



©rcfotostock - stock.adobe.com



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

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Bulletin officiel

Conventions collectives



**PREMIER
MINISTRE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction de l'information
légale et administrative

2024-20

18 mai 2024

Bulletin officiel Conventions collectives

Fascicule n° 2024-20 du 18 mai 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° 2024-20.

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2024-20 du 18 mai 2024

Conventions, avenants et accords

	Pages
IDCC 292 Plasturgie : avenant n° 2 du 18 mars 2024 à l'accord du 16 mars 2016 relatif au positionnement des CQP	5
IDCC 292 Plasturgie : avenant n° 2 du 18 mars 2024 à l'accord du 20 juin 2012 relatif à la délégation de collecte de la contribution au financement du paritarisme auprès de l'association OPCA DEFI.....	7
IDCC 538 Manutention ferroviaire : accord du 11 avril 2024 relatif au régime professionnel de frais de santé.....	9
IDCC 538 Manutention ferroviaire : accord du 11 avril 2024 relatif au régime de prévoyance des non-cadres.....	13
IDCC 675 Habillement. Commerce-succursales : avenant du 10 avril 2024 à l'avenant du 30 juin 1972 relatif à la protection sociale complémentaire	18
IDCC 1431 Optique. Lunetterie-détail : avenant n° 2 du 14 mars 2024 à l'accord du 5 avril 2018 relatif à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)	20
IDCC 1431 Optique. Lunetterie-détail : avenant n° 5 du 14 mars 2024 à l'accord du 1 ^{er} décembre 1998 relatif à la création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE-FP)	23
IDCC 1504 Poissonnerie : avenant du 25 avril 2024 à l'accord du 6 février 2019 relatif à l'instauration d'une garantie incapacité-invalidité pour le personnel non-cadre.....	25
IDCC 1512 Promotion immobilière-construction : avenant n° 49 du 24 avril 2024 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} janvier 2024.....	27
IDCC 1555 Pharmaceutique-produits-fabrication : avenant n° 4 du 13 mars 2024 à l'accord du 14 décembre 2016 relatif au régime conventionnel de prévoyance	29
IDCC 1586 Charcutières-industries : avenant n° 8 bis du 2 avril 2024 à l'avenant n° 7 du 24 janvier 2022 relatif au régime de prévoyance du personnel non-cadre.....	36
IDCC 1596 Bâtiment (Bourgogne-Franche-Comté) : accord du 18 mars 2024 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} juin 2024.....	39
IDCC 1596 Bâtiment (Bourgogne-Franche-Comté) : accord du 18 mars 2024 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1 ^{er} juin 2024	41

IDCC 1597 Bâtiment (Bourgogne-Franche-Comté) : accord du 18 mars 2024 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} juin 2024.....	43
IDCC 1597 Bâtiment (Bourgogne-Franche-Comté) : accord du 18 mars 2024 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1^{er} juin 2024	45
IDCC 1760 Jardineries-graineteries : accord du 18 avril 2024 relatif à la refonte des classifications	47
IDCC 2121 Édition : accord du 12 avril 2024 relatif à la fusion des conventions collectives.....	104
IDCC 2336 Habitat-logement accompagnés : avenant n° 27 du 21 février 2024 relatif à la reconversion ou à la promotion par l’alternance (Pro-A).....	125
IDCC 2336 Habitat-logement accompagnés : avenant n° 64 du 12 mars 2024 relatif à la durée et à l’organisation du temps de travail	128
IDCC 2609 Bâtiment (Bourgogne-Franche-Comté) : accord du 18 mars 2024 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} juin 2024.....	152
IDCC 2683 Portage de presse : avenant du 9 avril 2024 relatif à la rémunération minimale nationale à compter du 1^{er} avril 2024.....	154
IDCC 3016 Ateliers-chantiers-insertion : avenant n° 1 du 15 avril 2024 à l’accord du 19 novembre 2015 relatif à l’aménagement du temps de travail.....	156
IDCC 3016 Ateliers-chantiers-insertion : avenant n° 34 du 15 avril 2024 relatif aux salariés polyvalents (titres IV et V).....	167
IDCC 3238 Production-transformation-papiers-cartons : avenant n° 10 du 11 avril 2024 relatif aux salaires minima des OETAM 2024	171
IDCC 3238 Production-transformation-papiers-cartons : avenant n° 11 du 11 avril 2024 relatif aux salaires minima des ingénieurs et cadres au 1^{er} mai 2024	173
IDCC 3248 Métallurgie (Ille-et-Vilaine et Morbihan) : accord du 12 avril 2024 relatif à la valeur du point servant au calcul de la prime d’ancienneté à compter du 1^{er} mai 2024.....	175
IDCC 3248 Métallurgie : accord du 24 avril 2024 relatif à l’égalité professionnelle et à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes	177

Avenant n° 2 du 18 mars 2024

à l'accord du 16 mars 2016
relatif au positionnement des CQP

NOR : ASET2450388M

IDCC : 292

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

Polyvia,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FCE CFDT ;

Fédéchimie FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Objet

Les dispositions du présent avenant complète l'accord du 16 mars 2016 sur le positionnement des CQP plasturgie et annule et remplace l'avenant n° 1 du 29 juin 2023.

Article 2 | Champ d'application de l'accord

Le champ d'application du présent avenant est celui de la convention collective nationale de la plasturgie défini par l'accord du 1^{er} juillet 1960 modifié par les avenants du 6 janvier 1961 et du 15 juin 1977.

Article 3 | Modification des niveaux des CQP « Responsables d'équipe » et « Coordinateur de ligne ou d'îlot »

Le CQP plasturgie « Responsable d'équipe » est positionné comme équivalent au niveau 5 tel que défini dans le décret n° 2019-14 du 8 janvier 2019 relatif au cadre national des certifications professionnelles.

Le CQP plasturgie « Coordinateur de ligne ou d'îlot » est positionné comme équivalent à un niveau 4 tel que défini dans le décret n° 2019-14 du 8 janvier 2019 relatif au cadre national des certifications professionnelles.

Article 4 | Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties signataires conviennent que les dispositions du présent avenant ne justifient pas de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Le présent avenant a été signé en autant d'exemplaires originaux que de parties, plus deux exemplaires pour les formalités de dépôt. Dès lors qu'il n'aura pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée, le présent accord fera l'objet par la partie la plus diligente :

- d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail ;
- d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Le présent avenant entrera en vigueur au lendemain de son extension.

Fait à Paris, le 18 mars 2024.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 2 du 18 mars 2024

à l'accord du 20 juin 2012
relatif à la délégation de collecte de la contribution
au financement du paritarisme auprès de l'association OPCA DEFI

NOR : ASET2450389M

IDCC : 292

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

Polyvia,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FCE CFDT ;

Fédéchimie FO ;

CFE-CGC Chimie,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Objet

Les dispositions du présent avenant complète l'accord du 20 juin 2012 relatif à la délégation de la collecte de la contribution au financement du paritarisme dans la branche de la plasturgie auprès de l'OPCA DEFI et annule et remplace l'avenant n° 1 du 29 juin 2023.

Article 2 | Champ d'application de l'accord

Le champ d'application du présent avenant est celui de la convention collective nationale de la plasturgie défini par l'accord du 1^{er} juillet 1960 modifié par les avenants du 6 janvier 1961 et du 15 juin 1977.

Article 3 | Modification de l'article 2 de l'accord du 20 juin 2021

Les dispositions de l'article 2 de l'accord du 20 juin 2012 sont remplacés par les paragraphes suivants :

« Les partenaires sociaux de la branche plasturgie ont décidé par accord de branche en date du 20 juin 2012 de mettre en place une contribution pour le paritarisme conventionnelle et obligatoire à la charge des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective de la plasturgie.

Considérant que :

- l'article 4 de l'accord du 20 juin 2012 prévoit que "la contribution pour le paritarisme sera collectée par l'AGPP ; l'association pouvant déléguer la collecte à un autre organisme dans le cadre d'une convention formalisée précisant les modalités de collecte et de recouvrement" ;
- que la collecte de cette contribution au financement du paritarisme permettra de contribuer positivement au dialogue social dans la branche et notamment à l'évolution des dispositifs liés à l'emploi/formation ;
- que la délégation de la collecte de la contribution au financement du paritarisme à l'OPCO désigné par la branche est considérée comme un des critères de recouvrement efficace et optimisé de cette contribution.

Les partenaires sociaux décident de sous-traiter la collecte de cette contribution au financement du paritarisme à l'OPCO désigné par la branche. Cette sous-traitance devra donner lieu à la signature d'une convention entre l'AGPP (association de gestion du paritarisme dans la plasturgie) et l'OPCO désigné par la branche précisant les modalités de collecte et de répartition. La contribution au paritarisme sera recouvrée distinctement des contributions relatives à la formation professionnelle. »

Article 4 | Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties signataires conviennent que les dispositions du présent avenant ne justifient pas de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Le présent avenant a été signé en autant d'exemplaires originaux que de parties, plus deux exemplaires pour les formalités de dépôt. Dès lors qu'il n'aura pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée, le présent accord fera l'objet par la partie la plus diligente :

- d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail,
- d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Le présent avenant entrera en vigueur au lendemain de son extension.

Fait à Paris, le 18 mars 2024.

(Suivent les signatures.)

Accord du 11 avril 2024
relatif au régime professionnel de frais de santé

NOR : ASET2450433M

IDCC : 538

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

SAMERA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTE CFTD ;

FEETS FO ;

USPDA CGT ;

Sud Rail,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la convention collective nationale (CCN) manutention ferroviaire et travaux connexes ont mis en place un régime collectif de frais de santé au profit du personnel « non-cadre » des entreprises de la branche.

Ce régime a été revu par l'accord du 21 mars 2018, lequel a été modifié par accords des 17 septembre 2019, 9 juillet 2020 et 14 décembre 2023.

Consécutivement à la fusion des régimes Agirc-Arrco, l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres a repris la définition des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, abrogée, dans ses articles 2.1 et 2.2.

En outre, l'instruction de la direction de la sécurité sociale du 17 juin 2021, intégrée dans le *Bulletin officiel de la sécurité sociale*, a élargi le cas du maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail indemnisé.

Les partenaires sociaux ont ainsi souhaité mettre à jour l'accord frais de santé au regard de ces nouvelles dispositions et d'autres modifications réglementaires.

Les dispositions de l'accord du 21 mars 2018 telles que résultant des accords des 17 septembre 2019, 9 juillet 2020 et 14 décembre 2023 (ci-après, « l'accord ») sont ainsi modifiées comme suit :

Article 1^{er} | Modification de l'article 3 de l'accord « Salariés bénéficiaires du régime. Adhésion obligatoire »

À la date d'application du présent accord du 11 avril 2024, l'article 3 « Salariés bénéficiaires du régime. Adhésion obligatoire » sera ainsi rédigé :

« Article 3 | Salariés bénéficiaires du régime. Adhésion obligatoire

Sous réserve des dispositions de l'article 4 ci-dessous, sont obligatoirement affiliés par leur employeur au régime conventionnel collectif et obligatoire frais de santé, l'ensemble des salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 des entreprises relevant du champ d'application défini à l'article 2 du présent accord. »

Article 2 | Modification de l'article 6 de l'accord « Périodes de suspension du contrat de travail »

À la date d'application du présent accord du 11 avril 2024, l'article 6 « Périodes de suspension du contrat de travail » sera ainsi rédigé :

« Article 6 | Périodes de suspension du contrat de travail

Article 6.1 | Périodes de suspension du contrat de travail donnant lieu à maintien de la rémunération

Les garanties sont maintenues au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu, pour la période où ils bénéficient :

- d'un maintien, total ou partiel, de salaire ;
- d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers ;
- d'un revenu de remplacement versé par l'employeur (hors retraite supplémentaire), notamment lié à l'activité partielle et activité partielle de longue durée.

La cotisation employeur et la cotisation salarié sont maintenues pendant toute la durée de la suspension du contrat de travail indemnisée dans les mêmes conditions que celles du régime.

Article 6.2 | Périodes de suspension du contrat de travail ne donnant pas lieu à maintien de la rémunération

Les garanties, la participation de l'employeur et celle du salarié sont suspendues lorsque les périodes de suspension ne donnent pas lieu à maintien de la rémunération.

Par exception à ce principe, les parties signataires conviennent que les garanties seront maintenues pendant une durée de 30 jours consécutifs (maximum par année civile) à l'occasion de congés sans solde prévus par le code du travail ou pris par les salariés dans le but d'étendre leurs droits à congés payés (congé sans solde, congé parental d'éducation, congé sabbatique sans maintien de rémunération).

À l'exception de la situation visée à l'alinéa précédent, la suspension des garanties intervient à la date de cessation de l'activité professionnelle (et donc exceptionnellement au 31^e jour suivant celle-ci), et s'achève dès la reprise effective du travail par l'intéressé au sein de l'entreprise relevant du champ d'application du présent accord.

Pendant la période de suspension de la garantie, aucune cotisation n'est due au titre du régime de branche complémentaire santé, sauf à ce que le salarié continue à titre individuel d'adhérer au régime auprès de l'organisme gestionnaire et s'acquitte de la totalité des parts employeur et salarié de la cotisation couvrant les prestations d'assurance correspondantes. »

Article 3 | *Modification de l'article 11 de l'accord « Montant de la cotisation et répartition »*

À la date d'application du présent accord du 11 avril 2024, l'article 11 « Répartition de la cotisation » sera ainsi rédigé :

« Article 11 | *Répartition du financement du régime*

La cotisation est répartie à raison de 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge du salarié.

Dispositions particulières à l'affiliation des salariés multi-employeurs :

Pour les salariés ayant plusieurs employeurs relevant de la branche, la cotisation peut être proratisée entre les différents employeurs à la demande du salarié, sous réserve de justifier de leur pluriactivité au sein de la branche auprès de l'assureur du régime et de leurs employeurs. Le salarié à employeurs multiples de la branche a l'obligation, en cas de rupture d'un de ses contrats de travail, d'informer le ou les autres employeurs qui devront alors modifier la part de cotisation qu'ils acquittent de façon à ce que la totalité des cotisations soit toujours perçue par le régime.

Pour les salariés à temps partiel, la totalité de la cotisation est due, hors cas de dispense d'affiliation bénéficiant aux salariés à temps très partiel qui, s'ils étaient affiliés au régime conventionnel obligatoire, devraient acquitter une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération. »

Article 4 | *Modification de l'article 19 de l'accord « Révision et modification »*

À la date d'application du présent accord du 11 avril 2024, l'article 19 « Révision et modification » sera ainsi rédigé :

« Article 19 | *Révision et modification*

Le présent accord ne peut être dénoncé ou modifié qu'à condition d'observer les règles définies à l'article 5 de la CCN manutention ferroviaire et travaux connexes et la procédure prévue par les articles L. 2261-7 et 8 et L. 2261-9 du code du travail.

En cas de dénonciation, l'accord continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui sera substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis conformément à l'article L. 2261-10 du code du travail. »

Article 5 | *Suppression de l'annexe III de l'accord*

L'annexe III relative au « Financement du régime » est supprimée (toutefois son alinéa 1^{er} relatif à la répartition de la cotisation a été intégré à l'alinéa 1^{er} de l'article 11 intitulé « Répartition du financement du régime »).

Article 6 | *Absence de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés*

Afin de privilégier la couverture pour tous et de préserver la mutualisation du régime, et *a fortiori* en raison de la nature des stipulations qu'il révisé, le présent accord ne comporte

aucune disposition spécifique au titre de l'article L. 2232-10-1 du code du travail pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 7 | Dispositions relatives à la révision ou dénonciation du présent accord

Conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 à L. 2261-10 du code du travail, les parties signataires précisent que le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions l'article 5 de la CCN Manutention ferroviaire et travaux connexes.

Article 8 | Entrée en vigueur

Le présent accord est conclu, pour une durée indéterminée.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-1 du code du travail, les dispositions du présent accord entrent en application à partir du jour qui suivra leur dépôt auprès de l'autorité administrative compétente.

Article 9 | Dépôt de l'accord. Extension

Le présent accord sera déposé par le syndicat des auxiliaires de la manutention et de l'entretien pour le rail et l'air auprès du ministère du travail et de l'emploi, direction générale du travail dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-15, L. 2261-19 et L. 2261-24 du même code.

Fait à Paris, le 11 avril 2024.

(Suivent les signatures.)

Accord du 11 avril 2024
relatif au régime de prévoyance des non-cadres

NOR : ASET2450434M

IDCC : 538

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

SAMERA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTE CFDT ;

FEETS FO ;

USPDA CGT ;

Sud Rail,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la convention collective nationale (CCN) manutention ferroviaire et travaux connexes ont mis en place un régime collectif de prévoyance au profit du personnel « non-cadre » des entreprises de la branche.

Ce régime, mis en place par l'avenant n° 11 du 17 mars 2006 à la CCN Manutention ferroviaire et travaux connexes, a été modifié, en dernier lieu, par l'avenant n° 25 du 15 novembre 2018 et l'accord du 14 avril 2022 portant révision de l'article 12 « Cotisations du régime et répartition ».

Consécutivement à la fusion des régimes Agirc-Arrco, abrogeant notamment la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres a repris la définition des articles 4 et 4 *bis* de ladite convention dans ses articles 2.1 et 2.2.

En outre, l'instruction de la direction de la sécurité sociale du 17 juin 2021, intégrée dans le *Bulletin officiel de la sécurité sociale*, a élargi le cas du maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail indemnisé.

Afin de prendre en compte ces évolutions, les partenaires sociaux ont ainsi souhaité mettre à jour l'avenant n° 11 du 17 mars 2006 instituant un régime de prévoyance non-cadres au sein

de la CCN manutention ferroviaire et travaux connexes (ci-après, « l'avenant »), ainsi modifié comme suit :

Article 1^{er} | Modification de l'article 4 de l'avenant « Révision et modification »

À la date d'application du présent accord du 11 avril 2024, l'article 4 « Révision et modification » sera ainsi rédigé :

« Article 4 | Révisions et modifications

Le présent accord ne peut être dénoncé ou modifié qu'à condition d'observer les règles définies à l'article 5 de la convention collective nationale. Les partenaires sociaux se réuniront une fois par an en vue d'examiner les aménagements ou améliorations qui pourraient être apportés. De plus, des réunions supplémentaires peuvent être organisées à la demande écrite d'une organisation syndicale ou de l'organisation patronale. »

Article 2 | Modification de l'article 5 de l'avenant « Objet »

À la date d'application du présent accord du 11 avril 2024, l'article 5 « Objet » sera ainsi rédigé :

« Article 5 | Objet

Le présent avenant a pour objet d'instituer un régime minimum collectif obligatoire de prévoyance complémentaire au plan national généralisé à tout le personnel non-cadre, visé à l'article 8 du présent avenant. »

Article 3 | Modification de l'article 6 de l'avenant « Gestion de la solidarité professionnelle »

À la date d'application du présent accord du 11 avril 2024, l'article 6 « Gestion de la solidarité professionnelle » sera ainsi rédigé :

« Article 6 | Gestion de la solidarité professionnelle

Les signataires ont recherché les meilleures conditions de gestion du régime instauré au titre du présent avenant et dont la caractéristique considérée comme essentielle par eux réside dans l'établissement d'un régime fondé sur la solidarité professionnelle. La solidarité professionnelle s'exprime plus particulièrement au travers :

- d'une définition unique des garanties permettant à tous les salariés non-cadres visés à l'article 8 du présent avenant, quelles que soient la taille et la situation économique de leur entreprise de bénéficier d'une couverture équivalente ;
- de la création d'une commission paritaire de suivi du régime. »

Article 4 | Modification de l'article 8 de l'avenant « Champ d'application »

À la date d'application du présent accord du 11 avril 2024, l'article 8 « Champ d'application » sera ainsi rédigé :

« Article 8 | Champ d'application

Adhèrent obligatoirement au régime collectif de prévoyance complémentaire les salariés relevant de la catégorie de personnel suivante : l'ensemble des salariés non cadres ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 des entreprises relevant de la convention collective nationale de la manutention ferroviaire et travaux connexes et inscrits à l'effectif de l'entreprise à compter du jour de la mise en œuvre du régime de prévoyance ou embauchés postérieurement à cette date.

La notion de salarié inscrit à l'effectif comprend tous les salariés présents au travail ou en arrêt pour cause de maladie, maternité ou accident et dont le contrat de travail n'est pas rompu à compter du jour de l'entrée en vigueur du régime de prévoyance.

Les garanties prévues par le présent avenant s'appliquent à l'ensemble des salariés non-cadres ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017, liés par un contrat de travail quelle que soit sa forme (notamment les apprentis, le personnel administratif et les salariés embauchés sous contrat de formation en alternance) aux entreprises relevant de la convention collective nationale de la manutention ferroviaire et travaux connexes. Par exception, les garanties s'appliquent également, aux anciens salariés bénéficiant du maintien des garanties au titre de la portabilité et des articles 7 et 7-1 de la loi Évin. »

Article 5 | *Modification de l'article 11 de l'avenant « Revalorisation des prestations »*

À la date d'application du présent accord du 11 avril 2024, l'article 11 « Revalorisation des prestations » sera ainsi rédigé :

« Article 11 | *Revalorisation des prestations*

La revalorisation des prestations intervient chaque année sur l'ensemble des prestations concernées conformément à ce qui est indiqué au contrat d'assurance. En cas de résiliation du contrat d'assurance, à compter de sa date d'effet, les prestations seront servies à leur niveau atteint à cette date, et seront revalorisées pour l'avenir par le nouvel organisme assureur. »

Article 6 | *Modification de l'article 12 de l'avenant « Cotisation du régime et répartition »*

À la date d'application du présent accord du 11 avril 2024, l'article 12 « Cotisations du régime et répartition » sera ainsi rédigé :

« Article 12 | *Cotisations du régime et répartition*

Les garanties sont versées en contrepartie d'une cotisation dont la répartition est la suivante :

- 50 % de la cotisation pour le salarié ;
- 50 % de la cotisation pour l'employeur.

Les cotisations correspondant à la participation des salariés feront l'objet d'une retenue mensuelle obligatoire sur leur salaire. Le taux de cotisation est identique pour tous les salariés relevant de la catégorie de personnel définie à l'article 8 du présent avenant. »

Article 7 | *Modification de l'article 15 de l'avenant « Suspension des garanties »*

À la date d'application du présent accord du 11 avril 2024, l'article 15 « Suspension des garanties » sera ainsi rédigé :

« Article 15 | *Maintien et suspension des garanties*

Article 15.1 | *Maintien des garanties*

Cas de suspension du contrat de travail

En cas de suspension du contrat de travail, les garanties et les cotisations employeurs et salariés afférentes sont maintenues pendant la totalité de la durée d'absence des salariés tant que ces derniers bénéficient :

- d'un maintien, total ou partiel, de salaire ;

- d’indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l’employeur, qu’elles soient versées directement par l’employeur ou pour son compte par l’intermédiaire d’un tiers ;
- d’un revenu de remplacement versé par l’employeur (hors retraite supplémentaire), notamment lié à l’activité partielle et activité partielle de longue durée.

Cas de cessation du contrat de travail

En application de l’article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les salariés visés à l’article 8 du présent avenant bénéficient, sous certaines conditions, de la portabilité des droits en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à l’assurance chômage.

En application des articles 7 et 7-1 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, les salariés visés à l’article 8 du présent avenant, assurés en invalidité bénéficient, sous certaines conditions, d’un maintien des garanties invalidité et décès.

Article 15.2 | Périodes de suspension du contrat de travail ne donnant pas lieu à maintien de la rémunération

Les garanties, la participation de l’employeur et celle du salarié sont suspendues lorsque les périodes de suspension ne donnent pas lieu à maintien de la rémunération.

Par exception à ce principe, les parties signataires conviennent que les garanties seront maintenues pendant une durée de 30 jours consécutifs (maximum par année civile) à l’occasion de congés sans solde prévus par le code du travail ou pris par les salariés dans le but d’étendre leurs droits à congés payés (congé sans solde, congé parental d’éducation, congé sabbatique sans maintien de rémunération).

À l’exception de la situation visée à l’alinéa précédent, la suspension des garanties intervient à la date de cessation de l’activité professionnelle (et donc exceptionnellement au 31^e jour suivant celle-ci), et s’achève dès la reprise effective du travail par l’intéressé au sein de l’entreprise relevant du champ d’application du présent accord.

Pendant la période de suspension de la garantie, aucune cotisation n’est due au titre du régime de branche “Prévoyance non-cadres”, sauf à ce que le salarié continue à titre individuel d’adhérer au régime auprès de l’organisme gestionnaire et s’acquitte de la totalité des parts employeur et salarié de la cotisation couvrant les prestations d’assurance correspondantes. »

Article 8 | *Modification de l’article 16 « Cessation des garanties »*

À la date d’application du présent accord du 11 avril 2024, l’article 16 « Cessation des garanties » sera ainsi rédigé :

« Article 16 | *Cessation des garanties*

Les garanties cessent :

- du fait de la rupture du contrat de travail (sauf cas cités à l’article 15.1 du présent avenant) ;
- à la date où le salarié n’appartient plus à la catégorie de personnel telle que définie à l’article 8 du présent avenant ;
- à la date du décès du salarié ;
- du fait de la liquidation de la retraite de la sécurité sociale du salarié ;
- et en tout état de cause, du fait de la résiliation du contrat d’assurance liant l’entreprise à l’organisme assureur, sous réserve des droits du salarié. »

Article 9 | Absence de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Afin de privilégier la couverture pour tous et de préserver la mutualisation du régime, et *a fortiori* en raison de la nature des stipulations qu'il révisé, le présent avenant ne comporte aucune disposition spécifique au titre de l'article L. 2232-10-1 du code du travail pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 10 | Dispositions relatives à la révision ou dénonciation du présent accord

Conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 à L. 2261-10 du code du travail, les parties signataires précisent que le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions l'article 5 de la CCN Manutention ferroviaire et travaux connexes.

Article 11 | Entrée en vigueur

Le présent accord est conclu, pour une durée indéterminée.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-1 du code du travail, les dispositions du présent accord entrent en application à partir du jour qui suivra leur dépôt (date de dépôt mentionnée au récépissé de dépôt adressé par la DGT) auprès de l'autorité administrative compétente.

Article 12 | Dépôt de l'accord. Extension

Le présent accord sera déposé par le syndicat des auxiliaires de la manutention et de l'entretien pour le rail auprès du ministère du travail et de l'emploi, direction générale du travail dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1 et L. 2231-2 et suivants du code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-15, L. 2261-19 et L. 2261-24 du même code.

Fait à Paris, le 11 avril 2024.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3065 | Convention collective nationale

IDCC : 675 | **MAISONS À SUCCURSALES DE VENTE AU DÉTAIL
D'HABILLEMENT**

Avenant du 10 avril 2024

à l'avenant du 30 juin 1972
relatif à la protection sociale complémentaire

NOR : ASET2450443M

IDCC : 675

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

FEH,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les partenaires sociaux de la branche des maisons à succursales de vente au détail d'habillement se sont réunis pour donner la faculté aux entreprises de rattacher certains salariés non cadres aux régimes des garanties collectives de protection sociale complémentaire des cadres, conformément au décret du 30 juillet 2021 et sous réserve de l'agrément de la commission paritaire rattachée à l'APEC.

Le critère ici retenu, au sens du décret précité, pour déterminer la catégorie objective est celui de l'appartenance à un niveau de la classification professionnelle de la branche. Ce choix a été fait en fonction de la définition du niveau de l'emploi dans la classification.

Article 1^{er} | Modification de l'article 15

Les stipulations de l'article 15 relatif aux retraites sont annulées et remplacées par les stipulations suivantes :

« Article 15 | Protection sociale complémentaire

Conformément au décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021, sous réserve de l'agrément de la commission paritaire rattachée à l'APEC, les entreprises de la branche disposent de la faculté d'intégrer certains de leurs salariés non cadres au régime de protection sociale complémentaire des cadres.

Cette possibilité d'intégration concerne les salariés non cadres dont l'emploi est classé au niveau 2 des agents de maîtrise, en application de l'accord du 20 juin 2016 relatif aux classifications professionnelles, sous réserve de l'agrément de la commission paritaire rattachée à l'APEC. »

Article 2 | Entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 3 | Date d'application et durée l'accord

Le présent accord entre en vigueur à compter de son agrément par la commission paritaire rattachée à l'APEC, et au plus tard le 1^{er} janvier 2025 sous réserve de son agrément par la commission paritaire rattachée à l'APEC.

Article 4 | Publicité et extension

Le présent accord sera déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail.

Un exemplaire sera communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

L'accord sera également adressé à la commission paritaire de l'APEC en vue de son agrément.

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent accord, la fédération des enseignes de l'habillement étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 10 avril 2024.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 2 du 14 mars 2024

à l'accord du 5 avril 2018
relatif à la commission paritaire permanente
de négociation et d'interprétation (CPPNI)

NOR : ASET2450438M

IDCC : 1431

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

FNOF ;

ROF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

UNSA FCS ;

CGT FCS,

d'autre part,

Préambule

L'accord du relatif à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche de l'optique-lunetterie de détail (CPPNI-OL) confie le secrétariat de la CPPNI-OL à l'organisation qui en assure la présidence.

Les parties considèrent qu'il est nécessaire de dissocier les fonctions de secrétariat de celles de président de façon à ce que le secrétariat ne change pas obligatoirement à chaque élection d'un nouveau président.

Cette dissociation est indispensable pour donner une stabilité au secrétariat de la CPPNI-OL, laquelle est elle-même indispensable au bon fonctionnement de la branche.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux décident :

Article 1^{er} | Modification de l'article 2 « Composition » de l'accord du 5 avril 2018

Après son dernier alinéa, l'article 2 « Composition » est complété par les alinéas suivants :

« La commission désigne l'organisation patronale qui assurera la tenue du secrétariat de la CPPNI-OL. La désignation s'effectue selon les dispositions de l'article 4.6 de l'accord du 5 avril 2018.

Le mandat dévolu à l'organisation patronale pour la tenue du secrétariat est à durée indéterminée sauf révocation dans les conditions définies ci-dessous.

La révocation de ce mandat peut se faire à tout moment sur demande d'une ou plusieurs organisations membres de la CPPNI-OL dans les mêmes conditions de majorité que sa désignation.

En cas de révocation, la CPPNI-OL devra alors procéder à une nouvelle désignation.

À la mise en œuvre du présent avenant, il devra être procédé à la désignation du secrétariat. »

Article 2 | Modification de l'article 4.2 « Adresse de correspondance et secrétariat » de l'accord du 5 avril 2018

Le premier alinéa est remplacé par les alinéas suivants :

« L'adresse de correspondance du secrétariat de la CPPNI est :

ADPOLD, secrétariat de la CPPNI-OL, 185, rue de Bercy, 75579 Paris Cedex 12

Son adresse mail est : cppniol@gmail.com.

Les accords d'entreprises soumis pour information et veille à la CPPNI-OL sont adressés au secrétariat aux coordonnées ci-dessus mentionnées.

Les partenaires sociaux rappellent par ailleurs qu'en application de l'article L. 2231-5-1 du code du travail, les accords d'entreprise sont rendus publics et versés dans une base de données nationale consultable sur le site Légifrance. »

À l'avant dernier alinéa de l'article 4.2, « l'ADPOLD » est remplacé par « la CPPNI-OL ».

Dans la première phrase du dernier alinéa de l'article 4.2 après « ADPOLD » les mots « et seront confiées à l'organisation patronale présidente ou vice-présidente » sont supprimés.

Article 3 | Modification de l'article 4.4 « Rôle du secrétariat » de l'accord du 5 avril 2018

Dans la première phrase du dernier alinéa de l'article 4.4 « Rôle du secrétariat », les mots « un compte-rendu des séances dont la charge revient à l'organisation patronale présidente ou vice-présidente. Celui-ci est signé par le président de la commission. Le compte-rendu » sont supprimés et remplacés par « un relevé de positions et de décisions, qui ».

L'article 4.4 est complété par un troisième alinéa rédigé comme suit :

« Le secrétariat assumera également notamment les tâches suivantes :

- envoi et réception des courriers liés à la gestion de la CPPNI depuis l'adresse mail dédiée au secrétariat ;
- envoi des relevés de positions et de décisions validés ;
- coordination avec les éventuels prestataires ou intervenants, ».

Article 4 | Durée de l'avenant, extension, dénonciation et révision

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet à sa date de signature.

Dans la mesure où il s'applique à l'ensemble des entreprises de la branche optique-lunetterie, il n'y a pas lieu de prévoir des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

Les parties conviennent de demander l'extension du présent avenant simultanément à son dépôt.

Fait à Paris, le 14 mars 2024.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 5 du 14 mars 2024

à l'accord du 1^{er} décembre 1998
relatif à la création d'une commission paritaire nationale
de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE-FP)

NOR : ASET2450439M

IDCC : 1431

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

FNOF ;

ROF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CGT FCS ;

UNSA FCS,

d'autre part,

Préambule

L'accord du 1^{er} décembre 1998 modifié par avenants et relatif à la création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE-FP) dans la branche de l'optique-lunetterie de détail confiait le secrétariat de la CPNE-FP à l'organisation patronale qui en assure la présidence ou la vice-présidence.

Les partenaires sociaux considèrent qu'il est nécessaire de dissocier les fonctions de secrétariat de celles de président ou de vice-président de façon à ce que le secrétariat ne change pas obligatoirement à chaque élection d'un nouveau président/vice-président.

Cette dissociation a pour finalité de donner une stabilité au secrétariat de la CPNE-FP, laquelle est elle-même indispensable au bon fonctionnement de la branche.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux décident :

Article 1^{er} | Modification de l'article 1^{er} de l'avenant n° 4 du 12 mars 2010

Le deuxième alinéa est remplacé par cinq alinéas ainsi rédigés :

« La commission désigne l'organisation patronale qui assurera la tenue du secrétariat de la CPNE-FP.

Le mandat dévolu à l'organisation patronale pour la tenue du secrétariat est à durée indéterminée sauf révocation dans les conditions définies ci-dessous.

La révocation de ce mandat peut se faire à tout moment sur demande d'une ou plusieurs organisations membres de la CPNE-FP dans les mêmes conditions de majorité que sa désignation.

En cas de révocation, la CPNE-FP devra alors procéder à une nouvelle désignation.

À la mise en œuvre du présent avenant, il devra être procédé à la désignation du secrétariat. »

Article 2 | Ajout d'un dernier alinéa à l'article 1^{er} de l'avenant n° 4 du 12 mars 2010

Après le dernier alinéa de l'article 1^{er}, l'alinéa suivant est ajouté :

« Le secrétariat de la commission assumera notamment les tâches suivantes :

- envoi et réception des mails liés à la gestion de la CPNE-FP depuis l'adresse mail dédiée au secrétariat ;
- envoi des convocations aux réunions ;
- rédaction et envoi des relevés de positions et de décisions ;
- coordination avec les intervenants extérieurs, dont l'OPCO et les centres de formation ;
- traitement des courriers postaux (demande de reclassement, procédure d'habilitation)... ;
- coordination avec le secrétariat de l'ADPOLD.

Dans le cadre du CQP "Opticien spécialisé", le secrétariat de la CPNE-FP a également en charge :

- l'organisation des examens ;
- l'impression des diplômes ;
- la coordination avec le SILMO pour l'organisation de la cérémonie de remise des diplômes ;
- communication à la presse professionnelle des résultats du CQP "Opticien spécialisé".

Ces tâches pourront être évolutives. »

Article 3 | Durée de l'avenant, extension, dénonciation et révision

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet à sa date de signature.

Il pourra être révisé ou dénoncé selon les règles en vigueur.

Dans la mesure où il s'applique à l'ensemble des entreprises de la branche optique-lunetterie, il n'y a pas lieu de prévoir des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

Les parties conviennent de demander l'extension du présent avenant simultanément à son dépôt.

Fait à Paris, le 14 mars 2024.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3243 | Convention collective nationale

IDCC : 1504 | **POISSONNERIE**
(Commerce de détail, demi-gros et gros)

Avenant du 25 avril 2024

à l'accord du 6 février 2019
relatif à l'instauration d'une garantie incapacité-invalidité
pour le personnel non-cadre

NOR : ASET2450454M

IDCC : 1504

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

REMALIM (CFBCT-OPEF),

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC-CSFV ;

UNSA FCS ;

FGA CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

L'accord du 6 février 2019 relatif à l'instauration d'une garantie incapacité-invalidité pour le personnel non-cadre prévoyait un taux de cotisation à hauteur de 0,830 % du salaire brut. Ce taux comprenait une quote-part de 0,16 % au titre de la reprise du passif devant prendre fin à l'issue d'une période de 5 années, soit le 1^{er} juillet 2024.

Compte tenu de l'équilibre économique du régime et de son évolution prévue dans le cadre de la convention collective de la branche fusionnée boucherie-poissonnerie, il est décidé de maintenir la quote-part transitoire et de l'intégrer au risque invalidité.

Article 1^{er}

L'article 2 « Cotisations » de l'accord du 6 février 2019 relatif à l'instauration d'une garantie incapacité-invalidité pour le personnel non-cadre est modifié comme suit :

« L'article 8.9 "Gestion du régime" est modifié comme suit : le taux de cotisation (en % du salaire brut) prévu au titre de la garantie incapacité-invalidité est fixé ainsi :

0,830 % du salaire brut : pris en charge à hauteur de 50 % par l'employeur (soit 0,415 %) et 50 % par le salarié (soit 0,415 %).

Ce taux se décompose de la manière suivante :

Garantie	Cotisation totale	Part employeur	Part salariale
Incapacité	0,24 %	0,12 %	0,12 %
Invalidité	0,59 %	0,295 %	0,295 %

Article 2 | *Champ d'application de l'avenant*

Le présent avenant s'applique à toutes les entreprises qui relèvent du champ de la convention collective nationale de la poissonnerie (IDCC 1504) : entreprises de détail, de demi-gros et de gros.

Article 3 | *Entreprises de moins de 50 salariés*

La branche professionnelle étant composée très majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4 | *Date d'effet, durée de l'accord*

Le présent avenant conclu pour une durée indéterminée prendra effet le 1^{er} juillet 2024.

Article 5 | *Révision et dénonciation de l'accord*

Le présent accord peut être révisé à tout moment en fonction des nécessités de la branche et conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

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

Article 6 | *Formalités*

Le présent accord sera établi en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires. Il sera, conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives et au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et à défaut d'opposition, il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue de son dépôt.

Fait à Paris, le 25 avril 2024.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3248 | Convention collective nationale

IDCC : 1512 | **PROMOTION IMMOBILIÈRE**

Avenant n° 49 du 24 avril 2024
relatif aux salaires minima au 1^{er} janvier 2024

NOR : ASET2450453M

IDCC : 1512

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

FPI,

d’une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

FEC FO ;

SNUHAB CFE-CGC,

d’autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

À compter du 1^{er} janvier 2024 :

La première valeur de point, à multiplier par le coefficient 100, s’établit à 18,26 euros.

La seconde valeur de point, à multiplier par la différence entre le coefficient de l’emploi et le coefficient 100, s’établit à 4,37 euros.

Il en résulte à compter du 1^{er} janvier 2024 la nouvelle grille de salaires minimaux ci-après :

Niveau Échelon	Coefficient	Salaire mensuel minimal du coef. 100 par appli- cation de la 1 ^{re} valeur de point	Complément de salaire par application de la 2 ^e valeur de point	Salaire brut mensuel mini- mal total pour un temps plein 35 heures
1.1	100	1 826 €	0	1 826 €
1.2	110	1 826 €	44 €	1 870 €
2.1	123	1 826 €	101 €	1 927 €
2.2	143	1 826 €	188 €	2 014 €
2.3	163	1 826 €	276 €	2 102 €
3.1	176	1 826 €	333 €	2 159 €

Niveau Échelon	Coefficient	Salaire mensuel minimal du coef. 100 par appli- cation de la 1 ^{re} valeur de point	Complément de salaire par application de la 2 ^e valeur de point	Salaire brut mensuel mini- mal total pour un temps plein 35 heures
3.2	203	1 826 €	451 €	2 277 €
4.1	300	1 826 €	874 €	2 700 €
4.2	390	1 826 €	1 268 €	3 094 €
5.1	457	1 826 €	1 561 €	3 387 €
5.2	590	1 826 €	2 142 €	3 968 €
5.3	723	1 826 €	2 723 €	4 549 €
6	787	1 826 €	3 003 €	4 829 €

Article 2

Les parties conviennent qu'il n'est pas adapté d'appliquer un salaire minimum conventionnel défini à partir d'une valeur de point pour les salariés occupant des fonctions de niveau 4 à 6 bénéficiant d'une convention annuelle de forfait en jours.

En conséquence, à compter du 1^{er} janvier 2024, les parties conviennent de fixer le salaire minimum conventionnel annuel à trente-cinq mille cent cinquante-sept euros bruts (35 157 €) pour les salariés occupant des fonctions de niveau 4 à 6 bénéficiant d'une convention annuelle de forfait pour 218 jours de travail par an incluant la journée de solidarité.

Les parties rappellent que l'application de ce salaire minimum conventionnel annuel constitue un plancher. Aussi, conformément au principe selon lequel le salarié au forfait en jours ne saurait percevoir une rémunération manifestement sans rapport avec les sujétions qui lui sont imposées, celui-ci doit percevoir un salaire qui ne saurait être inférieur à celui du salarié travaillant dans le cadre d'un temps plein hebdomadaire de 35 heures, dès lors que ceux-ci exercent les mêmes fonctions au sein de l'entreprise.

Article 3

Les parties signataires rappellent qu'un accord de branche sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été signé le 21 février 2011.

