contrepartie du transfert des provisions en provenance de l'organisme assureur actuel, suite à validation par le comité paritaire de gestion ;

- en cas de résiliation ultérieure avec reprise des engagements par un autre organisme, accepter le transfert de l'ensemble des engagements avec transfert des provisions au(x) nouvel(eaux) organisme(s) assureur(s) des risques prévoyance choisi(s) par la CPPNI, suite à validation du transfert par le comité paritaire de gestion ;
- en cas de résiliation ultérieure (avec ou sans transfert d'engagement), accepter le transfert de la provision pour égalisation et de l'ensemble des réserves (y compris le fonds HDS) au(x) nouvel(eaux) organisme(s) assureur des risques prévoyance pour les montants inscrits dans les comptes prévoyance approuvés par le comité paritaire de gestion comme prévu à l'article 4.2 de l'accord du 9 juillet 2015.

Critères spécifiques au lot 2 – assurance santé :

- pour l'assurance du lot 2 – Risque maladie-chirurgie-maternité des salariés et anciens salariés et le fonds collectif santé :
 - accepter la reprise de l'ensemble des anciens salariés adhérant au régime au 31 décembre 2024 ;
 - en cas de résiliation ultérieure, accepter le transfert de l'ensemble des réserves (y compris le fonds HDS ou fonds social) et du fonds collectif santé au(x) nouvel(eaux) organisme(s) assureur(s) du risque santé pour les montants inscrits dans les comptes santé approuvés par le comité paritaire comme prévu à l'article 4.2 de l'accord du 9 juillet 2015.

Article 5

Pour être éligibles les organismes doivent respecter les critères suivants :

Lot 1 – Assurance du risque décès-incapacité-invalidité des salariés :

- a) être agréé pour pratiquer les branches d'assurance 1, 2 et 20 ;
- b) avoir un ratio fonds propres éligibles sur capital de solvabilité requis supérieur ou égal à 150 % au 31 décembre 2022 ;
- c) avoir un chiffre d'affaires annuel en prévoyance collective supérieur à cinq fois les cotisations du régime prévoyance (61 M € en 2022) soit un chiffre d'affaires prévoyance collective supérieur à 305 millions d'euros ;
- d) gérer un nombre d'assurés en prévoyance collective supérieur à trois fois les assurés du régime de branche (74 000 salariés et anciens salariés en portabilité) soit plus de 222 000 assurés gérés en prévoyance collective (décès et/ou arrêt de travail sans double compte) ;
- e) proposer un actif de référence (hors cantons réglementaires ou contractuels) de plus de 10 fois le montant des provisions et réserves du lot 1 (366 M € au 31 décembre 2022) soit un actif géré supérieur à 3 660 M € en valeur comptable.

Lot 2 – Assurance du risque maladie-chirurgie-maternité des salariés et anciens salariés et le fonds collectif santé

- a) être agréé pour pratiquer les branches d'assurance 1, 2 et 20 ;
- b) avoir un ratio fonds propres éligibles sur capital de solvabilité requis supérieur ou égal à 150 % au 31 décembre 2022 ;
- c) avoir un chiffre d'affaires annuel en santé collective supérieur à trois fois les cotisations du régime santé des actifs HT (63,5 M € en 2022) soit un chiffre d'affaires en santé collective supérieur à 190,5 M € ;
- d) gérer un nombre d'assurés en santé collective supérieur à trois fois le nombre d'assurés du régime santé des actifs et des anciens salariés (90 000 salariés et anciens salariés) soit plus de 270 000 assurés en santé collective ;

e) proposer un actif de référence (hors cantons réglementaires ou contractuels) de plus de 3 fois le montant des provisions, fonds et réserves du lot 2 (136 M € au 31 décembre 2022) soit un actif supérieur à 408 M € en valeur comptable.

Un candidat pour l'assurance d'un seul lot doit respecter les critères du lot pour lequel il est candidat.

Un candidat pour le lot 1 et le lot 2 doit respecter les critères cumulés des deux lots.

Le respect des critères s'apprécie :

- par rapport aux comptes 2022 des organismes : les comptes 2022 et états réglementaires 2022 adressés à l'ACPR pourront être demandés pour vérification ;
- par rapport à la réponse globale de chaque candidat : un candidat qui seul ne respecte pas un ou plusieurs des critères peut répondre en partenariat avec d'autres organismes en précisant l'organisation juridique/technique proposée.

En cas de changements intervenus en 2023 (exemple fusion d'organismes), il sera pris en compte la situation réelle en 2023 sur la base des chiffres 2022 (exemple pour une fusion en 2023 : il sera pris en compte le cumul des chiffres 2022 des organismes fusionnés en 2023).

Article 6

6.1. Grille de notation

Chaque offre éligible et recevable sera notée sur l'ensemble des critères pour chacun des lots auxquels elle répond.

Un oral sera organisé en CPPNI avec les candidats (maximum 3 par lot) qui auront obtenu les meilleures notes globales pour chaque lot.

La note globale d'un lot est la somme d'une note assurance, d'une note gestion et d'une note financière décomposées comme suit.

Le tableau ci-dessous précise les critères et leur pondération pour chaque lot :

| Lot 1 – Prévoyance | a) Assurance | b) Gestion | c) Financier | Total |
|---|--------------|------------|--------------|--------|
| 1. Critères économiques | 27,00 | 12,00 | 16,00 | 55,00 |
| 2. Gestion | | 11,00 | | 11,00 |
| 3. Suivi commercial/services et mise en œuvre | 11,50 | 7,50 | | 19,00 |
| 4. Pilotage du régime | 10,00 | 5,00 | | 15,00 |
| Note globale prévoyance | 48,50 | 35,50 | 16,00 | 100,00 |

| Lot 2 – Santé | a) Assurance | b) Gestion | c) Financier | Total |
|---|--------------|------------|--------------|--------|
| 1. Critères économiques | 20,00 | 12,00 | 8,00 | 40,00 |
| 2. Gestion | | 16,40 | | 16,40 |
| 3. Suivi commercial/services et mise en œuvre | 15,50 | 12,60 | | 28,10 |
| 4. Pilotage du régime | 10,50 | 5,00 | | 15,50 |
| Note globale santé | 46,00 | 46,00 | 8,00 | 100,00 |

La sélection par la CPPNI s'opérera de la façon suivante parmi les candidatures éligibles et recevables :

6.2. Choix du/des organisme(s) assureur(s)

La CPPNI retiendra pour chaque lot la meilleure offre (ou les deux meilleures offres) au regard de la note globale et de l'oral.

6.3. Choix de l'organisme gestionnaire (si plusieurs assureurs retenus)

Il résulte du tableau global des pondérations que la gestion est notée sur 81,50.

| Gestion | Gestion prévoyance | Gestion santé | Total gestion prévoyance + santé |
|---|--------------------|---------------|----------------------------------|
| 1. Critères économiques | 12,00 | 12,00 | 24,00 |
| 2. Gestion | 11,00 | 16,40 | 27,40 |
| 3. Suivi commercial/services et mise en œuvre | 7,50 | 12,60 | 20,10 |
| 4. Pilotage du régime | 5,00 | 5,00 | 10,00 |
| Note globale gestion | 35,50 | 46,00 | 81,50 |

Parmi les offres retenues pour l'assurance, la CPPNI retiendra la meilleure offre de gestion sous réserve que le regroupement de la gestion auprès d'un même organisme soit possible et apporte un plus.

Il est précisé qu'un assureur pour un seul des lots (exemple lot 1) peut répondre pour la gestion des deux lots (lot 1 et lot 2) afin que son offre gestion puisse être retenue.

6.4. Choix de l'organisme en charge de la gestion financière (si plusieurs assureurs retenus)

Parmi les offres retenues pour l'assurance, la CPPNI retiendra la meilleure offre de gestion financière sous réserve que le regroupement de la gestion financière auprès d'un même organisme soit possible et apporte un plus.

Article 7

Les parties signataires du présent protocole mandatent les Experts désignés à l'article 1^{er} pour :

- gérer le processus d'appel d'offres et notamment répondre aux questions des candidats pendant la période prévue à cet effet (cf article 8) ;
- dépouiller et analyser les réponses à la mise en concurrence en fonction des différents critères retenus et établir la notation de chaque réponse selon la grille prévue à l'Article 6.1 ;
- présenter aux membres du comité paritaire de gestion et aux membres de la CPPNI les différentes réponses à la mise en concurrence et les notations conformes à la grille prévue à l'Article 6.1 ;
- assister les membres du comité paritaire de gestion et de la CPPNI pour l'organisation de l'oral ;

Il appartiendra aux membres de la CPPNI, d'arrêter le nom du (des) organisme(s) d'assurance recommandé(s) et d'arrêter le nom du(des) gestionnaires et du(des) gestionnaire(s) financier(s) comme indiqué au 6.

Article 8

Le calendrier de la mise en concurrence est fixé comme suit :

- au plus tard le 8 mars 2024 : publication de l'avis d'appel à concurrence ; le cahier des charges sera envoyé aux organismes qui en font la demande sur production des justificatifs nécessaires comme indiqué à l'article 3 ;

- les organismes intéressés ont la possibilité de poser des questions par courriel à nbogureau@caps-actuariat.fr, pascal.maron@spac-actuaire.fr et industrie-pharmaceutique@actense.fr jusqu'au 12 avril 2024. Les questions avec les réponses relatives aux lots « Assurance prévoyance » et « Assurance santé » seront adressées à l'ensemble des organismes qui se seront déclarés intéressés par la mise en concurrence et qui auront été destinataires d'un cahier des charges ;
- 30 avril 2024 14 heures au plus tard : réception des réponses des organismes à adresser à SPAC Actuaire, 58, avenue d'Iéna, 75116 Paris dans une enveloppe fermée contenant trois versions papier de la réponse ; une copie devra également être adressée par courriel aux adresses suivantes : nbogureau@caps-actuariat.fr ; pascal.maron@spac-actuaire.fr ; industrie-pharmaceutique@actense.fr ;
- ouverture des plis le 30 avril 2024 après-midi en présence de membres du comité paritaire de gestion du régime professionnel de prévoyance et analyse de l'éligibilité et de la recevabilité des offres ; les candidats dont l'offre serait jugée irrecevable ou inéligible seront informés par lettre recommandée mentionnant les motifs de rejet de leur candidature au plus tard le 20 mai 2024 ;
- analyse des offres éligibles et recevables par les experts entre le 2 mai et le 21 mai 2024 pour présentation au comité paritaire de gestion du 22 mai 2024 ;
- les candidats ayant obtenu les meilleures notes pour chaque lot (au maximum 3 par lot) seront invités à un oral à la CPPNI du 12 juin 2024, la confirmation de cet oral sera faite au plus tard le 24 mai 2024 pour les candidats invités à l'oral ;
- la décision de la CPPNI sur l'(les) organisme(s) d'assurance recommandé(s) à la suite de la procédure de mise en concurrence fera l'objet d'un accord collectif de recommandation prenant effet au 1^{er} janvier 2025 ;
- les organismes dont la candidature n'est pas retenue seront informés par lettre recommandée mentionnant les motifs de rejet de leur candidature dans les délais légaux prévus à l'article D. 912-7 du code de la sécurité sociale.

Article 9

Lorsque la liste des candidatures éligibles sera arrêtée, chacun des membres de la CPPNI et du comité paritaire de gestion du régime professionnel de prévoyance est tenu de déclarer, dans un délai de huit jours, l'existence éventuelle d'une situation de conflit d'intérêts. Cette déclaration s'impose également, pour toute situation de conflit d'intérêts postérieure à l'établissement de la liste, dans un délai de huit jours à compter de la date à laquelle cette situation est née.

Est considéré comme une situation de conflit d'intérêts le cas où l'un des membres de la CPPNI ou du comité paritaire de gestion du régime professionnel de prévoyance exerce 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 CPPNI ou du comité paritaire de gestion du régime professionnel de prévoyance qui déclarent une situation de conflit d'intérêts ne pourront prendre part à aucune réunion ni délibération en lien avec la phase de sélection des offres. Le ou les membres concernés peuvent toutefois être remplacés à l'initiative de l'organisation syndicale de salariés ou de l'organisation professionnelle d'employeurs dont ils relèvent.

Les experts mentionnés à l'Article 1^{er} qui ont déclaré, préalablement à leur désignation ne pas être en situation de conflit d'intérêt au regard des critères précités, sont tenus de déclarer postérieurement à leur désignation toute situation de conflit d'intérêts dans laquelle ils pourraient être placés, soit vis-à-vis des personnes physiques membres de la CPPNI et du comité paritaire

de gestion, soit, selon les modalités prévues au ci-dessus, vis-à-vis de l'un ou l'autre des organismes candidats.

Article 10

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

Article 11

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Fait à Paris, le 8 février 2024.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **218** | **ORGANISMES DE SÉCURITÉ SOCIALE**
(8 février 1957)

Accord du 27 février 2024
relatif à la participation aux titres restaurant

NOR : ASET2450292M

IDCC : 218

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

UCANSS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEC – FO ;

PSTE CFDT ;

SNFOCOS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord fixe le montant de la participation patronale des organismes de sécurité sociale à l'acquisition des titres restaurant.

Article 1^{er}

Le présent accord s'applique aux salariés relevant de la convention collective nationale du travail du 8 février 1957 du personnel des organismes de sécurité sociale.

Article 2

Le montant de la participation de l'employeur à l'acquisition de titres restaurant est fixé à 6,91 €.

Article 3

Le présent accord est conclu à durée indéterminée.

Les partenaires sociaux conviennent d'une rencontre dans l'année de mise en œuvre du présent accord afin d'évaluer l'opportunité de réévaluer la part patronale à l'acquisition des titres restaurant dans la limite du plafond alors en vigueur.

Il s'applique sous réserve de l'agrément prévu par le code de la sécurité sociale et ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

Il entre en vigueur au premier jour du deuxième mois suivant son agrément.