Article 4

Compte tenu de l'objet de l'accord, qui détermine les minima salariaux pour les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective, il n'y a pas lieu de prévoir de disposition spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Le présent accord est communiqué à l'ensemble des organisations syndicales de salariés pour exercice éventuel du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Il est déposé au ministère du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prudhommes de Paris. Le secrétariat de la commission paritaire est mandaté pour demander au ministère du travail l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 24 avril 2024.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3063 | Convention collective nationale

IDCC : 1555 | **FABRICATION ET COMMERCE DES PRODUITS À USAGE PHARMACEUTIQUE, PARAPHARMACEUTIQUE ET VÉTÉRINAIRE**

Avenant n° 4 du 13 mars 2024

à l'accord du 14 décembre 2016
relatif au régime conventionnel de prévoyance

NOR : ASET2450447M

IDCC : 1555

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

FACOPHAR ;

SIMV ;

ANSVADM ;

SIDIV,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNIC CGT ;

FCE CFDT ;

FCMT CFTC ;

CFE-CGC chimie ;

Pharmacie LABM FO,

d'autre part,

Préambule

Le présent avenant constitue un avenant de révision de l'accord du 14 décembre 2016 relatif au régime conventionnel de prévoyance applicable dans la branche « Fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire ».

Ainsi, le présent avenant annule et remplace certaines dispositions de l'accord du 14 décembre 2016 relatif au régime conventionnel de prévoyance et de l'avenant n° 3 du 7 septembre 2022 portant révision de l'accord du 14 décembre 2016 relatif au régime conventionnel de prévoyance.

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises qui relèvent du champ d'application de la convention collective nationale de la branche « Fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire », indépendamment de leur effectif. Il n'est pas prévu de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

Il est précisé que l'utilisation du masculin (exemple : salarié) est choisie pour une simplicité d'écriture et de lecture, en aucun cas pour exclure la population féminine des entreprises de la branche. Cette utilisation inclut l'ensemble des salariées et des salariés.

Il est convenu ce qui suit :

II. Dispositions générales

Article 5 | Cotisations

L'article 5 « Cotisations » de l'avenant n° 3 du 7 septembre 2022 portant révision de l'accord du 14 décembre 2016 relatif au régime conventionnel de prévoyance est supprimé et remplacé comme suit :

« Article 5 | *Cotisations*

Le régime de prévoyance est alimenté par :

- des cotisations assises sur les revenus bruts des salariés pour les risques décès-incapacité-invalidité ;
- des cotisations forfaitaires en euros indexées sur l'évolution du plafond mensuel de la sécurité sociale d'une part et des cotisations assises sur les revenus bruts des salariés d'autre part pour les risques maladie-chirurgie-maternité.

L'assiette des cotisations assises sur les revenus est définie précisément à l'annexe I.

Les cotisations sont versées par l'employeur, une quote-part étant prélevée sur la paie mensuelle de chaque salarié.

Les taux de cotisations, le montant des cotisations forfaitaires et la répartition entre l'employeur et le salarié de ces cotisations font l'objet, dans l'annexe I, de dispositions propres à chacune des deux catégories de bénéficiaires (non-cadres/cadres) en contrepartie du niveau des prestations garanties. En raison du caractère conventionnel du régime, ces cotisations ne doivent supporter aucun prélèvement au titre de commissions d'apport ou de courtage, les entreprises pouvant majorer les cotisations pour rétribuer les intermédiaires d'assurance sous réserve que le surplus de cotisation soit pris en charge par l'entreprise.

Un taux d'appel peut être décidé, pour tout ou partie des risques décès-incapacité-invalidité d'une part et maladie-chirurgie-maternité d'autre part, par le comité paritaire de gestion prévu à l'article 3 du présent accord et en concertation avec l'organisme assureur recommandé mentionné à l'article 2, en fonction des résultats techniques, soit du régime, soit d'un ou plusieurs des risques considérés. Le taux d'appel est plafonné à plus ou moins 10 % du taux contractuel. L'application du taux d'appel n'emporte pas modification de l'accord, par rapport au taux de cotisations et montant de cotisations forfaitaires mentionnés à l'annexe I et III. »

L'article 8.3 « Maintien des garanties en cas de congé parental d'éducation » de l'avenant n° 3 du 7 septembre 2022 portant révision de l'accord du 14 décembre 2016 relatif au régime conventionnel de prévoyance est supprimé et remplacé comme suit :

« Article 8.3 | *Maintien des garanties en cas de congé parental d'éducation*

Les garanties du présent régime sont suspendues en cas de suspension de contrat de travail non indemnisée.

Toutefois, les salariés dont le contrat de travail est suspendu en raison d'un congé parental d'éducation peuvent demander à bénéficier pendant toute la période du congé parental d'éducation d'un maintien des garanties maladie-chirurgie-maternité et décès-incapacité-invalidité du présent régime.

Ce maintien sera soumis à la cotisation forfaitaire, visée à l'article 8 de l'annexe I, laquelle sera, dans ce cas, financée par le fonds sur le haut degré de solidarité visé à l'annexe II.

Les garanties appliquées sont celles en vigueur à la survenance du risque.

L'assiette des garanties prévoyance est la rémunération soumise à cotisation au cours des douze mois précédant la suspension de contrat de travail au titre du congé parental d'éducation éventuellement reconstituée comme indiquée à l'article 1^{er} de l'annexe I.

Les droits garantis par le régime de prévoyance au titre de l'incapacité-invalidité ne peuvent conduire le salarié à percevoir des indemnités complémentaires du présent régime pendant toute la durée du congé parental d'éducation. Si l'incapacité ou l'invalidité survenue pendant le congé parental se poursuit après la fin du congé parental d'éducation et donne lieu au versement d'indemnités journalières de la sécurité sociale ou d'une pension d'invalidité servie par la sécurité sociale, le régime intervient dans les conditions prévues à l'annexe I au plus tôt à la date à laquelle le salarié aurait dû reprendre son activité à l'issue du congé parental. L'assiette de garantie est celle précisée au présent article.

Le maintien des garanties maladie-chirurgie-maternité est applicable dans les mêmes conditions aux bénéficiaires à titre obligatoire définis à l'article 7.1 de l'annexe I.

Le présent article s'applique aux salariés dont le contrat de travail est suspendu en raison d'un congé parental d'éducation qui prend effet au plus tôt à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant. »

Annexe I Régime de prévoyance décès-incapacité-invalidité – maladie-chirurgie-maternité

Partie première | Obligations minimales conventionnelles. Régime conventionnel professionnel (RPC)

L'article 2 « Assiette des cotisations » de l'avenant n° 3 du 7 septembre 2022 portant révision de l'accord du 14 décembre 2016 relatif au régime conventionnel de prévoyance est supprimé et remplacé comme suit :

« Les cotisations relatives aux garanties décès-incapacité-invalidité sont exprimées en pourcentage des revenus bruts des salariés.

Les cotisations relatives aux garanties maladie-chirurgie-maternité sont exprimées :

- en pourcentage des revenus bruts des salariés ;
- et en euros en application d'une cotisation forfaitaire indexée sur l'évolution du plafond mensuel de la sécurité sociale.

Les cotisations exprimées en pourcentage sont calculées sur le salaire brut (servant de base à la déclaration annuelle des salaires transmise à l'administration fiscale), limité au plafond annuel de la tranche "TB". Toutefois, sont exclus du salaire soumis à cotisation :

- la prime de transport ;
- les remboursements de frais de toute nature ;
- les indemnités de licenciement, de départ en retraite et de fin de carrière ;
- les indemnités de non-concurrence ;
- toute réintégration des cotisations de retraite ou de prévoyance intervenant dans le cadre de l'article 83 du code général des impôts ;
- les indemnités journalières versées par la sécurité sociale ;

- les indemnités journalières complémentaires versées en application du présent régime de prévoyance.

Sont également soumis à cotisation les revenus de remplacement versés par l'employeur. Cela concerne notamment les cas dans lesquels le salarié se trouve en activité partielle telle que prévue à l'article L. 5122-1 du code du travail et perçoit une indemnité d'activité partielle et éventuellement une allocation complémentaire d'activité partielle ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité...). »

L'article 8.1.1 « Cotisations RPC cadres » de l'annexe I, partie première de l'accord du 14 décembre 2016 relatif au régime conventionnel de prévoyance est supprimé et remplacé comme suit :

« 8.1.1. Cotisations RPC cadres

Les cotisations mensuelles relatives aux obligations minimales conventionnelles s'élèvent toutes contributions sociales ou fiscales et taxes, financement du haut degré élevé de solidarité inclus pour les cadres à :

Cadres Régime professionnel conventionnel	Garanties décès-invalidité-incapacité	Garanties maladie-chirurgie-maternité ^[1]
Obligations minimales conventionnelles	1,25 % sur les tranches « TA » et « TB » des salaires	0,80 % sur les tranches « TA » et « TB » des salaires + 42,76 € (cotisation forfaitaire)
[1] Montants applicables à compter du 1 ^{er} janvier 2025. Pour les exercices suivants, la cotisation forfaitaire en euros évolue au 1 ^{er} janvier de chaque année N en fonction de la revalorisation éventuelle du plafond mensuel de la sécurité sociale constatée entre l'année N-2 et l'année N-1.		

Les cotisations des prestations maladie-chirurgie-maternité sont appelées à hauteur de 70 % pour les salariés bénéficiant du régime général de la sécurité sociale des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle.

La cotisation en euros est une cotisation forfaitaire indépendante du salaire et du temps de travail. Elle est due chaque mois dans son intégralité, sans proratisation en fonction de la durée de travail stipulée au contrat de travail.

La répartition entre l'employeur et le salarié s'effectue comme suit :

- 1,50 % de la tranche « TA » est entièrement pris en charge par l'employeur avec une prise en charge affectée en priorité sur le risque décès-incapacité-invalidité, conformément aux dispositions de l'article 1^{er} de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres ;
- les cotisations additionnelles au titre du régime professionnel conventionnel sont prises en charge à raison de 50 % par l'employeur et de 50 % par le salarié.

Il en résulte la répartition suivante compte tenu des taux de cotisations appliqués pour chaque risque.

Salarié cadre relevant du régime général de la sécurité sociale

Régime général sécurité sociale. Cas général. Cadre		Employeur	Salarié	Total
Décès-incapacité-invalidité	TA	1,250 %	0,000 %	1,250 %
	TB	0,625 %	0,625 %	1,250 %
Maladie-chirurgie-maternité	TA	0,525 %	0,275 %	0,800 %
	TB	0,400 %	0,400 %	0,800 %
	Forfaitaire	21,38 €	21,38 €	42,76 €

Régime général sécurité sociale. Cas général. Cadre		Employeur	Salarié	Total
Total	TA	1,775 %	0,275 %	2,050 %
	TB	1,025 %	1,025 %	2,050 %
	Forfaitaire	21,38 €	21,38 €	42,76 €

Salarié cadre relevant du régime général de la sécurité sociale des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle

Régime Alsace-Moselle. Cas général. Cadre		Employeur	Salarié	Total
Décès-incapacité-invalidité	TA	1,250 %	0,000 %	1,250 %
	TB	0,625 %	0,625 %	1,250 %
Maladie-chirurgie-maternité	TA	0,405 %	0,155 %	0,560 %
	TB	0,280 %	0,280 %	0,560 %
	Forfaitaire	14,97 €	14,97 €	29,94 €
Total	TA	1,655 %	0,155 %	1,810 %
	TB	0,905 %	0,905 %	1,810 %
	Forfaitaire	14,97 €	14,97 €	29,94 €

L'article 8.1.2 « Cotisations RPC non cadres » de l'annexe I, partie première de l'accord du 14 décembre 2016 relatif au régime conventionnel de prévoyance est supprimé et remplacé comme suit :

« 8.1.2. Cotisations RPC non cadres

Les cotisations mensuelles relatives aux obligations minimales conventionnelles s'élèvent toutes contributions sociales ou fiscales et taxes, financement du haut degré élevé de solidarité inclus pour les non cadres à :

Non-cadres régime professionnel conventionnel	Garanties décès-invalidité-incapacité	Garanties maladie-chirurgie-maternité ^[1]
Obligations minimales conventionnelles	1,55 % des tranches « TA » et « TB » des salaires	0,80 % sur les tranches « TA » et « TB » des salaires + 42,76 € (cotisation forfaitaire)

[1] Montants applicables à compter du 1^{er} janvier 2025. Pour les exercices suivants, la cotisation forfaitaire en euros évolue au 1^{er} janvier de chaque année N en fonction de la revalorisation éventuelle du plafond mensuel de la sécurité sociale constatée entre l'année N-2 et l'année N-1.

Les cotisations des prestations maladie-chirurgie-maternité sont appelées à hauteur de 70 % pour les salariés bénéficiant du régime général de la sécurité sociale des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle.

La cotisation en euros est une cotisation forfaitaire indépendante du salaire et du temps de travail. Elle est due chaque mois dans son intégralité, sans proratisation en fonction de la durée de travail stipulée au contrat de travail.

Les cotisations sont prises en charge à raison de 50 % par l'employeur et 50 % par le salarié.

Salarié non cadre relevant du régime général de la sécurité sociale

Régime général sécurité sociale. Cas général. Non cadre		Employeur	Salarié	Total
Décès-incapacité-invalidité	TA	0,775 %	0,775 %	1,550 %
	TB	0,775 %	0,775 %	1,550 %
Maladie-chirurgie-maternité	TA	0,400 %	0,400 %	0,800 %
	TB	0,400 %	0,400 %	0,800 %
	Forfaitaire	21,38 €	21,38 €	42,76 €
Total	TA	1,175 %	1,175 %	2,350 %
	TB	1,175 %	1,175 %	2,350 %
	Forfaitaire	21,38 €	21,38 €	42,76 €

Salarié non cadre relevant du régime général de la sécurité sociale des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle

Régime Alsace-Moselle. Cas général. Non-cadre		Employeur	Salarié	Total
Décès-incapacité-invalidité	TA	0,775 %	0,775 %	1,550 %
	TB	0,775 %	0,775 %	1,550 %
Maladie-chirurgie-maternité	TA	0,280 %	0,280 %	0,560 %
	TB	0,280 %	0,280 %	0,560 %
	Forfaitaire	14,97 €	14,97 €	29,94 €
Total	TA	1,055 %	1,055 %	2,110 %
	TB	1,055 %	1,055 %	2,110 %
	Forfaitaire	14,97 €	14,97 €	29,94 €

Partie deuxième | Régime supplémentaire optionnel (RSO)

L'article 14.1.1 « Cotisations RSO cadres » de l'annexe I, partie deuxième de l'accord du 14 décembre 2016 relatif au régime conventionnel de prévoyance est supprimé et remplacé comme suit :

« 14.1.1. Cotisations RSO cadres

Les cotisations mensuelles du RSO s'élèvent pour les cadres à :

Régime général sécurité sociale Cadres	Garanties décès-invalidité-incapacité	Garanties maladie-chirurgie-maternité ^[1]
Pour le régime supplémentaire optionnel	0,30 % sur les tranches « TA » et « TB » des salaires	0,112 % sur les tranches « TA » et « TB » des salaires + 5,99 € (cotisation forfaitaire)

[1] Montants applicables à compter du 1^{er} janvier 2025. Pour les exercices suivants, la cotisation forfaitaire en euros évolue au 1^{er} janvier de chaque année N en fonction de la revalorisation éventuelle du plafond mensuel de la sécurité sociale constatée entre l'année N-2 et l'année N-1.

La cotisation en euros est une cotisation forfaitaire indépendante du salaire et du temps de travail. Elle est due chaque mois dans son intégralité, sans proratisation en fonction de la durée de travail stipulée au contrat de travail.

La répartition entre l'employeur et le salarié s'effectue à raison de 50 % par l'employeur et de 50 % par le salarié. »

L'article 14.1.2 « Cotisations RSO non cadres » de l'annexe I partie deuxième de l'accord du 14 décembre 2016 relatif au régime conventionnel de prévoyance est supprimé et remplacé comme suit :

« 14.1.2. Cotisations RSO non cadres

Les cotisations mensuelles du RSO s'élèvent pour les non cadres à :

Régime général sécurité sociale Non-cadres	Garanties décès-invalidité-incapacité	Garanties maladie-chirurgie-maternité ^[1]
Pour le régime supplémentaire optionnel	0,30 % sur les tranches « TA » et « TB » des salaires	0,112 % sur les tranches « TA » et « TB » des salaires + 5,99 € (cotisation forfaitaire)
[1] Montants applicables à compter du 1 ^{er} janvier 2025. Pour les exercices suivants, la cotisation forfaitaire en euros évolue au 1 ^{er} janvier de chaque année N en fonction de la revalorisation éventuelle du plafond mensuel de la sécurité sociale constatée entre l'année N-2 et l'année N-1.		

La cotisation en euros est une cotisation forfaitaire indépendante du salaire et du temps de travail. Elle est due chaque mois dans son intégralité, sans proratisation en fonction de la durée de travail stipulée au contrat de travail.

Les cotisations sont prises en charge à raison de 50 % par l'employeur et 50 % par le salarié ».

Entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2025.

Dépôt et extension

Le présent avenant sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions du code de travail. Il fera également l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du ministère du travail, de la santé et des solidarités.

Fait à Paris, le 13 mars 2024.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3125 | Convention collective nationale

IDCC : 1586 | **INDUSTRIES CHARCUTIÈRES**
(Salaisons, charcuteries, conserves de viandes)

Avenant n° 8 bis du 2 avril 2024
à l'avenant n° 7 du 24 janvier 2022
relatif au régime de prévoyance du personnel non-cadre

NOR : ASET2450451M

IDCC : 1586

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

FICT,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

CFE-CGC Agro ;

FGA CFDT,

d'autre part,

Préambule

Les parties signataires, par le présent avenant, conviennent :

- d'augmenter le taux de cotisation et de transférer une partie du taux de la rente éducation OCIRP vers la garantie incapacité (+ 0,01 %) afin de pérenniser l'équilibre du régime de prévoyance collective ;
- de modifier l'indice de revalorisation des prestations versées en cas de longue maladie afin d'être en conformité avec l'article L. 931-1 du code de la sécurité sociale et les recommandations de l'autorité de contrôle prudentiel et de résolution (ACPR).

Article 1^{er} | Objet de l'avenant de révision

Le présent avenant a pour objet la révision de :

- l'article 3.4 « Revalorisation des prestations versées en cas de longue maladie » ;
- et de l'article 4.3 « Tableau des cotisations et répartitions à compter du 1^{er} avril 2022 ».

Les autres dispositions de l'avenant n° 7 portant révision de l'accord du 6 octobre 2006 et de ses six avenants signé par les partenaires sociaux le 24 janvier 2022 demeurent inchangées.

Le présent avenant annule et remplace l'avenant n° 8 du 17 novembre 2023 à l'avenant n° 7 du 24 janvier 2022 relatif au régime de prévoyance du personnel non-cadre.

Article 2 | Révision de l'article 3.4 « Revalorisation des prestations versées en cas de longue maladie »

L'article 3.4 « Revalorisation des prestations versées en cas de longue maladie » est modifié comme suit à compter du 1^{er} janvier 2024 :

« Article 3.4 | Revalorisation des rentes en cours

Les rentes en cours de service seront revalorisées annuellement selon les modalités fixées par l'organisme assureur. »

Article 3 | Révision de l'article 4.3 « Tableau des cotisations et répartitions à compter du 1^{er} avril 2022 »

L'article 4.3 « Tableau des cotisations et répartitions à compter du 1^{er} avril 2022 » est modifié comme suit :

« Article 4.3 | Tableau des cotisations et répartitions à compter du 1^{er} janvier 2024

À compter du 1^{er} janvier 2024, les cotisations calculées sur les salaires bruts, dans la limite des tranches A et B sont déterminées comme suit :

Garantie	Taux de cotisation TA-TB	Part employeur	Part salarié
Décès et invalidité permanente et totale	0,22 %	0,16 %	0,06 %
Rente éducation	0,08 %	0,04 %	0,04 %
Incapacité de travail	0,31 %	—	0,31 %
Invalidité 1 ^{re} , 2 ^e , 3 ^e catégorie	0,41 %	0,31 %	0,10 %
Total	1,02 %	0,51 %	0,51 %

Article 4 | Modalités pour les entreprises de moins de 50 salariés

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires rappellent que cet avenant, qui maintient un régime de prévoyance mutualisé et collectif au profit des salariés des entreprises de la branche des industries charcutières, n'a pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

En effet, ce régime de prévoyance doit s'appliquer à toutes les entreprises de la branche des industries charcutières, quel que soit leur taille.

Article 5 | Champ d'application et durée

Le champ d'application du présent avenant est la branche des industries charcutières.

Il est rattaché à la convention collective nationale des industries charcutières (IDCC : 1586).

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 6 | Clause de rendez-vous

Les parties signataires conviennent de se réunir tous les ans afin de faire le suivi de la mise en œuvre de l'avenant.

Article 7 | Date d'effet et modalités d'application

Le présent avenant entrera en application le 1^{er} janvier 2024 pour les entreprises adhérentes à l'organisation professionnelle d'employeurs signataire.

Il s'appliquera aux entreprises non adhérentes à l'organisation professionnelle d'employeurs signataire un jour franc suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*, sans pour autant être applicable avant le 1^{er} janvier 2024.

Article 8 | Dépôt, extension et publicité

Le présent avenant est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par le code du travail.

Conformément à la législation en vigueur, dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par les organisations syndicales représentatives, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension, conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et L. 2261-24 du code du travail.

Le présent avenant fera également l'objet d'une publication sur la base de données nationale, dans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

Fait à Paris, le 2 avril 2024.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

(Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)

Accord du 18 mars 2024

relatif aux salaires minimaux au 1^{er} juin 2024
(Bourgogne-Franche-Comté)

NOR : ASET2450444M

IDCC : 1596

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

FFB Bourgogne-Franche-Comté ;

SCOP BTP Est,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT Bourgogne-Franche-Comté ;

FG FO construction Bourgogne-Franche-Comté ;

UNSA Bourgogne-Franche-Comté,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

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

Article 1^{er}

Pour la région Bourgogne-Franche-Comté, les parties signataires du présent accord, prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé, à compter du 1^{er} juin 2024, pour l'ensemble des coefficients : la partie fixe (PF) à 560 € et la valeur du point (VP) à 7,10 €.

Par dérogation aux valeurs définies ci-dessus, le salaire correspondant au coefficient 150 est fixé à 1 816 € et le salaire correspondant au coefficient 170 est fixé à 1 840 € pour un horaire mensuel de 151,67 heures.

En conséquence, pour un horaire hebdomadaire de 35 heures (soit 151,67 heures mensuelles), le barème des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Bourgogne-Franche-Comté s'établit, à compter du 1^{er} juin 2024, comme indiqué dans le tableau ci-après :

(En euros.)

Catégorie professionnelle	Coefficient	Salaire mensuel minimal (pour 35 heures hebdomadaires)	Taux horaire
Niveau I			
Ouvriers d'exécution :			
– position 1	150	1 816	11,9734
– position 2	170	1 840	12,1316
Niveau II			
Ouvriers professionnels	185	1 874	12,3558
Niveau III			
Compagnons professionnels :			
– position 1	210	2 051	13,5228
– position 2	230	2 193	14,4590
Niveau IV			
Maître ouvriers ou chefs d'équipe :			
– position 1	250	2 335	15,3953
– position 2	270	2 477	16,3315

Article 2

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche et de la volonté des parties signataires de maintenir une homogénéité en matière de salaires minimaux au bénéfice de l'ensemble des ouvriers concernés par la convention collective susvisée, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 3

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

Article 4

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

Fait à Dijon, le 18 mars 2024.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 1596 | **OUVRIERS**

(Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)

Accord du 18 mars 2024

relatif aux indemnités de petits déplacements au 1^{er} juin 2024
(Bourgogne-Franche-Comté)

NOR : ASET2450446M

IDCC : 1596

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

FFB Bourgogne-Franche-Comté ;

SCOP BTP Est,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT Bourgogne-Franche-Comté ;

FG FO construction Bourgogne-Franche-Comté ;

UNSA Bourgogne-Franche-Comté,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

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

(Voir page suivante.)

Article 1^{er}

Pour la région Bourgogne-Franche-Comté, les parties signataires du présent accord ont fixé le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment, applicable à compter du 1^{er} juin 2024 :

Zones	Indemnité de trajet	Indemnité de transport	Indemnité de repas
1	1,76 €	2,65 €	11,44 €
2	3,38 €	5,57 €	
3	4,70 €	9,06 €	
4	6,60 €	11,67 €	
5	7,77 €	14,51 €	

Article 2

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche et de la volonté des parties signataires de maintenir une cohérence en matière de salaires minimaux au bénéfice de l'ensemble des ouvriers concernés par la convention collective susvisée, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 3

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

Article 4

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

Fait à Dijon, le 18 mars 2024.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3258 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

Accord du 18 mars 2024

relatif aux salaires minimaux au 1^{er} juin 2024
(Bourgogne-Franche-Comté)

NOR : ASET2450448M

IDCC : 1597

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

FFB Bourgogne-Franche-Comté ;

SCOP BTP Est,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT Bourgogne-Franche-Comté ;

FG FO construction Bourgogne-Franche-Comté,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

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

Article 1^{er}

Pour la région Bourgogne-Franche-Comté, les parties signataires du présent accord, prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé, à compter du 1^{er} juin 2024, pour l'ensemble des coefficients : la partie fixe (PF) à 560 € et la valeur du point (VP) à 7,10 €.

Par dérogation aux valeurs définies ci-dessus, le salaire correspondant au coefficient 150 est fixé à 1 816 € et le salaire correspondant au coefficient 170 est fixé à 1 840 € pour un horaire mensuel de 151,67 heures.

En conséquence, pour un horaire hebdomadaire de 35 heures (soit 151,67 heures mensuelles), le barème des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Bourgogne-Franche-Comté s'établit, à compter du 1^{er} juin 2024, comme indiqué dans le tableau ci-après :

(En euros.)

Catégorie professionnelle	Coefficient	Salaire mensuel minimal (pour 35 heures hebdomadaires)	Taux horaire
Niveau I			
Ouvriers d'exécution :			
– position 1	150	1 816	11,9734
– position 2	170	1 840	12,1316
Niveau II			
Ouvriers professionnels	185	1 874	12,3558
Niveau III			
Compagnons professionnels :			
– position 1	210	2 051	13,5228
– position 2	230	2 193	14,4590
Niveau IV			
Maître ouvriers ou chefs d'équipe :			
– position 1	250	2 335	15,3953
– position 2	270	2 477	16,3315

Article 2

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche et de la volonté des parties signataires de maintenir une homogénéité en matière de salaires minimaux au bénéfice de l'ensemble des ouvriers concernés par la convention collective susvisée, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 3

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

Article 4

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

Fait à Dijon, le 18 mars 2024.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3258 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : **1597** | **OUVRIERS**

(Entreprises occupant plus de 10 salariés)

Accord du 18 mars 2024

relatif aux indemnités de petits déplacements au 1^{er} juin 2024
(Bourgogne-Franche-Comté)

NOR : ASET2450449M

IDCC : 1597

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

FFB Bourgogne-Franche-Comté ;

SCOP BTP Est,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT Bourgogne-Franche-Comté ;

FG FO construction Bourgogne-Franche-Comté,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

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

(Voir page suivante.)

Article 1^{er}

Pour la région Bourgogne-Franche-Comté, les parties signataires du présent accord ont fixé le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment, applicable à compter du 1^{er} juin 2024 :

Zones	Indemnité de trajet	Indemnité de transport	Indemnité de repas
1	1,76 €	2,65 €	11,44 €
2	3,38 €	5,57 €	
3	4,70 €	9,06 €	
4	6,60 €	11,67 €	
5	7,77 €	14,51 €	

Article 2

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche et de la volonté des parties signataires de maintenir une cohérence en matière de salaires minimaux au bénéfice de l'ensemble des ouvriers concernés par la convention collective susvisée, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 3

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

Article 4

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

Fait à Dijon, le 18 mars 2024.

(Suivent les signatures.)

Accord du 18 avril 2024
relatif à la refonte des classifications

NOR : ASET2450445M

IDCC : 1760

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

JAF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FGTA FO ;

CFTC CSFV,

d'autre part,

il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Préambule

Les parties signataires sont convenues au cours de la négociation annuelle obligatoire (NAO) de 2021 sur les salaires, de la nécessité d'une refonte des classifications prévues à l'article 19 de la convention collective des jardineries et graineteries, et détaillées en annexe 1, sur la base de l'article L. 2241-1-6 du code du travail.

Les parties signataires ont confirmé leur volonté de moderniser par la négociation le système existant, afin qu'il reflète l'évolution des organisations de travail et des métiers, qu'il permette une attractivité des métiers en donnant une visibilité en matière d'évolution des carrières ; en concluant un accord de méthode en date du 28 juin 2022.

Les parties signataires s'entendent pour remplacer le système actuel basé sur des coefficients par un système d'évaluation des emplois à l'aide de critères classants et proposer une méthode permettant son application par tout type d'entreprise à tout type d'emploi, en magasin comme dans des services du siège et de pouvoir ainsi classer les emplois au plus près de leurs réalités.

Il est rappelé que la classification portant sur les emplois s'applique indépendamment de la personne et de tous critères discriminants tels que prévus par la réglementation en vigueur.

La classification de branche faisant partie du bloc 1, les entreprises ne peuvent y déroger. Si un accord d'entreprise porte sur les classifications, il ne devra pas contenir de dispositions moins favorables que celles prévues par l'accord de branche.

Le présent accord se substitue intégralement aux dispositions concernant les classifications de la convention collective nationale des jardineries et graineteries.

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

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale des jardineries et graineteries.

Le système de classification édifié par les partenaires sociaux permet de positionner les emplois de manière objective et homogène, en garantissant l'équité du système.

La méthode retenue à critères classants permet de prendre en compte l'objectif d'égalité professionnelle et de mixité des emplois. Par ailleurs, elle tient compte de la diversité des activités professionnelles et des systèmes d'organisation mis en place par les entreprises ainsi que l'évolution des qualifications.

Cette nouvelle classification s'inscrit dans la volonté des parties signataires de développer la mise en place de parcours professionnels en favorisant une évolution professionnelle des salariés, répondant ainsi à la nécessité de mieux valoriser les emplois et les métiers.

Article 2 | *Mise en œuvre de la classification*

Les entreprises qui disposent d'un système de classification des emplois doivent s'assurer de la cohérence de leur dispositif avec celui de la branche et doivent veiller à ce que leur accord ne contienne pas de disposition moins favorable que l'accord de branche.

Les entreprises qui ne disposent pas d'un système de classification des emplois doivent le mettre en place conformément à la méthodologie retenue par la branche.

La mise en application dans les entreprises doit être effective pour l'ensemble des salariés au plus tard dans les 24 mois suivant la date d'extension du présent accord.

Article 2.1 | *Mise en œuvre de la classification dans les entreprises de moins de 50 salariés*

La mise en place d'un nouveau système de classification dans une entreprise requiert du temps et certaines compétences.

Pour les entreprises de moins de 50 salariés, la branche préconise l'utilisation du guide méthodologique pour la mise en place de la nouvelle classification.

L'analyse des postes, la cartographie des emplois et des compétences implique l'ensemble des salariés, qui peuvent contribuer sur la base du volontariat et sur décision de l'entreprise, à ce travail de classification.

Une information des représentants du personnel est faite par l'entreprise, lorsque ceux-ci existent dans l'entreprise.

Article 2.2 | *Mise en œuvre de la classification dans les entreprises de 50 salariés et plus*

Rôle du CSE

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, une information du CSE est réalisée en prévision de l'entrée en vigueur de la classification dans l'entreprise.

Commission de classification

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, une commission d'actualisation ou de mise en place des classifications devra être constituée.

Cette commission a pour fonction de suivre la mise en place de la classification dans l'entreprise et sa mise en œuvre pérenne. Elle veille à la bonne application de la méthode de classification définie par le présent accord, notamment sur la pesée des emplois.

La composition de cette commission varie en fonction des spécificités et de la taille de chaque entreprise.

Elle doit comprendre si possible des salariés représentatifs des métiers : manager, représentants des métiers des RH, ainsi que des représentants du personnel, dont des délégués syndicaux, lorsque ceux-ci existent dans l'entreprise.

Sur proposition de la commission et après validation de l'entreprise en fonction de ses besoins spécifiques, un expert extérieur peut également participer à cette commission de classification.

Article 2.3 | Formation des salariés participant à la mise en œuvre de la classification

Les salariés participant à la mise en œuvre de la classification dans leur entreprise et réalisant des pesées de postes, peuvent bénéficier d'une formation comprise entre une demi-journée et maximum de 3 jours.

Les frais afférents à cette formation (coûts pédagogiques, salaires) sont intégralement pris en charge par l'entreprise dans la limite des plafonds formation de l'entreprise.

Pour les entreprises de moins de 50 salariés, cette formation pourra être inscrite au plan de développement des compétences de l'entreprise et bénéficier d'une prise en charge par l'opérateur de compétences.

Les partenaires sociaux affirment leur volonté de flécher prioritairement les prises en charges des formations à la classification pour l'année 2025 pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Pour les entreprises de 50 salariés et plus, cette formation sera prise en charge sur le budget plan de développement des compétences de l'entreprise.

Article 2.4 | Communication sur la nouvelle classification

La branche s'engage à communiquer auprès de ses adhérents sur la nouvelle classification. Il revient à chaque entreprise de communiquer auprès de ses salariés et leurs représentants s'il y en a, sur la nouvelle classification qui va être mise en place.

La branche s'engage à mettre à la disposition de ses adhérents les outils et ressources nécessaires à la bonne compréhension et au déploiement du nouveau système de classifications.

Article 3 | Méthodologie de classification

La branche des jardineries et graineteries a produit un guide méthodologique d'accompagnement à la construction d'un système de classification autour des 3 grandes étapes suivantes :

1. Recensement des emplois

Identification des grands métiers de l'entreprise structurés autour de grands domaines de compétences.

Identification au sein des métiers, des emplois dont l'organisation de l'entreprise a besoin.

2. Description des emplois

Analyse des missions contenues dans ces emplois.

Détermination des principales activités et responsabilités requises pour une maîtrise pleine et autonome.

Formalisation des fiches emploi (la branche a élaboré des fiches emploi pour guider l'entreprise)

3. Pesée des emplois

Pesée au regard des définitions des critères classant :

- identification et application du degré des critères classant le plus adapté à l'emploi considéré ;
- détermination du nombre de points associés pour chacun d'eux ;
- attribution de la classe et l'échelon en fonction des différentes tranches de points.

Article 3.1 | *Recensement des emplois*

L'emploi se définit à partir d'une arborescence organisée autour des compétences requises sur un métier et d'un périmètre d'intervention pour répondre aux besoins organisationnels de l'entreprise.

Dans cette arborescence :

- la filière est le niveau supérieur de l'arborescence. Elle désigne un champ d'activités regroupant un ensemble de métiers classés par domaine d'activité apprécié dans le périmètre de l'entreprise (exemples : filière logistique, support, distribution...) ;
- le métier est une segmentation de la filière définie par un grand domaine de compétences. Un métier regroupe des emplois s'articulant autour des mêmes domaines de compétence et entre lesquels des mobilités peuvent se faire de manière naturelle (exemples : transport, personnel de logistique, comptabilité, personnel de magasin...) ;
- les emplois sont définis à une maille plus fine. Ils désignent une situation de travail correspondant à un ou plusieurs postes de travail dans une structure mobilisant des activités et compétences de même nature (exemples : hôte/hôtesse de caisse, cariste, comptable, responsable de point de vente, directeur de magasin, conseiller-vendeur, responsable de rayon, technicien informatique, acheteur...) ;
- les postes constituent la base de cette arborescence. Ils désignent l'ensemble des activités concrètes réalisées dans le cadre des procédures normées et correspondant à une situation de travail (exemple : conseiller vendeur animalerie).

Article 3.2 | *Description des emplois*

La description des emplois de l'entreprise se fait au travers de fiches emplois.

La fiche emploi a pour objet de décrire et d'objectiver les principales activités et responsabilités confiées et attendues au sein de l'organisation.

La fiche emploi n'est pas de nature contractuelle. Il s'agit d'un document d'information, susceptible d'évoluer. Elle concerne l'emploi et non la maîtrise de l'emploi par un individu.

Elle est essentielle pour formaliser les contenus du travail et clarifier les activités et contributions attendues dans l'emploi.

La définition des emplois, leur formalisation par les fiches emplois et leur révision régulière revient à chaque employeur.

Article 3.3 | *Pesée des emplois*

Une fois que l'emploi est décrit, il convient de le peser. Cette pesée de l'emploi se fait à l'aide d'une méthode d'analyse par critère classant retenue par la branche comme suit :

- 8 critères classants déclinés en 7 degrés d'exigence sont définis pour permettre une valorisation et un positionnement rationnel et objectif de chaque emploi ;

- une grille de pondération permet de pondérer chaque critère en fonction des niveaux d'exigence définis dans les degrés, pour déterminer une valeur, à travers un total de points ;
- cette valeur est transposée, grâce à une grille de transposition, dans la grille de classification, afin de déterminer le niveau et l'échelon associé à l'emploi évalué.

L'objectif de classification des emplois implique de ne pas s'attacher aux personnes titulaires des emplois et leur niveau de maîtrise de l'emploi ou niveau d'ancienneté dans l'emploi : la pesée des emplois vise l'évaluation des activités requises et attendues telles qu'elles sont décrites dans la fiche emploi.

L'évaluation des emplois repose sur une appréciation combinée des critères : tous les critères doivent être appelés sur un degré d'exigence pour chaque pesée d'emploi et ce, afin d'assurer une utilisation homogène de la méthode.

Il est nécessaire dans ce cadre que l'intégralité du degré choisi corresponde à l'analyse de la fiche emploi.

Critères classants

Les critères classants établis par les partenaires sociaux sont détaillés en annexe 1.

1. Connaissances et expérience : évaluation des connaissances générales, théoriques ou pratiques requises par l'emploi ;
2. Complexité : évaluation des raisonnements, technicités, méthodes et outils permettant de faire face à différentes situations plus ou moins diversifiées, connues et à résoudre intellectuellement ou techniquement ;
3. Autonomie et champs d'action : évaluation de la marge de manœuvre pour préparer, organiser et réaliser son travail dans le cadre d'une organisation définie, en adaptant les instructions au regard des enjeux et objectifs auxquels est confronté l'emploi ;
4. Responsabilité métier : évaluation des actions ou décisions impactant la fiabilité et la conformité des résultats ;
5. Responsabilité économique : évaluation des actions ayant des impacts sur le processus économique ;
6. Responsabilité sécurité et environnement : évaluation des décisions et actions ayant des impacts sur le plan de la sécurité et de l'environnement : sécurité des personnes (collaborateurs, clients, sous-traitants), sécurité des locaux, sécurités des données, sécurité des matières, des produits ;
7. Animation et la coordination humaine : évaluation des activités d'organisation et d'animation d'une équipe permanente ou projet ;
8. Communication et interactions relationnelles : évaluation de l'ensemble des échanges et traitement d'informations (écrites ou verbales) avec des acteurs internes et/ou externes. Elle prend en compte la communication managériale.

Polycompétence

Les partenaires sociaux de la branche s'accordent à reconnaître certaines situations de polycompétence dans l'organisation du travail.

Ainsi, lors d'une pesée d'emploi, lorsqu'un salarié occupe de manière permanente et significative deux emplois de niveau différent, c'est l'emploi le mieux classé qui sera retenu.

De plus, en dehors de la pesée d'emploi, la polycompétence des salariés, telle que définie ci-dessus, s'apprécie individuellement par l'entreprise, notamment lors des entretiens professionnels.

Article 4 | Grille de classification

L'objectif de la classification est de hiérarchiser les emplois les uns par rapport aux autres dans une grille permettant d'établir un ordre en fonction du niveau d'exigence attendu pour chacun des emplois.

À chaque positionnement de la grille de classification correspond un salaire conventionnel minimum négocié au niveau de la branche.

La grille de classification posée par le présent accord compte 18 positions réparties sur les trois catégories socio-professionnelles (CSP) comme suit :

- 3 niveaux et 7 échelons pour le collège ouvrier/employé (O/E) ;
- 2 niveaux et 5 positions pour le collège technicien/agent de maîtrise (TAM) ;
- 3 niveaux et 6 échelons pour le collège cadres.

Cette grille de classifications a pour vocation d'accueillir l'ensemble des emplois des entreprises de la branche.

O/E	1	1
		2
		3
	2	1
		2
	3	1
		2
TAM	4	1
		2
		3
	5	1
		2
	6	1
		2
Cadres	7	1
		2
	8	1
		2

Dans l'hypothèse où la catégorie socioprofessionnelle correspondant aux nouvelles définitions d'emplois serait inférieure à la catégorie socioprofessionnelle antérieure du salarié, alors la catégorie socioprofessionnelle acquise par le salarié (agent de maîtrise, cadre) antérieurement à la mise en œuvre de cette classification lui serait maintenue.

Le salarié se verrait garantir à titre individuel la rémunération correspondante acquise antérieurement à l'entrée en vigueur du présent accord.

Article 5 | Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux

entreprises de moins de cinquante salariés visés par l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

Article 6 | *Durée et entrée en vigueur de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Sous réserve du droit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du code du travail, il prendra effet à compter de sa signature pour les adhérents et de son extension, à intervenir dans les meilleurs délais.

La mise en application dans les entreprises doit être effective pour l'ensemble des salariés au plus tard dans les 24 mois suivant la date d'extension du présent accord.

Article 7 | *Publicité et formalités de dépôt*

Le texte du présent accord est notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application. Il est établi en suffisamment d'exemplaires pour qu'un original soit remis à chaque organisation signataire, et que les formalités de dépôt prévues aux articles D. 2231-2 et suivants du code du travail puissent être effectuées par la partie la plus diligente.

Article 8 | *Révision et dénonciation*

Les organisations représentatives signataires de l'accord ou ayant adhéré à l'accord, peuvent demander à tout moment sa révision, dans les conditions définies à l'article L. 2261-7 du code du travail, sur proposition de la CPPNI.

L'accord peut être dénoncé à tout moment par les organisations signataires avec un préavis de trois mois dans les conditions prévues par L. 2261-9 du code du travail.

Fait à Paris, le 18 avril 2024.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Déclinaison des critères classants

Chacun des 8 critères classants sert la pesée des emplois : ils sont définis sur 7 degrés d'exigence traduisant une complexité de plus en plus importante.

Connaissances et expériences	
Les connaissances et expériences se définissent par les connaissances générales, théoriques ou pratiques requises par l'emploi	
1	Fin de scolarité obligatoire
2	CAP – BEP ou expérience équivalente CQP/VAE de niveau 5 Habilitation ou certification attestant de connaissances techniques dans une discipline donnée
3	Bac ou expérience équivalente CQP/VAE de niveau 4 Habilitation ou certification attestant de connaissances générales ou techniques d'une discipline
4	BTS/DUT/BUT ou expérience CQP/VAE de niveau 3 Connaissances professionnelles dans une discipline ou champ de compétences donnés
5	Licence professionnelle ou expérience équivalente CQP/VAE de niveau 2 Connaissances professionnelles permettant de concevoir, gérer et développer des méthodes
6	Master 2/Ingénieur ou expérience équivalente VAE de niveau 1
7	Doctorat/Post doctorat ou expérience équivalente

Complexité	
La complexité se définit par les raisonnements, technicités, méthodes et outils permettant de faire face à différentes situations plus ou moins diversifiées, connues et à résoudre intellectuellement ou techniquement	
1	Activités impliquant des tâches élémentaires avec des moyens organisés, répétitifs et habituels
2	Activités impliquant des tâches qualifiées et successives nécessitant d'identifier et d'alerter sur les dysfonctionnements et risques possibles
3	Activités impliquant des tâches diversifiées articulées entre elles nécessitant une première analyse pour sélectionner et mettre en œuvre des solutions simples et identifiées afin de faire face aux situations
4	Activités impliquant d'analyser les difficultés (diagnostic) ou de questionner le besoin afin d'y répondre en s'appuyant sur des techniques et méthodes connues À ce degré, les activités peuvent se mettre en œuvre dans une ou plusieurs disciplines

Complexité	
La complexité se définit par les raisonnements, technicités, méthodes et outils permettant de faire face à différentes situations plus ou moins diversifiées, connues et à résoudre intellectuellement ou techniquement	
5	Activités impliquant l'étude et la coordination de différents travaux à mettre en œuvre pour répondre à différentes situations avec des enjeux (humains, techniques, économiques, organisationnels). Ceci permettant de trouver des solutions ou d'appliquer des mesures d'adaptation à des situations professionnelles diversifiées ou complexes
6	Activités impliquant l'organisation, le déploiement, et le suivi d'un système global (projet ou domaine professionnel) nécessitant l'élaboration de processus ou programmes, l'anticipation de risques (techniques, économiques, organisationnels...)
7	Activités impliquant le pilotage d'une organisation ou d'un domaine professionnel nécessitant la conception, la supervision et le développement de programmes/projets stratégiques en tenant compte des contraintes et enjeux internes ou externes

Autonomie et champ d'action	
C'est la marge de manœuvre pour préparer, organiser et réaliser son travail dans le cadre d'une organisation définie, en adaptant les instructions au regard des enjeux et objectifs auxquels est confronté l'emploi	
1	L'emploi requiert l'exécution du travail en suivant des consignes précises, et en alertant en cas d'anomalies
2	L'emploi requiert l'exécution du travail dans le cadre de pratiques professionnelles permettant de répondre aux différentes situations en conformité avec les chartes ou politiques internes
3	L'emploi requiert d'adapter des solutions en partie identifiées dans les standards afin de remédier à un imprévu ou d'anticiper des situations pour répondre à un besoin
4	L'emploi requiert de proposer et mettre en œuvre des solutions pour atteindre un objectif de travail ou faire face à une situation imprévue
5	L'emploi requiert d'élaborer et d'organiser les moyens pour gérer et atteindre les résultats d'une activité
6	L'emploi requiert de déterminer les méthodes/procédés et moyens associés en vue de rendre compte des résultats d'une entité dans une logique d'optimisation ou d'amélioration continue
7	L'emploi requiert de définir l'élaboration d'axes stratégiques ou d'orientations générales

Responsabilité métier	
Elle se définit à travers les actions ou décisions ayant des impacts sur la fiabilité et la conformité des résultats	
1	Les activités requises par l'emploi n'impactent pas ou peu les emplois connexes (amont/aval)
2	Les activités requises par l'emploi impactent l'environnement proche La responsabilité métier se traduit par le contrôle de la qualité et la conformité
3	Les activités requises par l'emploi impactent un processus ou une partie d'un processus La responsabilité métier se traduit par des adaptations ou des choix (sélection de moyens) pour garantir la bonne et constante application des processus et des normes professionnelles sur son périmètre d'action
4	Les activités requises par l'emploi impactent une équipe de travail ou un projet La responsabilité métier se traduit par des actions et décisions garantissant une qualité et une efficacité constante au regard des normes professionnelles, des processus et des résultats attendus

Responsabilité métier	
Elle se définit à travers les actions ou décisions ayant des impacts sur la fiabilité et la conformité des résultats	
5	<p>Les activités requises par l'emploi impactent une unité de travail ou un service ou un processus complet/complexe</p> <p>La responsabilité métier se traduit par des décisions garantissant des résultats techniques ou métier et des performances attendues par le service</p>
6	<p>Les activités requises par l'emploi impactent une activité globale ou un processus transverse.</p> <p>La responsabilité métier se traduit par des décisions engageant l'organisation ou le développement d'une activité globale, ou d'un processus transverse</p>
7	<p>Les activités requises par l'emploi impactent une entité économique</p> <p>La responsabilité métier se traduit par des décisions et orientations stratégiques engageant la performance de l'organisation/entité économique</p>

Responsabilité économique	
Elle se définit à travers les actions ayant des impacts sur le processus économique	
1	La responsabilité économique métier se traduit par des actions contribuant à limiter les gaspillages et les coûts
2	<p>Les activités impactent indirectement le processus économique dans le cadre de l'emploi</p> <p>La responsabilité économique métier se traduit par des actions de contrôle de l'exactitude ou de la conformité des données à transmettre ou à renseigner en vue d'un pilotage économique</p>
3	<p>Les activités impactent indirectement le processus économique sur son périmètre d'activité.</p> <p>La responsabilité économique métier se traduit par des actions de transmission de données consolidées, de suivi d'indicateurs contribuant au suivi des résultats économiques</p>
4	<p>Les activités impactent le processus économique, le chiffre d'affaires, la rentabilité, les coûts, les marges</p> <p>La responsabilité économique métier se traduit par des actions de préparation, de contrôle et d'adaptation des dispositifs économiques ou de résultats dans une logique de performance économique</p> <p>Ex : préparation d'un budget ; proposition de montage d'opérations promotionnelles</p>
5	<p>Les activités impactent le processus économique au niveau d'une unité de travail ou d'un projet</p> <p>La responsabilité économique métier se traduit par des actions de construction, de suivi d'un budget de fonctionnement, ou d'un argumentaire économique en vue d'une négociation commerciale (fournisseurs ou prestataires) ?</p>
6	<p>Les activités impactent le processus économique au niveau d'une activité globale ou processus support ou transverse</p> <p>La responsabilité économique métier se traduit par des actions d'élaboration, d'évaluation et de suivi d'un programme d'investissements en vue de la recherche d'un équilibre financier et économique d'une entité économique</p>
7	<p>Les activités impactent le processus économique au niveau d'une entité économique (une ou plusieurs entreprises)</p> <p>La responsabilité économique métier se traduit par des actions d'anticipation et de supervision d'un programme d'investissement (travaux, système d'information) en vue de garantir l'équilibre économique</p>

Responsabilité sécurité et environnement	
Elle se définit à travers les décisions et actions ayant des impacts sur le plan de la sécurité et de l'environnement : sécurité des personnes (collaborateurs, clients, sous-traitants), sécurité des locaux, sécurité des données, sécurité des matières, des produits	
1	La responsabilité sécurité environnement se traduit par l'application de mesures et procédures simples et connues permettant de protéger les personnes, les données, l'environnement, les outils de travail et les produits et l'alerte en cas de non-conformité aux politiques ou réglementations sécurité des biens, données et personnes de l'entreprise, (RSE de l'entreprise)
2	La responsabilité sécurité environnement se traduit par des actions d'identification, d'anticipations et d'alerte des situations à risque dans le respect des normes (protocoles, procédures, réglementations...) relevant des politiques et obligations réglementaires sécurité (biens, personnes, données et environnement)
3	La responsabilité sécurité environnement se traduit par des actions de mise en œuvre et d'adaptation de mesures correctives simples pour s'adapter et faire respecter les processus
4	La responsabilité sécurité environnement se traduit par des actions et recommandations en vue de la prévention des risques liés à la sécurité ou l'environnement impliquant la prise en compte des normes de sécurité et d'environnement en plus des autres processus
5	La responsabilité sécurité environnement se traduit par des actions ou décisions permettant l'anticipation et la résolution des risques sécurité et environnement Ex : animation de systèmes de gestion contribuant à la mise en œuvre d'une politique sécurité environnement pérenne
6	La responsabilité sécurité environnement se traduit par des actions de conception, mise en œuvre et suivi de plans d'actions et de projets dans une logique d'amélioration continue au niveau d'un service ou d'une unité de travail
7	La responsabilité sécurité environnement se traduit par des actions de pilotage d'une politique globale d'une entité ou d'une entreprise intégrant l'ensemble des paramètres de sécurité et d'environnement à la stratégie (ex. : responsabilité sociale et environnementale)

Animation et coordination humaine	
L'animation et coordination humaine se définit à travers les activités d'organisation et d'animation d'une équipe permanente ou projet	
1	Activités d'accueil et de partage des informations sur les bonnes pratiques dans le cadre de l'emploi
2	Activités de coopération ou de contribution dans un collectif dans le but d'atteindre un résultat commun Ex : action d'entraînement d'un groupe sur des techniques et savoir-faire, suivi des acquis et soutien aux salariés ou aux tiers
3	Activités d'animation d'un groupe dans un objectif de développement ou de production ou Activités de coordination d'actions influençant la performance collective dans une discipline ou un projet (retour d'expérience, modifications des plans d'actions...)
4	Activités de coordination et d'organisation d'une équipe (répartition du travail, régulation entre les acteurs) Activités de gestion de projets simples (planification, mise en œuvre de programmes dans une logique de résultats, recherche de coopération entre les acteurs)
5	Activités d'encadrement hiérarchique dans un environnement simple : fixation des objectifs, réalisation des entretiens annuels, entretien de cadrage, reconnaissance... Activités de management de projets transverses : régulations des acteurs et contributeurs, coordination et développement des programmes dans une logique d'amélioration continue

Animation et coordination humaine

L'animation et coordination humaine se définit à travers les activités d'organisation et d'animation d'une équipe permanente ou projet

6	Activités de management hiérarchique ou de projet dans un environnement complexe impliquant l'anticipation des évolutions impactant le collectif (projet ou équipes) et le pilotage de démarche d'adaptation/de changement
7	Activités de conduite de processus de décisions impactant l'organisation et les conditions de travail nécessitant le développement de politique d'amélioration de qualité de vie au travail et des arbitrages sur des solutions organisationnelles

Communication et interactions relationnelles

Elles se traduisent par l'ensemble des échanges et traitement d'informations (écrites ou verbales) avec des acteurs internes et/ou externes. Elle prend en compte la communication managériale

1	Transmission d'informations : explicitation des contenus, auprès d'interlocuteurs identifiés et habituels, dans un environnement connu et délimité
2	Transmission d'informations circonstanciées : sélection et traitement d'informations variées avant de les communiquer dans un environnement connu et délimité Compréhension des messages à transmettre pour une communication efficiente
3	Coordination d'informations : échanges impliquant des allers et retours, tris, interprétations et l'adaptation des informations pour faire face à différentes situations (ex : fournisseurs, producteurs, clients...)
4	Relations de coopération dans un environnement complexe : Ex : traitement quantitatif et/ou qualitatif des informations, dialogue argumenté en vue d'apporter et d'objectiver des éléments d'aide à la décision, recherche de collaboration en interne ou avec des tiers (sous-traitants, clients, partenaires)
5	Relations d'interface dans un environnement complexe et à fort enjeux : Ex : centralisation et reformulation des informations entre deux ou plusieurs interlocuteurs, recherche de solutions ou d'accords, posture de porte-parole auprès d'un service ou d'un acteur tiers
6	Adaptation des solutions et recherche de performance dans un cadre à enjeux multiples (financiers, relationnels, partenaire avec des multiples acteurs (fournisseurs, clients, élus locaux ou partenaires) Recherche et mise en œuvre de leviers d'influence
7	Prises de position à enjeux économiques et sociaux majeurs dans le cadre d'une relation ayant un impact sur l'image externe de l'entreprise

Annexe 2 Grilles de pondération des critères classant et de transposition

À chaque degré est associée une pondération permettant de valoriser l'évaluation de l'exigence requise.

La pondération est identique d'un critère à un autre. La pondération d'un degré à un autre est progressive.

La somme des points obtenus à l'issue de la pesée permettra de définir le coefficient de classification.

Grille de pondération

	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7
Connaissances expériences	20	40	60	100	140	180	240
Complexité	20	40	60	100	140	180	240
Autonomie champ d'action	20	40	60	100	140	180	240
Responsabilité technique	20	40	60	100	140	180	240
Responsabilité économique	20	40	60	100	140	180	240
Responsabilité sécurité	20	40	60	100	140	180	240
Responsabilité humaine	20	40	60	100	140	180	240
Relations	20	40	60	100	140	180	240

Grille de transposition

La grille de transposition, dernière étape de la pesée, permet de déterminer le coefficient de classification associé à la pesée réalisée :

- à chaque position (niveau-échelon) correspond une fourchette de points ;
- le rapprochement du total de points obtenus à l'issue de la pesée, des fourchettes définies dans la grille de transposition permet d'identifier le niveau et l'échelon de l'emploi évalué.

Niveau	Échelon	Fourchette de points
1	1	140 à 170
	2	171-260
	3	261-350
2	1	351-440
	2	441- 530
3	1	531-620
	2	621-700
4	1	701-780
	2	781- 860
	3	861-940

Niveau	Échelon	Fourchette de points
5	1	941-1020
	2	102-1100
6	1	1101-1190
	2	1191-1270
7	1	1271-1350
	2	1351-1430
8	1	1431-1510
	2	1511-1590

Annexe 3 Glossaire

Activité : il s'agit d'un regroupement de tâches, contribuant à un même résultat.

Activité globale : elle regroupe différentes missions ou unités de travail portées par différents processus.

Activités principales : ensemble des tâches accomplies dans le cadre des missions confiées.

Analyse 1^{re} : appliquer un raisonnement critique face à une situation ou un problème.

Animation : il s'agit d'une mobilisation de salariés ou de tiers extérieurs pour faire passer des informations, expliquer, motiver ou lever des difficultés. Ex : animer une campagne de ventes ou de promotion ; relancer la dynamique collective dans un point de vente ; faire travailler différemment des salariés ensemble (que l'on soit en position hiérarchique ou pas).

Autonomie dans le temps : période durant laquelle le titulaire de l'emploi peut travailler sans directives ou orientations nouvelles.

Connaissance et expérience : critère classant permettant de traduire le degré de connaissances générales ou de techniques nécessaires à l'exercice de la fonction.

Connaissances générales ou professionnelles : Il s'agit des connaissances et compétences acquises par tout moyen : formation initiale, formation continue, VAE, processus de certification, expérience professionnelle. On retient celles qui sont en rapport avec l'emploi et ses exigences, et qui permettent de l'occuper en conformité avec les standards professionnels de l'emploi.

Coopération : il s'agit de faire « œuvre ensemble » en mobilisant les compétences/énergies/motivations. Ex : relations dans un groupe projet construisant quelque chose de nouveau, ou un projet informatique, ou une nouvelle offre de services.

Coordination : ceci renvoie à du management de salariés ou de tiers externes (partenaires, fournisseurs...) sans exercer une autorité hiérarchique à leur égard. « Faire œuvre ensemble pour atteindre un objectif de développement ou de fonctionnement ».

Complexité : critère classant qui se définit par les raisonnements, technicités, méthodes et outils permettant de faire face à des situations plus ou moins diversifiées ou difficiles à réaliser/résoudre (intellectuellement ou techniquement).

Cotation : résultat final de la pesée permettant l'attribution d'un nombre de points et déterminant le positionnement dans la grille en classe-échelon par le biais d'une grille de transposition ?

Critères classants : références ou Indications qui permettent de distinguer les degrés d'exigence nécessaire à la tenue d'un emploi ou d'un poste afin de les hiérarchiser par le biais d'une pesée.

Diagnostic : appliquer une méthode permettant d'identifier les causes, les effets, la gravité ou la répétitivité d'un problème. Ex : des écarts d'inventaires ; une perte de clients et de chiffre d'affaires sur un rayon ; une panne sur un système de paiement.

Discipline : Il s'agit d'une discipline au sens d'un ensemble de connaissances acquises ; elles peuvent être théoriques ou pratiques. Ex : techniques de vente, merchandising, biologie, informatique.

Emploi : situation de travail correspondant à un ou plusieurs postes de travail dans une structure mobilisant des activités et compétences de même nature (hôte/hôtesse de caisse, cariste,

comptable, responsable de point de vente, directeur de magasin, conseiller-vendeur, responsable de rayon, technicien informatique, acheteur...).

Emploi exemple : emploi qui permet d'illustrer la méthode (il ne s'agit pas d'emploi repère s'imposant aux entreprises).

Encadrement hiérarchique : exercer une responsabilité directe sur d'autres collaborateurs (recrutement, intégration dans l'équipe, entretien annuel et professionnel). « Avoir charge d'âmes » !

Entité : il s'agit de tout ou partie d'un ensemble plus vaste. Ex : un rayon dans une jardinerie ; un dépôt logistique ; un point de vente.

Entité économique : il s'agit d'un processus qui dépasse la seule unité de travail ; donc qui traverse plusieurs unités, ou plusieurs services, ou plusieurs jardineries.

Environnement simple versus environnement complexe : de par la taille de l'équipe, les enjeux politiques et économiques, les facteurs externes ou internes ayant un impact, leur prévisibilité. Ex : facteurs concurrentiels, de logistique externe.

Étude : prendre du recul et appliquer une méthodologie sur des problèmes dépassant les situations quotidiennes de travail. Ex : étudier la démarque sur un trimestre ; étudier les prix par rapport à la concurrence.

Filière : Ensemble de métiers classés par domaine d'activité apprécié dans le périmètre de l'entreprise (exemples : filière logistique, support, distribution...).

Fréquence du contrôle : quotidien, hebdo, mensuel et nature du reporting associé (sur les résultats, la consommation des moyens ou d'un budget par exemple).

Gestion d'un système global : appliquer une démarche systémique pour associer des compétences, des moyens et des outils. Imaginer un mode de fonctionnement pérenne dans le temps. Ex : gérer des pics d'activité dans une jardinerie.

Grille de transposition : grille qui permet de traduire le nombre de points issus de la pesée en classe-échelon pour positionner l'emploi dans la grille de classification.

Interface : il s'agit de se faire le représentant ou le porte-parole de son entité d'appartenance (jardinerie ou service d'un siège par exemple) vis-à-vis d'autres acteurs (autres services, tiers extérieurs). Une relation d'interface n'implique pas forcément de négociation dans laquelle il y a « des choses à perdre ou à gagner ». Ex d'interface : entre un directeur de jardinerie et des élus locaux ; ou entre un service du siège et des informaticiens + défense d'intérêt.

Latitude et champ d'action : critère classant qui se définit par la marge de manœuvre pour préparer, organiser et réaliser son travail dans le cadre d'une organisation définie et adapter les instructions au regard des enjeux et objectifs auxquels est confronté l'emploi.

Management : exercer une responsabilité couvrant l'emploi, le développement des compétences et de l'employabilité d'autres salariés au sein de l'entreprise. Recouvre également la communication ascendante et descendante vis-à-vis d'une ou plusieurs équipes, et l'accompagnement des changements au quotidien + développement des compétences, employabilité et d'autonomie des salariés dans leur emploi.

Méthodes : ce sont des manières d'agir qui combinent des séquences d'action et des moyens dûment répertoriés. Ex : méthode d'arrêté de caisse.

Mission : finalité des activités accomplies.

Métier : domaine d'activité au sein d'une entreprise. Elle regroupe des emplois s'articulant autour des mêmes domaines de compétence et entre lesquels des mobilités peuvent se faire de manière naturelle (exemples : transport, personnel de logistique, comptabilité, personnel de magasin...).

Négociation : recherche d'un accord qui engage les parties en s'appuyant sur des leviers permettant de conclure un accord répondant aux objectifs.

Pesée : démarche qui consiste à évaluer et à positionner un emploi par l'utilisation de critères classant et dont la finalité est de situer cet emploi dans une grille de classification.

Pilotage : Conduite d'activité impliquant coordination d'acteurs et de travaux, activités de reporting dans un but d'atteinte des objectifs.

Poste de travail : ensemble des activités concrètes réalisées dans le cadre des procédures normées et correspondant à une situation de travail (Ex : conseiller vendeur animalerie).

Pratiques professionnelles : ce sont les gestes/actes professionnels reconnus comme pertinents et efficaces dans un métier donné. Ex : entretenir un linéaire ; procéder à des soins aux végétaux ou aux animaux. « Tout n'est pas écrit mais connu au niveau du métier ».

Procédés : ce sont des ensembles de méthodes, processus et outils permettant d'obtenir un résultat, et la maîtrise d'une situation. Ex : un procédé de désinfection d'un local.

Processus : ensemble ordonné de différentes séquences de travail, reproductibles et partageables avec des salariés. Ex : réalisation d'un inventaire annuel.

Processus économique : il s'agit de l'enchaînement d'étapes et d'outils qui jalonnent la préparation, l'exécution et le contrôle d'un budget, ou qui ont un effet sur celui-ci. Ex : le budget prévisionnel et réel d'une jardinerie, ou d'une région ; un plan de fidélisation ou de remises ; une trésorerie.

Processus transverse : il s'agit d'un processus qui dépasse la seule unité de travail ; donc qui traverse plusieurs unités, ou plusieurs services, ou plusieurs jardineries.

Programmes : ensemble de projets ou de processus permettant d'anticiper, de gérer ou de contrôler une activité. Ex : un programme de maintenance ; un programme de rénovation d'un groupe de magasins.

Relations : critère classant qui se définit par l'ensemble des échanges et traitement d'informations (écrites ou verbales) avec des acteurs internes et/ou externes.

Responsabilité économique : critère classant qui se définit à travers les actions ayant des impacts en termes de performance économique : CA, budget, rentabilité, investissement, stocks, marge commerciale, flux financiers...

Responsabilité humaine : critère classant qui se définit à travers les décisions et actions ayant un impact sur l'organisation et l'animation d'une équipe permanente ou d'une équipe projet, le développement des compétences des collaborateurs et la qualité de vie au travail.

Responsabilité technique et métier : critère classant qui se définit à travers les actions ou décisions ayant des impacts sur la fiabilité et la conformité des résultats.

Responsabilité sécurité et environnement : critère classant qui se définit à travers les décisions et actions ayant des impacts sur le plan de la sécurité et/ou de l'environnement :

- des personnes (collaborateurs, clients, sous-traitants) ;
- des locaux et de leurs abords ;
- des données ;
- des matières, des produits, des biens, de l'environnement...

Service : il s'agit d'une subdivision, au sein d'une société, d'une jardinerie, d'une région ou d'un siège de l'entreprise.

Tâches élémentaires : nécessitant un apprentissage rapide et une mise en application simple et rapide. Ex : réaliser un réassort dans un rayon ; ranger ou nettoyer un local de stockage.

Technique : Il s'agit de la combinaison entre des processus et des outils, permettant d'obtenir un résultat professionnel et de maîtriser une situation de travail. Ex : savoir procéder à un inventaire ; savoir traiter une réclamation client ou un litige fournisseur ; savoir calculer et argumenter un plan de promotion...

Unité de travail : c'est un périmètre de travail dans lequel on trouve une ou des fonctions différentes en charge d'activités différentes, et soumises à un même processus métier. Ex : service, rayons, secteur.



Jardineries & Animaleries de France
22 rue Esquirol
75013 PARIS

Lyon-Ecully,
24 juin 2024

Jardineries & Animaleries de France

Guide méthodologique pour la mise en œuvre des nouvelles classifications des emplois

Lyon - Siège social
9 bis route de Champagne
CS 60208
69134 Ecully Cedex

Paris
37 rue de Lyon
CS 61267
75578 Paris Cedex 12

Tél. 33 (0) 9 87 87 69 00
Fax 33 (0) 9 87 87 69 01

www.algoe.fr

SAS au capital de 3 603 652 €
SIRET 352 885 925 000 29
NAF 7022Z RCS LYON B
N° CEE FR 78 352 885 925



CONSULTANTS
Pierre-Yves Soeure
yso@algoe.fr
Lorien Dupont
ldupont@inku.fr

ASSISTANTE
Virginie Corgier
vla@algoe.fr
Tél. 04 72 18 12 37

V240423 PROJET GUIDE
METHODOLOGIQUE/vla

1. PRÉALABLE	3
2. RECOMMANDATIONS ET ACCOMPAGNEMENTS DES ENTREPRISES POUR FAVORISER LE DÉPLOIEMENT EN ENTREPRISE	4
2.1. Recommandations facilitant la mise en place et le déroulement de la démarche d'actualisation des classifications	4
2.2. Accompagnement des entreprises dans le déploiement	4
3. SYNOPTIQUE D'UNE DÉMARCHE DE CLASSIFICATION ..	5
4. ÉTAPE 1 : IDENTIFICATION ET DESCRIPTION DES EMPLOIS	6
4.1. L'emploi	6
4.1.1. Nomenclature d'emploi	6
4.1.2. Définition et caractérisation d'un emploi	7
4.1.3. Les niveaux dans un emploi	8
4.2. Rédaction de la fiche emploi	9
4.2.1. Principes	9
4.2.2. Méthode de description des emplois	9
5. ÉTAPE 2 : PESÉE DES EMPLOIS	12
5.1. Objectifs de la pesée des emplois	12
5.2. Les outils	13
5.2.1. Les critères classant	13
5.2.2. La grille de pondération des critères classant	21
5.3. Principes de pesée	21
5.4. Grille de classification	22
6. EXEMPLE DE DESCRIPTION ET DE PESÉE DE LA FICHE EMPLOI	22
7. GLOSSAIRE	35

1. Préalable

Le guide méthodologique élaboré par le groupe de travail paritaire a pour objectif d'aider à mettre en œuvre le nouvel accord de classification.

La classification des emplois vise à traiter chaque emploi pour l'évaluer afin de définir un positionnement pour chacun d'entre eux.

L'opération de classification vise à peser des emplois et non des personnes.

Ce guide comprend :

- Les conditions de réussite de la démarche en entreprise ;
- Un synoptique de la démarche donnant la perspective temps / contributions de la mise en place de la nouvelle classification ;
- Un descriptif pas à pas des différentes étapes définies dans l'accord de classification en vue de faciliter la compréhension et l'appropriation des différents concepts et outils à utiliser ;
- Des exemples de définitions d'emploi et de pesées associées.

2. Recommandations et accompagnements des entreprises pour favoriser le déploiement en entreprise

2.1. Recommandations facilitant la mise en place et le déroulement de la démarche d'actualisation des classifications

Comprendre le sens de la démarche, donner de la visibilité sur le système et ses opportunités :

- La classification doit permettre de prendre en compte et reconnaître les évolutions organisationnelles, de métiers : elle s'attache à traduire des réalités de travail dans les jardineries ;
- La grille de classification valorise les évolutions professionnelles à travers les dispositifs de promotion d'un emploi à un autre, d'évolution au sein d'un emploi quand cela est possible ;
- Rassurer sur les changements induits : la classification vise les emplois et non les personnes ;
- En ce sens, la classification est un dispositif collectif qui doit s'articuler avec des dispositifs RH de gestion individuelle.

Donner de la visibilité sur les étapes et cadencement de la démarche :

- Définir les temps et objectifs de la démarche déployée en mode projet dans chaque entreprise en fonction de ses contraintes et possibilités,
- Dégager du temps pour porter et s'impliquer dans le projet (par certains opérationnels, RH...),
- Identifier les contributeurs à chaque étape de la démarche,
- Informer et former les contributeurs au juste besoin,
- Définir des repères méthodologiques.

Élaborer des outils clairs, simples et concrets :

- S'attacher à décrire des fiches emplois bien formalisées et claires qui faciliteront l'exercice de pesée,
- Se centrer sur les emplois d'aujourd'hui. L'émergence des emplois de demain sera prise en compte au fur et à mesure.

2.2. Accompagnement des entreprises dans le déploiement

- Définir un package de communication adaptée à l'entreprise vers les collaborateurs, les contributeurs, les instances impliquées,
- S'appuyer sur les exemples fournis dans le guide méthodologique à titre d'inspiration et d'appropriation de la méthode.

3. Synoptique d'une démarche de classification

ACTIONS	OBJECTIFS	CONTRIBUTEURS	OUTILS
Formation	Comprendre et s'approprier la méthode de classification	Cadres RH / Manager métier / Partenaires sociaux	Supports de formation
Identification des emplois	Établissement de la nomenclature des emplois avec une vue organisationnelle et process Définition d'éventuels niveaux de complexité dans l'emploi	Principales lignes managériales	Nomenclature des métiers et emplois
Rédaction / adaptation des fiches emplois	Formuler au sein des différentes rubriques de la fiche emploi les actions et responsabilités requises par l'emploi en vue de l'évaluer : Apport vision métier, terrain et lien avec la méthode de pesée	Managers opérationnels métiers par grands métiers/familles de métiers Avec support des RH pour veiller à la cohérence et la transversalité métier	<ul style="list-style-type: none"> • Trame de fiche emploi de la branche • Exemple de fiche emploi • Fiche emploi existante
Cotations - pesée et classement des emplois	<ul style="list-style-type: none"> • Évaluation ou pesée des emplois au regard de la méthode posée par la branche : attribution d'un degré par critère • Calcul de la somme des points • Détermination d'un niveau-échelon pour chaque emploi 	Constitution de commissions de pesées au niveau de chaque entreprise	Grille des critères classant Glossaire Grille de pondération Grille de transposition / Grille de classification
Déploiement et Communication	Communication de l'emploi et son niveau-échelon aux titulaires des emplois Explication des principaux impacts et changement induits	Manager et RH	Fiche emploi finalisée

4. Étape 1 : Identification et description des emplois

4.1. L'emploi

4.1.1. Nomenclature d'emploi

La définition préalable des métiers facilite l'identification des emplois. En effet, un métier forme un ensemble d'emplois qui concourent à la même finalité, l'ensemble des métiers contribuant à la réalisation des missions de l'entreprise.

Ainsi dans le travail d'identification des emplois, une nomenclature se dessine : les métiers représentent le niveau supérieur de l'arborescence, les emplois constituent une maille intermédiaire, les postes constituent quant à eux la base.

Filière professionnelle ou famille de métier : Regroupe un ensemble de métiers. Elle concourt aux finalités stratégiques de l'entreprise et prend appui sur son schéma organisationnel

Métier : Domaine d'activité au sein d'une entreprise. Elle regroupe des emplois s'articulant autour des mêmes domaines de compétences, et entre lesquels des mobilités peuvent se faire de manière naturelle

Emploi : Situation de travail correspondant à un ou plusieurs postes de travail dans une structure (la notion d'emploi englobe celle de poste) mobilisant des activités, des responsabilités et des compétences de même nature ou comparables

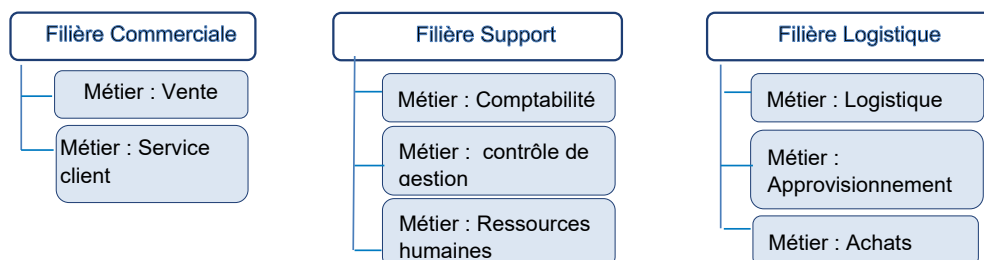
Poste : Ensemble des activités concrètes réalisées dans le cadre de procédures normées, affectées à un lieu précis de travail pour lequel sont mises à disposition les ressources nécessaires

EXEMPLE

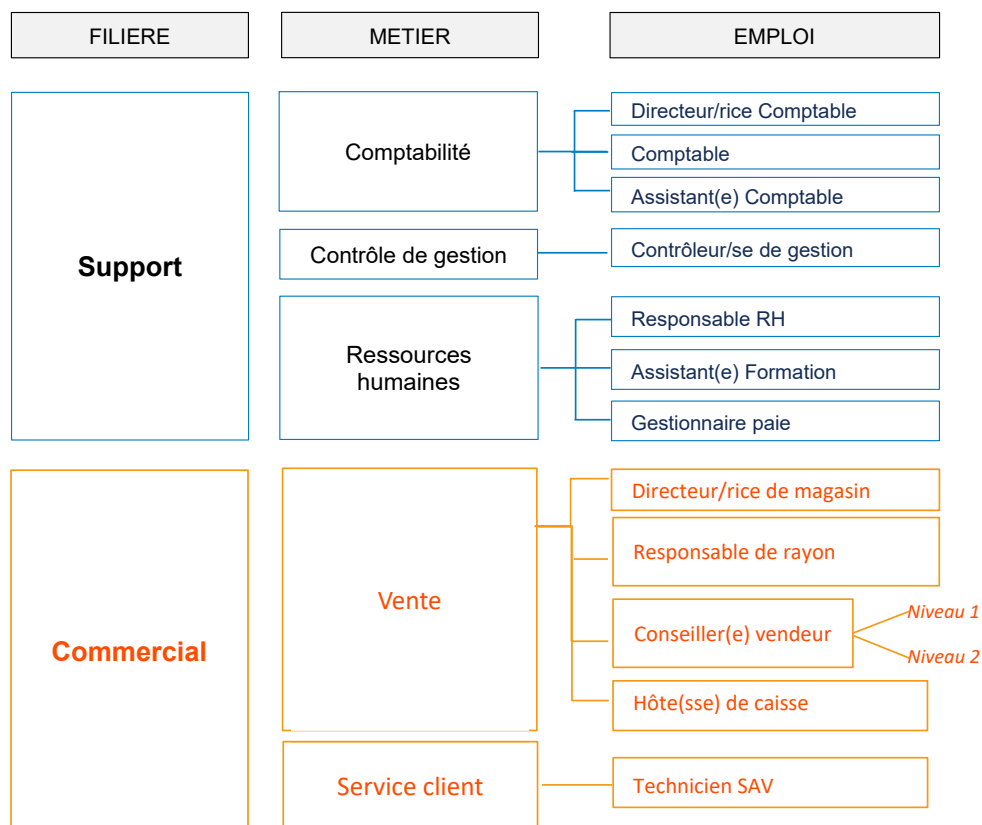
Une entreprise s'organise autour de 3 grandes filières :



Dans chacune de ces filières, l'entreprise peut notamment comporter les métiers suivants :



Dans chaque métier, l'entreprise, en fonction de sa taille et son modèle organisationnel, définit les emplois : périmètres d'intervention, activités nécessaires, niveaux de responsabilité.



4.1.2. Définition et caractérisation d'un emploi

L'emploi est un regroupement de postes suffisamment proches pour pouvoir être exercés par les mêmes personnes, moyennant adaptation ou formation.

L'entreprise définit le périmètre et les activités principales des emplois en fonction de son organisation et de ses process.

L'analyse des postes (ex : description de poste) est la principale source d'information qui permet de définir la proximité de tel ou tel poste afin de réaliser des regroupements sous un intitulé et un descriptif d'emploi commun.

La description des emplois repose sur l'identification d'un « plus grand dénominateur commun » d'activités, de compétences et de contexte d'exercice.

Chaque entreprise compte tenu de sa taille, de l'organisation du travail, des cycles d'activité est libre de constituer ses propres emplois.

L'emploi n'est pas figé dans le temps : une adaptation en fonction des évolutions organisationnelles est à envisager.

4.1.3. Les niveaux dans un emploi

Un emploi peut appeler différents niveaux de complexité dans les activités requises par l'organisation.

Dans ce cas, chaque niveau sera décrit dans une fiche emploi spécifique et fera l'objet d'une pesée propre.

A chaque « niveau d'emploi » correspondra un coefficient de classification justifiant d'un niveau d'exigence différent.

A titre d'exemple :

- Conseiller Vendeur Niveau 1 (= 1 fiche emploi / 1 pesée / 1 coefficient de classification)
- Conseiller Vendeur Niveau 2 (= 1 fiche emploi / 1 pesée / 1 coefficient de classification)

Tous les emplois ne se prêtent pas à ce degré de déclinaison.

Il appartient à chaque employeur de déterminer les emplois qui peuvent se décliner sur plusieurs niveaux en fonction de la taille de l'entreprise, du modèle organisationnel et des perspectives d'évolution réalistes envisageables sur ces emplois.

4.2. Rédaction de la fiche emploi

4.2.1. Principes

Une fois identifié, l'emploi est décrit par le biais d'une fiche type comportant des rubriques qui mettent en évidence ses caractéristiques essentielles. Il est important de pouvoir garantir la lisibilité et de ne pas proposer un trop grand nombre de rubriques, ni une rédaction trop détaillée.

La rédaction de la fiche emploi doit être concise, précise et objective. Elle doit permettre de renseigner clairement les différentes rubriques afin de faciliter la compréhension de tous : salariés, manager, représentants du personnel, responsables ressources humaines etc.

La fiche emploi doit donc viser une écriture simple et cohérente. Elle doit privilégier les textes courts et s'appuyer sur une représentation par items d'une ligne ou deux.

Les projets de fiches emploi peuvent être rédigés selon plusieurs modes (ex groupe de travail) et avec la participation d'un plus ou moins grand nombre d'acteurs (ex direction, encadrement, titulaires, représentants du personnel).

Les descriptions des emplois sont réalisées à un instant T et dans un contexte d'entreprise particulier. Or, l'environnement de l'entreprise évolue. Ces évolutions peuvent toucher plus ou moins les contenus ou les finalités des emplois nécessitant alors des ajustements.

4.2.2. Méthode de description des emplois

Pour appuyer ce travail de rédaction, la branche propose deux manières de procéder :

1) L'entreprise peut s'appuyer sur les fiches existantes dans son organisation.

Dans ce cas un travail de vérification est nécessaire pour s'assurer que le contenu de la fiche emploi sera suffisant pour examiner les critères classant lors des séances de cotation.

Pour ce faire, la branche propose une « check list » permettant de compléter les fiches si besoin.

Check list

- La finalité de l'emploi reflète-t-elle bien le périmètre d'intervention et de responsabilité ?
- Les activités principales citées dans la fiche sont-elles représentatives de la réalité opérationnelle ?
- Les compétences techniques (diversité et complexité) citées dans la fiche sont-elles le reflet de la réalité opérationnelle ?
- Les activités de coordination ou d'animation sont-elles bien définies ?
- Les responsabilités sont-elles listées ?
 - *Techniques, process, économiques, sécurité, qualité, ou autres*
 - *Reflet de la chaîne décisionnelle au sein de l'entreprise (ex : un responsable de rayon est-il responsable des invendus ?)*
 - *Caractérisation des impacts des activités requises et mises en œuvre (indépendamment de la bonne ou mauvaise réalisation de ces dernières par le titulaire)*
- L'autonomie requise et possible dans l'emploi est-elle identifiée ?
 - *Liberté pour organiser et anticiper son travail dans le temps*
 - *Marge de manœuvre laissée au regard des process amont / aval, des procédures de travail / autocontrôle*
 - *Capacité à faire face aux situations nouvelles / imprévues*

2) La Branche propose par ailleurs une trame de fiche emploi pour les entreprises qui souhaiteraient engager un travail plus systématique et plus fin.

Cette manière de procéder plus détaillée est plus consommatrice de temps mais très en lien avec la méthode de classification.

Les exemples de fiches emplois qui sont joints en annexe peuvent être utilisés par les Jardineries pour s'inspirer si nécessaire de certaines rubriques. Ce ne sont pas des « modèles » ni des « emplois repères ». Ces fiches emplois sont le fruit d'un travail collaboratif au niveau de la Branche.

En effet, la taille de chaque entreprise, mais aussi son organisation du travail, sont déterminantes pour écrire - au plus près- les réalités professionnelles dans chacune des fiches emplois.

A terme, chaque salarié d'une Jardinerie se trouvera affecté dans un emploi, reflet des activités significatives exercées.