Il est d'application impérative à l'ensemble des organismes du régime général de sécurité sociale.

Il se substitue à toute disposition conventionnelle contraire qui pourrait exister par ailleurs.

Fait à Montreuil, le 27 février 2024.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3168 | Convention collective nationale

IDCC : 1147 | **PERSONNEL DES CABINETS MÉDICAUX**

Rectificatif au *Bulletin officiel* n° 2023-30 du 29 juillet 2023

à l'avenant n° 89 du 7 juillet 2023
relatif aux salaires au 1^{er} juillet 2023

IDCC : 1147

Page 61 :

Cette publication est nulle et non avenue.

Cet avenant a fait l'objet d'une publication au BOCC n° 2023-35 du 2 septembre 2023.

Accord paritaire du 19 février 2024
relatif au barème des minima applicables au 1^{er} février 2024

NOR : ASET2450302M

IDCC : 1396

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

SFAC Bretagne ouest,

d’une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SA CFDT,

d’autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Grille des minima

L’évolution des salaires minima pour l’année 2024 se fera en une seule augmentation qui interviendra le 1^{er} février 2024, selon le barème ci-après :

Barème des minima applicables au 1^{er} février 2024

(En euros.)

| | Coefficients | Taux horaires bruts | Rémunération mensuelle brute (taux horaire × 151,67 heures) |
|------------|--------------|---------------------|--|
| Niveau I | 120 | 11,69 | 1 773,02 |
| | 125 | 11,81 | 1 791,22 |
| | 135 | 11,89 | 1 803,36 |
| Niveau II | 145 | 11,97 | 1 815,49 |
| | 155 | 12,16 | 1 844,31 |
| | 165 | 12,36 | 1 874,64 |
| Niveau III | 175 | 12,63 | 1 915,59 |
| | 185 | 12,93 | 1 961,09 |
| | 195 | 13,45 | 2 039,96 |

Article 2 | Contrepartie aux opérations d'habillage et de déshabillage

Aux termes des dispositions de l'article L. 3121-3 du code du travail, les salariés assujettis au port d'une tenue de travail spécifique doivent pouvoir bénéficier d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit financière.

Après avoir rappelé que ces temps d'habillage et de déshabillage ne constituaient pas du temps de travail effectif, le présent accord revalorise à compter du 1^{er} février 2024 la contrepartie financière forfaitaire à 208 € bruts annuels.

Cette contrepartie sera calculée au *pro rata* du temps de travail effectif de chaque intéressé dans le cadre de la durée annuelle de travail en vigueur dans l'entreprise.

La présente contrepartie ne se cumule pas avec toute autre disposition ayant le même objet, instituée soit dans le cadre d'un accord d'entreprise, d'un accord d'établissement, ou par le biais d'un contrat de travail, et ce quelle qu'en soit la forme (repos ou financière) à condition toutefois que les dispositions retenues prévoient une contrepartie au moins égale au montant minimum forfaitaire ci-dessus.

Article 3 | Formalités de dépôt. Publicité

Le texte du présent accord sera déposé au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion (Quimper) et aux services centraux du ministère chargé du travail (en 2 exemplaires – une version sur support papier et une version dématérialisée), conformément aux dispositions du code du travail.

Fait à Quimper, le 19 février 2024.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3163 | Convention collective nationale

IDCC : 1580 | **INDUSTRIE DE LA CHAUSSURE ET DES ARTICLES
CHAUSSANTS**

Accord du 8 février 2024
relatif aux salaires minima conventionnels

NOR : ASET2450297M

IDCC : 1580

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

FFC ;

FFPO,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFTD ;

THC CGT ;

CMTE CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Champ d'application et objet

Le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants (IDCC 1580).

Il a pour objet de fixer :

- le montant des rémunérations mensuelles minimales ainsi que leurs conditions d'application pour les salariés dont le niveau est 1 à 3 des entreprises précitées à compter du 1^{er} janvier 2024 ;
- le montant des rémunérations annuelles minimales ainsi que leurs conditions d'application pour les salariés dont le niveau est 4 à 6 ou dont la position est 1 à 4 des entreprises précitées à compter du 1^{er} janvier 2024.

Si l'augmentation du Smic devient supérieure au salaire minimum du niveau 1 échelon 1 des grilles visées dans le présent accord, les négociations seront engagées conformément aux dispositions de l'article L. 2241-10 du code du travail.

Dans la branche de l'industrie de la chaussure, il n'y a pas lieu de prévoir de modalités particulières pour les entreprises de moins de cinquante salariés compte tenu de l'objet de l'accord.

Article 2 | Montant des rémunérations mensuelles minimales pour les salariés dont le niveau est 1 à 3. Application et vérification

Montant des rémunérations mensuelles minimales

À compter du 1^{er} janvier 2024, les rémunérations mensuelles minimales sont définies conformément au tableau ci-après :

| Niveau | Échelon | Rémunération mensuelle minimale |
|--------|---------|---------------------------------|
| 1 | 1 | 1 766,92 € |
| | 2 | 1 782 € |
| 2 | 1 | 1 792 € |
| | 2 | 1 810 € |
| | 3 | 1 830 € |
| 3 | 1 | 1 838 € |
| | 2 | 1 854 € |
| | 3 | 1 873 € |

Ces garanties sont établies pour un horaire hebdomadaire de 35 heures (ou 151,67 heures par mois).

Pour les entreprises pratiquant un horaire inférieur à 35 heures par semaine, elles seront à proratiser sur la base de l'horaire effectué.

Pour les entreprises pratiquant un horaire supérieur à 35 heures par semaine, elles devront intégrer les heures supplémentaires majorées du taux applicable à la durée de l'horaire effectué.

■ Application et vérification

Les titulaires d'un contrat de travail régi par des règles spécifiques en matière de rémunération, comme les contrats d'apprentissage ou les contrats de formation en alternance, ne bénéficient pas de ces rémunérations mensuelles minimales.

Pour l'application et la vérification de ces garanties :

a) Il sera tenu compte de tous les éléments légaux, conventionnels et usuels des salaires bruts quelles qu'en soient la nature et la périodicité, à l'exception :

- des rémunérations afférentes aux heures supplémentaires ;
- des remboursements de frais ne supportant pas de cotisations de sécurité sociale ;
- des versements effectués en application de la législation sur l'intéressement et la participation et n'ayant pas le caractère de salaires.

b) Le montant de la garantie mensuelle sera adapté et appliqué « *pro rata temporis* » en cas de survenance, en cours de mois :

- d'un changement de classement ;
- d'une absence pour laquelle il n'est pas prévu conventionnellement le maintien intégral de la rémunération.

c) Chaque mois, l'entreprise vérifiera que le montant total des salaires, primes et accessoires versés, susceptibles d'être pris en compte, aura bien été au moins égal à la garantie mensuelle fixée ci-dessus, ou au montant calculé au *pro rata temporis* correspondant au temps de présence pris en compte.

Au cas où cette vérification ferait apparaître que les rémunérations versées au salarié sont inférieures à la garantie, l'entreprise versera un complément permettant d'atteindre la garantie mensuelle.

Article 3 | *Montant des rémunérations annuelles minimales pour les salariés dont le niveau est 4 à 6 ou dont la position est 1 à 4. Bénéficiaires. Application et vérification*

Montant des rémunérations annuelles minimales

Les rémunérations annuelles minimales pour l'année 2024 sont définies conformément au tableau ci-après :

Niveaux 4 à 6

| Niveau | Échelon | Rémunération annuelle minimale |
|--------|---------|--------------------------------|
| 4 | 1 | 22 520 € |
| | 2 | 23 162 € |
| | 3 | 25 086 € |
| 5 | 1 | 25 330 € |
| | 2 | 27 224 € |
| | 3 | 29 319 € |
| 6 | 1 | 29 603 € |
| | 2 | 33 576 € |

Positions 1 à 4

| Position | | Rémunération annuelle minimale |
|----------|-----------|--------------------------------|
| 1 | Échelon 1 | 31 412 € |
| | Échelon 2 | 33 740 € |
| 2 | | 38 898 € |
| 3 | | 45 149 € |
| 4 | | 53 485 € |

Ces garanties sont établies pour un horaire hebdomadaire de 35 heures ou d'un forfait annuel de 218 jours.

Pour les entreprises pratiquant un horaire inférieur à 35 heures, elles seront à proratiser sur la base de l'horaire effectué.

Pour les entreprises pratiquant un horaire supérieur à 35 heures, elles devront intégrer les heures supplémentaires majorées du taux applicable à la durée de l'horaire effectué.

■ Bénéficiaires

Bénéficiaire de ces garanties annuelles de rémunération, les techniciens, agents de maîtrise et les cadres :

- inscrits aux effectifs à la date du 31 décembre 2024 ;
- et justifiant d'un an de présence continue dans l'entreprise à cette date, à l'exclusion des titulaires d'un contrat de travail régi par des règles spécifiques en matière de rémunération, comme les contrats d'apprentissage ou les contrats de formation en alternance.

■ Application et vérification

Pour l'application et la vérification de ces garanties :

a) Il sera tenu compte de tous les éléments légaux, conventionnels et usuels des salaires bruts quelles qu'en soient la nature et la périodicité, à l'exception :

- des rémunérations afférentes aux heures supplémentaires ;
- des remboursements de frais ne supportant pas de cotisations de sécurité sociale ;
- des versements effectués en application de la législation sur l'intéressement et la participation et n'ayant pas le caractère de salaires.

b) Le montant de la garantie annuelle sera adapté et appliqué « *pro rata temporis* » en cas de survenance, en cours d'année :

- d'un changement de classement ;
- d'une absence pour laquelle il n'est pas prévu conventionnellement le maintien intégral de la rémunération.

c) En fin d'année, l'entreprise vérifiera que le montant total des appointements et primes versés, susceptibles d'être pris en compte, aura bien été au moins égal à la garantie annuelle fixée ci-dessus, ou au montant calculé au *pro rata temporis* correspondant au temps de présence pris en compte. Au cas où cette vérification ferait apparaître que les rémunérations versées à un salarié sont inférieures à la garantie, l'entreprise versera un complément permettant d'atteindre la garantie annuelle.

Article 4 | Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les parties signataires rappellent que les différences de rémunération constatées entre les femmes et les hommes ne se justifient que si elles reposent sur des critères objectifs.

En effet, conformément aux dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail, tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les entreprises doivent s'assurer, notamment à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, du respect du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes dès lors qu'il s'agit d'un même travail effectué dans une situation similaire ou d'un travail de valeur égale, à ancienneté et expériences égales, et dont les résultats sont équivalents.

En outre, conformément à l'article L. 2241-9 du code du travail, la négociation sur les salaires est l'occasion, pour les parties, d'examiner au moins une fois par an au niveau de la branche les données sur :

- l'évolution économique, la situation de l'emploi dans la branche, son évolution et les prévisions annuelles ou pluriannuelles établies, notamment pour ce qui concerne les contrats de travail à durée déterminée et les missions de travail temporaire ;
- les actions éventuelles de prévention envisagées compte tenu de ces prévisions ;
- l'évolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexe, au regard, le cas échéant, des salaires minima hiérarchiques.

Enfin, l'accord conclu par la branche de l'industrie de la chaussure le 30 janvier 2024 porte sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 5 | Publicité et extension

Le présent accord sera notifié à toutes les parties conformément à l'article L. 2232-2 du code du travail. À l'issue d'un délai de quinze jours, le texte du présent accord sera déposé en application de l'article L. 2231-6 du code du travail et son extension sera demandée conformément aux articles L. 2261-15 et suivants du même code.

Les parties signataires précisent qu'elles souhaitent l'application la plus rapide possible de cette procédure d'extension et, en conséquence, que le dispositif prévu par la circulaire du Premier ministre du 23 mai 2011 relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises ne soit pas appliqué (dérogation prévue par la circulaire elle-même).

Fait à Paris, le 8 février 2024.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3102 | Convention collective nationale

IDCC : 1747 | **ACTIVITÉS INDUSTRIELLES DE BOULANGERIE
ET PÂTISSERIE**

Brochure n° 3184 | Convention collective nationale

IDCC : 2075 | **ŒUFS ET INDUSTRIES EN PRODUITS D'ŒUFS
(Centres de conditionnement, de commercialisation et de transformation)**

Accord du 13 février 2024
relatif aux salaires minima conventionnels

NOR : ASET2450304M

IDCC : 1747, 2075

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

FEB ;

SNIPO,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FGA CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Par accord collectif de branche étendu en date du 15 avril 2019, les branches professionnelles des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie (IDCC n° 1747) et des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (IDCC n° 2075), ont acté, avec leurs organisations syndicales représentatives de salariés respectives, le rapprochement volontaire de leurs champs conventionnels, créant ainsi une seule branche professionnelle.

Forts de ce constat, les partenaires sociaux de la nouvelle branche ont engagé des négociations afin d'aboutir à la mise en place de nouvelles dispositions conventionnelles harmonisées.

Les parties se sont ainsi engagées à harmoniser les dispositions de la convention collective nationale des activités industrielles de boulangerie-pâtisserie et de la convention collective natio-

nale des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d’œufs.

Un accord de méthode en date du 5 avril 2022 relatif à l’harmonisation des dispositions des conventions collectives nationales a été conclu à ce titre pour organiser ces négociations.

Après avoir harmonisé les régimes de santé et de prévoyance et la classification, les parties poursuivent leur travail avec les salaires minima conventionnels, sujet majeur au sein d’une convention collective.

Au regard de l’avancée des travaux d’harmonisation, une nouvelle classification des emplois dans la branche a été négociée par un accord du 13 février 2024 et doit entrer en application, dans toutes les entreprises relevant du champ d’application du présent accord, au plus tard le 1^{er} janvier 2026.

À ce titre, les parties ont convenu de négocier au sein du présent accord 3 grilles des salaires minima conventionnels dont :

- 1 grille de transposition pour les entreprises qui auront transposé la nouvelle classification en interne ;
- et 2 grilles sectorielles (boulangerie-pâtisserie et œufs) pour les autres entreprises qui n’auront pas transposé la nouvelle classification durant la période transitoire fixée par l’accord du 13 février 2024.