Trame de fiche emploi proposée

Intitulé de l'emploi :	Date de mise à jour : .../.../...
Finalité de l'emploi : <i>Valeur ajoutée/ contribution de l'emploi</i> <i>Raison d'être de l'emploi : en une phrase, Ce à quoi sert l'emploi</i>	
Missions et activités principales de l'emploi : Pour chaque mission, une ou plusieurs activités sont identifiées Activités significatives <i>Actions requises pour la réalisation des missions</i> <i>Activités = regroupement de tâches, définies de manière générique afin d'accueillir différentes situations individuelles</i> <i>→ Préconisation d'utilisation de verbes d'action</i>	
Relations de travail <i>Caractérisation de la nature et de la complexité des interactions relationnelles significatives entourant cet emploi :</i> <i>Ex : échange, transmission d'informations, explication, négociation, représentation, conseil...</i>	
Responsabilités exercées <i>Ce dont l'emploi est garant</i> <i>Impacts en interne ou en externe</i> <i>Situation de l'emploi dans la chaîne décisionnelle</i> Latitude d'action <i>Degré d'autonomie nécessaire et possible dans l'emploi</i> <i>Lien (plus ou moins fort) aux consignes et procédures : application stricte, interprétation, amélioration</i> <i>Liberté pour organiser son travail, prioriser, anticiper</i> <i>Délais pour réaliser les activités sans nouvelles directives / contrôle de sa hiérarchie</i>	
Connaissances professionnelles spécifiques requises par l'emploi <i>Certifications, diplômes ou titres</i> <i>Expérience équivalente attendue</i> <i>Méthodes outils, savoirs, savoir-faire nécessaires pour réaliser les activités</i>	

Rédacteur de la fiche emploi

Valideur de la fiche emploi

5. Étape 2 : pesée des emplois

5.1. Objectifs de la pesée des emplois

La classification des emplois vise à traiter chaque emploi pour l'évaluer afin de définir un positionnement pour chacun d'entre eux.

L'objectif de pesée des emplois est d'évaluer les emplois afin de lui attribuer un niveau et un échelon, en s'appuyant sur la définition des critères classants de la Branche.

Le positionnement est directement lié à la grille des minima salariaux de la Branche, ainsi qu'aux salaires proposés par l'entreprise pour chacun des niveaux / échelons.

Le positionnement de l'emploi n'est donc pas fonction de l'individu qui l'occupe : l'opération de classification vise à peser des emplois et non des personnes.

Le système de classification est organisé en niveaux et échelons.

La grille de classification tient compte des 3 catégories socio-professionnelles que sont :

- les ouvriers et les employés,
- les techniciens et agents de maîtrise,
- les cadres.

5.2. Les outils

5.2.1. Les critères classant

Chaque critère classant est décliné en 7 degrés : le degré 1 est le plus bas et le degré 7 est le plus haut.

Pour hiérarchiser les emplois, il est nécessaire de procéder à une appréciation successive des différents critères classant.

La commission de pesée lors de l'examen de chaque emploi et pour chaque critère retient le degré qui correspond le mieux aux caractéristiques de cet emploi.

On rappelle que les degrés renvoient aux emplois, et non aux profils des collaborateurs.

Les 7 critères classant qui ont été travaillés lors des réunions des Groupes Techniques Paritaires sont les suivants :

Connaissances et expériences Les connaissances et expériences se définissent par les connaissances générales, théoriques ou pratiques requises par l'emploi	
1	Fin de scolarité obligatoire.
2	CAP – BEP ou expérience équivalente CQP / VAE de niveau 5 Habilitation ou certification attestant de connaissances techniques dans une discipline donnée
3	Bac ou expérience équivalente CQP / VAE de niveau 4 Habilitation ou certification attestant de connaissances générales ou techniques d'une discipline
4	BTS / DUT / BUT ou expérience CQP / VAE de niveau 3 Connaissances professionnelles dans une discipline ou champs de compétences donnés
5	Licence professionnelle ou expérience équivalente CQP / VAE de niveau 2 Connaissances professionnelles permettant de concevoir, gérer et développer des méthodes
6	Master 2 / Ingénieur ou expérience équivalente VAE de niveau 1
7	Doctorat / Post doctorat ou expérience équivalente

La complexité La complexité se définit par les raisonnements, technicités, méthodes et outils permettant de faire face à différentes situations plus ou moins diversifiées, connues et à résoudre intellectuellement ou techniquement	
1	Activités impliquant des tâches élémentaires avec des moyens organisés, répétitifs et habituels
2	Activités impliquant des tâches qualifiées et successives nécessitant d'identifier et d'alerter sur les dysfonctionnements et risques possibles
3	Activités impliquant des tâches diversifiées articulées entre elles nécessitant une première analyse pour sélectionner et mettre en œuvre des solutions simples et identifiées afin de faire face aux situations
4	Activités impliquant d'analyser les difficultés (diagnostic) ou de questionner le besoin afin d'y répondre en s'appuyant sur des techniques et méthodes connues. A ce degré, les activités peuvent se mettre en œuvre dans une ou plusieurs disciplines
5	Activités impliquant l'étude et la coordination de différents travaux à mettre en œuvre pour répondre à différentes situations avec des enjeux (humains, techniques, économiques, organisationnels). Ceci permettant de trouver des solutions ou d'appliquer des mesures d'adaptation à des situations professionnelles diversifiées ou complexes
6	Activités impliquant l'organisation, le déploiement, et le suivi d'un système global (projet ou domaine professionnel) nécessitant l'élaboration de processus ou programmes, l'anticipation de risques (techniques, économiques, organisationnels...)
7	Activités impliquant le pilotage d'une organisation ou d'un domaine professionnel nécessitant la conception, la supervision et le développement de programmes/projets stratégiques en tenant compte des contraintes et enjeux internes ou externes

L'autonomie et champs d'action C'est la marge de manœuvre pour préparer, organiser et réaliser son travail dans le cadre d'une organisation définie, en adaptant les instructions au regard des enjeux et objectifs auxquels est confronté l'emploi	
1	L'emploi requiert l'exécution du travail en suivant des consignes précises, et en alertant en cas d'anomalies
2	L'emploi requiert l'exécution du travail dans le cadre de pratiques professionnelles permettant de répondre aux différentes situations en conformité avec les chartes ou politiques internes
3	L'emploi requiert d'adapter des solutions en partie identifiées dans les standards afin de remédier à un imprévu ou d'anticiper des situations pour répondre à un besoin
4	L'emploi requiert de proposer et mettre en œuvre des solutions pour atteindre un objectif de travail ou faire face à une situation imprévue
5	L'emploi requiert d'élaborer et d'organiser les moyens pour gérer et atteindre les résultats d'une activité
6	L'emploi requiert de déterminer les méthodes/procédés et moyens associés en vue de rendre compte des résultats d'une entité dans une logique d'optimisation ou d'amélioration continue
7	L'emploi requiert de définir l'élaboration d'axes stratégiques ou d'orientations générales de participation

La responsabilité métier Elle se définit à travers les actions ou décisions ayant des impacts sur la fiabilité et la conformité des résultats	
1	Les activités requises par l'emploi n'impactent pas ou peu les emplois connexes (amont/aval)
2	Les activités requises par l'emploi impactent l'environnement proche La responsabilité métier se traduit par le contrôle de la qualité et la conformité
3	Les activités requises par l'emploi impactent un processus ou une partie d'un processus La responsabilité métier se traduit par des adaptations ou des choix (sélection de moyens) pour garantir la bonne et constante application des processus et des normes professionnelles sur son périmètre d'action
4	Les activités requises par l'emploi impactent une équipe de travail ou un projet La responsabilité métier se traduit par des actions et décisions garantissant une qualité et une efficacité constante au regard des normes professionnelles, des processus et des résultats attendus
5	Les activités requises par l'emploi impactent une unité de travail ou un service ou un processus complet/complexé La responsabilité métier se traduit par des décisions garantissant des résultats techniques ou métier et des performances attendues par le service
6	Les activités requises par l'emploi impactent une activité globale ou un processus transverse La responsabilité métier se traduit par des décisions engageant l'organisation ou le développement d'une activité globale, ou d'un processus transverse
7	Les activités requises par l'emploi impactent une entité économique La responsabilité métier se traduit par des décisions et orientations stratégiques engageant la performance de l'organisation/entité économique

La responsabilité économique Elle se définit à travers les actions ayant des impacts sur le processus économique	
1	La responsabilité métier se traduit par des actions contribuant à limiter les gaspillages et les coûts
2	Les activités impactent indirectement le processus économique dans le cadre de l'emploi La responsabilité métier se traduit par des actions de contrôle de l'exactitude ou de la conformité des données à transmettre ou à renseigner en vue d'un pilotage économique
3	Les activités impactent indirectement le processus économique sur son périmètre d'activité La responsabilité métier se traduit par des actions de transmission de données <i>consolidées</i> , de suivi d'indicateurs contribuant au suivi des résultats économiques
4	Les activités impactent le processus économique, le chiffre d'affaires, la rentabilité, les coûts, les marges La responsabilité métier se traduit par des actions de préparation, de contrôle et d'adaptation des dispositifs économiques ou de résultats dans une logique de performance économique <i>Ex : Préparation d'un budget ; Proposition de montage d'opérations promotionnelles</i>
5	Les activités impactent le processus économique au niveau d'une unité de travail ou d'un projet La responsabilité métier se traduit par des actions de construction, de suivi d'un budget de fonctionnement, ou d'un argumentaire économique <i>en vue d'une négociation commerciale (fournisseurs ou prestataires) ?</i>
6	Les activités impactent le processus économique au niveau d'une activité globale ou processus support ou transverse La responsabilité métier se traduit par des actions d'élaboration, d'évaluation et de suivi d'un programme d'investissements en vue de la recherche d'un équilibre financier et économique d'une entité économique
7	Les activités impactent le processus économique au niveau d'une entité économique (une ou plusieurs entreprises) La responsabilité métier se traduit par des actions d'anticipation et de supervision d'un programme d'investissement (travaux, système d'information) en vue de garantir l'équilibre économique

La responsabilité Sécurité et Environnement Elle se définit à travers les décisions et actions ayant des impacts sur le plan de la sécurité et de l'environnement : Sécurité des personnes (collaborateurs, clients, sous-traitants), Sécurité des locaux, Sécurité des données, Sécurité des matières, des produits	
1	La responsabilité Sécurité Environnement se traduit par l'application de mesures et procédures simples et connues permettant de protéger les personnes, les données, l'environnement, les outils de travail et les produits et l'alerte en cas de non-conformité aux politiques ou réglementations Sécurité des biens, données et personnes de l'entreprise, (RSE de l'entreprise)
2	La responsabilité Sécurité Environnement se traduit par des actions d'identification, d'anticipations et d'alerte des situations à risque dans le respect des normes (protocoles, procédures, réglementations, ...) relevant des politiques et obligations réglementaires Sécurité (biens, personnes, données et environnement)
3	La responsabilité Sécurité Environnement se traduit par des actions de mise en œuvre et d'adaptation de mesures correctives simples pour s'adapter et faire respecter les processus
4	La responsabilité Sécurité Environnement se traduit par des actions et recommandations en vue de la prévention des risques liés à la sécurité ou l'environnement impliquant la prise en compte des normes de sécurité et d'environnement en plus des autres processus
5	La responsabilité Sécurité Environnement se traduit par des actions ou décisions permettant l'anticipation et la résolution des risques sécurité et environnement <i>Ex : Animation de systèmes de gestion contribuant à la mise en œuvre d'une politique sécurité environnement pérenne</i>
6	La responsabilité Sécurité Environnement se traduit par des actions de conception, mise en œuvre et suivi de plans d'actions et de projets dans une logique d'amélioration continue au niveau d'un service ou d'une unité de travail
7	La responsabilité Sécurité Environnement se traduit par des actions de pilotage d'une politique globale d'une entité ou d'une entreprise intégrant l'ensemble des paramètres de sécurité et d'environnement à la stratégie (<i>ex. : Responsabilité sociale et environnementale</i>)

L'animation et la coordination humaine L'animation et la coordination humaine se définissent à travers les activités d'organisation et d'animation d'une équipe permanente ou projet	
1	Activités d'accueil et de partage des informations sur les bonnes pratiques dans le cadre de l'emploi
2	Activités de coopération ou de contribution dans un collectif dans le but d'atteindre un résultat commun <i>Ex : action d'entraînement d'un groupe sur des techniques et savoir-faire, suivi des acquis et soutien aux salariés ou aux tiers</i>
3	Activités d'animation d'un groupe dans un objectif de développement ou de production <i>OU</i> Activités de coordination d'actions influençant la performance collective dans une discipline ou un projet (retour d'expérience, modifications des plans d'actions...) ?
4	Activités de coordination et d'organisation d'une équipe (répartition du travail, régulation entre les acteurs) Activités de gestion de projets simples (planification, mise en œuvre de programmes dans une logique de résultats, recherche de coopération entre les acteurs)
5	Activités d'encadrement hiérarchique dans un environnement simple : fixation des objectifs, réalisation des entretiens annuels, entretien de cadrage, reconnaissance, ... Activités de management de projets transverses : régulations des acteurs et contributeurs, coordination et développement des programmes dans une logique d'amélioration continue
6	Activités de management hiérarchique ou de projet dans un environnement complexe impliquant l'anticipation des évolutions impactant le collectif (projet ou équipes) et le pilotage de démarche d'adaptation/de changement
7	Activités de conduite de processus de décisions impactant l'organisation et les conditions de travail nécessitant le développement de politique d'amélioration de qualité de vie au travail et des arbitrages sur des solutions organisationnelles

La communication et interactions relationnelles Elles se traduisent par l'ensemble des échanges et traitement d'informations (écrites ou verbales) avec des acteurs internes et/ou externes. Elles prennent en compte la communication managériale	
1	Transmission d'informations : explicitation des contenus, auprès d'interlocuteurs identifiés et habituels, dans un environnement connu et délimité
2	Transmission d'informations circonstanciées : sélection et traitement d'informations variées avant de les communiquer dans un environnement connu et délimité Compréhension des messages à transmettre pour une communication efficiente
3	Coordination d'informations : échanges impliquant des allers et retours, tris, interprétations et l'adaptation des informations pour faire face à différentes situations (Ex : fournisseurs, producteurs, clients, ...)
4	Relations de coopération dans un environnement complexe : Ex : Traitement quantitatif et/ou qualitatif des informations, dialogue argumenté en vue d'apporter et d'objectiver des éléments d'aide à la décision, recherche de collaboration en interne ou avec des tiers (sous-traitants, clients, partenaires)
5	Relations d'interface dans un environnement complexe et à fort enjeux : Ex : Centralisation et reformulation des informations entre deux ou plusieurs interlocuteurs, recherche de solutions ou d'accords, posture de porte-parole auprès d'un service ou d'un acteur tiers
6	Adaptation des solutions et recherche de performance dans un cadre à enjeux multiples (financiers, relationnels, partenaire avec des multiples acteurs (fournisseurs, clients, élus locaux ou partenaires) Recherche et mise en œuvre de leviers d'influence
7	Prises de position à enjeux économiques et sociaux majeurs dans le cadre d'une relation ayant un impact sur l'image externe de l'entreprise

5.2.2. La grille de pondération des critères classant

La pondération des degrés permet de calculer le nombre de points et d'arriver à la classification qui résulte de la pesée des emplois :

	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7
Connaissances - Expériences	20	40	60	110	160	210	260
Complexité	20	40	60	110	160	210	260
Autonomie	20	40	60	110	160	210	260
Responsabilité Métier	20	40	60	110	160	210	260
Responsabilité économique	20	40	60	110	160	210	260
Responsabilité Sécurité et Environnement	20	40	60	110	160	210	260
Animation et coordination	20	40	60	110	160	210	260
Communication et interactions relationnelles	20	40	60	110	160	210	260

5.3. Principes de pesée

1. Chaque membre de la commission s'approprie et analyse le contenu des emplois qui vont être pesés
 - Les membres de la commission questionnent si besoin la compréhension du contenu (périmètre, responsabilité) afin de s'assurer d'une pesée précise et réaliste.
2. Chaque emploi est pesé au regard de chaque critère en prenant appui sur les définitions prévues dans l'accord de branche
 - Le choix d'un degré suppose que l'intégralité de la définition soit couverte par l'emploi
 - Chaque membre s'exprime sur la cotation par critère
 - Le choix et l'attribution d'un degré pour chaque critère classant nécessite de trouver un consensus entre les membres de la commission de pesée
3. On calcule la somme des points obtenus à l'aide de la grille de pondération. Le total des points obtenus sur l'ensemble des critères permet de déterminer la classe de l'emploi.
4. Les résultats de la pesée sont provisoirement confidentiels (jusqu'à finalisation et harmonisation de l'ensemble des pesées d'emploi).

5. Bien que chaque entreprise soit libre dans la constitution et l'organisation de sa commission de pesée, il convient d'appliquer les principes déontologiques suivants :
- Pas de participation des salariés à la pesée de leur propre emploi
 - Traçabilité possible des débats ou désaccords
 - Egalité de temps dans le traitement de chaque emploi (l'animateur de la commission veille au temps respectif consacré à l'analyse de chaque emploi).

Remarque

Lorsqu'un salarié occupe de manière permanente et significative deux emplois, c'est l'emploi le mieux classé qui est retenu.

5.4. Grille de classification

Niveau	Échelon	Fourchette de points
1	1	140 à 170
	2	171-260
	3	261-350
2	1	351-440
	2	441- 530
3	1	531-620
	2	621-700
4	1	701 - 780
	2	781- 860
	3	861- 940
5	1	941-1020
	2	1021 -1100
6	1	1101 -1190
	2	1191- 1270
7	1	1271 - 1350
	2	1351 - 1430
8	1	1431 - 1510
	2	1511 - 1590

6. Exemple de description et de pesée de la fiche emploi

On rappelle ici que ces exemples de fiches emplois ci-dessous et les différents exemples de pesée n'ont pas de vocation prescriptive et ne sont donnés qu'à titre indicatif.

Chaque entreprise rédige ses fiches emplois, en fonction de sa taille, et de son organisation du travail. Puis elle procède à la pesée en utilisant les critères classant et les degrés rédigés au niveau de la Branche.

Exemple de fiche emploi 1 : Directeur de Magasin

Directeur de Magasin

Finalité :

Le directeur de magasin assure la gestion d'un point de vente. Il est chargé d'optimiser les résultats et la satisfaction client. Il encadre et anime l'ensemble du personnel magasin. Il est sous la responsabilité hiérarchique du directeur de région.

Mission principale

Le directeur de magasin a en charge de piloter et de coordonner l'activité du magasin afin d'en optimiser les performances économiques par l'application de la politique commerciale dans le respect de l'identité de l'enseigne. Son objectif est de développer les ventes et d'améliorer la rentabilité en animant ses équipes. Fédérateur, il est le garant de la cohésion de ses équipes et est responsable de l'identité de l'enseigne.

ACTIVITES PRINCIPALES

Développement des activités commerciales du point de vente

- Déployer la stratégie commerciale de l'enseigne au sein du point de vente en tenant compte des attentes de la clientèle locale.
- Veiller à la mise en œuvre et au suivi des objectifs qualitatifs et quantitatifs définis dans la stratégie commerciale : chiffre d'affaires, marge, panier moyen, satisfaction et fidélisation des clients.
- Organiser des animations commerciales ponctuelles et saisonnières et s'assurer de leur bon déroulement

Pilotage de la performance commerciale du magasin

- Définir les règles de fonctionnement du point de vente
- Veiller à la bonne organisation de l'espace de vente et à la bonne présentation de l'ensemble du magasin (implantation des rayons par univers, orientation client, affichage des prix, décoration ...)
- Gérer le compte d'exploitation du magasin
- Analyser au quotidien les résultats, les tableaux de bord et les différents indicateurs clés pour le magasin.
- Contrôler le résultat des opérations commerciales, identifier les causes de ralentissement des activités, de baisse et/ou perte du chiffre d'affaires et mettre en place des mesures correctives en collaboration avec le directeur régional.
- Superviser les commandes de marchandises et la gestion des stocks

Management d'équipe

- Définir les plannings de présence du personnel.
- Participer au recrutement et à l'intégration des nouveaux collaborateurs
- Animer les briefs et les réunions avec les collaborateurs.
- Veiller à l'application de la réglementation en vigueur (hygiène, sécurité, droit du travail) et des affichages légaux.
- Accompagner le développement professionnel des salariés (gestion de carrière, évaluation des besoins de formation, accompagnement personnalisé...)

AUTONOMIE

- Autonomie et responsabilité dans le cadre de la politique de l'enseigne
- Définir les mesures correctives nécessaires pour assurer le fonctionnement du magasin
- Mettre en place et superviser les processus de fonctionnement de l'ensemble des métiers présents dans le magasin

RESPONSABILITE METIER

- Arbitrer et mettre en œuvre les actions nécessaires à la rentabilité et développement du magasin
- Assurer l'image de l'entreprise dans son environnement
- Assurer la responsabilité des clients, des personnels et des biens
- Garantir un environnement de travail serein, propice à la cohésion d'équipe, à la transmission des savoirs et au bien-être des salariés

CONNAISSANCES / EXPERIENCES

- Formation de niveau Bac +5
- Master professionnel en management stratégique de la distribution, vente, marketing, gestion
- Diplômes d'écoles de commerce
- Master Marketing, vente
- Master Management
- Master Management et administration des entreprises
- Master Manager de la stratégie digitale marketing et commerciale

RELATIONS EXTERNES/INTERNES

- Le directeur de magasin est en relation avec le siège pour s'assurer de la déclinaison de la stratégie commerciale, des plans de marketings opérationnels
- Il est en relation avec la clientèle du magasin pour promouvoir les produits et assurer les ventes
- Avec les fournisseurs pour négocier et résoudre les difficultés d'approvisionnement
- Il peut entretenir occasionnellement des relations avec les collectivités pour ancrer et promouvoir l'image de l'enseigne sur le territoire

Exemple de pesée : Directeur de Magasin

Directeur de magasin				
Critères	Choix du Degré	Mots clés des critères	Mots clés issus des fiche emploi	Pesée
Connaissances - Expériences	D6	Formation bac + 5	Formation bac + 5	210
Complexité	D5	- Etudes et coordination - Enjeux divers - Recherche de solutions	- Coordination de travaux - Diversité des enjeux - Supervision, pilotage de la performance	160
Latitude Action	D6	- Détermination des méthodes / procédés - Logique de développement / Amélioration continue	- Mise en place et supervision des processus	210
Responsabilité Métier	D5	- Organisation moyens - Processus transverses	- Diversité de missions sur processus transverse - Pas de décision stratégiques / développement	160
Resp Economique	D5	- Actions sur le processus économique - Construction / Argumentation budgétaire	- Arbitrage et mise en oeuvre d'action correctives - Organisation des moyens pour profitabilité - Pilotage de performance : reporting et analyse	160
Resp Sécurité Env	D5	- Résolution des risques Sécurité - Actions /décisions pour respecter	Règles de fonctionnement point de vente Autonomie dans le cadre de la politique de l'enseigne	160
Resp Humaine	D5	- Encadrement hiérarchique - Environnement simple	Management équipe en situation courante	160
Relations	D6	- Multiples acteurs / partenaires - Recherche de performance - Mobilisation leviers d'influence	Représentation Négociation	210
Total points obtenus				1430

Dans cet exemple, la classification de l'emploi serait : 7.2

Exemple de fiche emploi 2 : Responsable de rayon

RESPONSABLE DE RAYON

Autres appellations : Chef(fe) de rayon, Manager de rayon

Finalité :

Le responsable de rayon veille au bon fonctionnement et à la performance du rayon dont il a la charge.
Le responsable de rayon est sous la responsabilité hiérarchique du directeur de magasin et/ou du responsable de secteur.

Missions principales

- Organiser au plan humain et matériel le rayon sous sa responsabilité.
- Veiller à la qualité du service rendu et à l'image vis à vis des clients.

ACTIVITES PRINCIPALES

Gestion des rayons

- Organiser le rayon : présentation des produits, propreté, affichage des prix, mise en valeur des éléments de promotion.
- Superviser la bonne tenue du rayon : entretien et soin des produits vivants, animaux ou végétaux (arrosage des plantes, taille des arbustes, alimentation des animaux...).
- Contrôler le niveau des stocks et définir les besoins en réapprovisionnement.
- Commander les produits référencés auprès des fournisseurs.
- Veiller au bon positionnement de son rayon en cohérence avec la zone de chalandise de son point de vente afin d'adapter son offre à partir des recommandations de son responsable.
- Analyser et suivre les indicateurs de performance de son rayon.
- Superviser la réception, la vérification et le stockage des marchandises en lien avec son équipe.
- Mettre en place et animer des campagnes promotionnelles.

Vente et conseil

- Conseiller les clients pour les aider dans leurs achats et réaliser des ventes en renfort de ses équipes.
- Accompagner les équipes de vente dans la réalisation de vente.

Management d'équipe

- Organiser et superviser l'activité de son rayon.
- Former son équipe aux techniques de vente et transmettre ses connaissances en produit.
- Accompagner l'équipe, l'assister sur la résolution de problèmes courants.
- Participer au recrutement de son équipe en concertation avec le directeur de magasin, intégrer et former les nouveaux arrivants.
- Réaliser les entretiens RH de son équipe (annuels, professionnels, recadrage...).
- Accompagner le développement professionnel des salariés (gestion de carrière, évaluation des besoins de formation, accompagnement personnalisé...).

AUTONOMIE

- Organiser et optimiser son rayon dans le cadre des directives reçues de la Direction du magasin.
- Organiser son travail en fonction des priorités, des flux de clientèles, des saisonnalités.
- Arbitrer sur la gestion des ventes, éventuelles actions de relance/promotionnelles (ponctuelle).

RESPONSABILITE METIER

- Garantir la bonne organisation, la présentation et la sécurité de son rayon.
- Assurer le contrôle de gestion de paramètres économiques de son rayon (CA, rentabilité...).
- Apporter une relation client qualitative et des conseils pertinents aux clients dans son rayon.
- Intervenir en appui et en soutien individuel et collectif de ses équipes.

CONNAISSANCES / EXPERIENCES REQUISES

EXEMPLES DE CERTIFICATIONS / DIPLOME :

- BTS Négociation et digitalisation de la relation client
- BTS Management commercial opérationnel
- BTS Technico-commercial
- BUT en techniques de commercialisation
- Responsable de la distribution
- Licence pro mention commerce et distribution
- Licence professionnelle Commercialisation de Produits et Services

PREREQUIS D'ACCES AU METIER

- Avoir une expérience de la relation client et avoir le sens du service
- Maîtriser les techniques de vente
- Avoir une appétence pour l'univers de la jardinerie et/ou de l'animalerie et/ou de l'alimentation bio
- Être méthodique, rigoureux et organisé
- Compétences managériales

RELATIONS EXTERNES/INTERNES

- Le responsable de rayon est en relation avec les commerciaux et avec la clientèle pour décliner et expliquer la politique commerciale.
- Il conseille et oriente la clientèle selon les besoins.

Exemple de pesée Responsable de rayon

Responsable rayons				
Critères	Degré	Mots clés des critères	Mots clés issus des fiche emploi	Pesée
Connaissances - Expériences	D4	BTS / DUT / BUT ou expérience	Niveau BTS	110
Complexité	D5	Etudes et coordination	Différents travaux : vente, conseil, gestion des rayons . Différentes nature d'activités : Organiser les moyens, analyser le besoin, optimiser à partir des directives existantes / à adapter	160
Latitude Action	D6	Détermination des méthodes / procédés et moyens	Actions et décisions au niveaux des processus de vente processus de mise en rayon rayonnage Organisation de son travail en fonction des priorités avec une visée d'optimisation de l'activité globale : Organiser et optimiser son rayon dans le cadre des directives reçues de la Direction du magasin Arbitrage sur la gestion des ventes, éventuelles actions de relance / promotionnelles (ponctuelle)	210
Responsabilité Métier	D4	Impact au niveau d'une équipe de travail	Actions impactant une équipe de travail : animation + appui et en soutien des équipes Actions et décisions au niveau des processus et des résultats attendus : garant d'une relation client qualitative , de l'organisation du rayon et de la qualité	110
Resp Economique	D4	Impacts sur le chiffre d'affaires, la rentabilité, les coûts, les marges	Contrôle de paramètres économiques de son rayon actions impactant le CA et la profitabilité) Prépare les ventes à travers les actions d'organisation et de rayonnage	110
Resp Sécurité Env	D4	Actions et recommandations en vue de la prévention des risques	Assure à travers ses actions la sécurité de son rayon : données et personnes	110
Resp Humaine	D5	Encadrement hiérarchique dans un environnement simple	Responsabilité hiérarchique sur une équipe : organisation, coordination et animation	160
Relations	D4	Collaboration	Dialogue argumenté en vue d'apporter et d'objectiver des éléments d'aide à la décision : Conseil et orientation de la clientèle Déclinaison et explication de la politique commerciale	110
Total				1080

Dans cet exemple, la classification de l'emploi serait : 5.2

Exemple de fiche emploi Chargé de Communication

Chargé(e) de projet Communication et Marketing

Rattachement de l'emploi

Responsable relation client

Finalité :

Le chargé(e) de communication relation client participe à la COMMUNICATION CLIENTS : il participe à la communication et à l'animation du programme de fidélité de l'entreprise, et également à la COMMUNICATION COLLABORATEURS il participe à l'animation interne et peut aussi participer à l'élaboration des supports de communication interne.

Mission principale

Le chargé(e) de communication relation client participe à la COMMUNICATION CLIENTS : il participe à la communication et à l'animation du programme de fidélité de l'entreprise.
Il participe également à la COMMUNICATION COLLABORATEURS, il participe à l'animation interne et peut aussi participer à l'élaboration des supports de communication interne.

ACTIVITES PRINCIPALES

- Intervenir du brief créa, à la validation des BAT finaux en respectant un rétroplanning précis.
- Aider les équipes à réaliser différents supports (email, sms, courrier)
- Partager avec les graphistes et nos agences de communication pour élaborer et envoyer les messages clés.
- Rédiger les textes parlants et impactant pour les clients
- Participer au lancement de nouveautés du programme de fidélité (Bench de communication sur les changements de programme de fidélité, réalisation de nouveau support de communication, réalisation de support de formation à destination de l'interne)
- Créer des outils de communication destinés aux magasins à l'interne

AUTONOMIE

- Choisir les outils, moyens et outils pour réaliser les supports
- Rendre compte régulièrement de son activité en fonction des projets et de leurs actualités
- Proposer des innovations/des idées pour répondre au besoin de différenciation en termes de communication

RESPONSABILITE METIER

- Soumettre des idées nouvelles et adaptées au besoin
- Responsable des livrables en termes de qualité, coûts et délais
- Contribuer au positionnement et à l'image de l'entreprise à travers les actions/supports pris en charge

CONNAISSANCES / EXPERIENCES

Bac + 2 (Tech de co / Communication ou expérience équivalente en interne ou prestataire)

RELATIONS INTERNES/EXTERNES

- Avec le commercial, le marketing et les agences prestataires pour analyser et caractériser le besoin
- Avec les clients/organismes d'événements pour représenter l'entreprise et son positionnement

Exemple de pesée Chargé de Communication

Chargé Communication				
Critères	Degré	Mots clés des critères	Mots clés issus des fiche emploi	Pesée
Connaissances - Expériences	D4	BTS / DUT / BUT ou expérience	BTS	110
Complexité	D4	Diagnostic sur la base de méthode est techniques existantes	Action au niveau de la production de livrable divers mobilisant des techniques spécifiques connues Proposition et élaboration	110
Latitude Action	D4	Solutions pour atteindre un objectif	Proposition d'idées répondant au besoin (processus créatif) tout en rendant des comptes régulièrement Autonomie dans les outils : Choix des outils, moyens et outils pour réaliser les supports	110
Responsabilité Métier	D4	Actions et décisions garantissant une qualité et une efficacité constante au regard des normes professionnelles	Responsabilité des livrables en termes de qualité. Garant de l'image en terme de positionnement Respect des données en termes de Qualité, délais, et couts (budget)	110
Resp Economique	D2	Respect des données économique dans le cadre de ses actions. Lien indirect avec le processus économique	Actions de contrôles	40
Resp Sécurité Env	D2	Alerte des situations à risque dans le respect des normes	Application des directives pour respecter la sécurité des données	40
Resp Humaine	D2	Contribution - Support	Apport d'aide dans le but d'atteindre un résultat commun Aider les équipes à réaliser différents supports	40
Relations	D4	Collaboration	Aide à la décision et recherche de collaboration à travers la relation avec les tiers et les agences pour questionner et répondre au besoin tout au long du processus	110
Total				670

Dans cet exemple, la classification de l'emploi serait : 3.2

Exemple de fiche Vendeur Conseil

VENDEUR(SE) CONSEIL Autres appellations : Conseiller(ère) de vente, Vendeur(se) conseil spécialisé(e) en jardinerie/animalerie/aquariophilie/décoration intérieure/équipements et produits phytosanitaires/marchés aux fleurs et pépinières/serre chaude/alimentation bio, Vendeur(se) toiletteur(se)	
MISSION PRINCIPALE	<p>Le vendeur conseil accueille les clients au sein du magasin.</p> <p>Il identifie le besoin du client et le conseille dans l'utilisation et l'entretien des produits proposés à la vente.</p>
ACTIVITES PRINCIPALES	<p>Vente Conseil</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identifier les besoins, conseiller et vendre des produits selon la politique commerciale de l'enseigne • Proposer des services complémentaires et des montées en gamme • Identifier les hésitations du client et développer un argumentaire adapté • Participer à la réalisation des encaissements <p>Gestion de la relation client</p> <ul style="list-style-type: none"> • Accueillir le client en créant une relation de confiance pour favoriser l'échange • Promouvoir les offres commerciales, les services et le programme de fidélisation client • Gérer les réclamations clients <p>Réception de la marchandise</p> <ul style="list-style-type: none"> • Participer à la réception et au stockage des produits • Dispatcher les produits en fonction de leur finalité (réserve, mise en rayon, commande « internet ») • Préparer les produits pour leur mise en rayon : vérification de leur état, de l'étiquetage, de la mise des protections antivols... • Participer à l'acheminement des marchandises en réserve, les stocker dans les espaces dédiés • Participer à la bonne tenue de la réserve • Participer à la réalisation des inventaires • Effectuer le tri sélectif des emballages et des déchets en respectant les consignes de recyclage <p>Gestion de la surface de vente</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mettre les produits en rayon • Présenter et mettre en valeur les produits de son rayon selon les règles de merchandising de l'enseigne • Assurer le bon état marchand de son rayon : rayons approvisionnés, retrait des articles non conformes, affichage des prix, propreté du rayon • Assurer les soins nécessaires au bon développement des végétaux (arrosage, repotage, taille, entretien...) <p>Rayon animalerie</p> <ul style="list-style-type: none"> • Assurer le soin, le bien-être et le nettoyage des animaux • Veiller au contrôle sanitaire, à la réception des animaux et du respect de la réglementation relative aux animaux
AUTONOMIE ET LATITUDE D'ACTION	<ul style="list-style-type: none"> • Adapter la répartition de ses activités en fonction des flux de clients • Adapter les pratiques de vente et les interactions relationnelles en fonction des demandes, besoins et profils des clients
RESPONSABILITES METIER	<ul style="list-style-type: none"> • Garantir le respect des étapes du processus de vente en vue d'assurer une satisfaction durable du client (conformité du service promu par l'enseigne au besoin des clients) • Identifier et mettre en œuvre tous les leviers nécessaires à la réalisation effective des ventes • Proposer des améliorations de valorisation des rayons • Assurer le soin et bien être -et nettoyage- des animaux/végétaux • Proposer aux clients les offres de services existantes au niveau de l'enseigne en vue de la fidélisation client • Alerter sur des paramètres économiques de son rayon (date limite de vente, anomalie d'inventures, affichage des prix) • Appliquer des règles d'hygiène et de sécurité
CONNAISSANCES ET EXPERIENCES REQUISES	<ul style="list-style-type: none"> - Niveau bac pro / certification ou expérience équivalente - Bac pro spécialité Pépinière, Productions horticoles ou Productions fruitières - Bac Pro Technicien conseil-vente en produits horticoles et de jardinage - Bac Métiers du commerce et de la vente, option A Animation et gestion de l'espace commercial - Bac Pro Technicien conseil vente en Animalerie - Bac Pro Technicien conseil vente univers Jardinerie - TP vendeur conseil en magasin
Prérequis d'accès au métier	<ul style="list-style-type: none"> - Avoir le sens du service client - Faire preuve d'écoute active - Avoir une appétence pour le travail d'équipe - Maîtriser les techniques de vente - Avoir une appétence pour l'univers de la jardinerie et/ou de l'animalerie et/ou de l'alimentation bio
RELATIONS INTERNES/EXTERNES	<ul style="list-style-type: none"> • Le vendeur conseil est sous la responsabilité hiérarchique du responsable de rayon, du responsable de secteur ou du directeur de magasin. • Il a des relations fonctionnelles avec l'ensemble des salariés du magasin. • Le vendeur conseil est en relation avec les commerciaux des fournisseurs et avec la clientèle.

Exemple de pesée Vendeur Conseil

Vendeur Conseil				
Critères	Choix du Degré	Mots clés des critères	Mots clés issus des fiche emploi	Pesée
Connaissances - Expériences	D3	Bac Expérience	Formation bac	60
Complexité	D4	- Diagnostic - Techniques Méthodes connues	Analyse besoin client	110
Latitude Action	D3	- Adaptation des solutions pour répondre à un besoin	- Conseil au client : identification des besoins, vente des produits selon la politique commerciale de l'enseigne - Adapter les pratiques de vente et les interactions relationnelles en fonction des demandes, besoins et profils des clients	60
Responsabilité Métier	D4	- Impacts sur une équipe de travail - Garant de la qualité et efficience	Identifier et mettre en œuvre tous les leviers nécessaires à la réalisation effective des ventes	110
Resp Economique	D3	- Impacts indirects avec le processus économique	Proposer des améliorations de valorisation des rayons	60
Resp Sécurité Env	D3	Mise en oeuvre / adaptation mesures correctives		60
Resp Humaine	D1	- Echanges d'information	- Aucune informations dans la fiche sur la participation au collectif	20
Relations	D3	- Coordinations d'inform - Totalité du D4 n'est pas atteinte	développer un argumentaire adapté	60
Total points obtenus				540

Dans cet exemple, la classification de l'emploi serait : 3.1

Exemple de fiche Hôte de Caisse

Hôte(sse) de caisse

Autres appellations : Hôte(sse) de caisse et d'accueil

MISSION PRINCIPALE

L'hôte de caisse accueille le client et enregistre la vente d'articles.

Il effectue des opérations d'encaissement, vérifie les fonds de caisse à la prise du poste, effectue le comptage à la fermeture de la caisse. Il est amené à gérer les retours clients en lien avec le responsable de caisse.

ACTIVITES

Réalisation des encaissements

- Assurer l'ouverture et la fermeture de caisse
- Maîtriser l'utilisation des outils d'encaissement
- Identifier les produits défectueux, les incohérences et anomalies repérées sur un achat et en informer le client ou la personne appropriée en appliquant les consignes de contrôle
- Effectuer les opérations d'encaissement en appliquant les procédures de vérifications nécessaires selon les moyens de paiement
- Participer à la prévention de la démarque inconnue

Gestion de la relation client

- Accueillir le client
- Identifier les attentes et les besoins du client afin de le renseigner et l'orienter

Gestion des retours et des réclamations clients

- Traiter les réclamations clients : identification de l'origine de la réclamation et application des procédures de traitement
- Assurer les opérations de remboursements et d'avoirs
- Anticiper les risques de litiges et gérer les litiges clients selon la procédure définie

Développement commercial

- Informer les clients sur les offres commerciales du magasin
- Proposer la carte de fidélité et procéder à son ouverture
- Proposer un service et/ou une vente complémentaire au client

RESPONSABILITES

- Contribuer à la qualité de la relation client et à la prévention d'éventuels litiges
- Garantir l'exhaustivité, la fiabilité et l'exactitude des opérations de paiements
- Appliquer les consignes de contrôle de la caisse
- Appliquer les règles et procédures de sécurité

AUTONOMIE ET LATITUDE D'ACTIONS

- Suivre le planning de travail qui lui est attribué
- S'adapter aux flux de clientèle
- Alerter en cas de dysfonctionnements graves

CONNAISSANCES ET EXPERIENCES REQUISES

Niveau CAP / bac pro

- CAP employé de vente polyvalent en magasin
- CAP équipier polyvalent du commerce
- BAC PRO Accueil et relation clients et usagers

PREREQUIS D'ACCES AU METIER

- Avoir une appétence pour les chiffres
- Avoir le sens du service client
- Capacité d'adaptation et d'écoute
- Avoir une appétence pour l'univers de la jardinerie et/ou de l'animalerie et/ou de l'alimentation bio
- Être rigoureux et méthodique
- Faire preuve de curiosité

RELATIONS INTERNES/EXTERNES

L'hôte de caisse est sous la responsabilité hiérarchique du responsable de caisse ou du directeur de magasin.

Il a des relations fonctionnelles avec les vendeurs et les responsables de rayon.

L'hôte de caisse est en relation avec la clientèle.

Exemple de pesée Hôte de Caisse

Hôte de caisse				
Critères	Degré		Mots clés	Pesée
Connaissances - Expériences	D2	- CAP – BEP ou expérience équivalente	- Niveau CAP / bac pro	40
Complexité	D3	- Tâches diversifiées - Première analyse	- Diversité d'activités différentes - Informer les clients sur les offres commerciales du magasin - Identifier les attentes et les besoins du client	60
Latitude Action	D2	- Tâches qualifiées et successives - Identification des risques et alerte	- Identifier les produits défectueux, les incohérences et anomalies repérées sur un achat et en informer	40
Responsabilité Métier	D2	Contrôle de la qualité et la conformité	- Gérer les litiges clients selon la procédure définie	40
Resp Economique	D2	- Contrôle de l'exactitude ou de la conformité des données	- Fiabilité et l'exactitude des opérations de paiements	40
Resp Sécurité Env	D2	- Identification, anticipations et alerte des situations à risque	- Appliquer les règles et procédures de sécurité	40
Resp Humaine	D1	- Partage des informations	- Accueillir le client	20
Relations	D2	- Transmission d'informations circonstanciées	- Explications au client	40
Total				320

Dans cet exemple, la classification de l'emploi serait : 1.3

Exemple de fiche Réceptionnaire / Chargé de logistique

RECEPTIONNAIRE

Autres appellations : Agent logistique, chargé(e) de logistique

FINALITE

Le réceptionnaire assure la réception, le stockage, la manutention et la livraison des marchandises dans le respect des procédures du site.
Il met à disposition des équipes la marchandise pour la mise en rayon.