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

Article 1^{er} | Champ d’application

Le présent accord s’applique aux entreprises relevant des champs d’application de la convention collective nationale des activités industrielles de boulangerie et de pâtisserie (IDCC 1747) ainsi que celui de la convention collective nationale des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d’œufs (IDCC 2075).

Article 2 | Grille de transposition harmonisée

À compter de l’application des dispositions de l’accord du 13 février 2024 relatif à la nouvelle classification dans les entreprises et en tout état de cause au plus tard le 1^{er} janvier 2026, les salaires minima conventionnels bruts mensuels, des catégories ouvriers/employés, techniciens agents de maîtrise et cadres, sont revalorisés.

En conséquence, la grille des salaires minima conventionnels mensuels bruts applicables, pour un travail effectif correspondant à la durée conventionnelle du travail en vigueur au jour de la signature, soit 151,67 heures par mois ou 218 jours par an, s’établit comme suit pour les différents niveaux et échelons :

| Catégories | Niveau | Échelon | Salaires minima conventionnels bruts mensuels |
|------------|--------|---------|---|
| | A | 1 | 1 769,93 € |
| | | 2 | 1 777,01 € |
| | B | 1 | 1 787,47 € |
| | | 2 | 1 801,77 € |

| Catégories | Niveau | Échelon | Salaires minima conventionnels bruts mensuels |
|------------|--------|---------|---|
| O/E | C | 1 | 1 817,36 € |
| | | 2 | 1 833,72 € |
| | | 3 | 1 853,89 € |
| | D | 1 | 1 878,28 € |
| | | 2 | 1 893,31 € |
| | | 3 | 1 914,13 € |
| | E | 1 | 1 947,91 € |
| | | 2 | 1 979,08 € |
| | | 3 | 2 031,52 € |
| TAM | F | 1 | 2 156,20 € |
| | | 2 | 2 176,68 € |
| | | 3 | 2 207,16 € |
| | G | 1 | 2 252,28 € |
| | | 2 | 2 293,95 € |
| | | 3 | 2 362,77 € |
| | H | 1 | 2 491,68 € |
| | | 2 | 2 556,46 € |
| | | 3 | 2 662,56 € |
| | I | | 2 831,83 € |
| Cadre | J | 1 | 3 007,65 € |
| | | 2 | 3 109,91 € |
| | | 3 | 3 212,54 € |
| | K | 1 | 3 390,33 € |
| | | 2 | 3 573,41 € |
| | | 3 | 3 755,65 € |
| | L | 1 | 3 937,05 € |
| | | 2 | 4 189,02 € |
| | | 3 | 4 484,35 € |
| | M | | 5 055,36 € |

Il est rappelé que le salaire minima conventionnel brut mensuel, calculé sur une base de 151,67 heures par mois ou 218 jours par an, résultant de la classification comporte tous les éléments de rémunération, quelles que soient leur qualification et leur périodicité, à l'exception :

- des majorations diverses prévues par la loi ou la convention collective en raison de circonstances particulières (heures supplémentaires, heures travaillées un jour férié, un dimanche ou de nuit...) ;
- des sommes qui constituent un remboursement de frais et ne supportent pas de ce fait les cotisations des régimes sociaux ;
- des sommes issues des accords de participation et d'intéressement qui n'ont pas le caractère de salaire.

Pour les entreprises relevant du secteur des œufs, les parties conviennent qu'elles ne négocieront plus de rémunération annuelle garantie (RAG).

Article 3 | Grille des salaires des minima conventionnels de la boulangerie-pâtisserie

Pour les entreprises du secteur de la boulangerie-pâtisserie qui n'ont pas transposé les dispositions de l'accord du 13 février 2024 sur la classification, les salaires minima conventionnels bruts mensuels, des catégories ouvriers/employés, techniciens agents de maîtrise et cadres, sont revalorisés.

En conséquence, à compter du 1^{er} février 2024, la grille des salaires minima conventionnels bruts mensuels applicables, pour un travail effectif correspondant à la durée conventionnelle du travail en vigueur au jour de la signature, soit 151,67 heures par mois ou 218 jours par an, s'établit comme suit pour les différents niveaux et échelons :

| Catégories | Degrés | Salaires minima conventionnels bruts mensuels |
|------------|--------|---|
| O/E | OE1 | 1 777,01 € |
| | OE2 | 1 787,47 € |
| | OE3 | 1 801,77 € |
| | OE4 | 1 833,72 € |
| | OE5 | 1 878,28 € |
| | OE6 | 1 947,91 € |
| | OE7 | 2 031,52 € |
| TAM | TAM1 | 2 156,20 € |
| | TAM2 | 2 293,95 € |
| | TAM3 | 2 491,68 € |
| | TAM4 | 2 662,56 € |
| | TAM5 | 2 831,83 € |
| Cadres | CA1 | 3 007,65 € |
| | CA2 | 3 390,33 € |
| | CA3 | 3 937,05 € |
| | CA4 | 4 484,35 € |
| | CA5 | 5 055,36 € |

Il est rappelé que le salaire minima conventionnel brut mensuel, calculé sur une base de 151,67 heures par mois ou 218 jours par an, résultant de la classification comporte tous les éléments de rémunération, quelles que soient leur qualification et leur périodicité, à l'exception :

- des majorations diverses prévues par la loi ou la convention collective en raison de circonstances particulières (heures supplémentaires, heures travaillées un jour férié, un dimanche ou de nuit...) ;
- des sommes qui constituent un remboursement de frais et ne supportent pas de ce fait les cotisations des régimes sociaux ;
- des sommes issues des accords de participation et d'intéressement qui n'ont pas le caractère de salaire.

Article 4 | Grille des salaires des minima conventionnels des œufs

Pour les entreprises du secteur des œufs qui n'ont pas transposé les dispositions de l'accord du 13 février 2024 sur la classification, le barème des salaires mensuels et annuels bruts minimaux est applicable pour une durée mensuelle du travail de 151,67 heures ou sa durée annuelle équivalente est le suivant :

(En euros.)

| Niveau | Échelon | Salaire minimum mensuel | Salaire annuel sur 13 mois | Salaire annuel proratisé 2024 |
|--------|---------|-------------------------|----------------------------|-------------------------------|
| I | 1 | 1 769,93 | 23 009,09 | 22 984,51 |
| | 2 | 1 780,99 | 23 152,85 | 23 130,91 |
| | 3 | 1 789,08 | 23 258,05 | 23 236,01 |
| II | 1 | 1 798,18 | 23 376,39 | 23 354,24 |
| | 2 | 1 807,29 | 23 494,74 | 23 472,48 |
| | 3 | 1 816,39 | 23 613,08 | 23 590,71 |
| III | 1 | 1 826,51 | 23 744,58 | 23 722,08 |
| | 2 | 1 836,62 | 23 876,07 | 23 853,45 |
| | 3 | 1 846,74 | 24 007,57 | 23 984,82 |
| IV | 1 | 1 861,91 | 24 204,81 | 24 181,88 |
| | 2 | 1 877,08 | 24 402,05 | 24 378,93 |
| | 3 | 1 892,25 | 24 599,30 | 24 575,99 |
| V | 1 | 1 978,31 | 25 717,98 | 25 693,61 |
| | 2 | 2 013,34 | 26 173,40 | 26 148,60 |
| | 3 | 2 048,37 | 26 628,82 | 26 603,59 |
| VI | 1 | 2 119,57 | 27 554,45 | 27 528,34 |
| | 2 | 2 176,79 | 28 298,24 | 28 271,43 |
| | 3 | 2 235,56 | 29 062,30 | 29 034,76 |
| VII | 1 | 2 419,20 | 31 449,62 | 31 419,83 |
| | 2 | 2 563,55 | 33 326,21 | 33 294,64 |
| | 3 | 2 707,90 | 35 202,67 | 35 169,32 |
| VIII | 1 | 2 997,76 | 38 970,91 | 38 933,99 |
| | 2 | 3 287,63 | 42 739,15 | 42 698,66 |
| | 3 | 3 710,20 | 48 232,54 | 48 186,85 |
| IX | 1 | 4 409,82 | 57 327,67 | 57 273,36 |
| | 2 | 4 831,22 | 62 805,86 | 62 746,36 |
| | 3 | 5 372,53 | 69 842,84 | 69 776,67 |

Les niveaux I à IV correspondent à la catégorie « employés-ouvriers ».

Les niveaux V à VI correspondent à la catégorie « agents de maîtrise ».

Les niveaux VII à IX correspondent à la catégorie « cadres ».

S'agissant du salaire minimal mensuel, les parties ont convenu d'une entrée en vigueur au 1^{er} février 2024. Ainsi, au regard de la date d'extension du présent accord, une régularisation

sera, le cas échéant, à effectuer pour les mois antérieurs à l'entrée en vigueur du présent accord depuis le 1^{er} février 2024.

S'agissant du salaire minimal annuel, il est rappelé qu'en cas de départ ou d'arrivée en cours d'année, de changement d'échelon ou de travail à temps partiel, le salaire annuel minimal est calculé au prorata (ainsi que le salaire minimum mensuel en cas de travail à temps partiel).

Il est rappelé que le salaire annuel minimal résultant de la classification comporte tous les éléments de rémunération, quelles que soient leur qualification et leur périodicité, à l'exception :

- des majorations diverses prévues par la loi ou la convention collective en raison de circonstances particulières (heures supplémentaires, heures travaillées un jour férié, un dimanche ou de nuit...) ;
- du montant de la prime d'ancienneté ;
- des sommes qui constituent un remboursement de frais et ne supportent pas de ce fait les cotisations des régimes sociaux ;
- des sommes issues des accords de participation et d'intéressement qui n'ont pas le caractère de salaire.

En fin d'année civile 2024, une comparaison doit être effectuée entre le montant brut de la rémunération effectivement perçue par chaque salarié et le salaire annuel minimal en prenant en compte les éléments définis précédemment.

Si le montant brut perçu est inférieur au salaire annuel minimal afférent au niveau de classification du salarié, le complément brut de rémunération correspondant est versé à l'intéressé à l'occasion de la première paie de l'année suivante.

Cette régularisation devra intervenir sur la paye du mois suivant celui au cours duquel le présent accord sera entré en vigueur.

Article 5 | Égalité salariale entre les femmes et les hommes

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.

Les grilles de salaires minima conventionnels bruts fixés ci-dessus sont conformes à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

Il est également rappelé que, outre le respect des salaires minima conventionnels, chaque employeur doit également respecter les principes légaux et jurisprudentiels en application de la règle « à travail égal, salaire égal ».

En conséquence, 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.

Article 6 | Dépôt et extension

Le présent accord 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 procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties demandent l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 13 février 2024.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 1 du 13 décembre 2023

à l'accord collectif du 22 janvier 2019
relatif à la mise en place de la CPPNI

NOR : ASET2450298M

IDCC : 1979

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

GNC ;

UMIH ;

GHR,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FS CFDT ;

CGT CSD,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le 22 janvier 2019, les partenaires sociaux de la branche des hôtels, cafés, restaurants ont signé un accord en vue de créer et de mettre en place une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

La CPPNI a pour ambition de poursuivre et renforcer, dans le respect du paritarisme, un dialogue social efficace, responsable et loyal au sein de la branche des hôtels, cafés, restaurants.

Pour ce faire, les partenaires sociaux sont convenus de plusieurs mesures dont :

- la mise en place d'une contribution dédiée au fonctionnement du paritarisme ;
- la création d'une association paritaire au sein de laquelle toutes les organisations syndicales salariales et professionnelles d'employeurs représentatives de la branche des hôtels, cafés, restaurants sont représentées ;
- la collecte de cette contribution par l'Urssaf dans le cadre des dispositions légales le permettant à compter du 1^{er} janvier 2026. D'ici cette date, il pourra être demandé à l'OPCO de la branche de réaliser cette collecte.

Dans le contexte de crise sanitaire due à l'épidémie de Covid-19, le calendrier de mise en place de ces mesures a été retardé.

Au vu des nombreux enjeux à venir pour le secteur des hôtels, cafés, restaurants et de l'importance, dans ce cadre, de permettre la poursuite d'une négociation collective paritaire de qualité, les partenaires sociaux ont décidé de finaliser leurs travaux en vue de doter la CPPNI de moyens financiers lui permettant de continuer efficacement ses missions.

À cet effet, l'Accord du 22 janvier 2019 relatif à la mise en place de la CPPNI est modifié comme suit :

Article 1^{er} | Modification de l'article 2

Modification de l'article 2.1.3

Le dernier alinéa de l'article 2.1.3 est modifié et remplacé comme suit :

« Le secrétariat de la CPPNI du secteur des hôtels, cafés, restaurants est assuré par l'organisation professionnelle dont la représentativité est la plus importante. »

Modification de l'article 2.2

– le 4^e tiret de l'alinéa 6 de l'article 2.2 de l'Accord du 22 janvier 2019 est modifié et remplacé comme suit :

« – la mise en place d'une contribution à la charge exclusive des employeurs ; »

– le 5^e tiret de l'alinéa 6 de l'article 2.2 de l'Accord du 22 janvier 2019 est modifié et remplacé comme suit :

« – la collecte de cette contribution qui devra être pérenne et exclusivement dédiée au fonctionnement du paritarisme au sein de la branche des hôtels, cafés, restaurants, sera confiée à l'Urssaf ou, à défaut, à un OPCO. L'association paritaire gèrera la part des fonds collectés nécessaire aux actions visées à l'article 2.3.3. Elle contrôlera leur utilisation avec l'aide de l'expertise extérieure nécessaire. Elle publiera chaque année un bilan afin de respecter un principe de transparence. »

La 2^e phrase du 6^e tiret de l'alinéa 6 de l'article 2.2 de l'Accord du 22 janvier 2019 est modifié et remplacé comme suit :

« – une part au plus de 50 % financera :

- les études et expertises qui seront demandées par les partenaires sociaux (et notamment et de manière prioritaire le rapport de branche) ;
- le fonctionnement de l'Observatoire (qui intégrera les missions de l'Observatoire prévu à l'article 8 de l'accord sur la santé au travail et l'emploi des seniors dans les HCR du 11 juillet 2013, étendu par arrêté du 7 décembre 2015) ;
- les actions de promotion de branche ;
- la communication ainsi que le fonctionnement de l'association et de la CPPNI,

– une part à minima de 50 % sera affectée aux organisations professionnelles et syndicales représentatives de la branche et répartie à parts égales entre chaque collège. Chaque collège déterminera par accord interne la répartition de cette somme entre les différentes organisations représentatives au sein du collège.