MISSIONS ET ACTIVITES PRINCIPALES

Réception des marchandises

- Accueillir les transporteurs et réceptionner la marchandise
- Contrôler, valider et transmettre le bon de livraison au service dédié
- Informer les équipes de vente de l'arrivée des produits

Stockage et manutention

- Entreposer la marchandise avec les engins de manutention
- Préparer les produits pour la vente en les entretenant (arrosage...) et en les protégeant de la démarque
- Maintenir l'entrepôt en état
- Maintenir et organiser l'espace de stockage et identifier les besoins d'enlèvement ou de recyclage selon les règles définies

Gestion administrative/Commerciale

- Saisir informatiquement les bordereaux de livraison
- Participer aux inventaires
- Préparer les commandes à livrer au client

AUTONOMIE

- Réaliser certaines activités en horaires décalés
- Prioriser et orienter l'arrivée des marchandises

RESPONSABILITES METIER

- S'assurer de la conformité des livraisons à la commande/des saisies informatiques
- S'assurer de la sécurité dans les acheminements et entreposages des marchandises
- Optimiser les espaces de stockages et la disponibilité des marchandises

CONNAISSANCES SPECIFIQUES ET EXPERIENCES PROFESSIONNELLES

Niveau CAP / bac pro

- CAP opérateur logistique
- BEP agent logistique et transport
- BAC Pro Logistique

Prérequis professionnels

- Avoir une première expérience de la relation client
- Être méthodique et organisé
- Travailler en équipe
- Avoir déjà utilisé des appareils de manutention

RELATIONS INTERNES/EXTERNES

Le réceptionnaire est sous la responsabilité hiérarchique du responsable de réception et/ou du directeur de magasin. Il a des relations fonctionnelles avec les transporteurs, les magasins et peut avoir des relations commerciales avec les clients dans le cadre des livraisons à domicile selon l'organisation du magasin.

Exemple de pesée Réceptionnaire

Réceptionnaire / Chargé de logistique				
Critères	Degré		Mots clés	Pesée
Connaissances - Expériences	D2	- CAP – BEP ou expérience équivalente	- Niveau CAP / Bac pro : CAP opérateur logistique	40
Complexité	D3	- Tâches diversifiées - Première analyse	- Réception des marchandises + Stockage et manutention + Gestion administrative/Commerciale	60
Latitude Action	D3	- Adaptation des solutions / situations pour répondre à un besoin	- Prioriser et orienter l'arrivée des marchandises	60
Responsabilité Métier	D2	- Contrôle de la qualité et la conformité	- S'assurer de la conformité des livraisons à la commande / des saisies informatiques - Contrôler, valider et transmettre le bon de livraison au service dédié,	40
Resp Economique	D1	- Limitation des gaspillages et les coûts	- Optimiser les espaces de stockages et la disponibilité des marchandises	20
Resp Sécurité Env	D2	- Identification et anticipations et d'alerte	- S'assurer de la sécurité dans les acheminements et entreposages des marchandises	40
Resp Humaine	D2	- Activités de coopération ou de contribution		40
Relations	D3	- Coordination d'informations	- Informer les équipes de vente de l'arrivée des produits Assure les relations commerciales avec les clients Informez les équipes de vente de l'arrivée des produits	60
Total				360

Dans cet exemple, la classification de l'emploi serait : 2.1

7. Glossaire

Le présent glossaire permet d'éclairer l'utilisateur sur le sens des mots utilisés par les partenaires sociaux lors de l'élaboration du système de classification de la Branche :

- **Activité** : il s'agit d'un regroupement de tâches, contribuant à un même résultat. *Ex : animer une formation à la vente.*
- **Activité globale** : elle regroupe différentes missions ou unités de travail portées par différents processus
- **Activités principales** : Ensemble des tâches accomplies dans le cadre des missions confiées
- **Analyse 1ère** : appliquer un raisonnement critique face à une situation ou un problème.
- **Animation** : il s'agit d'une mobilisation de salariés ou de tiers extérieurs pour faire passer des informations, expliquer, motiver ou lever des difficultés. *Ex : animer une campagne de ventes ou de promotion ; relancer la dynamique collective dans un point de vente ; faire travailler différemment des salariés ensemble (que l'on soit en position hiérarchique ou pas)*
- **Autonomie dans le temps** : période durant laquelle le titulaire de l'emploi peut travailler sans directives ou orientations nouvelles.
- **Connaissance et expérience** : Critère classant permettant de traduire le degré de connaissances générales ou de techniques nécessaires à l'exercice de la fonction.
- **Connaissances générales ou professionnelles** : Il s'agit des connaissances et compétences acquises par tout moyen : formation initiale, formation continue, VAE, processus de certification, expérience professionnelle. On retient celles qui sont en rapport avec l'emploi et ses exigences, et qui permettent de l'occuper en conformité avec les standards professionnels de l'emploi.
- **Coopération** : il s'agit de faire « œuvre ensemble » en mobilisant les compétences/énergies/motivations. *Ex : relations dans un groupe projet construisant quelque chose de nouveau, ou un projet informatique, ou une nouvelle offre de services.*
- **Coordination** : ceci renvoie à du management de salariés ou de tiers externes (partenaires, fournisseurs...) sans exercer une autorité hiérarchique à leur égard. « Faire œuvre ensemble pour atteindre un objectif de développement ou de fonctionnement ».
- **Complexité** : Critère classant qui se définit par les raisonnements, technicités, méthodes et outils permettant de faire face à des situations plus ou moins diversifiées ou difficiles à réaliser/résoudre (intellectuellement ou techniquement).
- **Cotation** : résultat final de la pesée permettant l'attribution d'un nombre de points et déterminant le positionnement dans la grille en classe-échelon par le biais d'une grille de transposition.
- **Critères classant** : références ou Indications qui permettent de distinguer les degrés d'exigence nécessaire à la tenue d'un emploi ou d'un poste afin de les hiérarchiser par le biais d'une pesée.

- **Degrés** : ils déclinent chacun des critères classant. Au nombre de 7 pour chaque critère classant, le degré 1 est le plus faible et le degré 7 est le plus élevé. Ils sont directement utilisés pour effectuer la pesée de chacun des emplois.
- **Diagnostic** : appliquer une méthode permettant d'identifier les causes, les effets, la gravité ou la répétitivité d'un problème. *Ex : des écarts d'inventaires ; une perte de clients et de chiffre d'affaires sur un rayon ; une panne sur un système de paiement.*
- **Discipline** : Il s'agit d'une discipline au sens d'un ensemble de connaissances acquises ; elles peuvent être théoriques ou pratiques. *Ex : techniques de vente, merchandising, biologie, informatique.*
- **Emploi** : Situation de travail correspondant à un ou plusieurs postes de travail dans une structure mobilisant des activités et compétences de même nature (hôte/hôtesse de caisse, cariste, comptable, Responsable de point de vente, directeur de magasin, conseiller-vendeur, responsable de rayon, technicien informatique, acheteur...).
- **Emploi exemple** : Emploi qui permet d'illustrer la méthode (il ne s'agit pas d'emploi repère s'imposant aux entreprises).
- **Encadrement hiérarchique** : exercer une responsabilité directe sur d'autres collaborateurs (recrutement, intégration dans l'équipe, entretien annuel et professionnel). « Avoir charge d'âmes » !
- **Entité** : il s'agit de tout ou partie d'un ensemble plus vaste. *Ex : un rayon dans une jardinerie ; un dépôt logistique ; un point de vente.*
- **Entité économique** : il s'agit d'un processus qui dépasse la seule unité de travail ; donc qui traverse plusieurs unités, ou plusieurs services, ou plusieurs jardineries
- **Environnement simple versus Environnement complexe** : de par la taille de l'équipe, les enjeux politiques et économiques, les facteurs externes ou internes ayant un impact, leur prévisibilité. *Ex : facteurs concurrentiels, de logistique externe.*
- **Étude** : prendre du recul et appliquer une méthodologie sur des problèmes dépassant les situations quotidiennes de travail. *Ex : étudier la démarque sur un trimestre ; étudier les prix par rapport à la concurrence.*
- **Filière** : Ensemble de métiers classés par domaine d'activité apprécié dans le périmètre de l'entreprise (exemples : filière logistique, support, distribution ...)
- **Fréquence du contrôle** : quotidien, hebdo, mensuel et nature du reporting associé (sur les résultats, la consommation des moyens ou d'un budget par exemple).
- **Gestion d'un système global** : appliquer une démarche systémique pour associer des compétences, des moyens et des outils. Imaginer un mode de fonctionnement pérenne dans le temps. *Ex : gérer des pics d'activité dans une jardinerie.*
- **Grille de transposition** : grille qui permet de traduire le nombre de points issu de la pesée en classe-échelon pour positionner l'emploi dans la grille de classification.
- **Interface** : il s'agit de se faire le représentant ou le porte-parole de son entité d'appartenance (jardinerie ou service d'un siège par exemple) vis-à-vis d'autres acteurs (autres services, tiers extérieurs). Une relation d'interface n'implique pas forcément de négociation dans laquelle il y

a « des choses à perdre ou à gagner ». *Ex d'interface : entre un directeur de jardinerie et des élus locaux ; ou entre un service du siège et des informaticiens + Défense d'intérêt.*

- **Latitude et champ d'action** : Critère classant qui se définit par la marge de manœuvre pour préparer, organiser et réaliser son travail dans le cadre d'une organisation définie et adapter les instructions au regard des enjeux et objectifs auxquels est confronté l'emploi.
- **Management** : exercer une responsabilité couvrant l'emploi, le développement des compétences et de l'employabilité d'autres salariés au sein de l'entreprise. Recouvre également la communication ascendante et descendante vis-à-vis d'une ou plusieurs équipes, et l'accompagnement des changements au quotidien + développement des compétences, employabilité et d'autonomie des salariés dans leur emploi.
- **Méthodes** : ce sont des manières d'agir qui combinent des séquences d'action et des moyens dûment répertoriés. *Ex : méthode d'arrêté de caisse.*
- **Mission** : Finalité des activités accomplies.
- **Métier** : Domaine d'activité au sein d'une entreprise. Elle regroupe des emplois s'articulant autour des mêmes domaines de compétence et entre lesquels des mobilités peuvent se faire de manière naturelle (exemples : transport, personnel de logistique, comptabilité, personnel de magasin ...).
- **Négociation** : recherche d'un accord qui engage les parties en s'appuyant sur des leviers permettant de conclure un accord répondant aux objectifs.
- **Pesée** : démarche qui consiste à évaluer et à positionner un emploi par l'utilisation de critères classant et dont la finalité est de situer cet emploi dans une grille de classification.
- **Pilotage** : Conduite d'activité impliquant coordination d'acteurs et de travaux, activités de reporting dans un but d'atteinte des objectifs.
- **Pondération** : il s'agit des poids affectés à chacun des 7 degrés déclinant chaque critère classant. Cette pondération est définie au niveau de la Branche et n'a pas à être modifiée entreprise par entreprise.
- **Poste de travail** : ensemble des activités concrètes réalisées dans le cadre des procédures normées et correspondant à une situation de travail (conseiller vendeur animalerie par ex).
- **Pratiques professionnelles** : ce sont les gestes/actes professionnels reconnus comme pertinents et efficaces dans un métier donné. *Ex : entretenir un linéaire ; procéder à des soins aux végétaux ou aux animaux. « Tout n'est pas écrit mais connu au niveau du métier ».*
- **Procédés** : ce sont des ensembles de méthodes, processus et outils permettant d'obtenir un résultat, et la maîtrise d'une situation. *Ex : un procédé de désinfection d'un local.*
- **Processus** : ensemble ordonné de différentes séquences de travail, reproductibles et partageables avec des salariés. *Ex : réalisation d'un inventaire annuel*
- **Processus économique** : il s'agit de l'enchaînement d'étapes et d'outils qui jalonnent la préparation, l'exécution et le contrôle d'un budget, ou qui ont un effet sur celui-ci. *Ex : le budget prévisionnel et réel d'une jardinerie, ou d'une région ; un plan de fidélisation ou de remises ; une trésorerie*

- **Processus transverse** : il s'agit d'un processus qui dépasse la seule unité de travail ; donc qui traverse plusieurs unités, ou plusieurs services, ou plusieurs jardineries
- **Programmes** : ensemble de projets ou de processus permettant d'anticiper, de gérer ou de contrôler une activité. *Ex : un programme de maintenance ; un programme de rénovation d'un groupe de magasins.*
- **Relations** : Critère classant qui se définit par l'ensemble des échanges et traitement d'informations (écrites ou verbales) avec des acteurs internes et/ou externes
- **Responsabilité économique** : Critère classant qui se définit à travers les actions ayant des impacts en termes de performance économique : CA, budget, rentabilité, investissement, stocks, marge commerciale, flux financiers...
- **Responsabilité humaine** : Critère classant qui se définit à travers les décisions et actions ayant un impact sur l'organisation et l'animation d'une équipe permanente ou d'une équipe projet, le développement des compétences des collaborateurs et la qualité de vie au travail.
- **Responsabilité Technique et métier** : Critère classant qui se définit à travers les actions ou décisions ayant des impacts sur la fiabilité et la conformité des résultats.
- **Responsabilité sécurité et environnement** : Critère classant qui se définit à travers les décisions et actions ayant des impacts sur le plan de la sécurité et/ou de l'environnement :
 - Des personnes (collaborateurs, clients, sous-traitants) ;
 - Des locaux et de leurs abords ;
 - Des données ;
 - Des matières, des produits, des biens, de l'environnement...
- **Service** : il s'agit d'une subdivision, au sein d'une société, d'une jardinerie, d'une région ou d'un siège de l'entreprise
- **Tâches élémentaires** : nécessitant un apprentissage rapide et une mise en application simple et rapide. *Ex : réaliser un réassort dans un rayon ; ranger ou nettoyer un local de stockage.*
- **Technique** : Il s'agit de la combinaison entre des processus et des outils, permettant d'obtenir un résultat professionnel et de maîtriser une situation de travail. *Ex : savoir procéder à un inventaire ; savoir traiter une réclamation client ou un litige fournisseur ; savoir calculer et argumenter un plan de promotion...*
- **Unité de travail** : c'est un périmètre de travail dans lequel on trouve une ou des fonctions différentes en charge d'activités différentes, et soumises à un même processus métier. *Ex : service, rayons, secteur*



ALGOÉ, SOCIÉTÉ DE CONSEIL
ET D'ACCOMPAGNEMENT EN MANAGEMENT

Projets
Organisation
Développement
Ressources Humaines

Conseiller et accompagner en toute indépendance nos clients,
sécuriser leurs projets les plus complexes, une voie
que nous empruntons chaque jour collectivement.

- Transformation des organisations
- Performance opérationnelle
- Management de projets et programmes
- Innovation et marchés
- Ressources humaines
- Développement des territoires et métropoles

Autant de savoir-faire portés par les 160 consultants d'Algoé

LYON — SIÈGE SOCIAL
9 bis route de Champagne
CS 60208
69134 Ecully cedex

PARIS
37 rue de Lyon
CS 61267
75578 Paris cedex 12

www.algoe.fr
Tél 33 (0)9 87 87 69 00



Algoé SAS Capital 3 603 652 euros Siret 352 885 925 000 29 Document confidentiel Algoé ©

DES HOMMES INSPIRÉS,
DES ORGANISATIONS VIVANTES™

Accord du 12 avril 2024
relatif à la fusion des conventions collectives

NOR : ASET2450455M

IDCC : 2121

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

SNEP ;
CSDEM ;
UPFI ;
SMA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEC FO ;
FCCS CFE-CGC ;
F3C CFDT ;
SNAPSA CFE-CGC ;
SNPEP FO ;
SN3M FO ;
SAMVA CFE-CGC ;
SFA CGT ;
SNAM CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de l'édition de livres, de phonogrammes et de musique ;

Vu l'arrêté du 19 avril 2019 portant fusion des champs conventionnels ;

Vu l'article L. 2261-33 du code du travail fixant un délai de cinq ans à compter de la date d'effet de la fusion pour remplacer les stipulations applicables avant ladite fusion, lorsqu'elles régissent des situations équivalentes, par des stipulations communes ;

Vu la décision du Conseil Constitutionnel n° 2019-816 QPC du 29 novembre 2019, en particulier son paragraphe 20 selon lequel (...) [les dispositions de l'article L. 2261-33] ne font pas obs-

tacle au maintien ou à l'adoption, notamment dans l'accord de remplacement, de stipulations spécifiques régissant des situations distinctes ;

Considérant les conséquences de la crise pandémique ainsi que des injonctions légales applicables au secteur de l'édition phonographique sur l'agenda social au cours des cinq dernières années – en particulier des négociations obligatoires en vertu de la transposition de la directive Droit d'auteur (DAMUN) sur la garantie de rémunération minimale du streaming, sur le droit de résiliation des artistes-interprètes, et sur la transparence des revenus générés par l'exploitation des phonogrammes,

décident du présent accord de remplacement qui acte :

- de l'application des stipulations conventionnelles de la convention collective nationale de l'édition (CCN E/IDCC 2121) aux entreprises et salariés appliquant ou devant appliquer la convention collective nationale de l'édition phonographique (CCN EP/IDCC 2770) ou les conventions collectives nationales de l'édition musicale (CCN EM/IDCC 1016 et 1194) avant la date du 20 avril 2024 (art. 1^{er}) ;
- de l'application aux sous-champs de l'édition phonographique ou de l'édition musicale, pour une durée de 4 ans à compter du 20 avril 2024, de certaines stipulations issues desdites conventions (IDCC 2770, 1016, 1194), stipulations qui sont actuellement en cours de négociation dans la grande branche des éditions – prévoyance, classifications et minima rattachés – ou dans la perspective de leur inscription prochaine à l'ordre du jour de l'agenda social – paritarisme, congés, suspension du contrat de travail, rupture du contrat de travail – (articles 2 et 3) ;
- de l'application, à titre pérenne, dans une annexe dédiée, des stipulations spécifiques issues de la CCN-EP régissant les situations d'emploi des techniciens du spectacle et des artistes-interprètes (art. 4), conformément à la jurisprudence du Conseil constitutionnel mentionnée *supra* ;

Les partenaires sociaux décident que les différences de traitement entre salariés, telles qu'elles résultent des articles 2 et 3 du présent accord, sont justifiées par des critères objectifs. S'agissant du secteur de l'édition phonographique, le présent accord permet la prise en compte de la situation particulière des salariés et des entreprises concernées afin d'éviter un triple bouleversement :

- social : 50 % des salariés de l'édition phonographique sont des employés et agents de maîtrise, qui perdront des garanties conventionnelles en cas d'application du régime non cadre de la CCN de l'édition ;
- économique : inversement, certaines garanties applicables aux cadres dans la CCN de l'édition, conjuguée à l'application des accords nationaux interprofessionnels en vertu de l'adhésion du Snep au Medef, risquent de placer les éditeurs phonographiques dans une situation inéquitable ;
- administratif : à titre d'exemple, on ne peut demander aux entreprises d'appliquer les classifications de la CCN de l'édition au 20 avril, puis d'appliquer, quelques mois plus tard les classifications renégociées, le cas échéant, à l'issue des discussions en cours au sein de la grande branche.

S'agissant du secteur de l'édition musicale, le présent accord permet la prise en compte de la situation particulière des salariés et des entreprises concernées afin d'éviter un double bouleversement :

- social : une part des salariés de l'édition musicale perdront des garanties conventionnelles en cas d'application de certaines stipulations de la CCN de l'édition ; employés et employeurs perdraient la possibilité de conclure des contrats prévoyant une durée de temps de travail en forfait jours, de nombreuses structures n'étant pas dimensionnées pour négocier des accords d'entreprise rapidement ;

- administratif : tout comme pour l'édition phonographique, on ne peut demander aux entreprises d'appliquer les classifications de la CCN de l'édition au 20 avril, puis d'appliquer, quelques mois plus tard les classifications renégociées, le cas échéant, à l'issue des discussions en cours au sein de la grande branche.

Article 1^{er} | Corpus conventionnel commun

Les entreprises et les salariés de l'édition de livres, de phonogrammes et de musique, appliquent les stipulations conventionnelles de la CCN de l'édition à compter du 20 avril 2024, date d'échéance du délai de cinq ans courant depuis l'entrée en vigueur de l'arrêté de fusion des champs conventionnels 2121, 2770, 1014 et 1194, sous réserve des stipulations inscrites aux articles 2 et 3 du présent accord.

Les partenaires sociaux s'engagent à poursuivre leurs travaux de révision de la CCN de l'édition au-delà du 20 avril 2024.

À l'échéance prévue au deuxième alinéa de l'article 6, les stipulations prévues aux articles 2 et 3 qui n'auraient pas fait l'objet d'accords dédiés seront remplacées par les stipulations correspondantes de la CCN de l'édition, lorsqu'elles existent.

Article 2 | Stipulations applicables au secteur de l'édition phonographique

Article 2.1 | Champ d'application

Le champ d'application du présent article concerne les salariés composant le personnel des entreprises appliquant ou devant appliquer la convention collective nationale de l'édition phonographique (CCN EP) avant la date du 20 avril 2024. C'est-à-dire celles dont l'activité principale est la production, l'édition ou la distribution de phonogrammes ou de vidéogrammes musicaux ou d'humour. Cette activité est répertoriée dans la nomenclature d'activités française notamment sous le code 59.20Z « Enregistrement sonore et édition musicale ».

Cette activité principale englobe tout ou partie des activités suivantes :

- producteur de phonogrammes entendu comme la personne physique ou morale qui est titulaire sur un ou plusieurs phonogrammes des droits prévus à l'article L. 213-1 du code de la propriété intellectuelle ;
- et/ou éditeur de phonogrammes entendu comme la personne physique ou morale qui a la responsabilité de l'exploitation d'un ou plusieurs phonogrammes sur un territoire, notamment à travers sa publication ;
- et/ou distributeur de phonogrammes hors activité de grossiste ou de détaillant ;
- étant précisé que le producteur, l'éditeur ou le distributeur de phonogrammes peut également être amené à produire, éditer ou distribuer des vidéogrammes.

Le champ d'application géographique est constitué de la France métropolitaine, des départements et régions d'outre-mer et des collectivités territoriales uniques.

Article 2.2 | Financement du paritarisme

Le protocole d'accord sur le financement du paritarisme dans la branche de l'édition phonographique du 18 octobre 2012, tel que modifié par avenant du 12 décembre 2019, ou tout avenant futur visant à adapter les modalités de répartition des sommes collectées à la représentativité des organisations concernées, sont applicables aux entreprises comprises dans le champ d'application défini à l'article 2.1, pour la durée mentionnée au deuxième alinéa de l'article 6. C'est également le cas de la convention conclue entre AGEPRO (Audiens) et l'association paritaire de l'édition phonographique (APEP) du 15 décembre 2019.

Article 2.3 | Stipulations relatives aux salariés permanents

Sauf accord d'entreprise plus favorable, les entreprises comprises dans le champ d'application défini à l'article 2.1 appliquent les stipulations suivantes dans leurs relations contractuelles avec l'ensemble de leurs salariés, y compris leurs salariés embauchés à compter du 20 avril 2024, pour une durée déterminée mentionnée au deuxième alinéa de l'article 6.

Il s'agit :

- des stipulations concernant l'ancienneté et la prime d'ancienneté (anciennement annexe 1 « Salariés permanents » - titre I^{er} « Engagement » - article 5 « Ancienneté dans l'entreprise », article 8 « Prime d'ancienneté » et 2 de la sous annexe 1 à l'annexe 1 relatif au barème de la prime d'ancienneté, modifié par l'accord du 19 décembre 2022 relatif aux négociations annuelles obligatoires, transcrites dans l'article 2.3.1 ci-dessous) ;
- des stipulations concernant les congés particuliers dès lors qu'ils sont plus favorables que les dispositions légales (anciennement annexe 1 « Salariés permanents » - titre II « Congés et suspension du contrat de travail » - article 12 « Congés particuliers » transcrites dans l'article 2.3.2 ci-dessous) ;
- des stipulations concernant la maladie et l'accident du travail (anciennement annexe 1 « Salariés permanents » - titre II « Congés et suspension du contrat de travail » - article 13 « Maladie et accident du travail » transcrites dans l'article 2.3.2 ci-dessous) ;
- d'une partie des stipulations concernant la maternité relatives à l'allègement de l'horaire normal de travail (anciennement annexe 1 « Salariés permanents » - titre II « Congés et suspension du contrat de travail » - article 14 « Maternité » transcrites dans l'article 2.3.2 ci-dessous) ;
- des stipulations concernant le congé pour soigner un enfant malade (anciennement annexe 1 « Salariés permanents » - titre II « Congés et suspension du contrat de travail » - article 16.2 « Congé pour soigner un enfant malade » transcrites dans l'article 2.3.2 ci-dessous) ;
- des stipulations concernant le préavis et les indemnités de licenciement (anciennement annexe 1 « Salariés permanents » - titre III « Rupture du contrat de travail » - article 18 « Indemnité de licenciement » transcrites dans l'article 2.3.3 ci-dessous) ;
- des stipulations concernant la retraite (anciennement annexe 1 « Salariés permanents » - titre III « Rupture du contrat de travail » - article 19 « départ volontaire à la retraite » et article 20 « Mise à la retraite » transcrites dans l'article 2.3.3 ci-dessous) ;
- des stipulations relatives aux salaires minima (anciennement au 1 de la sous-annexe 1 à l'annexe 1, modifiées par l'accord du 19 décembre 2022 relatif aux négociations annuelles obligatoires) et classifications des salariés permanents (anciennement sous-annexe 2 à l'annexe 1) mentionnées à l'article 2.3.4 ci-dessous ;
- des stipulations relatives au régime de prévoyance des salariés permanents (anciennement sous-annexe 3 de l'annexe 1) mentionnées à l'article 2.3.5 ci-dessous.

Article 2.3.1 | Ancienneté et prime d'ancienneté

S'appliquent les stipulations suivantes, dans les conditions décrites au premier alinéa du présent article 2.3, en lieu et place des articles 15 et 14.3 des clauses générales et de l'article 3 des annexes I et II de la CCN de l'édition.

a) Ancienneté dans l'entreprise

Pour l'application des stipulations conventionnelles, on entend par présence continue le temps écoulé depuis la date d'entrée en fonction, en vertu du contrat de travail en cours, sans que soient exclues les périodes de suspension de ce contrat. Pour la détermination de l'ancienneté, on tiendra compte non seulement de la présence continue au titre du contrat de travail en

cours, mais également de la durée des contrats de travail antérieurs dans la même entreprise, ainsi que de l'ancienneté dont bénéficiait le salarié en cas de mutation concertée à l'initiative de l'employeur, même dans une autre entreprise.

b) Prime d'ancienneté

Les salariés permanents des niveaux I à V inclus perçoivent une prime d'ancienneté mensuelle calculée sur la base du barème ci-après^[1], relative aux salaires minima mentionnés à l'article 2.3.4, et correspondant à leur qualification. Cette prime doit être distinguée parmi les éléments constitutifs du salaire réel et s'ajouter à ceux-ci.

Niveaux de classification convention collective	Base prime d'ancienneté
I	1 076,19 €
II	1 182,76 €
III	1 294,35 €
IV	1 414,75 €
V	1 668,72 €

Le mode de calcul du montant mensuel brut de la prime d'ancienneté est le suivant : base du barème multiplié par le taux de l'ancienneté.

Le taux applicable est de :

- 3 % à partir de trois années d'ancienneté ;
- à partir de la quatrième année d'ancienneté, ce taux sera majoré de 1 % par année supplémentaire, plafonné à 15 % après quinze ans d'ancienneté.

Les taux de majoration éventuellement appliqués aux salaires minima dans le cadre de la négociation annuelle de branche s'appliqueront à l'identique à la prime d'ancienneté.

Le montant de la prime d'ancienneté acquis par les salariés en place à la date de signature de la convention collective, sera garanti en valeur absolue, à durée de travail équivalente.

Article 2.3.2 | *Congés et suspension du contrat de travail*

S'appliquent les stipulations suivantes, dans les conditions décrites au premier alinéa du présent article 2.3, en lieu et place des articles 17 et 18 des clauses générales, des articles 8, 13 et 14 de l'annexe I, du 2^e alinéa de l'article 9 de l'annexe I, des articles 10, 16 et 17 de l'annexe II et du 2^e alinéa de l'article 12 de l'annexe II de la CCN de l'édition.

a) Congés exceptionnels

Les salariés permanents auront droit, sur justification, aux congés exceptionnels pour événements de famille prévus ci-dessous (évalués en jours ouvrables) :

- mariage ou PACS du salarié : 1 semaine ;
- mariage ou PACS d'un enfant : 1 jour ;
- décès du conjoint : 5 jours ;
- décès du grand-parent ou du petit-enfant : 1 jour ;
- déménagement : 1 jour.

[1] Modifié par l'accord NAO du 19 décembre 2022, étendu le 3 avril 2023.

Les congés pour événements familiaux autres ceux prévus au présent article (notamment, naissance ou adoption d'un enfant, décès d'un enfant, décès du père ou de la mère, décès du frère ou de la sœur, décès d'un beau-parent, annonce de la survenue, chez un enfant, d'un handicap, d'une pathologie chronique ou d'un cancer, sont accordés conformément aux dispositions légales (L. 3142-1 à L. 3142-5).

Ces congés doivent être augmentés du temps de voyage éventuellement nécessaire à l'intéressé pour participer à l'événement de famille considéré lorsque celui-ci excède un temps de voyage aller-retour de huit cents kilomètres ou plus ; la durée de l'absence du salarié pour son propre mariage est, toutefois, fixée globalement.

Le salarié doit fournir la justification de l'événement invoqué portant notamment mention du lieu de l'événement considéré.

Ces congés sont pris dans les jours mêmes où ils sont justifiés par les événements précités. Toutefois, lorsque le décès survient au cours d'une période de congés payés, la durée du congé exceptionnel correspondant à chaque cas s'ajoute à la durée du congé.

Ces jours de congés n'entraîneront aucune réduction de rémunération.

Pour la détermination de la durée du congé annuel, ces jours de congés exceptionnels seront assimilés à des jours de travail effectif.

b) Congé supplémentaire d'ancienneté

À la durée des congés payés, s'ajoute un congé d'ancienneté égal à un jour après cinq ans d'ancienneté, deux jours après dix ans d'ancienneté et quatre jours au-delà de quinze ans d'ancienneté.

L'ancienneté est appréciée au 1^{er} juin de chaque année civile.

c) Jours fériés

Le chômage d'une fête légale ne pourra être la cause d'une réduction de la rémunération des salariés.

Les autres dispositions légales et réglementaires en vigueur, relatives aux jours fériés, demeurent applicables.

Les heures de travail qui seraient effectuées un jour férié autre que le 1^{er} mai bénéficient d'une majoration compensatrice de 50 % s'ajoutant aux autres majorations légales ou conventionnelles éventuelles, à moins que l'organisation du travail ne comporte un repos payé d'égale durée, à titre de compensation. Le travail du 1^{er} mai entraîne une majoration compensatrice de 100 %.

d) Maladie et accident du travail

Indemnisation des absences pour maladie ou accident du travail

Après un an d'ancienneté, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident, dûment constatée par certificat médical, l'intéressé bénéficiera des dispositions suivantes, à condition d'avoir justifié de cette incapacité dans les quarante-huit heures ouvrables suivant la délivrance de l'arrêt de travail, le cachet de la poste faisant foi, d'être pris en charge par la sécurité sociale et d'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres pays de l'espace économique européen. Ces deux dernières conditions ne seront pas requises en cas de déplacement de service dans un pays extérieur à l'Union européenne.

En cas d'accident du travail, l'ancienneté nécessaire pour bénéficier de ces dispositions est réduite à trois mois.

Montant et durée de l'indemnisation

La durée d'absence susceptible d'être indemnisée en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise est :

- de la première à la quatrième année incluse : deux mois à plein tarif et deux mois à demi-tarif ;
- de la cinquième à la dixième année incluse : trois mois à plein tarif et trois mois à demi-tarif ;
- de la onzième à la quinzième année incluse : quatre mois à plein tarif et quatre mois à demi-tarif ;
- au-delà de la quinzième année : cinq mois à plein tarif et cinq mois à demi-tarif.

En cas d'absence pour accident du travail ou maladie professionnelle survenant entre trois mois et douze mois de présence dans l'entreprise, la durée d'absence susceptible d'être indemnisée sera de deux mois à plein tarif et de deux mois à demi-tarif. En cas d'hospitalisation, les indemnités journalières de la sécurité sociale sont réputées servies intégralement.

Pendant la période d'indemnisation à demi-tarif, les prestations en espèces des régimes de prévoyance n'interviendront que pour leur quotité correspondant aux versements de l'employeur.

Si plusieurs absences pour maladie séparées par une reprise effective de travail se produisent au cours d'une année civile, la durée d'indemnisation à plein tarif et à demi-tarif ne peut excéder, au total, celle des périodes fixées ci-dessus.

Les garanties ci-dessus accordées s'entendent déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit des caisses de sécurité sociale ou des caisses complémentaires mais en ne retenant, dans ce dernier cas, que la part des prestations résultant des versements patronaux, les régimes privés financés exclusivement par les salariés n'entrant pas dans ce champ.

La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué pendant son absence, dans l'établissement ou partie d'établissement.

L'indemnisation calculée conformément aux dispositions ci-dessus interviendra aux dates habituelles de la paie.

Les employeurs qui choisiront de ne pas pratiquer la subrogation offriront la possibilité aux salariés qui en font expressément la demande de bénéficier d'une avance sur les indemnités journalières de sécurité sociale dans le cas où le versement de ces indemnités journalières ne serait pas intervenu au moment du prélèvement de la retenue correspondante en paye.

En tout état de cause, ces garanties ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé, compte tenu des sommes de toutes provenances, telles qu'elles sont définies ci-dessus, perçues à l'occasion de la maladie ou de l'accident du travail, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

Modalités de prise en compte de l'ancienneté

Ces périodes indemnisées d'absence pour maladie ou accident du travail comptent pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

La présence prise en compte pour la détermination du droit à indemnisation s'apprécie au premier jour de l'absence.

Toutefois, si un salarié qui n'a pas l'ancienneté voulue pour bénéficier des dispositions du présent article acquiert cette ancienneté pendant qu'il est absent pour maladie ou accident, il lui sera fait application desdites dispositions pour la période d'indemnisation restant à courir.

Reprise temporaire par le salarié du travail à temps partiel au cours de la période d'indemnisation à plein tarif

Lorsque, au cours d'un arrêt de travail pour maladie ou accident donnant lieu à indemnisation par l'employeur, la sécurité sociale aura autorisé la reprise, par le salarié, du travail à temps partiel avec maintien des indemnités journalières et que l'employeur aura accepté, à titre temporaire, la demande du salarié de reprendre le travail dans ces conditions, la situation des parties sera réglée de la manière suivante.

L'employeur versera, outre la rémunération correspondant au travail effectivement fourni par l'intéressé, une indemnisation complémentaire permettant de lui assurer le maintien de la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait travaillé à temps complet, calculée dans les conditions définies ci-dessus.

Les dispositions des deux alinéas qui précèdent seront applicables dans la limite de la durée d'indemnisation à plein tarif.

La période de travail à temps partiel ainsi indemnisée s'imputera sur le crédit d'indemnisation prévu au présent article à proportion des heures non travaillées pendant cette période par rapport à l'horaire normal de l'intéressé.

En cas d'interruption pour cause de maladie ou d'accident de la période temporaire de travail à temps partiel indemnisée comme prévu ci-dessus, l'absence sera indemnisée conformément aux dispositions du présent article, sur la base de l'établissement ou partie d'établissement.

Incidence de la maladie ou de l'accident sur le contrat de travail

Les absences résultant de maladie ou d'accident, y compris les accidents du travail, et justifiées dès que possible par certificat médical ne constituent pas une rupture du contrat de travail.

Si l'employeur est dans la nécessité de pourvoir au remplacement effectif d'un salarié absent, la notification du licenciement dans le cadre de la procédure visée aux articles L. 1232-2 et suivants du code du travail, L. 1233-11 à 13 et L. 1233-38 sera faite à l'intéressé par lettre recommandée avec accusé de réception. Il ne pourra cependant pas être procédé à cette notification tant que le salarié n'aura pas épuisé ses droits à indemnités de maladie, calculées sur la base de sa rémunération à plein tarif. Ces dispositions ne sont pas applicables aux salariés victimes d'un accident du travail proprement dit ou d'une maladie professionnelle qui bénéficient d'une protection particulière prévue par l'article L. 1226-7 du code du travail et notamment d'indemnités particulières instituées par l'article L. 1226-14 du code du travail dans les cas où la rupture du contrat de travail est possible en application des articles L. 1226-10 à 12 et R. 1226-9 du code du travail.

L'employeur qui aura engagé une procédure de rupture du contrat de travail par nécessité de remplacement devra verser à l'intéressé une indemnité égale à celle qu'il aurait perçue s'il avait été licencié sans que le délai de préavis ait été observé.

S'il remplit les conditions prévues au *b* de l'article 2.3.3 du présent accord (indemnités de licenciement), le salarié ainsi remplacé percevra, en outre, une indemnité égale à l'indemnité de licenciement à laquelle lui aurait donné droit son ancienneté en cas de licenciement.

Lorsque le contrat se sera trouvé rompu dans des conditions précitées, l'intéressé bénéficiera d'un droit de préférence de réengagement.

Au cours de l'absence du salarié pour maladie ou accident, l'employeur peut rompre le contrat de travail en cas de licenciement collectif, à charge pour lui de verser au salarié licencié l'indemnité de préavis et l'indemnité de licenciement.

Si, à la date à laquelle le préavis aurait pris fin en cas de licenciement avec observation du délai-congé, l'indisponibilité pour maladie ou accident persiste toujours, le solde de l'indemni-

sation de maladie restant dû continuera d'être versé jusqu'à épuisement des droits ouverts au début de l'indisponibilité en cours au jour de la rupture.

e) Maternité : diminution de l'horaire normal de travail

Les salariées en état de grossesse ont droit à une diminution de l'horaire normal de travail de trente minutes par jour à compter du début du troisième mois de grossesse et jusqu'à leur départ en congé de maternité, sans que cet allègement d'horaire ne donne lieu à diminution de la rémunération. Les modalités de cet allègement d'horaire sont déterminées en commun avec le chef d'entreprise.

L'employeur déterminera les modalités d'application des dispositions visées à l'alinéa précédent du présent article pour les salariées au forfait jours en application de l'article L. 3121-45 du code du travail afin de prendre en compte les conditions spécifiques liées à la nature de leurs fonctions et d'aménager leur charge de travail en conséquence.

Lorsque les consultations prénatales obligatoires auront lieu pendant les heures de travail, le temps perdu de ce fait par les femmes enceintes leur sera payé au taux du salaire réel, sur présentation du volet correspondant de leur carnet de maternité.

f) Congés pour soigner un enfant malade

Enfant de moins de 12 ans

Il sera accordé à la mère ou au père, sur présentation d'un certificat médical, un congé pour soigner un enfant malade de moins de douze ans. Pendant ce congé, les salariés ayant un an d'ancienneté dans l'entreprise percevront selon leur choix :

- soit la moitié de leur rémunération pendant au maximum quatre jours ouvrés par année civile ;
- soit leur rémunération en totalité pendant deux jours ouvrés par année civile, sous condition que le certificat médical atteste que l'état de santé de l'enfant nécessite la présence du parent.

Article 2.3.3 | Rupture du contrat de travail

S'appliquent les stipulations suivantes, dans les conditions décrites au premier alinéa du présent article 2.3, en lieu et place des articles 25 et 26 des clauses générales, des articles 10, 11 et 12 de l'annexe I et des articles 13, 14 et 15 de l'annexe II de la CCN de l'édition.

a) Préavis

Durée du préavis

La durée du préavis réciproque après la période d'essai sera, sauf en cas de force majeure ou de faute grave, de :

- 1 mois pour les employés ;
- 2 mois pour les agents de maîtrise ;
- 3 mois pour les cadres.

Toutefois, en cas de rupture du fait de l'employeur, la durée du préavis ne pourra être inférieure à deux mois après deux ans de présence continue.

En cas de licenciement et lorsque la moitié du préavis aura été exécutée, le salarié licencié, qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi, pourra, après avoir avisé son employeur cinq jours ouvrés auparavant pour les employés et dix jours ouvrés auparavant pour les agents de maîtrise et les cadres, quitter l'établissement avant l'expiration du délai-congé, sans avoir à payer d'indemnité pour inobservation de ce délai. Avant que la moitié de la période

de préavis ne soit écoulée, l'intéressé licencié pourra, en accord avec son employeur, quitter l'établissement dans les mêmes conditions pour occuper un nouvel emploi. Toutefois, s'il s'agit d'un licenciement collectif d'ordre économique, l'intéressé pourra quitter l'entreprise dans les conditions prévues à l'article 28 de l'accord collectif national du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi.

Temps pour recherche d'emploi pendant la durée du préavis

Quand le préavis est observé, qu'il soit consécutif à un licenciement ou à une démission, le salarié est autorisé à s'absenter, en une ou plusieurs fois, en accord avec la direction, pour rechercher un emploi, pendant cinquante heures par mois pour les salariés dont le temps de travail est décompté en heures et l'équivalent de six jours pour les salariés en forfait jours. Ces absences n'entraînent pas de réduction de salaire.