Elle permettra notamment de participer à la promotion du paritarisme, du dialogue social et à la formation. Chaque dépense sera dûment justifiée.

Dans les limites ci-dessus, le conseil d'administration déterminera chaque année le pourcentage précis de cette répartition. À défaut d'accord en conseil d'administration, la répartition sera réalisée selon les pourcentages indiqués ci-dessus : 50 % pour les études et expertises, et 50 % affecté aux organisations représentatives. »

Création d'un article 2.3

Les dispositions de l'article 2 de l'Accord du 22 janvier 2019 sont complétées d'un article « 2.3. Contribution de financement du paritarisme » comme suit :

« 2.3. Contribution de financement du paritarisme

2.3.1. Mise en place d'une contribution pour le financement du paritarisme

Il est institué une contribution pour le financement de la négociation collective à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord.

Cette contribution est due par toutes les entreprises et établissements ayant au moins un salarié, qui entrent dans le champ d'application de la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants du 30 avril 1997, tels que définis par l'article 1^{er} de ladite convention.

La contribution est égale à 0,05 % de l'ensemble des rémunérations brutes entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale. Pour les 2 premières années suivant l'entrée en vigueur de l'accord, le montant minimal de cette contribution ne pourra pas être inférieur à 50 € par année. Ce montant minimal pourra être revu pour les années suivantes par décision du conseil d'administration de l'association paritaire de gestion.

Les autres modalités applicables à son paiement (échéance, pénalités de retard...) sont définies par l'association paritaire prévue par l'article 2.3.2.

2.3.2. Recouvrement et gestion de la contribution par une association paritaire

En application des dispositions prévues à l'article 2.2 de l'Accord du 22 janvier 2019, les organisations syndicales salariales et professionnelles d'employeurs représentatives de la branche des hôtels, cafés, restaurants décident de créer une association paritaire dénommée "APG HCR".

Cette association est composée de membres issus :

- du collège des organisations syndicales salariales représentatives au sein de la branche des hôtels, cafés, restaurants ; et
- du collège des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au sein de la branche des hôtels, cafés, restaurants.

La perte ou l'attribution de représentativité d'une organisation syndicale de salariés ou d'une organisation patronale, à la suite des résultats de la mesure de représentativité dans la branche, prend effet au lendemain de la parution au *Journal officiel* de l'arrêté ministériel.

L'association a notamment pour objet :

- d'appeler et de recouvrer la contribution visée à l'article 2.3.1 ;
- de gérer, de manière transparente et conformément aux dispositions du présent Accord, les fonds destinés au financement du paritarisme ;
- de répartir la contribution entre les organisations syndicales salariales et professionnelles d'employeurs de la branche des hôtels, cafés, restaurants, et en fonction des arrêtés fixant la représentativité dans la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants du 30 avril 1997.

Il est convenu que l'association peut ensuite déléguer tout ou partie de ces missions à tout organisme extérieur de son choix dans le cadre d'une convention de gestion.

Des statuts fixent les modalités d'organisation et le fonctionnement de l'association.

Chaque collège désignera à la majorité et conformément aux règles de la représentativité patronale et salariale de la branche, parmi les organisations professionnelles d'employeurs et syndicales de salariés qui le composent, son représentant devant

exercer la fonction de président et/ou vice-président. Ces derniers seront assistés dans leurs tâches par un trésorier et un trésorier-adjoint désignés dans les mêmes conditions. Ces fonctions sont alternées entre les deux collègues à l'issue de chaque mandat de deux ans.

2.3.3. Affectation de la contribution pour le financement du paritarisme

Les sommes collectées au titre de l'article 2.3.1 sont affectées notamment par l'association paritaire :

- à la réalisation d'études et d'actions communes nécessaires aux négociations paritaires ;
- à la mise en œuvre des missions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) telles que définies par l'article 1^{er} de l'Accord du 22 janvier 2019 ;
- à l'encadrement des frais de réunion de la CPPNI et des différentes instances paritaires de la branche HCR ;
- plus généralement, aux actions de promotion et de développement décidées par les instances paritaires de la branche HCR en vue de développer la négociation collective ;
- aux frais de fonctionnement de l'association paritaire. »

Article 2 | Durée et date d'entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le 1^{er} jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension.

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

Le présent avenant a pour objet d'instituer une contribution pour le financement du paritarisme pour l'ensemble des entreprises relevant de la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants du 30 avril 1997.

En conséquence, il est précisé pour les besoins de son extension, et conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, qu'il ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4 | Révision et dénonciation

Le présent avenant pourra faire l'objet d'une révision de tout ou partie de son contenu dans les formes et délais prévus par les stipulations conventionnelles en vigueur et dans le respect des dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Conformément aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail, il pourra être dénoncé à tout moment à charge pour ses parties de respecter un préavis dont la durée est fixée à 3 mois.

Article 5 | Dépôt et publicité. Extension

Le présent avenant fera l'objet des formalités de notification, publicité et dépôt, ainsi qu'une demande d'extension, conformément aux dispositions du code du travail.

Fait à Paris, le 13 décembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3301 | Convention collective nationale

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

Avenant du 28 février 2024

relatif à la création de la commission paritaire permanente
de négociation et d'interprétation

NOR : ASET2450305M

IDCC : 2098

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

FIGEC ;

SIST ;

SNPA ;

SORAP ;

SP2C ;

SYNAPHE ;

SAR,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

F3C CFDT ;

FSE CGT ;

FEC FO services ;

SUD Solidaires,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le 15 mai 2017, les partenaires sociaux ont conclu un accord portant création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche des prestataires de services.

Depuis sa signature, les organisations syndicales et patronales représentatives ont été identifiées au titre de nouveaux cycles électoraux au travers de différents arrêtés ministériels.

Certaines organisations représentatives, comme le Secrétariat technique de la branche, ayant changé de dénomination ou d'adresse, les partenaires sociaux entendent rectifier l'accord initial en actualisant l'annuaire des organisations représentative dans la branche et les formulaires, d'une part, de saisine de la CPPNI et, d'autre part, de transmission des accords collectifs à la branche.

Article 1^{er} | *Annuaire actualisé des organisations représentatives dans la branche*

Au regard des arrêtés ministériels susvisés, l'annuaire des organisations représentatives dans la branche à date de signature du présent avenant est le suivant :

| Annuaire des organisations représentatives | |
|--|--|
| Organisations patronales | Organisations syndicales |
| FIGEC 60, avenue Charles de Gaulle 92200 Neuilly-sur-Seine | CFDT-F3C 47, avenue Simón Bolívar 75019 Paris |
| SAR 9, rue Huysmans 75006 Paris | CFE-CGC FNECS 9, rue de Rocroy 75010 Paris |
| SIST 75, avenue Parmentier 75011 Paris | CFTC-CSFV 34, quai de la Loire 75019 Paris |
| SNPA 144, boulevard Pereire 75017 Paris | CGT-FSE 263, rue de Paris – Case 421 93514 Montreuil |
| SORAP 40, boulevard Malesherbes 75008 Paris | FEC-FO Services 54, rue d'Hauteville 75010 Paris |
| SP2C 15/17, rue Scribe 75009 Paris | SUD-SOLIDAIRES 25, rue des Envierges 75020 Paris |
| SYNAPHE 75, avenue Parmentier 75011 Paris | |

L'accord du 15 mai 2017, dans sa dernière rédaction, est modifié en conséquence.

Article 2 | *Révision des formulaires de saisine de la CPPNI*

Le présent avenant vient également actualiser le contenu des formulaires visés dans les accords du 13 décembre 2021, à savoir :

- le formulaire de saisine de la CPPNI pour interprétation ;
- le formulaire de transmission d'un accord collectif à la CPPNI.

Ces formulaires actualisés sont annexés au présent avenant et se substituent aux formulaires antérieurs, issus des accords du 13 décembre 2021 ayant modifié les versions initiales prévues par l'accord du 15 mai 2017.

Article 3 | Dispositions finales

Article 3.1 | Entrée en vigueur et durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée à l'instar de l'accord qu'il révisé.

Article 3.2 | Suivi, révision et dénonciation

Le présent avenant fera l'objet d'un suivi par les partenaires sociaux réunis en CPPNI.

Il peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Article 3.3 | Dépôt et extension

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6 et L. 2261-15 du code du travail.

Article 3.4 | Application de l'avenant aux entreprises de moins de 50 salariés

Conformément aux articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du code du travail, il est expressément convenu que toutes les entreprises appliquant la convention collective nationale des prestataires de services du secteur tertiaire sont concernées par le présent avenant, quel que soit leur effectif.

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

Fait à Paris, le 28 février 2024.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Formulaire

Saisine de la CPPNI pour conciliation ou d'interprétation (IDCC 2098)

Le présent formulaire est adressé au secrétariat technique de la branche :

Par voie numérique : secretariat@obbo-avocats.com

Ou

Par voie postale : secrétariat technique P2ST, c/o Cabinet OBBO Avocats, Le dix, 10, rue du Château d'Eau, 75010 Paris.

1. Avis de saisine

| | | |
|---|------------|--|
| Identification de l'organisation ou de la juridiction | | |
| Identification des parties | Employeur | |
| | Salarié(s) | |

2. Dispositions conventionnelles concernées

| | |
|--|--|
| Identification de la convention, de l'accord ou de l'avenant concerné(e) | |
| Article(s) concerné(s) | |

3. Observations à l'origine de la saisine

| | |
|---------------------------------|--|
| Exposé des motifs de la saisine | |
|---------------------------------|--|

4. Pièce(s) jointe(s)

| | |
|---------------------------------|-----------------------------------|
| Numéro de(s) pièce(s) versée(s) | Intitulé de(s) pièce(s) versée(s) |
| | |

| Annuaire des organisations représentatives | |
|--|---|
| Organisations patronales | Organisations syndicales |
| FIGEC 60, avenue Charles de Gaulle 92200 Neuilly-sur-Seine | CFDT-F3C 47, avenue Simón Bolívar 75019 Paris |

| Annuaire des organisations représentatives | |
|---|---|
| SAR 9, rue Huysmans 75006 Paris | CFE-CGC FNECS 9, rue de Rocroy 75010 Paris |
| SIST 75, avenue Parmentier 75011 PARIS | CFTC-CSFV 34, quai de la Loire 75019 Paris |
| SNPA 144, boulevard Pereire 75017 Paris | CGT-FSE 263, rue de Paris, Case 421 93514 Montreuil |
| SORAP 40, boulevard Malesherbes 75008 Paris | FEC-FO Services 54, rue d'Hauteville 75010 Paris |
| SP2C 15/17, rue Scribe 75009 Paris | SUD-SOLIDAIRES 25, rue des Envierges 75020 Paris |
| SYNAPHE 75, avenue Parmentier 75011 Paris | |

Nota bene : les règles de fonctionnement de la commission peuvent être consultées : <https://www.legifrance.gouv.fr/affichIDCC.do;jsessionid=95EE69B8ACE7C0A16546C65E06EC9F13.tpdila12v2?idSectionTA=KALISCTA0000005752417&cidTexte=KALITEXT0000005679043&idConvention=KALICONT0000005635550>

Formulaire

Transmission d'un accord à la CPPNI (IDCC 2098)

Le présent formulaire est adressé au secrétariat technique de la branche :

Par voie numérique : secretariat@obbo-avocats.com

Ou

Par voie postale : secrétariat technique P2ST, c/o Cabinet OBBO Avocats, Le dix, 10, rue du Château d'Eau, 75010 Paris.

1. Coordonnées de l'entreprise ou de l'établissement

| | |
|----------------|--|
| N° Siret | |
| Raison sociale | |
| Correspondant | |
| Téléphone | |
| Courriel | |
| Adresse | |
| Code postal | |
| Commune | |
| E-mail | |

2. Informations sur l'entreprise ou l'établissement

| | |
|---|--|
| Code APE | |
| Effectifs (en équivalent temps plein – ETP) | |

3. Informations sur le texte déposé

| Périmètre de l'accord | |
|-------------------------------|--|
| Cocher la case correspondante | |
| Établissement(s) | |
| Entreprise | |
| Groupe | |
| UES | |
| Groupement inter-entreprises | |

| Négociateurs de l'accord | |
|---|--|
| Cocher la case correspondante | |
| Délégué syndical | |
| Représentant du personnel mandaté (1) (2) | |
| Représentant du personnel non mandaté (1) | |

| Négociateurs de l'accord | |
|---|--|
| Salarié mandaté (1) (2) | |
| Ratification par référendum (3) | |
| (1) Transmettre la copie du courrier recommandé d'information aux organisations syndicales représentatives au niveau de la branche. (2) Transmettre le PV de consultation du personnel attestant de la majorité des suffrages exprimés. (3) Transmettre le PV d'approbation de l'accord par référendum. | |

| | |
|-------------------------------|--|
| Date de signature de l'accord | |
|-------------------------------|--|

| | |
|----------------------|--|
| Thème(s) de l'accord | |
|----------------------|--|

4. Pièce(s) jointe(s)

| Numéro de(s) pièce(s) versée(s) | Intitulé de(s) pièce(s) versée(s) |
|---------------------------------|-----------------------------------|
| 1 | |
| 2 | |
| 3 | |
| 4 | |

Brochure n° 3339 | Convention collective nationale

IDCC : 2603 | **PRATICIENS-CONSEILS DU RÉGIME GÉNÉRAL
DE LA SÉCURITÉ SOCIALE**

Accord du 27 février 2024
relatif à la participation aux titres restaurant

NOR : ASET2450294M

IDCC : 2603

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

UCANSS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEC – FO ;

SNPDOS CFTD ;

SNFOCOS ;

SGPG CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord fixe le montant de la participation patronale des organismes de sécurité sociale à l'acquisition des titres restaurant au profit du personnel relevant de la convention collective nationale de travail du 4 avril 2006 des praticiens conseils du régime général de sécurité sociale.