Si le salarié n'utilise pas, sur la demande de son employeur, tout ou partie de ces heures ou de ces jours, il percevra à son départ une indemnité correspondant aux temps inutilisés si ces temps n'ont pas été bloqués, en accord avec son employeur, avant l'expiration du préavis.

A défaut d'accord entre l'intéressé et son employeur, le temps pour recherche d'emploi se répartit sur les journées de travail à raison de deux heures par jour ou quatre heures tous les deux jours, fixées alternativement au gré de l'intéressé et au gré de l'employeur pour les salariés en décompte horaire. Pour les salariés dont le temps de travail est décompté en jours, ce temps pour recherche d'emploi se répartit par journée ou demi-journée fixée alternativement au gré de l'intéressé et de l'employeur.

Le salarié qui a trouvé un emploi ne peut plus se prévaloir des dispositions relatives aux heures pour recherche d'emploi.

b) Indemnités de licenciement

Il est alloué au salarié licencié sans avoir commis de faute grave une indemnité distincte du préavis.

La base de calcul de cette indemnité de licenciement est fixée comme suit, en fonction de la durée de l'ancienneté de l'intéressé dans l'entreprise :

- pour la tranche de 1 à 5 ans d'ancienneté inclus : 1/4 de mois par année d'ancienneté ;
- pour la tranche de 6 à 7 ans d'ancienneté inclus : 2/5 de mois ;
- pour la tranche au-delà de 7 ans : 3/5 de mois par année d'ancienneté.

En ce qui concerne le salarié âgé d'au moins cinquante ans et de moins de cinquante-cinq ans et ayant cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise, le montant de l'indemnité de licenciement sera majoré de 20 % sans que le montant total de l'indemnité puisse être inférieur à quatre mois.

En ce qui concerne le salarié âgé d'au moins cinquante-cinq ans et ayant deux ans d'ancienneté dans l'entreprise, l'indemnité de licenciement ne pourra être inférieure à deux mois. S'il a cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise, le montant de l'indemnité de licenciement résultant du barème prévu au deuxième alinéa ci-dessus sera majoré de 30 % sans que le montant total de l'indemnité puisse être inférieur à six mois.

Toutefois, l'indemnité de licenciement résultant des alinéas précédents de la présente disposition ne peut pas dépasser la valeur de dix-huit mois de traitement.

L'ancienneté est déterminée dans les conditions prévues par l'article 2.3.1 du présent accord.

Lorsque le salarié aura perçu une indemnité de licenciement lors de la rupture d'un contrat de travail conclu antérieurement avec le même employeur, l'ancienneté prise à l'époque en considération sera déduite de celle à retenir pour l'attribution de l'indemnité de congédiement due à l'intéressé.

Sous réserve de l'article R. 1234-4 du code du travail, l'indemnité de licenciement est calculée sur la moyenne mensuelle des appointements ainsi que des avantages et gratifications contractuels dont le salarié a bénéficié au cours de ses douze derniers mois de présence dans l'établissement, compte tenu de la durée effective du travail au cours de cette période.

Cette indemnité est payable, en principe, lors du départ de l'entreprise. Toutefois, lorsque son montant excède trois mois, elle peut être versée en plusieurs fois dans un délai maximum de trois mois à dater du départ de l'entreprise.

c) Départ volontaire à la retraite

Le départ volontaire d'un salarié ayant atteint l'âge légal de départ à la retraite ne constitue pas une démission.

Préavis : afin d'éviter les inconvénients résultant d'une cessation inopinée d'activité, les parties devront cependant respecter un délai de prévenance égal au délai de préavis, prévu, pour l'emploi du salarié concerné, aux premiers alinéas du présent a « Durée du préavis » :

Indemnisation : le salarié qui partira en retraite, de son initiative, recevra une indemnité de départ en retraite fixée, en fonction de son ancienneté dans l'entreprise :

- 3 mois de salaire ; ou
- 4 mois de salaire lorsque le salarié a 20 ans révolus de présence dans l'entreprise ; ou
- 5 mois de salaire lorsque le salarié a 40 ans révolus de présence dans l'entreprise.

L'ancienneté est déterminée dans les conditions prévues à l'article 2.3.1 du présent accord.

L'indemnité de départ en retraite sera calculée sur la même assiette que celle prévue pour l'indemnité de licenciement.

d) Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur

La mise à la retraite d'un salarié, à l'initiative de l'employeur, dans les conditions définies à l'article L. 1237-5 du code du travail, ne constitue pas un licenciement.

Préavis : afin d'éviter les inconvénients résultant d'une cessation inopinée d'activité, les parties devront respecter un délai de préavis égal à 3 mois.

Indemnisation : sous réserve de l'article L. 1237-7 du code du travail, le salarié qui partira en retraite, de l'initiative de l'employeur, dans les conditions définies à l'article L. 1237-5 du code du travail, recevra une indemnité de départ en retraite au moins égale à trois mois de salaire.

L'ancienneté est déterminée dans les conditions prévues à l'article 2.3.1 du présent accord. L'indemnité de mise à la retraite d'un salarié dans les conditions prévues au présent article sera calculée sur la même assiette que celle prévue pour l'indemnité de licenciement.

Article 2.3.4 | *Minima et classifications*

Au regard des travaux en cours, initiés par les partenaires sociaux aux fins de procéder à une révision des classifications et salaires minima applicables à l'ensemble des salariés permanents de l'édition de livres, de l'édition phonographique et de l'édition de musique, les minima et classifications issus de la convention collective de l'édition phonographique (IDCC 2770) s'appliquent à l'ensemble des salariés relevant du champ défini à l'article 2.1, au minimum jusqu'à l'entrée en vigueur d'un régime de classifications harmonisé dans le grand champ des Éditions en cas d'accord et, à défaut, pour la période d'application visée deuxième alinéa de l'article 6.

S'appliquent ainsi les stipulations inscrites :

- au 1 la sous-annexe 1 à l'annexe 1 de la CCN EP relatif aux salaires minima, telle que modifiée par l'accord du 19 décembre 2022 relatif aux négociations annuelles obligatoires ;
- à la sous-annexe 2 à l'annexe 1 de la CCN EP, relative aux classifications.

Ces stipulations s'appliquent en lieu et place des articles 1 à 3 des annexes 1 et 2 de la CCN de l'édition.

Article 2.3.5 | Prévoyance

Au regard des travaux en cours, initiés par les partenaires sociaux de la branche de l'édition de livres, de l'édition phonographique et de l'édition de musique aux fins de procéder à une révision des garanties minimales de prévoyance applicables à l'ensemble de leurs salariés permanents et à la recommandation d'un organisme assureur par appel d'offre, effectifs avant le 1^{er} janvier 2025, le régime de prévoyance issu de la convention de l'édition phonographique (IDCC 2770) s'applique à l'ensemble des salariés relevant du champ défini à l'article 2.1, au minimum jusqu'à l'entrée en vigueur d'un régime de prévoyance harmonisé dans le grand champ des Éditions en cas d'accord et, à défaut, pour la période d'application visée au deuxième alinéa de l'article 6.

Sauf accord d'entreprise plus favorable, s'appliquent ainsi les stipulations relatives à la prévoyance, inscrites à la sous-annexe 3 à l'annexe I de la convention collective de l'édition phonographique, en lieu et place de l'article 27 des clauses générales et de l'annexe 3 de la CCN de l'édition.

Tableau de correspondance de l'article 2

Présent accord	Stipulations de la CCN EP (IDCC 2770) reprises dans le présent accord	... En lieu et place des stipulations de la CCN de l'édition (IDCC 2121)
Paritarisme (art. 2.2)	Article 12.5 des dispositions communes : prise en charge du temps de représentation Protocole d'accord sur le financement du paritarisme dans la branche de l'édition phonographique du 18 octobre 2012 tel que modifié par avenant du 12 décembre 2019.	Stipulation inexistante
Ancienneté (art. 2.3.1)	Article 5 de l'annexe I : ancienneté dans l'entreprise	Article 15 des clauses générales
Prime d'ancienneté (art. 2.3.1)	Article 8 de l'annexe I : prime d'ancienneté Sous-annexe n° 1 à l'annexe I-2 Prime d'ancienneté (tableau relatif au barème de base de la prime d'ancienneté)	Article 14.3° des clauses générales Articles 3 de l'annexe I (employés), et 3 de l'annexe II (agents de maîtrise, techniciens et cadres)
Congés particuliers (art. 2.3.2)	Article 12 de l'annexe I : congés particuliers Article 12.1 de l'annexe I : congés exceptionnels Article 12.2 de l'annexe I : congés supplémentaires d'ancienneté Article 12.3 de l'annexe I : jours fériés	Article 24 des clauses générales Articles 14 de l'annexe I (employés) et 17 de l'annexe II (agents de maîtrise, techniciens et cadres) Article 13 de l'annexe I (employés) et 16 de l'annexe II (agents de maîtrise, techniciens et cadres) Article 17 des clauses générales
Maladie et accident du travail (art. 2.3.2)	Article 13 de l'annexe I : maladie et accident du travail	Article 18 des clauses générales Article 8 de l'annexe (employés) et à l'article 10 de l'annexe II (agents de maîtrise, techniciens et cadres)

Présent accord	Stipulations de la CCN EP (IDCC 2770) reprises dans le présent accord	... En lieu et place des stipulations de la CCN de l'édition (IDCC 2121)
Maternité : diminution de l'horaire normal de travail (art. 2.3.2)	Alinéas 2 à 4 de l'article 14 de l'annexe I	Alinéa 2 des articles 9 de l'annexe I (employés) et 12 de l'annexe II (agents de maîtrise, techniciens et cadres)
Congés enfant malade (art. 2.3.2)	Article 16.2.1 de l'annexe I : enfant de moins de 12 ans	Disposition inexistante
Durée du préavis et Indemnités de licenciement (art. 2.3.3)	Article 17 de l'annexe I : préavis Article 18 de l'annexe I : indemnité de licenciement	Article 25 des clauses générales Articles 10 de l'annexe I (employés) et 13 de l'annexe II (agents de maîtrise, techniciens et cadres)
Départ volontaire à la retraite (art. 2.3.3)	Article 19 de l'annexe I	Article 26 des clauses générales Articles 11 et 12 de l'annexe I (employés) et 14 et 15 de l'annexe II (agents de maîtrise, techniciens et cadres)
Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur de salariés âgés de plus de 70 ans (art. 2.3.3)	Article 20 de l'annexe I	Article 26 des clauses générales Articles 11 de l'annexe I (employés) et 14 de l'annexe II (agents de maîtrise, techniciens et cadres)
Salaires minima et classifications (art. 2.3.4)	1 de la sous-annexe n° 1 à l'annexe I Sous-annexe n° 2 à l'annexe I (lexique, méthode de lecture et grille par niveau de classification, fiches de description des postes-repères par niveau de classification)	Articles 1 à 3 des annexes I et II
Prévoyance des salariés permanents (art. 2.3.5)	Article 21.2 de l'annexe I : prévoyance Sous-annexe n° 3 à l'annexe I	Article 27 des clauses générales Annexe III

Article 3 | Mesures applicables au secteur de l'édition musicale

Article 3.1 | Champ d'application

Le champ d'application du présent article concerne les salariés composant le personnel des entreprises appliquant ou devant appliquer les conventions collectives nationales de l'édition de musique (IDCC 1016 et IDCC 1194 dits respectivement CCN EMI et CCN EMII) avant la date du 20 avril 2024.

La convention 1016 règle les rapports entre employeurs, d'une part, cadres et agents de maîtrise, d'autre part, des maisons d'édition de musique établies sur le territoire de la France métropolitaine. Dans cette convention le terme « cadre » désigne aussi bien les cadres que les agents de maîtrise, tels que définis au tableau de classification (annexe I).

La convention 1194 règle les rapports entre employeurs et employés des maisons d'édition de musique graphique établies sur le territoire de la France métropolitaine.

Ces deux conventions sont désignées ci-après « CCN EM » lorsque les articles sont identiques entre les deux conventions : une rédaction commune est appliquée en remplaçant « employés » ou « agents de maîtrise et cadres » par « employés, agents de maîtrise et cadres ».

Article 3.2 | *Stipulations relatives aux salariés permanents*

Sauf accord d'entreprise plus favorable, les entreprises comprises dans le champ d'application défini à l'article 3.1 appliquent les stipulations suivantes dans leurs relations contractuelles avec l'ensemble de leurs salariés, y compris leurs salariés embauchés à compter du 20 avril 2024, pour une durée déterminée mentionnée au deuxième alinéa de l'article 6.

Il s'agit :

- des stipulations concernant le 13^e mois (anciennement CCN EMI, art. 8 et CCN EMII, art. 8 transcrites dans l'article 3.2.1 ci-dessous) ;
- des stipulations concernant la prime d'ancienneté (anciennement CCN EMI, art. 10 et CCN EMII, art. 9 transcrites dans l'article 3.2.2 ci-dessous) ;
- des stipulations concernant les indemnités de retraite (anciennement CCN EMI, art. 17 complété par avenant n° 15 du 9/12/94 étendu par arrêté du 11/4/95, JO 23/4/95 et CCN EMII, art. 14 complété par avenant n° 28 du 9/12/94 étendu par arrêté du 11/4/95, JO 23/4/95 transcrites dans l'article 3.2.3 ci-dessous) ;
- des stipulations concernant les indemnités de licenciement (anciennement CCN EMI, art. 19 et CCN EMII, art. 16 transcrites dans l'article 3.2.4 ci-dessous) ;
- d'une partie des stipulations concernant la maladie et l'accident du travail, relatives à l'indemnisation (anciennement CCN EMI, art. 16 et CCN EMII, art. 13 transcrites dans l'article 3.2.5 ci-dessous) ;
- des stipulations relatives aux minima et classifications des salariés permanents (anciennement CCN EMI, avenant n° 33 du 26 septembre 2011 étendu par arrêté du 28 mars 2012, JO 5/04/2012, applicable au 1^{er} novembre 2011 et au 1^{er} janvier 2012 avenant n° 27 du 30/10/2006 étendu par arrêté du 27/6/2007, JO 5/7/2007, applicable à compter du 1/1/2007 (à la date d'extension pour les non-adhérents) et CCN EMII, avenant n° 46 du 26 septembre 2011, étendu par arrêté du 28 mars 2012, JO 5/04/2012, applicable au 1^{er} novembre 2011 et au 1^{er} janvier 2012, avenant n° 40 du 30/10/2006 étendu par arrêté du 27/6/2007, JO 5/7/2007, applicable à compter du 1/1/2007 (à la date d'extension pour les non-adhérents) transcrites dans l'article 3.2.6 ci-dessous) ;
- de la convention de forfait jours de l'article 6 de l'accord du 15 octobre 1999 relatif à la réduction du temps de travail dans l'édition musicale transcrites dans l'article 3.2.7 ci-dessous.

Article 3.2.1 | *13^e mois*

S'appliquent les stipulations suivantes, dans les conditions décrites au premier alinéa de l'article 3.2, en l'absence de dispositions liées au 13^e mois dans la CCN de l'édition.

Après un an de présence dans l'entreprise, les employés, agents de maîtrise et cadres ont droit à une rémunération supplémentaire dite treizième mois, payable en une ou deux fois, basée sur un douzième ou un sixième du salaire et des compléments de rémunération perçus par l'employé pendant la période de référence de douze ou de six mois, à l'exception de toute gratification exceptionnelle et du treizième mois et à l'exclusion des périodes de suspension du contrat de travail.

Article 3.2.2 | *Prime d'ancienneté*

S'appliquent les stipulations suivantes, dans les conditions décrites au premier alinéa de l'article 3.2, en lieu et place des articles 15 et 14.3 des clauses générales et de l'article 3 des annexes I et II de la CCN de l'édition.

Les employés, agents de maîtrise et cadres relevant des CCN EM et de leurs tableaux de classifications, mentionnés à l'article 3.2.6, reçoivent, selon leur ancienneté dans l'entreprise, une majoration égale à 3 % après trois années de présence, augmentée de 1 % par année de présence supplémentaire avec un maximum de 18 %.

Cette majoration est calculée sur le salaire minimum, mentionné à l'article 3.2.6 et correspondant à la classification de l'intéressé.

On entend par ancienneté dans l'entreprise le temps pendant lequel le salarié a été employé d'une façon continue ou discontinue dans cette entreprise ou une filiale de celle-ci ayant une activité similaire.

Sont toutefois considérés comme temps de présence dans l'entreprise pour le calcul de l'ancienneté :

- le temps passé dans les différents établissements de l'entreprise ;
- les congés annuels, les congés exceptionnels résultant d'un accord conventionnel ou les congés rémunérés résultant d'un accord entre l'employeur et le salarié ;
- les congés de formation professionnelle continue, en application des dispositions légales ;
- les différents congés assimilés par la loi à une période de travail effectif comptant pour le calcul de l'ancienneté.

Article 3.2.3 | *Départ en retraite*

S'appliquent les stipulations suivantes, dans les conditions décrites au premier alinéa de l'article 3.2, en lieu et place de l'article 26 des clauses générales et des articles 11 et 12 de l'annexe I « Employés » et 14 et 15 de l'annexe II « Agents de maîtrise, techniciens et cadres » de la CCN de l'édition.

Le contrat de travail peut être résilié par l'une ou l'autre des parties, sans que cela puisse être considéré comme une démission ou comme un congédiement donnant lieu au versement des indemnités correspondantes, lorsque l'employé a atteint l'âge qui, en vertu des dispositions légales, lui permet de faire valoir ses droits à la retraite.

Si l'une des parties désire mettre fin au contrat de travail en vertu de la disposition qui précède, elle doit en prévenir l'autre au moyen d'une lettre recommandée avec avis de réception, en observant le délai-congé prévu à l'article 11 de la CCN EMI et l'article 18 de la CCN EMII (le délai-congé réciproque est d'un mois pour les employés ayant jusqu'à deux années d'ancienneté, de deux mois pour les autres employés et de trois mois pour les cadres) et les règles légales.

L'employé, agent de maîtrise ou cadre prenant sa retraite de son initiative ou du fait de l'employeur, dans les conditions prévues au présent article, reçoit une allocation de fin de carrière, fonction de son ancienneté dans l'entreprise, dont le montant est fixé comme suit :

Ancienneté ^[1]	Employés	AM et Cadres
Après 5 ans ^[2]	1 mois	2 mois
Après 10 ans	2,5 mois	4 mois
Après 15 ans	3,5 mois	5 mois
Après 20 ans	5 mois	6 mois
Après 25 ans	5,5 mois	7 mois
Après 30 ans	6,5 mois	8 mois
Après 35 ans	7 mois	9 mois
Après 40 ans	8 mois	10 mois

Ancienneté ⁽¹⁾	Employés	AM et Cadres
Après 45 ans	10 mois	12 mois
Après 50 ans	12 mois	15 mois

(1) Si un employé est promu AM ou cadre, prise en compte du temps total passé dans l'entreprise pour le calcul de l'ancienneté.
(2) Sous réserve des dispositions légales pouvant s'avérer plus favorables en cas de mise à la retraite si l'ancienneté est < 5 ans.

La base de calcul de l'allocation de fin de carrière est la rémunération moyenne des 12 ou 3 derniers mois précédant le début du délai-congé, selon la solution la plus favorable pour le salarié (commissions, primes, avantages en nature et gratifications contractuelles prises en compte *prorata temporis*).

Article 3.2.4 | Licenciement

S'appliquent les stipulations suivantes, dans les conditions décrites au premier alinéa de l'article 3.2, en lieu et place de l'article 25 des clauses générales et des articles 10 de l'annexe I « Employés » et 13 de l'annexe II « Agents de maîtrise, techniciens et cadres » de la CCN de l'édition.

1. Pour les employés

En plus du délai-congé et du paiement des congés annuels, il est alloué aux employés licenciés une indemnité de licenciement fixée comme suit :

- après deux années d'ancienneté dans l'entreprise : un mois de salaire ;
- de la troisième à la quatorzième année d'ancienneté dans l'entreprise : 1/3 de mois de salaire par année complète d'ancienneté ;
- à partir de la quinzième année d'ancienneté dans l'entreprise : un demi-mois de salaire par année complète d'ancienneté.

L'indemnité ne peut dépasser au total quinze mois de salaire.

L'indemnité de licenciement sera basée sur la moyenne de la rémunération totale perçue par l'employé soit au cours des douze mois, soit au cours des trois mois précédant le début du délai-congé, la solution la plus favorable étant retenue.

Les commissions, primes, avantages en nature ainsi que les gratifications à forme contractuelle, ramenées à leur quote-part, entreront dans l'établissement de la moyenne ci-dessus.

L'indemnité n'est pas due si le licenciement est motivé par une faute grave ou lourde du salarié, reconnue par le salarié ou jugée.

2. Pour les agents de maîtrise et cadres

En plus du délai-congé et du paiement des congés annuels, il est alloué aux cadres licenciés une indemnité de licenciement fixée comme suit :

- de la première à la dixième année d'ancienneté dans l'entreprise : un mois de salaire par année complète d'ancienneté ;
- à partir de la onzième année d'ancienneté dans l'entreprise : un demi-mois de salaire par année complète d'ancienneté.

L'indemnité ne peut dépasser au total dix-huit mois de salaire.

L'indemnité de licenciement sera basée sur la moyenne de la rémunération totale perçue par le cadre, soit au cours des douze mois précédant le début du délai-congé, soit au cours des trois derniers mois précédant le début du délai-congé, la solution la plus favorable étant retenue.

Les commissions, primes, avantages en nature ainsi que les gratifications à forme contractuelle, ramenés à leur quote-part, entreront dans l'établissement de la moyenne ci-dessus.

L'indemnité n'est pas due si le licenciement est motivé par une faute grave ou lourde du cadre, reconnue ou jugée.

3. Indemnités

Catégorie	Ancienneté	Indemnité
Employé	Après 2 ans	1 mois de salaire
	De 3 à 14 ans	+ 1/3 mois par année complète d'ancienneté de la 3 ^e à la 14 ^e année
	15 ans	+ 1/2 mois par année à partir de la 15 ^e année. Maximum : 15 mois de salaire
AM et cadre	Jusqu'à 10 ans	1 mois de salaire par année complète d'ancienneté de la 1 ^{re} à la 10 ^e année
	Au-delà de 10 ans	+ 1/2 mois de salaire par année à partir de la 11 ^e année. Maximum : 18 mois de salaire

Article 3.2.5 | *Maladie et arrêt de travail*

S'appliquent les stipulations suivantes, dans les conditions décrites au premier alinéa de l'article 3.2, en lieu et place de l'article 18 des clauses générales, de l'article 8 de l'annexe I « Employés » et de l'article 10 de l'annexe II « Agents de maîtrise, techniciens et cadres » de la CCN de l'édition.

Les absences justifiées par accident du travail ou maladie dûment constatés par certificat médical n'entraînent pas la rupture mais seulement la suspension du contrat de travail. Le certificat médical doit être adressé à l'employeur dès qu'il a été délivré et celui-ci peut exiger une contre-visite médicale.

1. Pour les employés

Après un an de présence continue dans l'entreprise, en cas de maladie ou d'accident de trajet dûment constatés par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, les appointements mensuels seront payés à plein tarif pendant les trois premiers mois d'absence, sous déduction des prestations de la sécurité sociale et de tout autre régime de prévoyance obligatoire.

Les dispositions prévues à l'alinéa précédent ne sont soumises à aucune condition d'ancienneté dans l'entreprise en cas d'accident du travail.

Si plusieurs absences pour maladie surviennent au cours d'une même année civile, la durée du paiement ne peut excéder la période prévue ci-dessus.

2. Pour les agents de maîtrise et cadres

Après six mois d'ancienneté dans l'entreprise, en cas de maladie et indépendamment de l'ancienneté en cas d'accident du travail, le motif de l'arrêt du travail étant dûment constaté par certificat médical et contre-visite, s'il y a lieu, l'entreprise verse la somme nécessaire pour compléter, au niveau du traitement d'activité, le total des indemnités journalières versées par les divers organismes de prévoyance auxquels participe l'entreprise. Le total des appointements payés pendant la maladie ou l'accident du travail ne pourra, au cours d'une période de douze mois consécutifs, excéder la valeur de cinq mois d'appointements.

3. Indemnisation

(par année civile pour les employés, sur 12 mois consécutifs pour les AM et cadres).

Catégorie	Ancienneté		Maintien du salaire IJSS et RP
	AT	Maladie ^[1]	
Employé	Néant	1 an de présence	3 premiers mois ^[2]
AM et cadre	Néant	6 mois	5 mois maximum ^[2]
<p>[1] Ou accident du trajet pour les employés. [2] Dispositions légales pouvant s'avérer plus favorables à partir d'une certaine ancienneté.</p>			

Article 3.2.6 | *Minima et classifications*

Au regard des travaux en cours, initiés par les partenaires sociaux aux fins de procéder à une révision des classifications et salaires minima applicables à l'ensemble des salariés permanents de l'édition de livres, de l'édition phonographique et de l'édition de musique, les minima et classifications issus des conventions collectives de l'édition de musique (IDCC 1016/1194) s'appliquent à l'ensemble des salariés relevant du champ défini à l'article 3.1, au minimum jusqu'à l'entrée en vigueur d'un régime de classifications harmonisé dans le grand champ des Éditions en cas d'accord et, à défaut, pour la période d'application visée au deuxième alinéa de l'article 6.

S'appliquent ainsi les stipulations inscrites :

- à la CCN EMI, avenant n° 33 du 26 septembre 2011 étendu par arrêté du 28 mars 2012, JO 5/04/2012, applicable au 1^{er} novembre 2011 et au 1^{er} janvier 2012 ;
- à la CCN EMI, avenant n° 27 du 30/10/2006 étendu par arrêté du 27/6/2007, JO 5/7/2007, applicable à compter du 1/1/2007 (à la date d'extension pour les non-adhérents) et ;
- à la CCN EMII, avenant n° 46 du 26 septembre 2011 étendu par arrêté du 28 mars 2012, JO 5/04/2012, applicable au 1^{er} novembre 2011 et au 1^{er} janvier 2012 ;
- à la CCN EMII, avenant n° 40 du 30/10/2006 étendu par arrêté du 27/6/2007, JO 5/7/2007, applicable à compter du 1/1/2007.

Ces stipulations s'appliquent en lieu et place des articles 1 à 3 des annexes 1 et 2 de la CCN de l'édition.

Article 3.2.7 | *Convention de forfait jours*

S'appliquent les stipulations suivantes, dans les conditions décrites au premier alinéa de l'article 3.2 en l'absence de dispositions conventionnelles afférentes dans la CCN de l'édition.

Les conventions de forfait ne sont admises que pour les personnels « cadres » dont le coefficient hiérarchique est égal ou supérieur à 340 et pour les salariés auxquels un horaire de référence n'est pas applicable ; le forfait doit faire l'objet d'un accord écrit déterminant le nombre d'heures supplémentaires incluses dans la rémunération.

Les personnels auxquels une convention de forfait est applicable, ne doivent travailler plus de 217 jours par an.

La période de référence est de 12 mois à dater de l'entrée en vigueur du présent accord.

Les repos acquis sont pris en accord avec l'employeur, en tout état de cause en dehors des périodes de forte activité.

Par ailleurs, ces repos suivront le régime légal des congés payés.

Tableau de correspondance de l'article 3

Présent accord	Stipulations des CCN EM (I = IDCC 1016 / II = 1194) reprises dans le présent accord	... En lieu et place des stipulations de la CCNE (2121)
13 ^e mois (art. 3.2.1)	CCN EMI, art. 8 et CCN EMII, art. 8	Stipulation inexistante
Prime d'ancienneté (art. 3.2.2)	CCN EMI, art. 10 et CCN EMII, art. 9	Article 14.3° des clauses générales Articles 3 de l'annexe I (employés), et 3 de l'annexe II (agents de maîtrise, techniciens et cadres)
Départ volontaire à la retraite (art. 3.2.3)	CCN EMI, art. 17 complété par avenant n° 15 du 9/12/94 étendu par arrêté du 11/4/95, JO 23/4/95 et CCN EMII, art. 14 complété par avenant n° 28 du 9/12/94 étendu par arrêté du 11/4/95, JO 23/4/95	Article 26 des clauses générales Articles 11 et 12 de l'annexe I « Employés » et 14 et 15 de l'annexe II « Agents de maîtrise, techniciens et cadres »
Indemnités de licenciement (art. 3.2.4)	CCN EMI, art. 19 et CCN EMII, art. 16	Article 25 des clauses générales Articles 10 de l'annexe I « Employés » et 13 de l'annexe II « Agents de maîtrise, techniciens et cadres »
Maladie et accident du travail (art. 3.2.5)	CCN EMI, art. 16 et CCN EMII, art. 13	Article 18 des clauses générales Article 8 de l'annexe I « Employés » et à l'article 10 de l'annexe II « Agents de maîtrise, techniciens et cadres ».
Minima et classifications (art. 3.2.6)	CCN EMI, avenant n° 33 du 26 septembre 2011 étendu par arrêté du 28 mars 2012, JO 5/04/2012, applicable au 1 ^{er} novembre 2011 et au 1 ^{er} janvier 2012 CCN EMI, avenant n° 27 du 30/10/2006 étendu par arrêté du 27/6/2007, JO 5/7/2007, applicable à compter du 1/1/2007 (à la date d'extension pour les non-adhérents) CCN EMII, avenant n° 46 du 26 septembre 2011 étendu par arrêté du 28 mars 2012, JO 5/04/2012, applicable au 1 ^{er} novembre 2011 et au 1 ^{er} janvier 2012 CCN EMII, avenant n° 40 du 30/10/2006 étendu par arrêté du 27/6/2007, JO 5/7/2007, applicable à compter du 1/1/2007	Articles 1 à 3 des annexes I et II
Convention forfait jour (art. 3.2.7)	Article 6 de l'accord du 15 octobre 1999	Disposition inexistante

Article 4 | Création d'une annexe spécifique applicable, d'une part, aux techniciens du spectacle, et d'autre part, aux artistes-interprètes, engagés pour la production de phonogrammes et vidéogrammes musicaux

Il est créé une annexe IX à la CCN de l'édition (IDCC 2121) intitulée « Stipulations spécifiques applicables aux techniciens du spectacle et aux artistes interprètes, engagés pour la production de phonogrammes et vidéogrammes musicaux ».

Cette annexe regroupe les stipulations spécifiques régissant la situation des techniciens du spectacle et artistes interprètes, issues de l'article 19 des dispositions communes, des annexes n° 2 et n° 3 du 30 juin 2008 issues de la convention collective nationale de l'édition phonographique.

Cette annexe comporte les chapitres suivants :

■ Chapitre 1^{er} « Recours au CDD d'usage » :

Ce chapitre reprend intégralement le texte de l'article 19 des dispositions communes de la convention collective nationale de l'édition phonographique.

■ Chapitre 2 « Stipulations spécifiques applicables aux techniciens du spectacle » :

Ce chapitre reprend intégralement le texte de l'annexe n° 2 de la convention collective nationale de l'édition phonographique, mise à jour des montants de minima inscrits dans l'accord du 19 décembre 2022 relatif aux négociations annuelles obligatoires.

■ Chapitre 3 « Stipulations spécifiques applicables aux artistes-interprètes » :

Ce chapitre reprend intégralement les stipulations de l'annexe n° 3 de la convention collective nationale de l'édition phonographique, telle que modifiée par l'accord du 28 juin 2023 « portant révision du titre III de l'annexe n° 3 », et mise à jour des montants de minima inscrits dans l'accord du 19 décembre 2022 relatif aux négociations annuelles obligatoires.

Sont également reprises dans ce chapitre les stipulations de l'accord du 21 décembre 2015 relatif aux rémunérations complémentaires proportionnelles tel que modifié par l'avenant n° 10 du 20 décembre 2023 à l'exception, d'une part, des termes « 1^{er} juillet 2024 » figurant à l'alinéa 1^{er} de son article unique qui sont remplacés par les termes « 1^{er} janvier 2025 » et, d'autre part, des termes « six mois » figurant à l'alinéa 2 de ce même article unique qui sont remplacés par les termes « un an ».

Article 5 | Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Au regard de la composition des entreprises relevant du champ d'application du présent accord, qui sont quasi exclusivement des effectifs de moins de 50 salariés, et en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 6 | Stipulations finales

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Par exception, l'ensemble des stipulations inscrites aux articles 2 et 3 s'appliquent pour une durée de 4 ans à compter du 20 avril 2024.

Toujours par exception, au sein de l'article 4, les seules stipulations issues de l'accord du 28 juin 2023 visé audit article s'appliquent pour une durée déterminée d'un an à compter du 20 avril 2024.

Le présent accord peut être révisé ou dénoncé conformément au code du travail.

Les signataires en demandent l'extension par arrêté du ministre chargé du travail, conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail.

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

Les stipulations relatives au présent accord entreront en vigueur à compter du 20 avril 2024.

Fait à Neuilly-sur-Seine, le 12 avril 2024.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 27 du 21 février 2024
relatif à la reconversion ou à la promotion par l'alternance (Pro-A)

NOR : ASET2450440M

IDCC : 2336

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

HEXOPÉE ;

SOLIHA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord a pour objet d'apporter des rectifications à l'article 3.5 et 3.6 de l'accord n° 24 du 30 novembre 2022 relatif à la reconversion ou à la promotion par l'alternance (Pro-A) dans la branche « Habitat et logement accompagnés ».

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des organismes gestionnaires des foyers et services pour jeunes travailleurs et ceux des personnels des PACT et ARIM relevant de l'article 1^{er} « Champ d'application » de la convention collective nationale de l'habitat et du logement accompagnés (CCN HLA).

Article 2 | Dispositions spécifiques pour les structures de moins de 50 salariés

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

Cet article modifie et remplace l'article 3.5 et l'article 3.6 de l'accord n° 24 du 30 novembre 2022 comme suit :

« Article 3.5 | Durée de l'action de professionnalisation dans le cadre de la reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A)

Le contrat de travail du salarié fait l'objet d'un avenant qui précise la durée et l'objet de la reconversion ou de la promotion par alternance. L'avenant au contrat est déposé selon les modalités prévues à l'article L. 6224-1 du code du travail.

Conformément à l'article D. 6324-1 du code du travail :

- la reconversion ou la promotion par alternance a une durée comprise entre 6 et 12 mois ;
- conformément à l'article L. 6325-12 du code du travail, la branche professionnelle décide d'allonger la durée maximale de l'action de professionnalisation d'une reconversion ou promotion par l'alternance à vingt-quatre mois pour tous les salariés visant l'une des certifications inscrites dans l'accord de branche HLA relatif à la reconversion ou à la promotion par l'alternance (Pro-A) et délivrées par l'État, incluant l'intégralité des ministères certificateurs, ou pour les salariés suivants (critères non cumulatifs) :
 - les salariés dont le niveau de qualification est inférieur ou égal au niveau 4 (baccalauréat) ;
 - les salariés de moins de 30 ans ou plus de 45 ans ;
 - les salariés disposant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) ;
 - les bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (BOETH) ;
- cette durée peut être allongée jusqu'à 36 mois pour les publics spécifiques tels que prévus à l'article L. 6325-11 du code du travail. Elle ne s'applique pas aux actions permettant de valider les acquis de l'expérience ainsi que les actions d'acquisition du socle de connaissance et de compétences.

Article 3.6 | Durée de l'action de formation dans le cadre de la reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A)

Conformément à l'article L. 6325-14 du code du travail, la branche professionnelle décide de porter à 50 % la durée maximale des actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques pour les salariés visant une formation diplômante présente dans l'accord de branche HLA relatif à la reconversion ou à la promotion par l'alternance (Pro-A) ou pour l'intégralité des publics spécifiques mentionnées à l'article L. 6325-1-1 du code du travail ainsi que pour (critères non cumulatifs) :

- les salariés dont le niveau de qualification est inférieur ou égal au niveau 4 (baccalauréat) ;
- les salariés de moins de 30 ans ou plus de 45 ans ;
- les salariés disposant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) ;
- les bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (BOETH).

Cette durée ne s'applique pas aux actions permettant de valider les acquis de l'expérience ainsi que les actions d'acquisition du socle de connaissance et de compétences. »

Article 4 | Entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur à compter du lendemain de la publication de l'arrêté d'extension.

Article 5 | Dispositions diverses

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

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

Article 6 | Révision, dénonciation

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

Fait à Paris, le 21 février 2024.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 64 du 12 mars 2024
relatif à la durée et à l'organisation du temps de travail

NOR : ASET2450442M

IDCC : 2336

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

HEXOPÉE ;

SOLIHA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FO ;

Solidaires,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Par un arrêté du 1^{er} août 2019, publié au *JO* le 23 août 2019, le ministère du travail a procédé à la fusion des conventions collectives des organismes gestionnaires des foyers et services pour jeunes travailleurs (CCN FSJT, IDCC 2336) et celle des personnels PACT et ARIM (IDCC 1278).

Il a ainsi été décrété que la convention collective des organismes gestionnaires des foyers et services pour jeunes travailleurs soit la convention collective de rattachement (CCN FSJT). En conséquence, le champ territorial et professionnel de la convention collective des personnels PACT et ARIM est inclus dans celui de la CCN des FSJT. Par ailleurs, l'ensemble des stipulations en vigueur de la convention collective des personnels PACT et ARIM sont annexées à la CCN des FSJT.

C'est dans ce cadre que l'ensemble des partenaires sociaux des deux CCN visées ci-dessus ont entamé des travaux d'harmonisation des champs conventionnels notamment par la conclusion d'un accord de méthode du 28 novembre 2019. Par ailleurs, il est rappelé que le 3 juin 2020, un avenant n° 53 a été conclu modifiant l'intitulé de la CCN des FSJT, devenant ainsi la convention collective nationale de l'habitat et du logement accompagnés (CCN HLA), étendu par un arrêté du 6 novembre 2020.

Dans la poursuite des travaux d'harmonisations conventionnelles, les partenaires sociaux ont lancé une nouvelle négociation et ce en matière de durée et d'organisation du temps de travail pour les structures FSJT et celles des PACT ARIM. L'instauration de ce nouveau cadre englobe ainsi des dispositions déjà existantes mais aussi de nouvelles afin de répondre aux besoins de fonctionnement de l'ensemble des structures HLA. En effet, les missions au service du public des structures FSJT et celles des PACT ARIM sont quotidiennes et permanentes nécessitant une organisation de travail particulière et ce afin de répondre aux besoins des bénéficiaires. Cette négociation a été l'opportunité de mettre en place de nouveaux dispositifs permettant une application et une mise en œuvre sans qu'il soit nécessaire de conclure un accord d'entreprise. Il est précisé, que le cadre fixé par ces nouvelles dispositions n'empêche pas les structures déjà dotée d'un tel accord la mise en œuvre de leur propre accord d'entreprise.

Conscients que certaines organisations de temps de travail engendrent des rythmes de travail difficiles, les nouvelles dispositions visent par ailleurs à favoriser, la parentalité, la prévention de la santé des salariés et à faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

Le présent avenant a pour objet d'instaurer, dans la poursuite des travaux d'harmonisations, les dispositions conventionnelles relatives à la durée et au temps de travail des salariés au sein des entreprises FSJT et des PACT ARIM relevant de la branche HLA.

C'est en visant ces objectifs précis que les partenaires sociaux ont négocié et conclu le présent avenant.

Article 1^{er} | Champ d'application et dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des organismes gestionnaires des foyers et services pour jeunes travailleurs et ceux des personnels des PACT et ARIM relevant de l'article 1^{er} « Champ d'application » de la convention collective nationale de l'habitat et du logement accompagnés (CCN HLA).

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

Article 2 | Objet

Le présent avenant révisé les dispositions des chapitres VI, VII, IX, X, XI, XIV et de la convention collective nationale HLA. Par ailleurs, il supprime les articles 13, 14, 14 bis, 15, 17 à 19 de la CCN des personnels des PACT ARIM (IDCC 1278) et les articles 11.4 et 11.5 de la CCN HLA.

Article 3 | Dispositions générales relatives à la durée du travail

Le présent article modifie le chapitre VI de la CCN HLA.

Article 3.1 | Temps de travail effectif

L'article 6.1 intitulé « Temps de travail effectif » de la CCN HLA est remplacé comme suit :

« Article 6.1 | Temps de travail effectif »

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles et à l'exclusion des temps de pause.

Il est rappelé que le temps de travail effectif permet d'apprécier le respect des durées maximales de travail ainsi que, le cas échéant, le seuil de déclenchement des heures supplémentaires ou complémentaires. »

Article 3.2 | *Durée hebdomadaire*

L'article 6.2 intitulé « Durée hebdomadaire » de la CCN HLA est remplacé comme suit :

« Article 6.2 | *Durée hebdomadaire*

La durée hebdomadaire du travail est fixée à 35 heures.

La durée maximale hebdomadaire est fixée à 44 heures,

La semaine civile de travail commence le lundi à 0 h et se termine le dimanche à 24 h.

Un salarié ne pourra travailler plus de 5 jours consécutifs sauf dispositions particulières prévues conventionnellement. »

Article 3.3 | *Durée quotidienne maximale*

L'article 6.3 intitulé « Durée quotidienne » de la CCN HLA est remplacé comme suit :

« Article 6.3 | *Durée quotidienne maximale*

La durée de travail effectif ne peut pas dépasser 10 heures par jour. Il peut y être dérogé dans les conditions du code du travail et de dispositions particulières de la convention collective.

L'amplitude journalière est la durée comprise entre le début et la fin de journée de travail d'un salarié, composée des temps de travail effectif et temps de pause.

L'amplitude journalière maximale est fixée à 12 heures sauf dispositions particulières prévues conventionnellement et ce notamment dans le cadre du travail de nuit.