Article 1^{er}

Les dispositions du protocole d'accord du 27 février 2024 relatif à la participation des organismes de sécurité sociale aux titres restaurant, tel que conclu dans le champ d'application de la convention collective nationale de travail du 8 février 1957, s'appliquent aux salariés relevant de la convention collective nationale de travail du 4 avril 2006 des praticiens conseils du régime général de sécurité sociale.

Article 2

Le présent accord est conclu à durée indéterminée.

Les partenaires sociaux conviennent d'une rencontre dans l'année de mise en œuvre du présent accord afin d'évaluer l'opportunité de réévaluer la part patronale à l'acquisition des titres restaurant dans la limite du plafond alors en vigueur.

Il s'applique sous réserve de l'agrément prévu par le code de la sécurité sociale et ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

Il entre en vigueur au premier jour du deuxième mois suivant son agrément.

Il est d'application impérative à l'ensemble des organismes du régime général de sécurité sociale.

Il se substitue à toute disposition conventionnelle contraire qui pourrait exister par ailleurs.

Fait à Montreuil, le 27 février 2024.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 17 du 27 octobre 2023
relatif aux salaires minimaux conventionnels garantis

NOR : ASET2450296M

IDCC : 3017

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

UNIM ;

UPF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FNPD CGT,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Revalorisation des grilles

La grille des salaires bruts minima hiérarchiques (SBMH) des personnels des établissements portuaires et celle des ouvriers dockers titulaires d'au moins deux CQP relevant de la filière exploitation de la manutention portuaire, ressortissant à la convention collective nationale unifiée « Ports et Manutention » (CCNU), sont revalorisées d'un taux uniforme de 4,3 % à compter du 1^{er} janvier 2024.

La grille des salaires bruts minima hiérarchiques (SBMH) applicable à la catégorie « Autres salariés » du compartiment manutention est revalorisée sur la base d'un taux cible moyen de 4,3 % à compter du 1^{er} janvier 2024, aménagé selon des modalités spécifiques en fonction des niveaux/échelons (cf. grille annexée au présent accord).

Article 2 | Aménagement des grilles conventionnelles

Les parties signataires rappellent que la suppression du niveau A des grilles de minima conventionnels, intervenue en application de l'avenant du 10 décembre 2014 relatif aux salaires minimaux garantis, ne peut avoir pour effet de permettre l'application d'un salaire de base minimum hiérarchique (SBMH) inférieur à celui en vigueur pour le niveau B.

Article 3 | Prolongement des pas d'ancienneté des grilles

À compter du 1^{er} janvier 2024, les grilles des salaires bruts minima hiérarchiques (SBMH) des salariés des établissements portuaires et des entreprises de manutention, ressortissant à la

convention collective nationale unifiée « Ports et Manutention » (CCNU), sont prolongées d'un pas supplémentaire d'ancienneté, portée à 33 ans.

Les SBMH correspondant à cette ancienneté maximale, calculés à partir de l'écart moyen entre les différents paliers d'ancienneté, figurent dans les grilles annexées au présent avenant.

Article 4 | Recommandations en faveur de l'égalité salariale hommes/femmes

Conformément aux dispositions de l'article L. 3221-5 du code du travail et de l'article 10 de la CCNU, les entreprises et les établissements portuaires s'engagent à respecter le principe d'égalité de rémunérations entre les hommes et les femmes pour un même poste ou un poste de nature équivalente.

À cet effet, en application des dispositions de l'article L. 2241-8 du code du travail, l'UPF et l'UNIM recommandent à leurs adhérents :

- d'analyser l'évolution des rémunérations par catégorie et par sexe ;
- de mesurer les écarts éventuels, en prenant en compte l'âge des salariés et leur ancienneté dans la classification ;
- de définir et de mettre en œuvre, dans le cadre des négociations salariales d'entreprises ou au sein des établissements portuaires, les mesures permettant de maintenir l'égalité salariale entre les hommes et les femmes ou le cas échéant de supprimer les écarts de rémunération qui seraient constatés entre les hommes et les femmes ;
- de veiller à l'équilibre des rémunérations entre les hommes et les femmes dans les processus de recrutement ;
- de veiller à ce que les temps partiels ne soient pas pénalisants pour l'évolution des rémunérations.

À ce titre, les parties signataires ont par ailleurs conclu un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes le 9 mars 2021.

Article 5 | Entreprises de moins de 50 salariés

Les dispositions du présent avenant sont applicables aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 6 | Application de l'accord

Le présent accord sera déposé dans les conditions fixées par le code du travail en vue de son extension.

Il est applicable à compter du 1^{er} janvier 2024.

Fait à Paris, le 27 octobre 2023.

(Suivent les signatures.)

Annexe Tableaux des grilles de minima conventionnels applicables à compter du 1^{er} janvier 2024

Salaires bruts mensuels – Salariés des établissements portuaires

CCN unifiée « Ports et manutention »

Grille applicable à compter du 1^{er} janvier 2024 aux salariés des ports de commerce et à ceux des ports de pêche

(En euros.)

| | Salaires de base minimum hiérarchique (SBMH) | | | | | | | | | | | |
|-----------|--|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|
| | Sans ancienneté | Après 3 ans d'ancienneté | Après 6 ans d'ancienneté | Après 9 ans d'ancienneté | Après 12 ans d'ancienneté | Après 15 ans d'ancienneté | Après 18 ans d'ancienneté | Après 21 ans d'ancienneté | Après 24 ans d'ancienneté | Après 27 ans d'ancienneté | Après 30 ans d'ancienneté | Après 33 ans d'ancienneté |
| Niveau A | | | | | | | | | | | | |
| Niveau B | 1 914 | 1 975 | 2 036 | 2 097 | 2 157 | 2 218 | 2 280 | 2 340 | 2 400 | 2 462 | 2 522 | 2 583 |
| Niveau C | | | | | | | | | | | | |
| Échelon 1 | 1 933 | 2 004 | 2 076 | 2 147 | 2 218 | 2 291 | 2 363 | 2 435 | 2 505 | 2 576 | 2 647 | 2 718 |
| Échelon 2 | 1 961 | 2 036 | 2 111 | 2 185 | 2 262 | 2 334 | 2 409 | 2 484 | 2 559 | 2 634 | 2 710 | 2 785 |
| Échelon 3 | 2 010 | 2 086 | 2 162 | 2 236 | 2 312 | 2 388 | 2 464 | 2 549 | 2 641 | 2 723 | 2 802 | 2 882 |
| Niveau D | | | | | | | | | | | | |
| Échelon 1 | 2 057 | 2 140 | 2 223 | 2 307 | 2 391 | 2 474 | 2 557 | 2 641 | 2 723 | 2 807 | 2 890 | 2 974 |
| Échelon 2 | 2 106 | 2 191 | 2 274 | 2 359 | 2 444 | 2 528 | 2 611 | 2 696 | 2 780 | 2 864 | 2 948 | 3 032 |

| | Salaires de base minimum hiérarchique (SBMH) | | | | | | | | | | | |
|-----------|--|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|
| | Sans ancienneté | Après 3 ans d'ancienneté | Après 6 ans d'ancienneté | Après 9 ans d'ancienneté | Après 12 ans d'ancienneté | Après 15 ans d'ancienneté | Après 18 ans d'ancienneté | Après 21 ans d'ancienneté | Après 24 ans d'ancienneté | Après 27 ans d'ancienneté | Après 30 ans d'ancienneté | Après 33 ans d'ancienneté |
| | Niveau AM | | | | | | | | | | | |
| Échelon 1 | 2 201 | 2 319 | 2 439 | 2 557 | 2 674 | 2 818 | 2 940 | 3 071 | 3 148 | 3 266 | 3 384 | 3 502 |
| Échelon 2 | 2 586 | 2 731 | 2 878 | 3 024 | 3 170 | 3 317 | 3 461 | 3 608 | 3 755 | 3 899 | 4 045 | 4 191 |
| Échelon 3 | 2 645 | 2 814 | 2 987 | 3 158 | 3 329 | 3 500 | 3 672 | 3 842 | 4 014 | 4 183 | 4 354 | 4 524 |
| | Cadres | | | | | | | | | | | |
| Échelon 1 | 3 306 | 3 598 | 3 891 | 4 189 | 4 481 | 4 774 | 5 069 | 5 363 | 5 655 | 5 949 | 6 243 | 6 537 |
| Échelon 2 | 3 856 | 4 155 | 4 456 | 4 756 | 5 054 | 5 358 | 5 657 | 5 958 | 6 258 | 6 556 | 6 856 | 7 156 |
| Échelon 3 | 4 293 | 4 623 | 4 954 | 5 287 | 5 617 | 5 947 | 6 278 | 6 610 | 6 940 | 7 272 | 7 603 | 7 934 |
| Échelon 4 | 5 949 | | | | | | | | | | | |

Salaires bruts mensuels (autres salariés)

Nouvelle grille – CCN unifiée « Ports et manutention » assortie de la suppression de la RMG

Grille applicable à compter du 1^{er} janvier 2024

(En euros.)

| Salaire de base minimum hiérarchique | | | | | | | | | | | | |
|--------------------------------------|-----------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|
| Non cadres | Sans ancienneté | Après 3 ans d'ancienneté | Après 6 ans d'ancienneté | Après 9 ans d'ancienneté | Après 12 ans d'ancienneté | Après 15 ans d'ancienneté | Après 18 ans d'ancienneté | Après 21 ans d'ancienneté | Après 24 ans d'ancienneté | Après 27 ans d'ancienneté | Après 30 ans d'ancienneté | Après 33 ans d'ancienneté |
| | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | |
| Niveau A | | | | | | | | | | | | |
| Niveau B | 1 828 | 1 856 | 1 893 | 1 930 | 1 970 | 2 005 | 2 046 | 2 083 | 2 121 | 2 158 | 2 194 | 2 230 |

| | | Salaire de base minimum hiérarchique | | | | | | | | | | | | |
|------------|--|--------------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|-------|
| | | Sans ancienneté | Après 3 ans d'ancien- neté | Après 6 ans d'ancien- neté | Après 9 ans d'ancien- neté | Après 12 ans d'an- cienneté | Après 15 ans d'an- cienneté | Après 18 ans d'an- cienneté | Après 21 ans d'an- cienneté | Après 24 ans d'an- cienneté | Après 27 ans d'an- cienneté | Après 30 ans d'an- cienneté | Après 33 ans d'an- cienneté | |
| Non cadres | | Niveau C | | | | | | | | | | | | |
| | | Échelon 1 | 1 862 | 1 927 | 1 992 | 2 058 | 2 122 | 2 188 | 2 254 | 2 320 | 2 384 | 2 449 | 2 514 | 2 579 |
| | | Échelon 2 | 1 940 | 2 008 | 2 076 | 2 144 | 2 211 | 2 281 | 2 348 | 2 417 | 2 486 | 2 552 | 2 621 | 2 689 |
| | | Échelon 3 | 2 064 | 2 139 | 2 211 | 2 285 | 2 358 | 2 429 | 2 503 | 2 575 | 2 648 | 2 722 | 2 793 | 2 866 |
| | | Niveau D | | | | | | | | | | | | |
| | | Échelon 1 | 2 179 | 2 257 | 2 332 | 2 409 | 2 486 | 2 563 | 2 640 | 2 716 | 2 792 | 2 870 | 2 946 | 3 022 |
| | | Échelon 2 | 2 306 | 2 386 | 2 469 | 2 548 | 2 629 | 2 712 | 2 792 | 2 873 | 2 954 | 3 036 | 3 117 | 3 198 |
| | | Niveau AM | | | | | | | | | | | | |
| | | Échelon 1 | 2 597 | 2 688 | 2 779 | 2 872 | 2 964 | 3 055 | 3 146 | 3 238 | 3 328 | 3 421 | 3 512 | 3 603 |
| | | Échelon 2 | 2 756 | 2 854 | 2 952 | 3 049 | 3 145 | 3 243 | 3 341 | 3 441 | 3 536 | 3 634 | 3 732 | 3 830 |
| | | Cadres | | | | | | | | | | | | |
| | | Échelon 1 | 2 796 | 2 895 | 2 995 | 3 093 | 3 191 | 3 290 | 3 390 | 3 490 | 3 587 | 3 687 | 3 786 | 3 885 |
| | | Échelon 2 | 3 029 | 3 135 | 3 243 | 3 348 | 3 455 | 3 562 | 3 669 | 3 775 | 3 883 | 4 096 | 4 203 | |
| | | Échelon 3 | 3 634 | 3 762 | 3 891 | 4 020 | 4 148 | 4 276 | 4 402 | 4 533 | 4 661 | 4 916 | 5 044 | |

Salaires bruts mensuels (ouvrier de la filière exploitation titulaire d’au moins 2 CQP d’ouvrier docker)

Nouvelle grille – CCN unifiée « Ports et manutention » assortie de la suppression de la RMG

Grille applicable à compter du 1^{er} janvier 2024

| | | Salaire de base minimum hiérarchique (SBMH) | | | | | | | | | | |
|------------|-----------------|---|--------------------------|--------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|
| Non cadres | Sans ancienneté | Après 3 ans d'ancienneté | Après 6 ans d'ancienneté | Après 9 ans d'ancienneté | Après 12 ans d'ancienneté | Après 15 ans d'ancienneté | Après 18 ans d'ancienneté | Après 21 ans d'ancienneté | Après 24 ans d'ancienneté | Après 27 ans d'ancienneté | Après 30 ans d'ancienneté | Après 33 ans d'ancienneté |
| Niveau A | | | | | | | | | | | | |
| Niveau B | 1 845 | 1 903 | 1 961 | 2 018 | 2 077 | 2 135 | 2 194 | 2 251 | 2 309 | 2 368 | 2 425 | 2 483 |
| Niveau C | | | | | | | | | | | | |
| Échelon 1 | 1 920 | 1 988 | 2 056 | 2 124 | 2 194 | 2 263 | 2 330 | 2 399 | 2 469 | 2 537 | 2 606 | 2 675 |
| Échelon 2 | 2 045 | 2 117 | 2 192 | 2 264 | 2 336 | 2 407 | 2 482 | 2 554 | 2 627 | 2 700 | 2 773 | 2 846 |
| Échelon 3 | 2 173 | 2 250 | 2 325 | 2 401 | 2 480 | 2 556 | 2 631 | 2 710 | 2 786 | 2 863 | 2 938 | 3 015 |
| Niveau D | | | | | | | | | | | | |
| Échelon 1 | 2 311 | 2 387 | 2 464 | 2 540 | 2 617 | 2 693 | 2 769 | 2 846 | 2 922 | 2 999 | 3 075 | 3 151 |
| Échelon 2 | 2 439 | 2 517 | 2 599 | 2 678 | 2 759 | 2 840 | 2 920 | 3 000 | 3 081 | 3 161 | 3 242 | 3 322 |
| Niveau AM | | | | | | | | | | | | |
| Échelon 1 | 2 767 | 2 855 | 2 941 | 3 029 | 3 116 | 3 202 | 3 289 | 3 374 | 3 461 | 3 548 | 3 635 | 3 721 |
| Échelon 2 | 2 936 | 3 029 | 3 120 | 3 212 | 3 305 | 3 396 | 3 490 | 3 582 | 3 673 | 3 766 | 3 857 | 3 949 |

Convention collective nationale

IDCC : **3218** | **ENSEIGNEMENT PRIVÉ NON LUCRATIF (EPNL)**
(12 juillet 2016)

Avenant n° 2023-2 du 10 novembre 2023
relatif au télétravail

NOR : ASET2450259M

IDCC : 3218

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

CEPNL,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEP CFDT ;

SNEC CFTC ;

SPELC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Conformément aux engagements pris dans l'accord NAO de 2022, les organisations signataires représentatives ont confié un travail d'instruction à un groupe de travail paritaire afin qu'il rédige un texte qui fut négocié en CPPNI et constitutif du présent avenant.

Dans ce texte, les organisations signataires représentatives insistent sur le fait que le télétravail peut être organisé dans les structures employeurs couvertes par la convention collective même si de nombreuses activités demeurent « non-télétravaillables ». Ce premier travail d'analyse est essentiel en interne et doit guider la rédaction de l'accord collectif ou de la charte nécessaire à sa mise en place.

Elles insistent également sur la notion le double volontariat (employeur et salarié) dans la mise en place du dispositif et sur le fait que s'il relève du volontariat, le télétravail ne relève pas d'un droit mais que lorsqu'il est mis en place il confère des droits.

Elles clarifient les situations de recours et les différences qu'elles induisent.

Enfin, elles précisent les différents principes généraux qui guident la mise en place et le fonctionnement du télétravail dans les établissements.

Ces grands principes seront repris dans un guide paritaire en cours de rédaction.

L'article 5.1.1.11 de la CC EPNL est révisé et est ainsi rédigé :

« Article 5.1.1.11 | Télétravail

Le télétravail est une forme d'organisation du travail dans laquelle un travail est effectué par un salarié hors des locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication^[1].

Ce mode d'organisation du travail est tout à fait possible dans les structures couvertes par la présente convention collective^[2].

Le télétravail est ouvert aux salariés exerçant des activités qui ne nécessitent pas, par nature, une présence physique permanente ou quasi-permanente dans les locaux de la structure employeur. Toutes les activités d'enseignement et de formation avec un face à face apprenant sur site n'entrent pas dans ce dispositif (qu'il s'agisse du FFA et du PRAA).

Le télétravail mis en œuvre en cas de circonstances exceptionnelles (voir cas n° 3 ci-dessous), quant à lui, est ouvert à tous les salariés quelle que soit la nature de leur contrat.

Le télétravail revêt des réalités différentes et entraîne des contraintes et des modalités d'organisation elles-mêmes différentes :

1. Cas n° 1 : télétravail régulier, organisé et structurant (des temps de présence physique dans l'établissement doivent être prévus régulièrement).
2. Cas n° 2 : télétravail mis en œuvre, à la demande du salarié, pour satisfaire des besoins et attentes individuelles.
3. Cas n° 3 : télétravail pendant des circonstances exceptionnelles^[3].

Sauf en cas de circonstances exceptionnelles :

- le télétravail requiert l'accord préalable du chef d'établissement et du salarié (double volontariat) ;
- le télétravail peut être institué dès l'embauche du salarié ou en cours d'exécution du contrat de travail ;
- un accord collectif, une charte présentée pour consultation au CSE ou un avenant au contrat de travail doivent préciser les modalités listées par l'article L. 1222-9 II du code du travail.

En cas de circonstances exceptionnelles, les conditions de mise en œuvre du télétravail sont fixées par l'employeur en concertation avec l'ensemble des acteurs (salariés concernés, supérieur hiérarchique, CSE).

Le télétravail est un outil de prévention et de maintien dans l'emploi pour les salariés en situation d'incapacité, de handicap, de grossesse, ou de proche aidant, ...

Un salarié en télétravail a les mêmes droits qu'un autre salarié.

Les horaires en vigueur lors du travail en présentiel s'appliquent lors du travail en télétravail. Si d'autres modalités de travail sont envisagées par l'employeur et le salarié, elles doivent être formalisées par un écrit : horaires différents ; plages pendant lesquelles le salarié ne peut pas être sollicité afin de permettre un travail de fond^[4].

[1] C. trav., art. L. 1222-9.

[2] Par accord collectif ou charte.

[3] C. trav., art. L. 1222-11.

[4] Cf guide de bonnes pratiques.

L'employeur accordera une attention particulière au suivi de la charge de travail^[1].

L'employeur doit mettre à disposition du salarié tous les moyens adaptés notamment informatiques lui permettant d'exécuter son travail^[2].

Il s'assure également que le poste de travail des personnes handicapées est accessible en télétravail^[3].

L'accord collectif, la charte ou le contrat de travail détermine les modalités de remboursement de frais engagés (prise en charge au réel, versement d'une allocation forfaitaire dans le cadre des règles Urssaf) :

- en cas de télétravail régulier, organisé et structurant (cas n° 1), une prise en charge des frais est obligatoire ;
- dans les autres situations (cas n° 2 et 3), le remboursement peut être envisagé.

Afin d'accompagner les établissements dans la mise en place du télétravail, la branche propose un guide de bonnes pratiques dédié au droit à la déconnexion dont une partie est consacrée au télétravail^[4]. »

Article 2 | Nature de l'accord

Le présent texte est un avenant à la convention collective EPNL, il prend effet le 10 novembre 2023.

Article 3 | Modalités de dépôt

Cet avenant est déposé par la CEPNL conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles.

Une demande d'extension est formulée à cette occasion.

L'absence de dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés est justifiée par l'objet même du présent accord.

Fait à Paris, le 10 novembre 2023.

(Suivent les signatures.)

[1] CC EPNL, art. 5.1.1.9.

[2] Par exemple un ordinateur, un antivirus, des logiciels professionnels, etc.

[3] C. trav., art. L. 5213-6.

[4] Le guide comprend des conseils managériaux et d'organisation permettant le respect de la personne (prévention des RPS) et le bon fonctionnement de l'établissement.

Convention collective nationale

IDCC : **3232** | **ORGANISMES DU RÉGIME GÉNÉRAL DE SÉCURITÉ SOCIALE**
AGENTS DE DIRECTION
(18 septembre 2018)

Accord du 27 février 2024
relatif à la participation aux titres restaurant

NOR : ASET2450293M

IDCC : 3232

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

UCANSS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEC – FO ;

SNADEOS CFTC ;

SNFOCOS ;

SNPDOS CFDT ;

UNSA ADOSS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord fixe le montant de la participation patronale des organismes de sécurité sociale à l'acquisition des titres restaurant au profit du personnel relevant de la convention collective nationale de travail du 18 septembre 2018 des agents de direction des organismes du régime général de sécurité sociale.

Article 1^{er}

Les dispositions du protocole d'accord du 27 février 2024, relatif à la participation des organismes de sécurité sociale aux titres restaurant, tel que conclu dans le champ d'application de la convention collective nationale de travail du 8 février 1957, s'appliquent dans le cadre de la convention collective nationale de travail du 18 septembre 2018 des agents de direction des organismes du régime général de sécurité sociale.

Article 2

Le présent accord est conclu à durée indéterminée.

Les partenaires sociaux conviennent d'une rencontre dans l'année de mise en œuvre du présent accord afin d'évaluer l'opportunité de réévaluer la part patronale à l'acquisition des titres restaurant dans la limite du plafond alors en vigueur.

Il s'applique sous réserve de l'agrément prévu par le code de la sécurité sociale et ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

Il entre en vigueur au premier jour du deuxième mois suivant son agrément.

Il est d'application impérative à l'ensemble des organismes du régime général de sécurité sociale.

Il se substitue à toute disposition conventionnelle contraire qui pourrait exister par ailleurs.

Fait à Montreuil, le 27 février 2024.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **3238** | **PRODUCTION ET TRANSFORMATION DES PAPIERS
ET CARTONS**
(29 janvier 2021)

Avenant n° 9 du 19 octobre 2023

relatif au travail de nuit

NOR : ASET2450258M

IDCC : 3238

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

UNIDIS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FILPAC CGT ;

FCE CFDT ;

FIBOPA CFE-CGC ;

FG FO Construction,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Préambule

Les parties signataires rappellent que le recours au travail de nuit doit rester exceptionnel et justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale. Elles constatent néanmoins qu'il constitue une partie structurelle et nécessaire de l'activité de production et de transformation de papier carton pour des raisons techniques, économiques et de sécurité. Les processus de fabrication en continu et l'allongement du temps d'utilisation d'équipements industriels lourds constituent en effet une spécificité professionnelle reconnue de longue date permettant de recourir, de manière habituelle, au travail de nuit.

Sa mise en œuvre doit, en tout état de cause, prendre en compte les impératifs de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs.

Le présent accord a pour objet, dans le respect des articles L. 3122-1 et suivants du code du travail, de préciser les conditions de mise en œuvre du travail de nuit et ses compensations minimales pour les entreprises ayant recours au travail de nuit. Par ailleurs, il est précisé que tout travailleur de nuit bénéficie d'un repos compensateur de nuit obligatoire.

L'application du présent accord n'a pas pour effet de remettre en cause les dispositions de même nature qui auraient été prises antérieurement par accord d'entreprise ou qui résulteraient des usages en vigueur dans l'entreprise.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord est conclu dans le champ d'application de la convention collective nationale de la production et de la transformation des papiers et cartons du 29 janvier 2021 (IDCC 3238).

Il s'insère dans l'annexe de cette convention.

Article 2 | Justification du travail de nuit

Le recours au travail de nuit est justifié dans les entreprises de la branche de la production et de la transformation des papiers et cartons par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique, notamment en raison des :

- contraintes techniques liées aux cycles de fabrication et de transformation des pâtes, papiers, cartons et produits dérivés et plus particulièrement de l'impossibilité technique d'interrompre chaque jour le fonctionnement des équipements et machines ;
- impératifs économiques d'allongement du temps d'utilisation des équipements en réponse aux coûts d'investissement conditionnant les prix de revient des produits et le maintien d'une compétitivité économique indispensable ou maintien et au développement de l'outil industriel ;
- impératifs de réactivité et d'adaptation face aux exigences d'une demande agissant au sein d'un secteur fortement concurrentiel ;
- impératifs de délais de livraison des produits à transformer ou finis.

Cette nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique est d'ailleurs reconnue par le code du travail.

En effet, l'article R. 3132-5 du code du travail vise les entreprises de la production des papiers et cartons dans la liste des établissements industriels fonctionnant en continu qui peuvent déroger de plein droit au repos dominical du fait qu'il s'agit d'industries dans lesquelles sont utilisées des matières susceptibles d'altération très rapide et dans lesquelles toute interruption de travail entraînerait la perte ou la dépréciation du produit en cours de fabrication. L'article R. 3132-1 du code du travail, quant à lui, vise les entreprises de la transformation des papiers et cartons dans la liste des établissements industriels bénéficiant de la suspension du repos hebdomadaire.

Le travail de nuit étant consubstantiel à ces industries, il en résulte que tous les emplois nécessaires à la continuité de son activité économique peuvent faire l'objet d'un travail de nuit.

Article 3 | Définition du travail de nuit et du travailleur de nuit

Tout travail accompli entre 21 heures et 6 heures est considéré comme du travail de nuit.

Le salarié est considéré comme travailleur de nuit dès lors que :

- soit il accomplit, au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins trois heures de travail de nuit quotidiennes ;
- soit il accomplit au moins 270 heures de travail de nuit sur une période de référence de douze mois consécutifs.

Article 4 | Repos compensateur de nuit

Tout travailleur de nuit bénéficie d'un repos compensateur de nuit obligatoire au moins égal à 16 heures pour un travail à temps plein calculé sur l'année civile. Par temps plein, il faut entendre la durée légale du travail ou, lorsque cette durée est inférieure à la durée légale, à la durée du travail fixée conventionnellement par l'entreprise ou à la durée du travail applicable dans l'établissement. Les travailleurs à temps partiels bénéficient également de ce repos compensateur de nuit obligatoire de 16 heures au prorata de leur temps de travail effectif.