Article 6.4 | *Temps d'habillage*

Pour les emplois nécessitant une tenue de travail, le temps d'habillage est considéré comme du temps de travail effectif. La tenue de travail, si elle est obligatoire, est fournie et entretenue par l'employeur. »

Article 3.4 | *La pause quotidienne*

L'article 6.4 intitulé « Pause » de la CCN HLA est remplacé comme suit :

« Article 6.5 | *La pause quotidienne*

Les temps de pause ne constituent pas et ne sont pas assimilés à un temps de travail effectif.

On entend par pause, un temps de repos compris dans le temps de présence journalier dans la structure, pendant lequel l'exécution du travail est suspendue et durant lequel le salarié est libre de vaquer à des occupations personnelles. À défaut de pouvoir vaquer à ses occupations personnelles, ces temps sont alors considérés comme du temps de travail effectif. Ainsi, lorsque le salarié ne peut s'éloigner de son poste de travail durant la pause, celle-ci est considérée comme temps de travail et rémunérée comme tel.

Une pause quotidienne doit être accordée. Elle peut être d'au moins une heure mais au minimum elle doit être de 30 minutes.

La pause quotidienne peut se confondre avec la pause repas. »

Article 6.6 | *Temps de déplacement quotidien*

Article 6.6.1 | Temps de trajet domicile/lieu de travail non habituel

Lorsque le temps de trajet est supérieur à celui nécessaire pour se rendre au lieu d'affectation, le temps supplémentaire est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Article 6.6.2 | Temps de déplacement entre deux lieux de travail

Tout déplacement entre deux lieux de travail, y compris en cas d'intervention dans un domicile ou tout autre lieu de mission est considéré comme du travail effectif. »

Article 3.5 | *Les heures supplémentaires*

L'article 6.5 intitulé « Heures supplémentaires » de la CCN HLA est remplacé comme suit :

« Article 6.7 | *Les heures supplémentaires*

Article 6.7.1 | Principe

Les heures supplémentaires sont les heures de travail effectuées au-delà de la durée légale du travail fixée à 35 heures hebdomadaires, à la demande de l'employeur. Elles ouvrent droit à une majoration de 25 % pour les 8 premières heures et de 50 % pour les suivantes. Cette majoration est soit rémunérée ou fait l'objet d'un repos compensateur de remplacement.

Article 6.7.2 | Calcul et contingent

Le calcul des heures supplémentaires se fait par semaine civile (du lundi 0 h au dimanche 24 h) sauf dispositions conventionnelles particulières. Dans ce cadre, le contingent annuel est fixé à 120 heures par an et par salarié sauf dispositions particulières prévues conventionnellement et ce notamment dans le cadre de l'aménagement du temps de travail.

Les heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent ouvrent droit à une contrepartie obligatoire en repos dans les conditions et les limites fixées par les dispositions légales ou réglementaires. »

Article 3.6 | *Le repos hebdomadaire*

L'article 6.6 intitulé « Repos hebdomadaire » de la CCN HLA est remplacé comme suit :

« Article 6.8 | *Le repos hebdomadaire et travail dominical*

Le repos hebdomadaire est fixé à 2 jours de repos consécutifs par semaine. Ce repos prend naissance au terme du repos quotidien de 11 heures séparant 2 journées de travail soit 59 heures de repos consécutifs.

Après accord entre l'employeur et le salarié, le repos hebdomadaire peut être fractionné en 2 parties dès lors que la qualité de vie au travail sera garantie et la santé des salariés préservée. Ainsi, à chaque quatrième fractionnement, le salarié bénéficiera alors d'une demi-journée de repos supplémentaire.

Le refus de fractionnement par le salarié ne peut faire l'objet d'aucune sanction.

Il sera garanti un dimanche sur trois en repos.

En cas de travail le dimanche, les heures de travail effectuées sont payées au taux majoré de 25 %. »

Article 3.7 | Jours fériés

L'article 6.7 intitulé « Jours fériés » de la CCN HLA est remplacé comme suit :

« Article 6.9 | Les jours fériés

Le personnel travaillant un jour férié (hors 1^{er} mai, 25 décembre, 1^{er} janvier) bénéficiera de 1 jour de repos compensateur d'égale durée, majorée de 25 % ou d'une indemnité équivalente.

Tout salarié travaillant le 1^{er} mai recevra en plus du salaire correspondant au travail effectué une indemnité égale au montant de ce salaire majoré de 50 % soit un salaire égal à 250 %.

Tout salarié travaillant le 25 décembre ou le 1^{er} janvier recevra en plus du salaire correspondant au travail effectué une indemnité égale au montant de ce salaire majoré de 50 % soit un salaire égal à 250 %.

Au-delà de 5 jours fériés travaillés dans l'année, l'accord du salarié doit être recueilli pour travailler un ou des jours fériés en plus. Un accord d'entreprise peut adapter ces dispositions au regard des réalités locales de l'entreprise. »

Article 3.8 | Le travail de nuit

Cet article annule l'accord n° 8 du 8 juillet 2005 relatif aux mesures d'encadrement du travail de nuit. Par ailleurs, il remplace l'article 6.9 intitulé « Travail de nuit » de la CCN HLA.

L'article 6.9 intitulé « Travail de nuit » de la CCN HLA est remplacé comme suit :

« Article 6.10 | Travail de nuit

Article 6.10.1 | Définition du travail de nuit

Tout travail effectué entre 22 heures et 7 heures est considéré comme travail de nuit.

Il pourra être prévu par accord d'entreprise ou à défaut et après avis conforme des instances représentatives du personnel si elles existent, une autre période de 9 heures consécutive comprise entre 21 heures et 7 heures se substituant à la période visée à l'alinéa 1 du présent article.

Article 6.10.2 | Justifications du recours au travail de nuit

Le travail de nuit tel qu'il est défini à l'article 6.10.1 de la CCN est destiné à assurer la continuité de l'activité de la structure et particulièrement :

- l'accueil et la sécurité des personnes et la surveillance des biens ;
- la continuité de l'activité économique et des services d'utilité sociale.

Les dispositions en matière de travail de nuit s'appliquent aux salariés employés dans le cadre des contrats de travail à durée indéterminée et aux salariés sous contrats de travail à durée déterminée, qu'ils soient à temps complet ou à temps partiel.

Le travail de nuit est interdit aux travailleurs de moins de 18 ans.

Ces dispositions s'appliquent aux salariés occupant des fonctions pour lesquelles il est nécessaire qu'ils travaillent, à titre occasionnel ou habituel, de nuit.

Article 6.10.3 | Définition du travailleur de nuit

Tout salarié de l'association qui :

- soit accompli au moins 2 fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 heures de travail de nuit quotidiennes ;
- soit accompli au cours d'une période de référence prédéterminée de 12 mois consécutifs au moins 270 heures de travail effectif durant la période comprise

entre 22 heures et 7 heures ou celle qui lui est substituée en application de l'article 6.10.1 de la CCN ;

- soit accompli selon son horaire habituel, au moins 40 heures de travail effectif sur une période d'un mois calendaire durant la plage nocturne définie conformément à l'article 6.10.1 de la CCN,

est considéré comme travailleur de nuit.

Article 6.10.4 | Durées maximales du travail des travailleurs de nuit

La durée quotidienne de référence du travail effectué par un travailleur de nuit ne peut excéder 8 heures consécutives.

Il peut être dérogé à cette durée maximale quotidienne de travail de 8 heures, sans que celle-ci excède 10 heures consécutives, et ce dans les conditions prévues par le code du travail. En contrepartie cette dérogation fera l'objet de repos compensateur à hauteur de 50 % de cette durée excédentaire.

La durée hebdomadaire de travail des travailleurs de nuit, ne peut dépasser 40 heures en moyenne sur une période de 12 semaines.

Article 6.10.5 | Contreparties spécifiques au profit des travailleurs de nuit

6.10.5.1. Le repos compensateur

Les travailleurs de nuit bénéficient pour l'année civile où leur temps de travail est effectué en totalité au cours de la plage horaire comprise entre 22 heures et 7 heures, ou celle qui lui est substituée en application de l'article 6.10.1 de la CCN, d'une contrepartie en repos compensateur rémunéré.

Les parties signataires rappellent leur attachement à la prévention de la pénibilité. C'est dans cette optique, que les partenaires sociaux ont souhaité définir les modalités de prise du repos compensateur dans les conditions ci-dessous :

Un repos compensateur rémunéré équivalent à 10 % par heure effectuée sur la plage horaire de nuit sera accordé en contrepartie. Dans un souci de prévention, ce repos devra être pris dans un délai de deux mois suivant leur acquisition et il pourra être accolé aux périodes de congés payés à la demande du salarié.

6.10.5.2. Les autres contreparties

Au cours d'un poste de nuit d'une durée égale ou supérieure à 6 heures consécutives, le travailleur de nuit bénéficie d'un temps de pause au moins égal à 20 minutes. Le temps de pause est rémunéré.

L'employeur veillera à une bonne gestion des pauses afin que celles-ci restent réparatrices et permettent une véritable coupure dans l'activité. Lorsqu'il existe, le CSE, devra être consulté par l'employeur.

Ce temps de pause obligatoire ne pourra en aucun cas être pris en début ou en fin de période de travail.

Article 6.10.6 | Surveillance médicale

La liste des salariés travaillant de nuit est transmise par les établissements au service de santé au travail. Une visite sera organisée préalablement à la prise du service nocturne et renouvelée conformément aux dispositions légales.

L'employeur transférera le salarié de nuit sur un poste de jour, lorsque le médecin de santé au travail aura constaté que l'état de santé de ce dernier l'exige.

Le médecin de santé au travail est consulté avant toute décision importante relative à la mise en place ou à la modification de l'organisation du travail de nuit.

LE CSE (à défaut les institutions représentatives du personnel) sera associé au contrôle du travail de nuit dans le cadre du rapport annuel prévu par le code du travail.

Article 6.10.7 | Protection de la maternité. Demande de changement d'affectation

La salariée enceinte qui travaille de nuit peut demander à l'employeur d'être affecté à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse.

L'employeur reçoit alors obligatoirement la salariée afin d'examiner toutes les possibilités qui se présentent.

Le médecin de santé au travail peut également demander par écrit l'affectation temporaire à un poste de jour, s'il constate que le poste de nuit est incompatible avec son état.

Ce changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de rémunération.

L'affectation de la salariée dans un autre établissement est possible si elle a donné son accord.

Article 6.10.8 | Contreparties spécifiques au profit des salariés travaillant durant les horaires de nuit

Les salariés bénéficient d'une contrepartie pour l'année civile où leur temps de travail est effectué en partie au cours de la plage horaire comprise entre 22 heures et 7 heures, ou celle qui lui est substituée en application de l'article 6.10.1 de la CCN.

Un repos compensateur rémunéré équivalent à 10 % par heure de travail effectué sur la plage horaire de nuit sera accordé en contrepartie.

Sous réserve de la compatibilité avec les nécessités de service, et dans le but de ménager des temps de récupération suffisamment longs de nature à préserver la santé du travailleur de nuit, l'employeur s'efforce de proposer la prise du repos compensateur par cumul de jours, qui pourront être accolés aux périodes de congés payés.

Dans le cas contraire, la prise du repos compensateur devra s'effectuer dans un délai maximal de six mois suivant leur acquisition et pourront être accolés aux périodes de congés payés à la demande du salarié.

L'entreprise dispose de la possibilité de convertir ce repos compensateur en contrepartie financière dans la limite de 30 % après accord des deux parties.

Article 6.10.9 | Conditions d'affectation d'un salarié à un poste de nuit

L'affectation d'un salarié à un poste de nuit n'est possible qu'avec son accord et dans le cadre des dispositions du code du travail et notamment dans les situations suivantes :

- compatibilité du travail de nuit avec des obligations familiales impérieuses ;
- compatibilité du travail de nuit avec l'état de santé ;
- salariées en état de grossesse.

Article 6.10.10 | Conditions de travail et articulation avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales

Une attention particulière sera apportée par l'entreprise à la répartition des horaires des travailleurs et des travailleuses de nuit.

Cette répartition doit avoir pour objectif de faciliter l'articulation de leur activité nocturne avec l'exercice de leurs responsabilités familiales et sociales.

Une attention particulière, en vue de rechercher les solutions appropriées, sera portée sur les difficultés rencontrées individuellement par certains salariés, notamment en ce qui concerne l'utilisation des moyens de transport ou des difficultés d'ordre familial ou social. Lorsque des difficultés particulières seront exprimées par le salarié, ce

dernier sera reçu par l'employeur et une réponse argumentée lui sera fournie dans le délai d'un mois.

Lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, le salarié peut demander son affectation à un poste de jour.

L'employeur est tenu de le lui accorder dans la mesure où un poste compatible avec ses qualifications professionnelles est disponible ou si une formation permet l'accès à ce poste.

Par ailleurs, afin de favoriser l'accès à un poste de jour, une attention particulière devra être portée par l'employeur aux demandes de formations ou de reconversions du travailleur ou de la travailleuse concerné(e) par des obligations familiales impérieuses.

L'employeur porte à la connaissance des salariés la liste des postes vacants par voie d'affichage ou tout autre mode.

Sont considérées comme des obligations familiales impérieuses notamment par exemple la garde d'enfant, prise en charge d'une personne dépendante, horaires atypiques du conjoint, famille monoparentale,

De même, en raison des obligations familiales impérieuses citées ci-dessus, le salarié travaillant de jour peut refuser une proposition de travail de nuit sans que le refus constitue une faute ou un motif de licenciement.

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.

Toutes les contreparties liées au travail de nuit demeurent effectives lors de l'exercice des différents mandats syndicaux.

Priorité dans l'attribution d'un nouveau poste :

Les travailleurs et travailleuses de nuit qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de jour et les salarié(e)s occupant un poste de jour qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de nuit auront priorité pour l'attribution de ce poste, dans la mesure où un poste compatible avec les qualifications professionnelles est disponible.

Article 6.10.11 | Mesures destinées à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

La considération du sexe ne pourra être retenue par l'employeur :

- pour embaucher un salarié à un poste de travail comportant du travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit ;
- pour favoriser l'accès d'un salarié à un poste de jour vers un poste de nuit, ou d'un poste de nuit vers un poste de jour ;
- pour prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit ou aux travailleurs de jour en matière de formation professionnelle.

Article 6.10.12 | Mesures destinées à favoriser la formation professionnelle

Tout travailleur de nuit doit pouvoir bénéficier, comme tout salarié, des actions comprises dans le plan de développement des compétences de l'entreprise et de l'ensemble des dispositifs de formation professionnelle.

Afin de renforcer les possibilités de formation des travailleurs de nuit, les parties signataires incitent les entreprises à veiller aux conditions d'accès à la formation professionnelle continue de ces salariés, compte tenu de la spécificité d'exécution de leur contrat de travail et à en tenir informé le comité social et économique. Afin de

permettre au salarié de s'adapter au rythme de la formation professionnelle qui a lieu en journée, ce dernier devra bénéficier d'un repos de 48 heures avant son départ en formation.

Par ailleurs, une attention particulière doit être portée par l'employeur sur les demandes de formations ou de reconversions des travailleurs de nuit afin de leur favoriser notamment l'occupation d'un poste de jour.

Enfin, il revient à la CPNEF de prévoir des enveloppes de financements permettant de favoriser le départ en formation de ces salariés, notamment en permettant le financement des salariés remplaçants, dans la mesure du possible et sous réserves du respect des règles légales en la matière. »

Article 4 | Les astreintes

Le chapitre X intitulé « Astreintes » de la CCN HLA est remplacé comme suit :

« Chapitre X Les astreintes

Article 10.1 | Définition de l'astreinte et champ d'application

Lorsque la continuité des services l'exige, certains personnels dont la liste est fixée au sein de l'entreprise peuvent être amenés à effectuer des astreintes. Sont exclues de ces dispositions les jeunes travailleurs de moins de 18 ans et les contrats en alternance.

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise.

Lorsqu'il y a intervention du salarié en astreinte, sa durée est considérée comme un temps de travail effectif. Le temps d'intervention inclut le temps de trajet aller et retour.

Article 10.2 | Conditions de mise en place

La mise en place des astreintes devra faire l'objet, au préalable, d'une consultation du CSE s'il existe. Lorsqu'un salarié est amené à effectuer des astreintes que ce soit de manière régulière ou de manière exceptionnelle, les conditions prévues aux articles 10.3 et 10.4 de la CCN devront être appliquées. Les modalités d'organisation et de fonctionnement seront déterminées au sein de chaque structure.

Article 10.3 | Fréquence des périodes d'astreinte

Quelle que soit la programmation hebdomadaire des astreintes (fréquence, durée et nombre), un salarié ne peut pas être d'astreinte :

- plus de 26 semaines par année calendaire ;
- les congés légaux, les congés conventionnels ou autres jours de repos ;
- pendant un arrêt de travail qu'il soit d'origine professionnelle ou non ;
- pendant un congé de maternité, de paternité ou de congé parental d'éducation ;
- pendant le temps effectif de la formation professionnelle.

À cet effet, durant ces périodes d'absences, l'employeur s'assurera des dispositions nécessaires afin que le salarié ait la possibilité de se déconnecter des outils de communication à distance mis à sa disposition.

Article 10.4 | Indemnisation des astreintes

L'astreinte peut être rémunérée soit sous forme d'un avantage en nature ou d'une indemnité d'astreinte. Dans ce dernier cas, la compensation par heure d'astreinte ne peut être inférieure à 55 % du minimum garanti (MG). »

Article 5 | Les différentes modalités d'organisation du temps de travail

L'objectif des dispositions suivantes est de faire bénéficier les structures qui n'auraient pas d'accord d'entreprise en matière d'organisation du temps de travail, divers dispositifs relatifs à ce sujet, susceptibles de répondre à leur besoin et à leur réalité de fonctionnement.

Un salarié ne peut travailler plus de 6 jours consécutifs. Le respect des durées minimales de repos quotidiennes et hebdomadaires implique une obligation de déconnexion des outils de communication à distance.

L'horaire collectif (ainsi que toutes modifications) après consultation des IRP est porté à la connaissance du personnel par voie d'affichage sur les différents lieux de travail. Il sera signé conformément aux dispositions du code du travail, et transmis préalablement à l'inspection du travail.

Pour les établissements équipés d'un extranet ou réseau, le planning y sera accessible dans la mesure du possible.

Article 5.1 | L'aménagement du temps de travail

Le chapitre VII intitulé « Organisation du temps de travail par cycle ou sur l'année » de la CCN HLA est remplacé comme suit :

« Chapitre VII L'aménagement du temps de travail

Article 7.1 | L'aménagement du temps de travail d'une semaine et au plus d'un an pour les salariés à temps plein

Article 7.1.1 | Durée du travail et période de référence

Conformément à l'article 6.2 de la convention collective, la durée de travail est fixée à 35 heures hebdomadaires de travail effectif, soit une durée de travail annuelle de 1 607 heures de travail effectif. Cette durée peut être réduite en raison de dispositions locales (Alsace Moselle...) ou par accord d'entreprise.

Les entreprises peuvent prévoir une répartition de la durée du travail sur une période dite de « référence » supérieure à la semaine et au plus égale à l'année.

La période de référence annuelle correspond soit à l'année civile : du 1^{er} janvier au 31 décembre ; soit à la période des congés payés : du 1^{er} juin de l'année N au 31 mai de l'année N + 1 ; soit la période de l'exercice comptable de l'entreprise sans que celle-ci ne puisse excéder 12 mois.

En cas de variation de la durée hebdomadaire de travail :

- la limite haute ne devra pas dépasser 44 heures ;
- la limite basse est fixée à 24 heures.

En fin de période de référence, dès lors que l'organisation du travail mise en place n'a pas permis au salarié d'effectuer le nombre d'heures fixé par l'accord, l'employeur ne peut pas exiger le report du déficit horaire sur la période suivante.

Article 7.1.2 | Horaire de travail et calendrier prévisionnel

Quelle que soit la répartition de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année, les horaires de travail doivent être fixés dans le respect des

dispositions légales et conventionnelles concernant les durées maximales quotidienne et hebdomadaire de travail ainsi que le temps de repos minimum quotidien et hebdomadaire.

Un calendrier prévisionnel mensuel comportant les horaires et la durée de travail sera remis à chaque salarié, selon les modalités définies dans chaque entreprise, au minimum au moins 30 jours calendaires avant le 1^{er} jour de son exécution.

Article 7.1.3 | Délais de prévenance en cas de modification d'horaire

Dans le cadre de cet aménagement du temps de travail, le calendrier prévisionnel peut faire l'objet de modifications à l'initiative de l'employeur pour des raisons de continuité de service. Dans ce cas, le salarié devra être averti par écrit de cette modification dans un délai de prévenance minimal de 7 jours calendaires avant la date à laquelle la modification apportée au calendrier initial doit avoir lieu. Toutefois, ce délai de prévenance peut être réduit à 1 jour calendaire par l'employeur en cas d'urgence, pour assurer la sécurité des biens et des personnes.

Article 7.1.4 | Heures supplémentaires

L'employeur devra tenir un compteur des heures réalisées pour chaque salarié afin de suivre de manière régulière la durée de travail et de vérifier l'accomplissement d'heures supplémentaires.

Constituent des heures supplémentaires :

- à la fin de la période de référence, les heures de travail effectif ou assimilées effectuées au-delà de la moyenne de 35 heures calculée sur la période de référence retenue par l'entreprise ;
- si la période de référence est l'année, constituent des heures supplémentaires les heures accomplies au-delà de 1 607 heures ou tout autre volume d'heures annuel fixé dans l'entreprise.

Les heures supplémentaires donneront lieu de préférence à une contrepartie en repos majoré conformément aux dispositions légales ou conventionnelles. Toutefois, en cas d'accord entre l'employeur et le salarié, elles peuvent donner lieu à une compensation sous forme de majoration de salaire, conformément aux dispositions légales ou conventionnelles en vigueur.

Dans le cadre d'un aménagement du temps de travail, le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé 70 heures par an et par salarié. Les heures supplémentaires accomplies au-delà de ce contingent ouvrent droit au profit des salariés à une contrepartie obligatoire en repos, conformément aux dispositions légales ou conventionnelles en vigueur. Ce repos devra être pris sous un délai maximal trimestriel à compter de son acquisition et pourra être accolé à des jours de congés.

Article 7.1.5 | Rémunération

Dans le cadre de l'aménagement du temps de travail, chaque salarié devra bénéficier du lissage de sa rémunération. Ainsi, la rémunération mensuelle des salariés est lissée sur la base de 35 heures, de manière qu'il soit assuré à ce salarié une rémunération mensuelle régulière indépendante de l'horaire de travail réellement accompli chaque mois.

Article 7.1.6 | Absence en cours de période de référence

Les absences ne modifient pas le calendrier prévisionnel du salarié concerné.

Les absences, rémunérées ou indemnisées, les congés ou autorisations d'absence auxquels le salarié a droit conformément aux dispositions légales et conventionnelles, ainsi que les absences justifiées par un arrêt résultant de la maladie ou d'accident, ne

sont pas récupérables. Ainsi, la rémunération est calculée sur la base du salaire lissé comme si le salarié avait travaillé.

En cas d'absence non rémunérée, la rémunération du salarié est réduite proportionnellement au nombre réel d'heures d'absence par rapport à la durée mensuelle réelle du travail, en tenant compte des règles du code de la sécurité sociale.

Article 7.1.7 | Entrée et sortie en cours de période de référence

Lorsque le salarié n'a pas travaillé sur l'ensemble de la période servant de référence au décompte du temps de travail soit du fait de son embauche soit du fait de son départ, en cours de période de référence, une régularisation de sa rémunération doit s'opérer du fait du lissage des salaires. Dans ces cas, un bilan doit être fait sur la durée de travail réellement accomplie par le salarié, permettant ainsi le cas échéant de régulariser sa rémunération sur la base de son temps de travail réel.

Article 7.2 | *L'aménagement du temps de travail d'une semaine et au plus d'un an pour les salariés à temps partiel*

Article 7.2.1 | Principe

Il est possible de faire varier les horaires de travail sur une base annuelle pour les salariés à temps partiel au niveau de l'entreprise, de l'établissement ou d'un ou plusieurs services, pour tout ou partie du personnel.

La mise en place de cette organisation du temps de travail pour les salariés à temps partiel nécessite, de la part de l'employeur, une information des salariés précédée d'une consultation des institutions représentatives du personnel. La période de référence du temps partiel aménagé est fixée par le contrat de travail.

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits et avantages que ceux reconnus aux salariés à temps complet.

Le travail à temps partiel ne peut en aucune manière entraîner de discriminations, en particulier entre les femmes et les hommes ainsi qu'entre les salariés français et étrangers dans le domaine des qualifications, classifications, rémunérations et déroulement de carrière et dans l'exercice des droits syndicaux, ni faire obstacle à la promotion et à la formation professionnelle.

En outre, les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel, bénéficient d'une priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

Les entreprises peuvent adapter les dispositions prévues par l'article 7.2 de la CCN, par accord d'entreprise ou selon les modalités légalement prévues.

Article 7.2.2 | Période de référence du décompte du temps de travail

Les entreprises peuvent prévoir une répartition de la durée du travail sur une période dite de "référence" supérieure à la semaine et au plus égale à l'année.

La période de référence annuelle correspond soit à l'année civile : du 1^{er} janvier au 31 décembre ; soit à la période des congés payés : du 1^{er} juin de l'année N au 31 mai de l'année N + 1 ; soit la période de l'exercice comptable de l'entreprise sans que celle-ci ne puisse excéder 12 mois.

La durée de travail moyenne hebdomadaire de ces salariés sera alors fixée individuellement par un avenant au contrat de travail.

En toute hypothèse, la durée moyenne hebdomadaire ne pourra être inférieure à la durée hebdomadaire minimum fixée par le code du travail.

En aucun cas, la durée de travail hebdomadaire du salarié ne peut égaler, voire dépasser, la durée légale hebdomadaire.

Article 7.2.3 | Modalités de mise en place du temps partiel annualisé

L'application de la répartition de l'horaire de travail sur l'année civile ou sur 12 mois consécutifs aux salariés à temps partiel fera l'objet d'un avenant au contrat de travail.

Dans l'hypothèse de la mise en place au moment de l'embauche, le contrat de travail écrit conclu entre les parties fera expressément mention de ce mode de répartition des horaires de travail.

Le contrat de travail, ou l'avenant, des salariés à temps partiel concerné par ce mode de répartition de l'horaire de travail fera également mention des modalités de communication des plannings prévisionnels telles que définies ci-après à l'article 7.2.4 de la CCN.

Article 7.2.4 | Plannings prévisionnels

Au début de chaque période de référence annuelle telle que définie ci-dessus, les salariés seront tenus informés par voie de remise d'un document individuel de la programmation indicative de leur durée et de leurs horaires de travail pour l'année à venir.

Il sera, dans ce cadre, également précisé la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois.

Le planning prévisionnel fera l'objet d'un affichage et d'une présentation préalable au CSE s'il existe.

Toutefois, les structures pourront modifier ces horaires et durées de travail à la condition de respecter un délai de prévenance de 14 jours calendaires.

Ce délai pourra toutefois être réduit à 48 heures en cas de circonstances exceptionnelles justifiées et ce afin d'assurer la sécurité des biens et personnes.

Ces informations feront l'objet d'une mention dans le contrat de travail, ou l'avenant, du salarié à temps partiel concerné par la mise en place d'une répartition de l'horaire de travail sur l'année.

En cas de variation de la durée hebdomadaire de travail :

- la limite haute ne devra pas dépasser 34 heures ;
- la limite basse est fixée à 70 % du temps partiel habituel du salarié.

Article 7.2.5 | Heures complémentaires

Dans le cadre de la répartition de l'horaire de travail sur l'année civile, les heures effectuées au-delà de l'horaire hebdomadaire de référence défini entre les parties ne sont pas des heures complémentaires.

En revanche, sont considérées comme des heures complémentaires les heures effectuées au-delà de l'horaire annuel de référence défini entre les parties.

En toute hypothèse, la réalisation d'heures complémentaires ne pourra avoir pour conséquence de porter le volume horaire hebdomadaire moyen jusqu'à la durée légale du travail, soit 35 heures hebdomadaires.

Les heures complémentaires effectuées au-delà de l'horaire contractuel sont payées et majorées conformément aux dispositions légales ou conventionnelles.

Article 7.2.6 | Modalités de décompte de la durée du travail de chaque salarié

Un suivi des heures travaillées est effectué, faisant apparaître pour chaque mois de travail, soit sur le bulletin de salaire, soit sur une feuille annexée à ce bulletin de salaire.

Article 7.2.7 | Gestion des absences et des heures complémentaires donnant lieu à rémunération ou indemnisation

Concernant le paiement de l'absence donnant lieu à rémunération ou indemnisation, l'horaire qui sera pris en compte est l'horaire moyen quotidien, quels que soient le jour de l'absence et l'horaire planifié. L'absence sera payée sur la base de l'horaire moyen, sur la base duquel est établie la rémunération.

Concernant le compteur de suivi de l'horaire annuel défini par le contrat de travail, ou l'avenant au contrat de travail, à l'issue de la période de référence, l'horaire décompté de la durée annuelle sera celui que le salarié doit normalement réaliser, sur la base de l'horaire réel planifié s'il avait travaillé.

Concernant la valorisation de l'absence pour le paiement des heures complémentaires, seules les absences assimilées par les dispositions légales ou conventionnelles à du temps de travail effectif pourront être prises en compte pour la détermination du seuil de déclenchement des heures complémentaires. Les autres absences ne sont pas prises en compte pour déterminer si le salarié a effectué le volume horaire annuel défini par le contrat de travail du salarié à temps partiel, ou son avenant, sur la période de référence.

Les absences ne donnant pas lieu, légalement ou conventionnellement, à maintien de la rémunération par l'employeur ou indemnisation n'impacteront pas le compteur de suivi du volume horaire annuel défini entre les parties et ne seront pas prises en compte pour le calcul des heures complémentaires réalisées pendant la période de référence.

Article 7.2.8 | Rémunération

Le principe de lissage de la rémunération est retenu.

Afin de limiter l'impact financier lié à la variation du temps de travail dans le cadre de l'organisation de l'horaire de travail sur l'année, la rémunération mensuelle de l'ensemble des salariés concernés sera lissée sur la base de l'horaire mensuel moyen retenu.

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de référence du fait, par exemple, de son entrée ou de sa sortie en cours de période de référence, sa rémunération sera régularisée par comparaison entre le nombre d'heures réellement accompli et celui correspondant, sur la période de présence de l'intéressé, de la moyenne hebdomadaire défini par le contrat de travail du salarié à temps partiel, ou son avenant.

Le solde d'heures positif, au-delà de l'horaire hebdomadaire moyen retenu, fera l'objet d'un paiement au titre des heures complémentaires.

Les absences ne donnant pas lieu à maintien de la rémunération seront déduites du salaire du mois de référence selon les règles inscrites dans le code de la sécurité sociale.

En fin de période de référence, dès lors que l'organisation du travail mise en place n'a pas permis au salarié d'effectuer le nombre d'heures fixé par l'accord, l'employeur ne peut pas exiger le report du déficit horaire sur la période suivante.

Article 7.2.9 | Contrat de travail pour les salariés à temps partiel relevant du chapitre VII de la CCN

Le contrat de travail des salariés à temps partiel soumis au présent dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période plurihebdomadaire devra préciser :

- la période de référence : celle-ci correspond à la période de référence ;
- la qualification du salarié ;

- les éléments de sa rémunération ;
- l'horaire hebdomadaire moyen sur la période de référence ;
- les règles de modification éventuelles de cette répartition ;
- les limites dans lesquelles peuvent être accomplies les heures complémentaires au-delà de la durée annuelle.

Le salarié s'engage à communiquer à son employeur le nombre d'heures qu'il effectue chez tout autre employeur. »

Article 5.2 | La convention de forfait

Les dispositions du présent article annulent l'accord n° 2 du 21 octobre 2004 relatif à l'aménagement du temps de travail des cadres.

Par ailleurs, le chapitre IX intitulé « Dispositions concernant les cadres » de la CCN HLA est remplacé comme suit :

« Chapitre IX La convention de forfait

Article 9 | La convention de forfait en jours

Article 9.1 | Champ d'application

Le présent article s'applique à l'ensemble des cadres qui disposent d'une autonomie totale dans l'organisation de leur emploi du temps.

Pour leur organisation du temps de travail, les cadres peuvent ainsi être soumis :

- soit à la durée hebdomadaire de travail conformément aux dispositions de la convention collective nationale pour la durée du travail et l'horaire collectif et/ou par les dispositions d'un accord d'entreprise relatif à l'aménagement du temps de travail, lorsqu'il existe au sein de l'association ;
- soit au forfait jours dans les conditions fixées par le présent chapitre.

Article 9.2 | Principes généraux

Les cadres tels que définis par l'article 9.1 peuvent bénéficier de conventions individuelles de forfait prévoyant que le nombre de jours travaillés est fixé à deux cent huit (208) jours par an.

Ce forfait de 208 jours par an comprenant la journée de solidarité.

Les absences rémunérées ou indemnisées, les congés (hormis les congés payés) et autorisations d'absence auxquels les salariés ont droit en application des stipulations légales et/ou conventionnelles, ne peuvent faire l'objet d'une récupération et doivent donc être déduits du nombre annuel de jours travaillés.

La période de référence pour l'appréciation de ce forfait correspond à celle des congés payés ou celle de l'année civile.

En cas de période de référence de travail incomplète (embauche, départ, suspension du contrat de travail en cours d'année, reprise d'activité après suspension du contrat de travail), les jours travaillés seront réduits au *pro rata temporis*.

Pour être applicable, ce mode d'organisation du temps de travail doit faire l'objet d'une disposition dans le contrat de travail conclu avec le salarié concerné. Le refus de signer une convention individuelle de forfait annuel en jours n'est pas constitutif d'une faute.

Sous réserve d'une clause expresse dans la convention individuelle de forfait, le plafond susmentionné pourra être dépassé, en cas de circonstances exceptionnelles dûment motivées et à la demande de l'employeur. En tout état de cause, le nombre

de jours travaillés dans l'année ne pourra dépasser deux cent dix-huit (218) jours de travail même en cas de rachat de jours de repos.

Les jours supplémentaires de travail effectués au-delà du plafond fixé par le présent accord et dans la limite de deux cent dix-huit (218) jours donneront lieu à une majoration de 10 % applicable à la rémunération.

Article 9.3 | Garanties assurant la protection de la sécurité et de la santé du cadre

Article 9.3.1 | *Durée maximale de travail*

Les salariés travaillant selon une organisation du temps de travail en forfait jours ne sont pas soumis aux durées maximales quotidiennes et hebdomadaires de travail. Toutefois, l'amplitude journalière des salariés en convention de forfait ne peut dépasser 13 heures consécutives.

Article 9.3.2 | *Repos quotidien et hebdomadaire*

Les salariés travaillant selon une organisation du temps de travail en forfait jours bénéficient des dispositions légales et conventionnelles relatives au repos quotidien et au repos hebdomadaire.

À cet effet, l'effectivité du respect par le salarié de ces durées minimales de repos implique pour ce dernier une obligation de déconnexion des outils de communication à distance.

Article 9.3.3 | *Suivi de l'organisation et de la charge de travail*

Une attention particulière devra être portée par la hiérarchie à l'amplitude de la journée d'activité du cadre et de sa charge de travail.

Le supérieur hiérarchique doit ainsi assurer un suivi régulier de l'organisation du travail du cadre ainsi que de sa charge de travail. En plus du document individuel de contrôle prévu à par le présent avenant ce suivi doit donner lieu à des entretiens périodiques au cours de l'année et ce à l'initiative de l'employeur.

Deux fois par an, le supérieur hiérarchique et le salarié devront, échanger notamment sur les points suivants : la charge de travail, l'amplitude des journées d'activité qui doivent rester dans des limites raisonnables, le suivi de la prise des jours de repos et des congés payés ; l'organisation du travail, le respect du repos quotidien et hebdomadaire, l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale, le droit à la déconnexion.

Dans le cadre de cet entretien, si des difficultés liées à la charge et/ou l'organisation de travail sont constatées, le cadre et son supérieur hiérarchique rechercheront conjointement les mesures de règlement ainsi que les mesures de prévention.

Enfin, cet entretien devra donner lieu à la rédaction d'un compte rendu signé par les deux parties. Il devra également faire l'objet d'un suivi et donc d'un bilan permettant de constater si les difficultés ont été ou non résolues. Ce bilan devra avoir lieu au plus tard dans les 3 mois à compter de l'entretien de suivi.

En dehors de ces entretiens, un système d'alerte peut être déclenché par le salarié. Ainsi dans ce cas et ce dans un délai maximal de 15 jours calendaires, un rendez-vous est fixé, entre ce dernier et son supérieur hiérarchique afin de discuter de la surcharge de travail du salarié, des causes – structurelles ou conjoncturelles – pouvant expliquer celle-ci, des difficultés d'organisation ou d'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle, et ce en vue de rechercher et de prendre conjointement les mesures de règlement et de prévention permettant de remédier à cette situation.

Le CSE, s'il existe, devra être consulté chaque année sur le recours aux conventions de forfait (nombre de conventions individuelles signées), l'état du dépassement du plafond annuel en fin de période de référence et sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés.

Article 9.3.4 | *Document de suivi du forfait jours*

L'employeur est tenu d'établir un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées travaillées ou non travaillées, ainsi que le positionnement et la qualification de ces journées (jour de repos hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels, jours de repos supplémentaires...).

Afin de permettre à l'employeur d'établir ce décompte, le salarié renseignera mensuellement ces informations sur un support défini au sein de l'entreprise (formulaire papier, déclaration sur un intranet ou d'une manière générale sur tout support pouvant remplir cette fonction). Le support devra prévoir un espace sur lequel le salarié pourra y indiquer ses éventuelles difficultés en termes de charge de travail ou d'organisation du temps de travail. La remise mensuelle de ce support par le salarié à son supérieur hiérarchique devra par ailleurs donner lieu à un échange entre les deux parties dès lors qu'une d'entre elles le demande.

En effet, l'objectif du suivi du forfait jours étant de concourir à préserver la santé du salarié, le supérieur hiérarchique doit pouvoir s'assurer que le salarié a bénéficié de son repos quotidien et hebdomadaire et que sa charge de travail lui permet de trouver un équilibre entre sa vie professionnelle et personnelle. Pour atteindre cet objectif, le contrôle doit se réaliser mensuellement aussi bien par la formalisation d'un document que par un échange entre le cadre et son supérieur hiérarchique.

Ces documents de suivi pourront être mis en parallèle avec le planning prévisionnel réalisé par le cadre au début de la période de référence afin de s'assurer de la prise des repos par ce dernier.

Article 9.3.5 | *Modalités de report des jours sur l'année suivante*

Si le plafond annuel est dépassé en nombre de jours travaillés, après déduction du nombre de jours affectés sur un compte épargne-temps, s'il existe, les jours de dépassement devront être reportés sur les trois premiers mois de l'année suivante. Le plafond de l'année suivante sera réduit du nombre de jours reportés.

Le dépassement du forfait ne peut se faire sans l'accord préalable du salarié.

Article 9.3.6 | *Droit à la déconnexion*

L'employeur s'assurera de prendre les dispositions nécessaires afin que le salarié ait la possibilité de se déconnecter des outils de communication à distance mis à sa disposition, lors du repos quotidien, du repos hebdomadaire, des congés payés, des congés exceptionnels, des jours fériés et des jours de repos.

Par ailleurs, il est rappelé que les salariés ne sont soumis à aucune obligation de connexion avec leur entreprise en dehors de leur temps de travail, notamment par le biais des outils numériques mis à leur disposition pour une utilisation professionnelle et qu'ils n'ont pas l'obligation de lire ou de répondre aux courriels électroniques, au téléphone, ou autres formes de sollicitations qui leur seraient adressés pendant les périodes de repos, de congés, ou lors des périodes de suspension des contrats de travail.

Article 9.4 | *Décompte du temps de travail*

Chaque jour travaillé est considéré comme une journée s'imputant sur le forfait.

Les jours travaillés et les jours de repos feront l'objet d'un décompte mensuel établi par le cadre via un document individuel de suivi et de contrôle des journées travaillées conformément aux dispositions du présent avenant.

Ce décompte devra être visé par son supérieur afin de permettre un contrôle mensuel du nombre de jours travaillés et des jours de repos pris.

C'est sur la base de ce document que seront décomptées les journées de travail au titre du forfait annuel en jours.

Les décomptes devront être conservés par l'employeur pour une durée de trois ans.

Article 9.5 | Prise des jours de repos

Les jours de repos doivent être pris par journée au cours d'une période de douze mois correspondant à la période de référence des congés payés.

Ces jours de repos sont fixés en accord avec la hiérarchie.

Les jours de repos non pris peuvent être affectés à un compte épargne-temps, s'il existe, dans les limites fixées au sein de l'entreprise.

En cas de départ du cadre, les jours de repos non pris donnent lieu à indemnisation.

Article 9.6 | Rémunération

La rémunération est mensuelle et lissée sur l'année quel que soit le nombre de jours travaillés dans le mois en application des dispositions de la CCN relatives à la rémunération.

En cas de mise en place d'une convention de forfait en jours en cours de période de référence, le plafond du forfait en jours est proratisé.

En cas de départ en cours de période de référence il est appliqué une déduction ou un complément de salaire au prorata du forfait sur la période de référence.

Article 9.7 | Modalités de rachat des jours

En application du code du travail, le salarié qui le souhaite peut, en accord avec son employeur, renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire. Les jours rachetés seront majorés de 10 %. Le nombre de jours travaillés ne peut dans ce cas dépasser 218 jours.