Toutes les absences, non assimilées à du temps de travail effectif au titre de la durée du travail, entraînent une réduction proportionnelle de ce repos.

Ce repos compensateur de nuit, délivré autre titre du travail de nuit, ne se cumule pas avec les avantages en temps dont peuvent déjà bénéficier les travailleurs de nuit. Ainsi, l'écart existant entre l'horaire collectif des salariés travaillant de jour et l'horaire collectif des travailleurs de nuit (en équipes successives ou non) si ce dernier est inférieur, peut être considéré comme du repos compensateur de nuit au titre du travail de nuit.

Les modalités pratiques de mise en œuvre du repos compensateur de nuit sont fixées par l'employeur après consultation des organisations syndicales et/ou du comité social et économique.

Durant ce repos, le salarié bénéficie du maintien de la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait travaillé.

Article 5 | Mesures destinées à améliorer les conditions de travail

En premier lieu, il est rappelé que l'employeur doit réaliser l'évaluation des risques professionnels pouvant découler du travail de nuit en recueillant la contribution des acteurs suivants :

- le comité social et économique ;
- le ou les salariés désigné(s) en matière de prévention des risques ou l'intervenant extérieur ;
- le service de prévention et de santé au travail.

Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) est ensuite élaboré et mis à jour à partir de cette évaluation, ce qui pourra aboutir à une amélioration des conditions de travail des travailleurs de nuit.

Pour se faire, le médecin du travail analyse les conséquences du travail nocturne, notamment de l'alternance des postes et de la périodicité de cette dernière, lorsque des équipes fonctionnant en alternance comportent un poste de nuit. À cet effet, il procède, pendant les périodes au cours desquelles sont employés les travailleurs de nuit, à l'étude des conditions de travail et du poste de travail. Il analyse ensuite pour chaque travailleur le contenu du poste et ses contraintes. À partir des éléments ainsi recueillis, il conseille l'employeur sur les meilleures modalités d'organisation du travail de nuit en fonction du type d'activité des travailleurs.

Tout travailleur de nuit bénéficie d'un suivi individuel régulier de son état de santé. La périodicité de ce suivi est fixée par le médecin du travail en fonction des particularités du poste occupé et des caractéristiques du travailleur, selon des modalités déterminées par décret.

Le médecin du travail informe également les travailleurs de nuit, en particulier les femmes enceintes et les travailleurs vieillissants, des incidences potentielles du travail de nuit sur la santé. Cette information tient compte de la spécificité des horaires, fixes ou alternés. Il les conseille sur les précautions éventuelles à prendre.

D'autre part, les parties signataires invitent les entreprises à dispenser des actions de formation et de sensibilisation portant notamment sur l'acquisition d'une bonne hygiène de vie.

Ces actions d'information et de sensibilisations peuvent traiter des thèmes suivants :

- la gestion du sommeil et la nécessité d'anticiper et de respecter son temps de repos ;
- l'alimentation et l'équilibre alimentaire ;
- les risques liés aux consommations de produits psychoactifs (alcool, tabac, médicaments et drogues) ;
- la pratique d'une activité sportive, source d'amélioration de la qualité du sommeil, de la vigilance et des performances.

En outre, au regard de l'impact du travail de nuit, les études préconisent :

- des cycles de travail courts avec des rotations rapides entre les postes du matin de l'après-midi et de la nuit ;
- de ne pas dépasser plus de 3 postes de nuit ou matin par semaine ;
- un travail par roulement organisé dans le sens horaire, c'est à dire « vers l'avant » (période de travail le matin, puis l'après-midi, puis la nuit).

Concernant les horaires de début de poste, les parties signataires proposent, dans la mesure du possible, que soient privilégiés les débuts de poste du matin en dehors du créneau horaire 3 heures-6 heures.

Elles incitent à définir la relève de poste en assurant un chevauchement suffisant des postes pour faciliter les échanges d'informations. Elle préconise, à ce sujet, les modes d'organisation de roulement des équipes prévoyant un décalage des horaires de prise et de fin de service des chefs d'équipes et ce, afin d'assurer une passation optimale des consignes et du contexte du travail.

Article 6 | Mesures destinées à faciliter l'articulation de l'activité professionnelle avec la vie personnelle et l'exercice de responsabilités familiales et sociales

Selon la jurisprudence, le passage d'un horaire de jour à un horaire de nuit (ou inversement) constitue une modification du contrat de travail nécessitant l'accord du salarié.

En outre, lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment avec la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, le refus du travail de nuit ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement et le travailleur de nuit peut demander son affectation sur un poste de jour.

Par ailleurs, le travailleur de nuit qui souhaite occuper ou reprendre un poste de jour et le salarié occupant un poste de jour qui souhaite occuper ou reprendre un poste de nuit dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

Les parties signataires estiment qu'il est préférable d'attribuer des horaires de nuit prioritairement aux travailleurs qui se portent volontaires. En effet, l'acceptation du travail de nuit par les salariés peut contribuer à en réduire les effets.

Dans tous les cas, elles demandent que les entreprises veillent à une répartition des horaires facilitant le plus possible l'articulation des activités professionnelles nocturne avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales.

Elles recommandent aux entreprises de prévoir un planning d'organisation du travail avec une visibilité suffisamment longue afin de permettre aux salariés travailleurs de nuit d'anticiper l'organisation de la vie personnelle. Elles appellent également à prévoir les conditions de modifications de ces horaires en tenant compte des impératifs personnels des salariés.

Elles invitent les entreprises à réfléchir aux possibilités de modes de gardes des enfants sur les horaires décalés et/ou de nuit. Ces réflexions pourraient être menées localement entre plusieurs entreprises confrontées aux mêmes impératifs de conciliation des temps de vies professionnel et personnel.

Elles demandent aux entreprises de s'assurer que le travailleur de nuit puisse participer à la vie de l'entreprise et ait accès aux différents services de l'entreprise au même titre que les travailleurs de jour : service médical, service social, service RH...

Les parties signataires soulignent que le travail de nuit ne doit pas constituer un obstacle à l'exercice du droit syndical et à l'exercice des mandats des institutions représentatives du personnel. À cet effet, les entreprises seront attentives à faciliter la conciliation de ces responsabilités avec l'activité professionnelle des salariés concernés. Ainsi, les repos quotidiens et hebdomadaires doivent être délivrés selon les règles applicables au titre de chaque mandat (heures de délégation, réunions CSE, réunions de branche, etc.).

Article 7 | Mesures destinées à assurer l'égalité professionnelle

De manière générale, les origines, les croyances, le sexe, l'âge, l'état de santé ou le fait d'appartenir à un syndicat ne peuvent être pris en considération en ce qui concerne l'affectation à un poste de jour ou de nuit.

En particulier, les partenaires sociaux rappellent expressément la nécessité pour les entreprises d'assurer le respect du principe de l'égalité professionnelle. En conséquence, la considération, notamment du sexe, ne pourra être retenue par l'employeur pour :

- embaucher un salarié à un poste de travail comportant du travail de nuit ;
- muter un salarié d'un poste de jour vers un poste de nuit, ou d'un poste de nuit vers un poste de jour ;
- prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit ou aux travailleurs de jour en matière de formation professionnelle.

Une salariée en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché, qui bénéficie du statut de travailleur de nuit, est affectée sur sa demande à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse et pendant la période du congé postnatal.

Elle est également affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état. Cette période peut être prolongée pendant le congé postnatal et après son retour de ce congé pour une durée n'excédant pas un mois lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état.

L'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de la salariée. Le changement d'affectation n'entraîne aucune diminution de la rémunération.

Lorsque l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi à la salariée travaillant de nuit, il lui fait connaître par écrit, ainsi qu'au médecin du travail, les motifs qui s'opposent à cette affectation. Une suspension du contrat est alors prévue, assortie d'une garantie de rémunération.

Article 8 | Organisation des temps de pause

En application du Code du travail, dès que le temps de travail quotidien atteint six heures, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes consécutives. Le temps nécessaire à cette pause est légalement considéré comme du temps de travail effectif lorsque le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Les entreprises sont invitées à envisager, dans la mesure du possible, une pause repas prévoyant une restauration sur place avec des repas chauds.

Les parties signataires invitent également les entreprises à réfléchir, lorsque les situations de travail le permettent, à la possibilité d'organiser, de manière officielle, des siestes nocturnes avec des horaires bien définis dans des lieux isolés et calmes. Elles constatent à ce sujet, que les effets de la sieste pendant le poste de nuit permettent de diminuer la somnolence au travail, d'augmenter le niveau d'attention dans la période qui suit la sieste et d'améliorer la performance au travail.

Article 9 | Durée quotidienne de travail

Selon la loi, la durée quotidienne de travail effectif accomplie par un travailleur de nuit ne peut excéder 8 heures.

Dans certains cas exceptionnels, il peut être dérogé à cette durée maximale quotidienne, mais à condition que des périodes de repos d'une durée au moins équivalente au nombre d'heures accomplies au-delà de la durée maximale quotidienne de 8 heures sont attribuées aux salariés intéressés. Ce repos est rémunéré et pris dans les plus brefs délais à l'issue de la période travaillée.

Ainsi, la durée quotidienne de travail peut être portée à 10 heures pour les salariés exerçants :

- des activités de gardiennage, de surveillance et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des biens et des personnes ;
- des activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production.

Il est rappelé que l'utilisation de ces dérogations doit rester exceptionnelle et ne pas constituer une modalité habituelle d'organisation du temps de travail au sein de l'entreprise. Dès lors, le recours aux dérogations visées ci-dessus est limité à 4 fois dans l'année par salarié pour les factions de nuit.

Dans le cadre de l'utilisation de ces dérogations, les parties signataires invitent les entreprises à mener des réflexions sur les modalités pratiques de retour des salariés à leur domicile en toute sécurité.

Article 10 | Durée hebdomadaire de travail

La durée hebdomadaire de travail du travailleur de nuit, calculée sur une période de 12 semaines consécutives, ne peut dépasser 40 heures.

Au vu des caractéristiques propres à l'activité du secteur des papiers cartons visées à l'article 2, cette durée peut être portée à 42 heures maximum sur douze semaines consécutives.

Article 11 | Procédure de dépôt et d'extension

Le présent accord sera soumis à la procédure d'extension par la partie la plus diligente en application des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Dans le cadre de cette demande d'extension, pour la totalité du présent accord et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie ou ne nécessite pas de mesures spécifiques ou un traitement différencié pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 12 | Date d'application et durée de l'accord

Le présent accord entre en vigueur au plus tard au 1^{er} mars 2024 pour une durée indéterminée. En revanche, le calcul du repos compensateur de nuit obligatoire de l'article 4 s'effectue au 1^{er} janvier 2024.

Les procédures de révision et de dénonciation de cet accord sont celles prévues par le code du travail.

Fait à Paris, le 19 octobre 2023.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 3245 | **OPÉRATEURS DE VOYAGES ET GUIDES**
(19 avril 2022)

Avenant n° 6 du 4 mars 2024
relatif à la modification de la convention collective

NOR : ASET2450253M

IDCC : 3245

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

SETO ;

edv,

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 modifier les dispositions de la convention collective nationale des opérateurs de voyages et des guides du 19 avril 2022 (IDCC 3245) en limitant l'accès au groupe de classification « A » aux seuls salariés ayant moins d'un an d'ancienneté dans l'entreprise.

Article 1^{er} | Définition du groupe A

À l'article 11.1.5 :

Sont ajoutés après le sous-titre « Groupe A » les mots « (Moins d'un an d'ancienneté dans l'entreprise) ».

Est ajouté dans le paragraphe « définition du groupe » (A), un second alinéa :

« Ce groupe ne peut être attribué au salarié ayant plus d'un an d'ancienneté dans l'entreprise. ».

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

Le présent avenant entre en vigueur le 1^{er} janvier 2025.

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 4 mars 2024.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 3251 | **BIJOUTERIE, JOAILLERIE, ORFÈVREURIE, HORLOGERIE
(BJOH)**

Accord du 13 février 2024
relatif aux salaires minimaux conventionnels

NOR : ASET2450303M

IDCC : 3251

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

CN HBJO,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FCMTM CFE-CGC ;

FO métal ;

FEDE métal CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des dispositions de la convention collective unifiée du 3 octobre 2023 et, plus particulièrement, des dispositions de l'article 34 de cette convention.

Tel que précisé dans l'annexe relative à l'harmonisation du 3 octobre 2023 dans son article 2-1, les dispositions spécifiques aux commerciaux issues de la convention collective de l'horlogerie, sont maintenues en vigueur. Le respect du salaire minimum hiérarchique des salariés concernés s'apprécie dans ce cadre uniquement.

Article 1^{er} | Égalité salaires entre les femmes et les hommes

Dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires, les parties à la négociation souhaitent rappeler aux entreprises de la branche leurs obligations en matière d'égalité professionnelle et plus particulièrement s'agissant de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Elles demandent aux entreprises de la branche de mettre en œuvre toutes mesures destinées à remédier aux écarts de rémunération afin d'atteindre l'objectif d'égalité professionnelle dont l'égalité des rémunérations.

Article II | *Augmentation des salaires minimaux conventionnels*

Tous les éléments de la grille des salaires minima conventionnels applicables au titre de l'année 2024, telle qu'elle résulte de la partie III de la convention collective harmonisée de la branche de la bijouterie joaillerie orfèvrerie et horlogerie du 23 octobre 2023, sont modifiés comme suit :

+ 2,7 % sur l'ensemble de la grille à compter du 1^{er} février 2024 ou au plus tard à la date d'extension ;

+ 0,6 % sur l'ensemble de la grille à compter du 1^{er} juillet 2024, ou au plus tard à la date d'extension si celle-ci est postérieure.

En conséquence, les salaires minimaux conventionnels deviennent les suivants :

Salaires minimaux conventionnels en euros, pour 151,67 heures mensuelles au 1^{er} février 2024

Niveau 1 à 7 :

| | Niveau 1 | Niveau 2 | Niveau 3 | Niveau 4 | Niveau 5 | Niveau 6 | Niveau 7 |
|-----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| Échelon 4 | 1 926 | 2 089 | 2 475 | 2 941 | 3 838 | 5 009 | 6 423 |
| Échelon 3 | 1 904 | 2 028 | 2 308 | 2 769 | 3 703 | 4 524 | 6 017 |
| Échelon 2 | 1 849 | 1 990 | 2 181 | 2 578 | 3 369 | 4 119 | 5 410 |
| Échelon 1 | 1 826 | 1 951 | 2 119 | 2 530 | 3 145 | 3 867 | 5 056 |

Niveau HC : Le salaire minima unique de 5 000 euros reste inchangé.

Salaires minimaux conventionnels en euros, pour 151,67 heures mensuelles au 1^{er} juillet 2024

Niveau 1 à 7 :

| | Niveau 1 | Niveau 2 | Niveau 3 | Niveau 4 | Niveau 5 | Niveau 6 | Niveau 7 |
|-----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| Échelon 4 | 1 938 | 2 101 | 2 490 | 2 959 | 3 861 | 5 039 | 6 462 |
| Échelon 3 | 1 915 | 2 041 | 2 322 | 2 785 | 3 725 | 4 551 | 6 053 |
| Échelon 2 | 1 860 | 2 002 | 2 194 | 2 593 | 3 390 | 4 144 | 5 443 |
| Échelon 1 | 1 837 | 1 963 | 2 132 | 2 545 | 3 164 | 3 890 | 5 087 |

Niveau HC : Le salaire minima unique de 5 000 euros reste inchangé.

Article III | *Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés*

Le présent avenant ne nécessite pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, auxquelles il s'applique également.

Article IV | *Durée. Dépôt*

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

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord, conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Article V | Entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur au 1^{er} février 2024 pour les entreprises adhérentes aux organisations patronales membres de la Confédération nationale HBJO ou au plus tard à la date d'extension pour les autres. Son extension sera demandée dans les meilleurs délais.

Fait à Paris, le 13 février 2024.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

ÉTABLISSEMENTS DE L'ENSEIGNEMENT PRIVÉ
(Complémentaire santé)

Avenant n° 2 du 27 novembre 2023

à l'accord du 31 janvier 2022
relatif au régime frais de santé dénommé « EEP Santé »

NOR : ASET2450260M

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

FFNEAP ;

CEPNL,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEP CFTD ;

SNEC CFTC ;

SPELC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Conformément à l'application de l'article 10.1 – Cotisations de l'accord collectif du 31 janvier 2022 « Par avenant au présent accord, les organisations représentatives signataires fixent chaque année, après approbation des comptes, le niveau de ces cotisations.

Elles intègrent comme éléments de leur réflexion l'évolution prévisionnelle du PMSS, l'évolution des dépenses de santé, les résultats techniques du régime et les propositions formulées par les assureurs.

À défaut d'avenant, le montant des cotisations suit chaque année l'évolution du PMSS ainsi que toute évolution de la législation et de la réglementation sociale et fiscale.

Dans ce cas, le montant des cotisations est arrondi à la dizaine de centime supérieure. ». La CPN EEP Santé réunie les 27 septembre, 26 octobre et le 27 novembre 2023 pour négocier le taux d'évolution des cotisations 2024. La décision des partenaires sociaux est traduite dans le présent avenant.

Au 1^{er} janvier 2024, la valeur du PMSS sera de 3 864 €. La loi de financement de la sécurité sociale pour 2024, fixe une hausse de 5,4 % du PMSS par rapport à celui de 2023.

Les assureurs recommandés du régime EEP Santé préconisent une augmentation des cotisations pour 2024 de 18 % en raison :

- d'un résultat prévisionnel 2023 significativement déficitaire du régime EEP Santé ;
- d'une charge financière supplémentaire d'environ 8 % du fait d'une part, du transfert du remboursement de certains frais de santé de la sécurité sociale aux régimes de complémentaire santé, et d'autre part, du fait de mesures réglementaires (élargissement du 100 % santé...) et de la revalorisation des bases de remboursements (comme celles des consultations de certains professionnels de santé) ;
- de la hausse du plafond de la sécurité sociale pour 2024 ;
- de la hausse de la consommation médicale des bénéficiaires du régime (celle constatée sur l'exercice 2023 et celle prévisible sur l'exercice 2024).

Pour 2024, afin de garantir la pérennité du régime EEP Santé, les partenaires sociaux ont choisi d'appliquer la recommandation des assureurs, soit une augmentation globale de 18 % des cotisations.

Cette augmentation s'applique de façon différenciée comme suit :

- + 16,9 % sur le socle, l'option 1 et 2 ;
- + 25 % sur l'option 3 (cette dernière étant davantage déficitaire).

Pour rappel, les cotisations sont forfaitaires et exprimées en euros. Elles sont annexées au présent avenant (annexe 1).

Conformément à l'article 10.1 de l'accord collectif du 31 janvier 2022, l'annexe 1 du présent avenant fixe les cotisations mensuelles pour l'année 2024. Elles sont applicables à partir du 1^{er} janvier 2024.

Conformément à l'article L. 2222-3-3 du code du travail, la volonté paritaire est synthétisée dans le tableau ci-dessous :

| Texte initial concerné | Action | Thématique |
|---|----------|---|
| Annexe 2 de l'accord collectif du 31 janvier 2022 relatif au régime EEP Santé | Révision | Annexe 1 : cotisations mensuelles pour l'année 2024 |

Les organisations syndicales représentatives signataires de l'avenant confient au secrétariat technique et administratif de la CPN EEP santé le soin de rédiger une édition validée par elle d'un accord consolidé afin d'assurer une meilleure lisibilité des stipulations conventionnelles et ainsi favoriser l'effectivité des droits et garanties décrites.

Article 1^{er} | Révision de l'annexe 2

L'annexe 1 du présent avenant se substitue à l'annexe 2 de l'accord collectif du 31 janvier 2022 en vigueur au 1^{er} janvier 2023.

L'annexe 1 fixe les cotisations mensuelles pour l'année 2024 pour :

- les salariés et leurs ayants droit ;
- les anciens salariés entrés et entrants dans le dispositif EEP Santé Évin et leurs ayants droit.

Article 2 | Nature du présent accord et date d'application

Le présent accord est un avenant à l'accord collectif du 31 janvier 2022 relatif au régime frais de santé dénommé EEP Santé.

Il est à durée indéterminée et prend effet au 1^{er} janvier 2024.

À cette date, ses dispositions remplacent les dispositions révisées.

Article 3 | Modalités de dépôt

L'avenant n° 1 du 27 novembre 2023 est déposé par la CEPNL conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles.

Une demande d'extension est formulée à cette occasion.

L'avenant doit s'appliquer dans toutes les entreprises visées à l'article 2.1 de l'accord du 31 janvier 2022 quel que soit leur effectif. La branche est très majoritairement composée d'entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés et le thème de négociation du présent avenant ne peut donner lieu à des stipulations différentes selon l'effectif de l'entreprise. Les garanties s'appliquent aux établissements indépendamment du nombre de salariés équivalent temps plein. Il n'y a donc pas de dispositions spécifiques pour les établissements de moins de 50 salariés dans cet avenant.

Fait à Paris, le 27 novembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Cotisations mensuelles 2024

1. Cotisations pour les salariés et leurs ayants droit

Les cotisations 2024 des salariés en activité et de leurs ayants droit sont de :

| | Socle | | Options (en complément du socle) | | |
|--|----------------|----------------|----------------------------------|----------|----------|
| | Régime général | Alsace Moselle | Option 1 | Option 2 | Option 3 |
| Salarié | 50,30 € | 30,40 € | 13,30 € | 34,20 € | 50,50 € |
| Conjoint | 55,60 € | 33,50 € | | | |
| Enfant ^[1] | 27,90 € | 17,00 € | 7,40 € | 18,60 € | 27,90 € |
| [1] La cotisation est gratuite à compter du 3 ^e enfant « affilié ». | | | | | |

Lorsque la cotisation correspondant aux garanties du socle conventionnel (tel que défini par le présent accord) est inférieure au montant de la cotisation fixée par le présent accord, l'employeur doit contribuer à hauteur de 25,15 € minimum.

Pour l'année 2024, la répartition de la cotisation mensuelle au titre du socle conventionnel obligatoire est la suivante conformément à l'article 9.2 du présent accord :

- régimes général et agricole : 25,15 € minimum pour l'employeur et 25,15 € maximum pour le salarié ;
- Alsace-Moselle : 25,15 € minimum pour l'employeur et 5,25 € maximum pour le salarié.

Toute évolution ultérieure de la cotisation sera répercutée entre l'établissement et les salariés selon cette proportion.

Bénéficient ainsi d'une exonération totale de la part salarié de la cotisation conventionnelle pour le socle obligatoire :

- les salariés en contrat d'apprentissage d'une durée strictement inférieure à 12 mois ;
- les salariés en CDD d'une durée strictement inférieure à 12 mois sauf s'ils sont en cumul d'emplois. Par exception, les salariés en cumul d'emplois dans un ou plusieurs établissements relevant du champ d'application bénéficient de cette mesure à condition que leur rémunération globale tous employeurs confondus soit inférieure au Smic ;
- et les salariés pour lesquels la cotisation (part employeur et part salarié) représente au moins 10 % de leurs rémunérations brutes, seule la contribution employeur est appelée, sous réserve qu'ils soient identifiés par bulletin d'affiliation et dans l'appel de cotisation trimestriel.

(Voir page suivante.)

2. Cotisations pour les anciens salariés entrés dans le dispositif EEP santé loi EVIN et leurs ayants droit

Les cotisations 2024 des anciens salariés entrés dans le dispositif loi Evin EEP Santé à compter du 1^{er} janvier 2023, des anciens salariés privés d'emploi et bénéficiant de revenus de remplacement sont de :

| | Socle | | Options (en complément du socle) | | |
|-----------------------|----------------|----------------|----------------------------------|----------|----------|
| | Régime général | Alsace Moselle | Option 1 | Option 2 | Option 3 |
| Salarié | 50,30 € | 30,40 € | 13,30 € | 34,20 € | 50,50 € |
| Conjoint | 55,60 € | 33,50 € | | | |
| Enfant ^[1] | 27,90 € | 17,00 € | 7,40 € | 18,60 € | 27,90 € |

[1] La cotisation est gratuite à compter du 3^e enfant « affilié ».

Les cotisations 2024 des anciens salariés entrés dans le dispositif loi Evin EEP Santé entre le 1^{er} janvier 2022 et le 31 décembre 2022 (inclus), c'est-à-dire pour la 2^e année de cotisation dans le régime loi Évin et de leurs ayants droit sont de :

| | Socle | | Options (en complément du socle) | | |
|-----------------------|----------------|----------------|----------------------------------|----------|----------|
| | Régime général | Alsace Moselle | Option 1 | Option 2 | Option 3 |
| Salarié | 62,90 € | 38,00 € | 16,70 € | 42,80 € | 63,20 € |
| Conjoint | 69,50 € | 41,90 € | | | |
| Enfant ^[1] | 27,90 € | 17,00 € | 7,40 € | 18,60 € | 27,90 € |

[1] La cotisation est gratuite à compter du 3^e enfant « affilié ».

Les cotisations 2024 des anciens salariés entrés dans le dispositif loi Evin EEP Santé entre le 1^{er} janvier 2021 et le 31 décembre 2021 (inclus), c'est-à-dire pour la 3^e année de cotisation dans le régime loi Évin et de leurs ayants droit sont de :

| | Socle | | Options (en complément du socle) | | |
|-----------------------|----------------|----------------|----------------------------------|----------|----------|
| | Régime général | Alsace Moselle | Option 1 | Option 2 | Option 3 |
| Salarié | 75,50 € | 45,60 € | 20 € | 51,30 € | 75,80 € |
| Conjoint | 83,40 € | 50,30 € | | | |
| Enfant ^[1] | 27,90 € | 17,00 € | 7,40 € | 18,60 € | 27,90 € |

[1] La cotisation est gratuite à compter du 3^e enfant « affilié ».

Les cotisations 2024 des anciens salariés entrés dans le dispositif loi Evin EEP Santé avant le 1^{er} janvier 2021, c'est-à-dire pour la 4^e année (et plus) de cotisation dans le régime loi Évin et de leurs ayants droit sont de :

| | Socle | | Options (en complément du socle) | | |
|-----------------------|----------------|----------------|----------------------------------|----------|----------|
| | Régime général | Alsace Moselle | Option 1 | Option 2 | Option 3 |
| Salarié | 77,00 € | 46,60 € | 20,40 € | 52,40 € | 77,30 € |
| Conjoint | 85,10 € | 51,30 € | | | |
| Enfant ^[1] | 27,90 € | 17,00 € | 7,40 € | 18,60 € | 27,90 € |

[1] La cotisation est gratuite à compter du 3^e enfant « affilié ».

Pour les anciens salariés (et leurs ayants droits) ayant adhéré au régime loi Evin à partir du 1^{er} janvier 2023, la cotisation est maintenue à 100 % du montant de la cotisation des actifs pour les mois restant à courir jusqu'à la fin de l'année civile (pour les départs en cours d'année) et l'année civile suivante. La 2^e année, la cotisation est celle au tableau correspondant aux affiliations entre le 1^{er} janvier 2022 et le 31 décembre 2022. La 3^e année correspond aux affiliations entre le 1^{er} janvier 2021 et le 31 décembre 2021 (inclus). La 4^e année (et plus) correspond aux affiliations avant le 1^{er} janvier 2021. Pour les anciens salariés (et leurs ayants droits) ayant adhéré au régime loi Evin avant le 1^{er} juillet 2017, la cotisation est maintenue à 150 % du montant de la cotisation des actifs de manière viagère.

Directeur de la publication : Pierre Romain

165240120-000324

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