Annuellement, le CSE doit être informés du bilan des dépassements réalisés. »

Article 6 | Les congés payés et autres congés exceptionnels

Le chapitre XI intitulé « Congés payés » de la CCN HLA est remplacé comme suit :

« Chapitre XI Les congés payés et autres congés/absences liées aux événements familiaux

Article 11.1 | Les congés payés

Article 11.1.1 | Droit aux congés

Les salariés ont droit à un congé annuel payé de 2,75 ouvrables par mois de travail effectif accompli chez le même employeur entre le 1^{er} juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours, soit 33 jours ouvrables par année de référence. La période de référence peut également être celle de l'année civile.

Article 11.1.2 | Périodes assimilées à un temps de travail effectif

Des périodes d'absences peuvent être considérées comme assimilées à du temps de travail effectif. Il en est ainsi pour toutes celles prévues comme tel dans le code du travail comme notamment :

- les périodes de congé payé ;
- les périodes de congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption ;
- les périodes, dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an, pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
- les périodes de congés de formation économique, sociale et syndical ;
- les congés pour événements familiaux.

Par ailleurs, sont également assimilées à du temps de travail effectif pour la détermination de l'acquisition des congés payés, conformément aux dispositions légales et jurisprudentielles et aux conditions prévues légalement, les arrêts de travail pour maladie professionnelle ou non et pour accident du travail.

Article 11.1.3 | Modalités de prise des congés

La période de congés payés annuels est fixée du 1^{er} mai au 31 octobre.

Les modalités d'organisation des congés payés sont celles prévues par le code du travail.

En cas de fractionnement du congé principal, s'ajoutent des jours supplémentaires dans les conditions fixées dans le code du travail.

Des jours supplémentaires sont possibles dans les conditions fixées par les dispositions légales pour les salariés âgés de moins de 21 ans ayant un/des enfant(s) à charge.

Les salariés mariés, unis par PACS ou vivant en union libre, travaillant au service du même employeur, ont droit aux congés simultanés.

Les travailleurs étrangers immigrés et les personnels originaires des territoires ou départements d'outre-mer pourront, à leur demande, cumuler les congés payés sur deux exercices, dans la limite de 8 semaines. La demande de ce cumul doit être formalisée par écrit, sous respect d'un délai fixé au sein de la structure. Cette demande ne peut être refusée.

Article 11.1.4 | Maladie durant les congés

Lorsqu'un salarié se trouve absent pour une maladie justifiée à la date fixée de son congé annuel, il bénéficie de l'intégralité de son congé annuel, dès la fin de son congé maladie.

Lorsque le salarié se trouve en arrêt de travail au cours de ses congés payés, il est mis en congé maladie à condition de justifier de l'arrêt, par écrit, dans les 72 heures suivant la mise en congé maladie auprès de son employeur.

Les congés payés se trouvent interrompus pendant la durée du congé maladie.

À l'expiration du congé maladie, le salarié se trouve à nouveau en position de congés payés jusqu'à la date initialement prévue de fin du congé sauf accord contraire entre l'employeur et le salarié.

Si le salarié souhaite que ses congés payés soient reportés d'une durée égale au solde des congés payés prévus non pris, il doit obtenir l'accord écrit de l'employeur. Dans tous les cas, les congés non pris du fait de la maladie devront être soldés avant la fin de la période légale et ne pourront faire l'objet d'une compensation financière.

Les salariés à temps partiel bénéficient des dispositions ci-dessus.

Article 11.2 | *Congés/absences liés à un événement familial*

Par événement familial, il y a lieu d'entendre un événement survenu dans la famille légitime, en cas d'union libre constatée ou de Pacs.

Le nombre de jours est exprimé en jours ouvrables et ces jours doivent être pris dans une période raisonnable vis-à-vis de l'évènement.

Un congé rémunéré de courte durée est considéré comme du travail effectif.

Ainsi, des congés exceptionnels rémunérés pour événements de famille seront accordés au salarié sur justification, dans les conditions suivantes :

- naissance ou adoption d'un enfant : dispositions légales ;
- mariage ou conclusion du Pacs du salarié : 6 jours ouvrables ;
- mariage ou conclusion du Pacs d'un enfant : 2 jours ouvrables ;
- mariage ou conclusion du Pacs d'un frère, d'une sœur ou d'un parent (père ou mère) : 1 jour ouvrable ;
- douze jours ouvrables pour le décès d'un enfant ou quatorze jours lorsque l'enfant est âgé de moins de vingt-cinq ans et quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de vingt-cinq ans à sa charge effective et permanente ;
- décès du conjoint ou concubin ou du partenaire lié par un pacs : 5 jours ouvrables ;
- décès du père, de la mère ou d'un beau-parent y compris du concubin ou du partenaire lié par un pacs : 5 jours ouvrables ;
- décès d'un frère ou d'une sœur : 3 jours ouvrables ;
- décès d'un des petits-enfants ou arrière-petits-enfants : 1 jour ouvrable ;
- décès d'un beau-frère, d'une belle-sœur, d'un grand-père, d'une grand-mère : 1 jour ouvrable ;
- déménagement du salarié : 1 jour ouvrable, limité à 2 fois par période de 5 ans ;
- annonce de la survenance d'un handicap, d'un cancer ou d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique chez un enfant : 5 jours ouvrables.

Pour les cas de décès listés ci-dessus, si la distance du lieu de la cérémonie est égale ou supérieure à 300 km aller, un jour supplémentaire sera accordé. Un justificatif pourra être demandé par l'employeur.

Est entendu comme beau-parent (beau-père, belle-mère) : le beau-père ou la belle-mère s'entendent des seuls parents du conjoint du salarié, et non du conjoint du père ou de la mère du salarié en cas de remariage de ceux-ci.

Est entendu comme beau-frère, belle-sœur : conjoint de la sœur ou du frère, frère ou sœur du conjoint ou de la conjointe.

Des congés exceptionnels pour convenances personnelles pourront être accordés par l'employeur dans la mesure où les nécessités du service le permettront. Ils feront l'objet d'une notification écrite. Ils seront alors décomptés, au choix du salarié, soit sans solde, soit en déduction des congés annuels acquis au jour considéré.

Article 11.3 | *Absences, congés et aménagement du fait de la santé d'un enfant ou d'un proche*

Article 11.3.1 | Congés/absences liés à la santé d'un enfant

Article 11.3.1.1 | *Congés de courte durée pour enfant malade*

Tout salarié, peu importe son ancienneté, a le droit de bénéficier d'un congé rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constatés par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge.

La durée du congé est au maximum de 4 jours rémunérés par an et par salarié.

Sept jours supplémentaires non rémunérés peuvent être accordés si l'enfant est âgé de moins de 5 ans ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus âgés de moins de 16 ans.

Article 11.3.1.2 | *Mesures en faveur de la conciliation vie privée-vie professionnelle*

a) Priorité de passage à temps partiel

Tout salarié a le droit de travailler à temps partiel en cas de survenance de maladie, d'accident ou de handicap graves d'un enfant âgé de moins de 20 ans.

Cette période d'activité à temps partiel a une durée initiale de 6 mois au plus. Elle peut être prolongée une fois pour une nouvelle durée de 6 mois.

Le salarié doit informer l'employeur du point de départ et de la durée de la période pendant laquelle il entend bénéficier de ces dispositions.

La gravité de la maladie ou de l'accident est constatée par un certificat médical qui atteste également que la santé de l'enfant rend nécessaire la présence d'un parent auprès de lui pendant une période déterminée.

La rémunération du salarié sera alors proratisée par rapport à sa nouvelle durée de travail.

b) Congé de présence parentale

Sous respect des conditions fixées par la réglementation, le salarié peut demander un congé de présence parentale à l'employeur si son enfant à charge de moins de 20 ans est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité nécessitant une présence soutenue ou pathologie qui nécessite toujours une présence soutenue et des soins contraignants. Cette absence ouvre droit à l'acquisition de congés payés.

Article 11.3.2 | Congés/absences liés à la santé d'un proche

Article 11.3.2.1 | *Congé de proche aidant*

Tout salarié, peu importe son ancienneté, peut demander de cesser temporairement son activité professionnelle pour s'occuper d'une personne handicapée ou invalide ou en perte d'autonomie ou âgée ou avec laquelle il réside ou entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente à titre non professionnel pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

La durée maximale de ce congé est fixée à 3 mois.

Le congé peut être renouvelé. Toutefois, le congé ne peut pas dépasser 1 an sur l'ensemble de la carrière du salarié.

Le salarié adresse sa demande à l'employeur par tout moyen permettant de justifier de la date de la demande (lettre ou courrier électronique recommandé, par exemple).

La demande précise les éléments suivants :

- volonté du salarié de suspendre son contrat de travail pour bénéficier du congé de proche aidant ;
- date du départ en congé ;
- volonté de fractionner le congé (ou de le transformer en temps partiel), si le salarié le souhaite.

Toutefois, le congé débute sans délai s'il est justifié par une des situations suivantes :

- urgence liée notamment à une dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée (attestée par certificat médical) ;
- situation de crise nécessitant une action urgente du salarié ;
- cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée (attestée par le responsable de l'établissement).

Si les conditions sont remplies, l'employeur ne peut refuser la demande.

Le salarié peut mettre fin de façon anticipée au congé de proche aidant (ou y renoncer) dans les cas prévus par la réglementation en vigueur.

À la fin du congé de proche aidant, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente. Par ailleurs, le salarié bénéficie d'un entretien professionnel avec son employeur avant son départ en congé ou à son retour.

Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.

La durée du congé est prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté. Par ailleurs, elle est prise en compte dans l'acquisition de congés payés.

Article 11.3.2.2 | Congé de solidarité familiale

Le congé de solidarité familiale permet au salarié d'assister un proche en fin de vie.

Le proche doit se trouver en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable (quelle qu'en soit la cause).

Le salarié souhaitant prendre un congé de solidarité familiale peut s'occuper d'une des personnes suivantes :

- ascendant : personne dont on est issu : parent, grand-parent, arrière-grand-parent... ;
- descendant : enfant, petit-enfant, arrière petit-enfant ;
- personne partageant le même domicile ou ayant désigné le salarié comme sa personne de confiance.

Le salarié doit informer l'employeur de son souhait de bénéficier du congé de solidarité familiale au moins 15 jours avant le début du congé.

Il doit informer l'employeur par tout moyen permettant de justifier de la date de la demande (lettre ou courrier électronique recommandé, par exemple).

Dès lors que les formalités de demande du congé sont réalisées par le salarié, l'employeur ne peut ni reporter, ni refuser le congé de solidarité familiale.

Le congé est :

- soit pris en continu ;
- soit, avec l'accord de l'employeur, pris de manière fractionnée ou en période d'activité à temps partiel.

La durée du congé de solidarité familiale est fixée par le salarié. Toutefois, le congé ne peut pas dépasser une durée maximale de 3 mois, renouvelable une fois.

À la fin du congé, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire et une rémunération au moins équivalente à son emploi précédent.

Des mesures d'accompagnement du salarié lors de son retour peuvent être prévues. Après son congé, le salarié a le droit de bénéficier d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle.

Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.

La durée du congé est prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté. Par ailleurs, elle est prise en compte dans l'acquisition de congés payés. »

Article 7 | Congés liés à la parentalité

Le chapitre XIV intitulé « Maternité. Congé parental » de la CCN HLA est remplacé comme suit :

« Chapitre XIV Mesures en faveur de la parentalité

Article 14.1 | Réduction du temps de travail pour les femmes enceintes

Les femmes enceintes (sur justification médicale) exerçant leurs fonctions à temps plein dans l'organisme bénéficient d'une réduction d'horaires de 1 heure par jour à partir du 91^e jour de grossesse, sans réduction de leur salaire. Les salariées à temps partiel bénéficieront de la réduction au prorata de leur temps de travail.

Article 14.2 | Congés pour paternité

Le salarié bénéficie du congé de paternité et d'accueil de l'enfant en tant que salarié et père de l'enfant.

Le congé est accordé sans condition d'ancienneté et quel que soit le type de contrat du travail.

Article 14.3 | Maintien de salaire

Les salariées comptant une année de service effectif dans l'organisme auront droit, pendant toute la durée de leur congé de maternité légal ou de leur congé d'adoption légal, à un complément de salaire dont le montant sera calculé de façon que, compte tenu des prestations journalières de la sécurité sociale et du régime de prévoyance, elles perçoivent l'équivalent de leur salaire net habituel.

Ces règles s'appliquent également pour le congé de paternité.

Article 14.4 | Congé parental d'éducation

À l'occasion de la naissance ou de l'arrivée au foyer d'un enfant, le salarié ayant au moins un an d'ancienneté peut demander le bénéfice d'un congé parental d'éducation.

Les formalités et les conditions de mise en œuvre sont celles prévues par la réglementation en vigueur.

Le congé parental n'est pas rémunéré par l'employeur. Toutefois, sa durée est prise en compte pour l'intégralité pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

À l'issue du congé parental d'éducation, le (ou la) salarié(e) retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Le (la) salarié(e) conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il (elle) avait acquis au début de ce congé. »

Article 8 | Entrée en vigueur

Le présent avenant entre en vigueur au plus tôt à compter du 1^{er} jour du mois suivant l'extension et au plus tard au 1^{er} juin 2025.

Article 9 | Dispositions diverses

Le présent avenant est conclu pour une à durée indéterminée.

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

Article 10 | Révision, dénonciation

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

Fait à Paris, le 12 mars 2024.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3002 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 2609 | **ETAM**

Avenant du 18 mars 2024

relatif aux salaires minimaux au 1^{er} juin 2024
(Bourgogne-Franche-Comté)

NOR : ASET2450450M

IDCC : 2609

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

FFB Bourgogne-Franche-Comté ;

SCOP BTP Est,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT Bourgogne-Franche-Comté ;

FG FO construction Bourgogne-Franche-Comté,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

En application du titre III de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'accord collectif national du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du bâtiment, étendue par un arrêté ministériel du 20 février 2008, les organisations représentatives au niveau national d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Bourgogne-Franche-Comté.

Article 1^{er}

Pour la région Bourgogne-Franche-Comté, les parties signataires du présent accord prenant en compte notamment l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment comme indiqué dans le tableau ci-après, pour un horaire collectif de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, à compter du 1^{er} juin 2024.

Niveau A	1 816 €
Niveau B	1 857 €
Niveau C	1 957 €
Niveau D	2 138 €
Niveau E	2 392 €
Niveau F	2 664 €
Niveau G	2 990 €
Niveau H	3 179 €

Article 2

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche et de la volonté des parties signataires de maintenir un statut social homogène au bénéfice de l'ensemble des ETAM de la profession, il n'est pas nécessaire de prévoir une stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 3

Conformément aux dispositions en vigueur du code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Besançon et de Dijon.

Article 4

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

Fait à Dijon, le 18 mars 2024.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 9 avril 2024
relatif à la rémunération minimale nationale
à compter du 1^{er} avril 2024

NOR : ASET2450441M
IDCC : 2683

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

GREPP,

d’une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

F3C CFDT ;

FO SNEP,

d’autre part,

Les parties réunies en commission paritaire permanente de négociation et d’interprétation (CPPNI) ont convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Rémunération minimale nationale

« Annexe 5 Rémunération minimale nationale^[1]

Niveaux de rémunération	Total point de cotation (statut)	Échelon national de rémunération	Rémunération horaire minimale	Rémunération mini- male pour le per- sonnel mensualisé Base 151,67 heures
1	40 à 49 (employé)	Échelon 1	11,69 €	1 773,02 €
2	50 à 59 (employé)	Échelon 2A	11,71 €	1 776,06 €
2	60 à 65 (employé)	Échelon 2B	11,73 €	1 779,09 €
3	66 à 72 (employé)	Échelon 3A	11,76 €	1 783,64 €
3	73 à 78 (employé)	Échelon 3B	11,78 €	1 786,67 €
4	79 à 84 (employé)	Échelon 4A	11,91 €	1 806,39 €
4	85 à 88 (employé)	Échelon 4B	11,96 €	1 813,97 €

[1] Pour les porteurs, se reporter à l’article « Rémunération » de l’annexe relative aux porteurs de presse.

Niveaux de rémunération	Total point de cotation (statut)	Échelon national de rémunération	Rémunération horaire minimale	Rémunération minimale pour le personnel mensualisé Base 151,67 heures
5	88 à 99 (agent de maîtrise)	Échelon 5A	12,77 €	1 936,83 €
5	100 à 110 (agent de maîtrise)	Échelon 5B	13,83 €	2 097,60 €
6	111 à 123 (agent de maîtrise)	Échelon 6A	14,32 €	2 171,91 €
6	124 à 132 (agent de maîtrise)	Échelon 6B	15,37 €	2 331,17 €
7	133 à 149 (cadre)	Échelon 7A	15,98 €	2 423,69 €
7	150 à 166 (cadre)	Échelon 7B	16,62 €	2 520,76 €
8	167 à 200 (cadre)	Échelon 8	18,88 €	2 863,53 €
9	Au-delà de 200 (cadre)	Échelon 9	De gré à gré	

Il est entendu qu'en cas de nouvelle revalorisation du Smic horaire au cours de l'année 2024, les parties se réuniraient à nouveau afin de mener une nouvelle négociation de la rémunération minimale nationale.

Article 2 | *Entrée en vigueur*

Les dispositions relatives à la rémunération minimale nationale entreront en vigueur à compter du 1^{er} avril 2024 sous réserve de la signature du présent avenant, avant le 15 avril 2024, par au moins une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dont le poids reconnu par arrêté de représentativité est d'au moins 30 %.

Article 3 | *Dispositions en faveur des entreprises de moins de cinquante salariés*

Les parties constatent que l'activité de portage de presse est identique et s'exerce dans les mêmes conditions quelle que soit la taille de l'entreprise et décident en conséquence qu'il n'est pas nécessaire de prévoir de disposition spécifique en faveur des entreprises de moins de cinquante salariés.

Fait à Paris, le 9 avril 2024.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 1 du 15 avril 2024

à l'accord du 19 novembre 2015
relatif à l'aménagement du temps de travail

NOR : ASET2450464M

IDCC : 3016

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

SYNESI,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant a pour objectif de compléter l'accord du 19 novembre 2015 relatif à l'aménagement du travail afin de le rendre conforme aux différentes dispositions législatives et interprétations jurisprudentielles postérieures à sa conclusion.

Il a également pour objectif de clarifier certaines dispositions pour lesquelles les partenaires sociaux ont constaté qu'il existait des difficultés d'interprétation.

Après négociation, les partenaires sociaux sont convenus de modifier les sections relatives aux compléments d'heures et au forfait-jours et de supprimer l'article relatif à l'annualisation.

Des négociations seront également engagées dans les prochains mois concernant le compte épargne-temps et la gestion de fin de carrière.

Le présent avenant ainsi que l'accord de 2015 complètent la section 5 du titre VII de la convention collective actuelle. Les dispositions du présent avenant et de l'accord de 2015 qui seraient en contradiction avec celles du titre VII applicables au moment de la signature du présent avenant priment.

Article 1^{er} | Modification du préambule de l'accord du 19 novembre 2015

Les partenaires sociaux n'ont pas souhaité conserver les dispositions relatives à l'annualisation au niveau de la branche professionnelle, considérant d'une part que ce dispositif pouvait être mis en place, après négociation, au niveau des structures employeuses et d'autre part que

les activités exercées au sein de la branche étaient trop diverses pour permettre un régime unique.

Ainsi, le préambule de l'accord du 19 novembre 2015 relatif à l'aménagement du temps de travail est remplacé par les dispositions suivantes :

La première phrase du deuxième paragraphe du préambule est remplacée par la phrase :

« Le présent accord de branche a pour objet de définir les modalités d'aménagement du temps de travail notamment dans le cadre de la mise en place d'un forfait-jours, de compléments d'heures et d'un compte épargne-temps. »

La dernière phrase du préambule est supprimée.

Les autres dispositions du présent article demeurent en vigueur.

Article 2 | Suppression de l'article 4 de l'accord du 19 novembre 2015 relatif au calcul de la durée du travail pour les salariés dont le temps est décompté en heures

Les partenaires sociaux conviennent de supprimer toutes les dispositions de l'article 4 relatif au calcul de la durée du travail pour les salariés dont le temps est décompté en heures de l'accord du 19 novembre 2015 relatif à l'aménagement du temps de travail.

Article 3 | Modification de l'article 5 de l'accord du 19 novembre 2015 relatif au calcul de la durée du travail pour les salariés dont le temps est décompté en jours

L'intitulé du titre de l'article 5 de l'accord du 19 novembre 2015 est modifié de la manière suivante : « Forfait annuel en jours ».

L'ensemble du contenu de l'article 5 de l'accord du 19 novembre 2015 est modifié par les dispositions ci-après :

« 1. Salariés concernés

Au regard de l'article L. 3121-58 du code du travail, peuvent conclure une convention individuelle de forfait en jours sur l'année les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de la structure.

2. Période de référence

Le forfait en jours est organisé sur l'année civile ou toute période de douze mois consécutifs. Si la structure employeuse choisit une autre période que l'année civile, la période de douze mois consécutifs est fixée pour l'ensemble de la structure au moment de la mise en place du dispositif du forfait-jours et fait l'objet en amont d'une information-consultation du CSE. La période choisie est alors précisée dans la convention individuelle de forfait-jours.

3. Conditions de mise en place des conventions individuelles de forfait en jours

La mise en place d'un forfait annuel en jours est subordonnée à la conclusion avec les salariés visés par le présent accord d'une convention individuelle de forfait prenant la forme d'un écrit signé par les parties. Cet écrit peut être intégré directement dans le contrat de travail ou faire l'objet d'un avenant au contrat de travail.

La convention individuelle de forfait en jours doit faire référence au présent accord et indiquer :

- la période de référence fixée ;
- l'appartenance du salarié à la catégorie cadre et les raisons qui motivent la conclusion d'une convention de forfait en tenant compte de l'autonomie et des missions confiées au salarié ;

- le nombre de jours travaillés dans l’année (qui ne pourra pas être supérieur au nombre de jours fixés dans le présent accord) ;
- la rémunération correspondante ;
- les modalités d’exercice du droit à la déconnexion dans la structure ;
- il sera précisé également au salarié le lieu où il peut consulter le présent accord collectif.

Le refus de signer une convention individuelle de forfait en jours ne constitue pas un motif de rupture du contrat de travail du salarié et n’est pas constitutif d’une faute.

À l’occasion de la mise en place du forfait annuel en jours, le salarié bénéficie d’un entretien en amont au cours duquel il sera informé de l’organisation, de la charge de travail et des modalités d’exercice du droit à la déconnexion.

Dans les structures employeuses d’au moins 50 salariés, conformément à l’article L. 2312-26 du code du travail, le CSE, s’il existe, est informé et consulté sur le recours aux conventions de forfait en jours et sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés à l’occasion de la consultation relative à la politique sociale de l’entreprise et aux conditions de travail.

4. Nombre de jours compris dans le forfait

Les salariés sous convention de forfait bénéficient d’un décompte annuel de leur temps de travail sur la base d’un forfait de 218 jours travaillés par an incluant la journée de solidarité. Il s’agit du nombre de jours travaillés pour une année complète d’activité et pour les salariés justifiant d’un droit complet aux congés payés.

Les salariés organiseront leur temps de travail à l’intérieur de ce forfait annuel.

Le plafond de 218 jours ne pourra être dépassé qu’en cas d’accord entre la direction et le cadre conformément aux dispositions de l’article L. 3121-59 du code du travail. Cette renonciation à des jours de repos doit faire l’objet d’une majoration du salaire. L’accord entre le salarié et l’employeur est établi par écrit, le taux de majoration ne pouvant être inférieur à 10 %. Ce taux doit être prévu par avenant qui est valable pour l’année en cours et ne peut être reconduit de manière tacite.

La convention individuelle de forfait en jours peut prévoir un nombre de jours travaillés réduit par l’attribution de jours de repos supplémentaires. Le salarié est alors rémunéré au prorata du nombre de jours fixé par sa convention de forfait. La charge de travail doit tenir compte de la réduction convenue.

5. Modalités de suivi du temps de travail et d’évaluation de la charge de travail

Le temps de travail doit être suivi par tout moyen (badgeage, système auto déclaratif, etc.). Il est décompté en journées ou demi-journées. Est considérée comme une demi-journée de travail, la séquence de travail en matinée se terminant au plus tard à 13 h ou la séquence de travail de l’après-midi débutant au plus tôt à 13 h.

À ce titre, le salarié déclarera à partir d’un document fourni par l’employeur et rempli sous la responsabilité de ce dernier :

- le nombre et la date des journées ou de demi-journées travaillées ;
- le nombre, la date et la nature des jours ou de demi-journées de repos (en précisant la qualification de ces repos : congés payés, repos supplémentaires ou autres congés/repos, etc.) ;
- l’indication du respect ou non des repos quotidien et hebdomadaire ;
- la qualification de la charge de travail rencontrée par le salarié au cours du mois concerné en utilisant notamment les termes « raisonnable » ou « déraisonnable ». Si le salarié indique la mention « déraisonnable », il précise par des éléments contextuels et indique si cette surcharge était ponctuelle ou structurelle.

Ce document est transmis mensuellement par le salarié à son responsable hiérarchique ce qui permet un point régulier et cumulé des jours de travail et de repos. En effet, à cette occasion, le responsable hiérarchique contrôle le respect des repos quotidien et hebdomadaire et s'assure que la charge de travail et l'amplitude des journées d'activité du salarié sont raisonnables, qu'elles assurent une bonne répartition dans le temps du travail et qu'elles permettent une réelle conciliation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale.

À partir notamment de ce document de suivi et/ou des alertes du salarié, le responsable hiérarchique veille également aux éventuelles surcharges de travail. Lorsque le salarié a indiqué que sa charge de travail a été déraisonnable, le responsable hiérarchique analyse les raisons de cette surcharge et échange avec le salarié sur la nécessité de mettre en place un plan d'action pour y remédier.

Le responsable hiérarchique veille au respect des durées minimales de repos. Un point régulier est fait à partir des documents de suivi pour favoriser la prise de l'ensemble des jours de repos dans le courant de l'exercice.

Si le responsable hiérarchique constate des anomalies ou une charge de travail qualifiée de déraisonnable par le salarié nécessitant la mise en place d'un plan d'action, il organise un entretien avec le salarié dans les meilleurs délais. Le salarié et son responsable discuteront des causes (structurelles ou conjoncturelles) et chercheront, le cas échéant, les mesures à prendre afin de remédier durablement à la situation. Cet entretien fait l'objet d'un compte-rendu en précisant les actions mises en place. Un rendez-vous de suivi est organisé pour faire le bilan des actions mises en place et évaluer la nécessité de les adapter ou de les faire évoluer. Ces entretiens ne se substituent pas à l'entretien annuel évoqué ci-après.

Les salariés organisent librement leur temps de travail. Ils sont toutefois tenus de respecter les temps de repos légaux à savoir :

- un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes consécutives dès que le travail quotidien atteint six heures ;
- un repos quotidien d'une durée minimale de 11 h consécutives ;
- un repos hebdomadaire d'une durée minimale de 24 h consécutives auxquelles s'ajoutent les heures de repos quotidien, soit 35 h au total.

L'employeur veille à garantir de manière habituelle un temps de repos supérieur au temps de repos minimum.

6. Échanges périodiques entre l'employeur et le salarié et dispositif d'alerte

Chaque année les salariés au forfait en jours doivent être reçus au cours d'au moins un entretien individuel par l'employeur. Cet entretien est l'occasion d'aborder la charge de travail du salarié, l'organisation du travail dans la structure, l'articulation avec les vies personnelle et familiale et la rémunération du salarié.

Le salarié peut alerter à tout moment par écrit son responsable hiérarchique sur ses difficultés dans la prise effective de ses repos, sur l'organisation et sa charge de travail ou encore sur l'exercice de son droit à la déconnexion. Il appartient au responsable hiérarchique d'organiser un entretien dans les plus brefs délais pour établir le plan d'action mentionné à l'article précédent. Cet entretien ne se substitue pas à l'entretien annuel évoqué dans le paragraphe précédent.

7. Nombre de jours de repos

Le nombre de jours de repos sera déterminé en fonction du nombre de jours travaillés sur l'année. Il est calculé chaque année selon la méthode de calcul indiquée ci-dessous :

Nombre de jours calendaires dans la période retenue duquel sont soustraits le :

- nombre de jours de repos hebdomadaire ;
 - nombre de jours fériés chômés tombant un jour ouvré ;
 - nombre de jours de congés payés ;
 - nombre de jours travaillés prévu au forfait en prenant compte la journée de solidarité
- = nombre de jours de repos complémentaires par an.

Pour un exemple, cf. annexe.

Ce calcul ne comprend pas notamment les congés supplémentaires légaux ou conventionnels (congés payés conventionnels, congés pour événements familiaux, congés de maternité ou paternité, etc.) ainsi que les périodes éventuelles d'absence pour maladie ou accident du travail lesquels se déduisent du nombre de jours travaillés. En effet, seules les absences prévues à l'article L. 3121-50 du code du travail peuvent donner lieu à récupération.

En raison de la particularité de ce dispositif et du mode de décompte de la durée du travail en jours travaillés, les salariés relevant d'une convention de forfait-jours ne pourront bénéficier de jours de congés payés de fractionnement.

8. Rémunération

Les salariés perçoivent une rémunération mensuelle forfaitaire fixée en tenant compte des responsabilités confiées dans le cadre de leurs missions.

La rémunération des salariés est maintenue dans son intégralité pendant les jours de repos.

9. Prise en compte des absences et des entrées-sorties

a) Prise en compte des absences

Les absences (maladie, congés maternité et paternité, droit de grève, etc.) n'ont aucune incidence sur le nombre de jours de repos. Elles sont déduites du nombre de jours annuels à travailler prévu par la convention collective.

Concernant l'incidence sur la rémunération, la journée d'absence est valorisée par le rapport entre la rémunération annuelle brute et le nombre de jours de travail prévus dans la convention de forfait.

Elle est déterminée par le calcul suivant : $\text{rémunération brute mensuelle de base} \times 12 / (\text{nombre de jours travaillés prévus dans la convention de forfait} + \text{congés payés} + \text{jours fériés} + \text{jours de repos}) \times \text{nombre de jours d'absence}$.

Pour un exemple, cf. annexe.

b) Prise en compte des entrées en cours d'année

En cas d'entrée en cours d'année, le nombre de jours à travailler pour le salarié en forfait en jours et ses repos sont déterminés par la méthode de calcul suivante :

- (nombre de jours à travailler pour le salarié = nombre de jours travaillés prévus dans la convention de forfait 218 jours si le nombre n'a pas été réduit) + nombre de jours de congés payés non acquis) \times (nombre de jours ouvrés de présence (= jours ouvrés pendant la période de présence sans les jours fériés) / total du nombre de jours ouvrés de l'année (sans les jours fériés)) ;
- nombre de jours de repos restant dans l'année = nombre de jours ouvrés restant dans l'année pouvant être travaillés – nombre de jours à travailler dans l'année pour le salarié.

Pour le calcul du nombre de jours de repos restant dans l'année, il faut d'abord déterminer le nombre de jours ouvrés restant dans l'année pouvant être travaillés en sous-

trayant aux jours calendaires restant dans l'année les jours de repos hebdomadaire restant dans l'année, les congés payés acquis et les jours fériés restant tombant un jour ouvré.

Pour un exemple chiffré, cf. annexe.

c) Prise en compte des sorties en cours d'année

En cas de départ en cours d'année, la part de la rémunération à laquelle le salarié a droit, en sus de la rémunération des congés payés acquis au cours de la période de référence et, le cas échéant, des congés payés non pris, est déterminée par la formule suivante :

Rémunération annuelle X nombre de jours ouvrés de présence (jours fériés et jours de repos compris) / nombre de jours ouvrés dans l'année.

10. Modalités selon lesquelles le salarié peut exercer son droit à la déconnexion

Le droit à la déconnexion s'entend comme le droit pour le salarié de ne pas se connecter à ses outils numériques (messagerie, applications, logiciels, internet, intranet, etc.) et de ne pas être contacté en dehors du temps de travail que ce soit au moyen du matériel professionnel mis à disposition ou au moyen du matériel personnel du salarié.

Le salarié en forfait en jours n'est donc pas tenu de consulter ni de répondre à des courriels, messages ou appels téléphoniques professionnels en dehors de son temps de travail, pendant ses congés, ses temps de repos et absences autorisées ni de se connecter à ses outils numériques.

Il est recommandé aux salariés de ne pas contacter les autres salariés par téléphone ou courriel, en dehors des horaires habituels de travail, pendant les week-ends, jours fériés et congés payés ou pendant les périodes de suspension du contrat de travail.

La convention individuelle de forfait en jours rappelle le droit à la déconnexion et les modalités pratiques de mise en œuvre dans la structure employeuse (notamment, il pourra être défini des plages horaires pendant lesquelles le salarié ne sera pas tenu de se connecter ou utiliser ses outils numériques, la non-réponse à des messages reçus pendant ces périodes ne pouvant alors faire l'objet de sanctions).

Si au regard de sa charge de travail, un salarié ne serait plus en mesure d'exercer son droit à la déconnexion, il alerte son responsable hiérarchique dans les conditions définies au 6 du présent article. »

Article 4 | Modification de l'article 6 de l'accord du 19 novembre 2015 relatif au complément d'heures

L'ensemble du contenu de l'article 6 est modifié par les dispositions ci-après :

« En vue de répondre aux aspirations éventuelles de salariés qui souhaitent, pour une durée limitée, augmenter le nombre d'heures prévu à leur contrat de travail et également de répondre aux besoins de salariés en insertion d'augmenter progressivement leurs heures dans le cadre de leur parcours d'insertion, il est décidé de mettre en place un dispositif de complément d'heures.

Ce dispositif de complément d'heures ne doit pas se confondre avec les heures complémentaires. Pour rappel, en-dehors de ce dispositif, les heures complémentaires accomplies donnent lieu à une majoration de salaire. Le code du travail prévoit qu'en dehors d'accord de branche étendu, le taux de majoration des heures complémentaires est de 10 % pour chacune des heures complémentaires accomplies dans la limite du dixième des heures prévues au contrat de travail et de 25 % pour chacune

des heures accomplies entre le dixième et le tiers des heures prévues au contrat de travail (art. L. 3123-29 du Code du travail).

1. Salariés concernés

L'ensemble des salariés à temps partiel sont éligibles aux compléments d'heures.

Il est rappelé toutefois que pour les salariés en insertion, la variation proposée devra impérativement prendre en compte, outre les nécessités liées à l'activité de la structure, la situation spécifique de chaque salarié dans le cadre de leur accompagnement et les projets mis en place. Pour cette catégorie de salariés, les augmentations temporaires doivent notamment s'inscrire dans une logique de progressivité du parcours d'insertion en fonction de l'évolution de la situation de la personne.

2. Modalités de mise en place dans les structures

La durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue au contrat des salariés à temps partiel pourra être augmentée temporairement.

Les compléments d'heures ne pourront concerner que les situations suivantes :

- nécessité de remplacer un salarié nommément désigné temporairement absent de son poste de travail (notamment en cas d'absence, de passage provisoire à temps partiel, de suspension de son contrat) ;
- en cas de suivi d'une formation professionnelle par un salarié ;
- en cas d'actions spécifiques nécessaires à l'accompagnement ou à la progressivité du parcours du salarié en insertion ;
- dans l'attente de l'entrée en service d'un salarié sous CDI (dans ce cas, la durée totale des avenants successifs ne pourra dépasser neuf mois) ;
- en cas d'accroissement temporaire d'activité (dans ce cas, la durée totale des avenants successifs ne pourra excéder dix-huit mois ou neuf mois s'il s'agit de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité) ;
- en raison d'une activité saisonnière (dans ce cas, la durée totale des avenants successifs ne pourra excéder six mois au cours d'une même année) ;
- en cas de périodes de vacances scolaires (dans ce cas, la durée totale des avenants conclus de septembre à août ne pourra excéder cinq mois).

Un avenant au contrat de travail devra être conclu entre le salarié et l'employeur dans le respect des modalités définies ci-après.

Il précisera :

- la référence au présent accord ;
- le motif du recours au complément d'heures (et le nom du salarié remplacé, le cas échéant) ;
- le nombre d'heures prévues ;
- leur répartition sur la semaine ou le mois ;
- la rémunération ;
- la période concernée ;
- la garantie pour le salarié de retour automatique aux dispositions contractuelles antérieures à l'échéance de l'avenant.

Le refus du salarié d'augmenter temporairement sa durée du travail ne constitue pas une faute et ne peut entraîner aucune sanction disciplinaire.

Sous réserve de dispositions spécifiques prévues notamment dans la cinquième partie du code du travail, l'avenant de complément d'heures ne peut pas avoir pour effet de porter la durée du travail prévue par le contrat du salarié au niveau de la durée légale du travail.

3. Majoration salariale des heures effectuées dans le cadre de l'avenant

Les heures travaillées par le salarié seront rémunérées au taux normal (sans majoration) dans la limite d'un nombre d'heures correspondant à 1/3^[1] de la durée initialement prévue au contrat de travail. Cette limite n'est pas applicable dans les cas suivants :

- remplacement d'un salarié absent nommément désigné ;
- dans l'attente de l'entrée en service d'un salarié sous CDI ;
- en cas de suivi d'une formation professionnelle par le salarié ;
- en cas d'actions spécifiques nécessaires à l'accompagnement ou à la progressivité du parcours du salarié en insertion.

En dehors des cas cités ci-dessus, les compléments d'heures prévues par avenant au-delà de 1/3 de la durée initialement prévue au contrat feront l'objet d'une majoration salariale de 12 %.

Toute heure travaillée au-delà de la durée contractuelle prévue dans l'avenant prévoyant l'augmentation temporaire ouvre droit à une majoration salariale d'au moins 25 %.

4. Nombre maximal d'avenants pouvant être conclus

Le nombre d'avenants pouvant être conclus sera de huit par année civile et par salarié, en-dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné.

5. Modalités selon lesquelles les salariés peuvent bénéficier prioritairement des compléments d'heures

Le complément d'heures sera proposé en priorité aux salariés qui ont exprimé leur souhait d'augmenter leur temps de travail dès lors qu'ils présentent les qualités professionnelles requises.

Lorsque plusieurs salariés sont susceptibles d'être intéressés par ces compléments d'heures, l'employeur fixe l'ordre de priorité selon lequel les salariés pourront bénéficier de compléments d'heures, dans le respect de critères objectifs dont notamment :

- les compétences professionnelles ;
- les durées des contrats, en tenant compte des durées les plus faibles ;
- les charges de familles ;
- l'ancienneté ;
- le nombre d'avenants de compléments d'heures dont les salariés ont déjà pu bénéficier au cours de l'année civile.

Ces critères ne sont pas classés par ordre d'importance. »

Article 5 | *Égalité professionnelle et lutte contre les discriminations*

Les partenaires sociaux ont veillé à ce que la rédaction n'engendre pas de rupture d'égalité entre les femmes et les hommes ni de discriminations en raison de leur sexe.

En outre, les partenaires sociaux souhaitent rappeler que les structures doivent garantir concrètement l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ainsi, les structures veilleront à ce que l'application du travail à temps partiel n'aboutisse pas à une inégalité directe ou indirecte entre les femmes et les hommes et plus particulièrement lorsque le temps partiel n'a pas été choisi.

[1] Conformément à l'article 5 de la section 6 du titre VII de la CCN des ACI étendu tel qu'en vigueur à la conclusion du présent avenant.

Enfin, le fait d'occuper un emploi à temps partiel ne peut être source de discrimination notamment concernant la rémunération ou l'évolution de carrière.

Article 6 | Dispositions spéciales applicables aux entreprises de moins de 50 salariés

Au regard de la finalité du présent avenant, qui consiste à mettre à jour les dispositions relatives à l'aménagement du temps de travail au sein de la branche, les partenaires sociaux conviennent de ne pas prévoir de dispositions particulières pour les structures de moins de 50 salariés.

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

Article 7 | Dispositions finales

7.1. Durée de l'avenant

Cet avenant est conclu pour une durée indéterminée.

7.2. Champ d'application de l'avenant

Le présent avenant s'applique dans la branche des ateliers et chantiers d'insertion conformément aux dispositions du titre 1^{er} de la convention collective (IDCC 3016).

7.3. Entrée en vigueur de l'avenant

Cet avenant entrera en vigueur à compter du 1^{er} jour du mois civil qui suit la date de parution de l'arrêté d'extension.

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

Une réunion sera organisée entre les partenaires sociaux en 2025 pour établir le suivi de cet avenant et négocier sur le compte épargne temps et la gestion de fin de carrière des salariés.

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

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

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

7.5. Dépôt et extension

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

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

Fait à Paris, le 15 avril 2024.

(Suivent les signatures.)

Annexe Exemples de calcul

1. Calcul du nombre de jours de repos

En 2023, le nombre de jours de repos se calculait de la manière suivante :

Nombre de jours calendaires dans la période : 365

– nombre de jours de repos hebdomadaire : 105

– nombre de jours fériés chômés tombant un jour ouvré : 9

– nombre de jours de congés payés : 25

– nombre de jours travaillés prévu au forfait : 218

= nombre de jours de repos complémentaires par an = 8 jours de repos.

2. Calcul du nombre de jours à travailler en cas d'entrée en cours d'année

En 2023, un salarié est employé à compter du 1^{er} mars sur la base d'une convention de forfait de 218 jours. La structure employeuse décompte les congés payés du 1^{er} juin au 31 mai.

Nombre de jours à travailler =

nombre de jours travaillés prévus dans la convention de forfait : 218.

+ nombre de jours de congés payés non acquis : 18 (le salarié n'aura en effet acquis que 7 jours pour les mois de mars, avril et mai).

× (multiplié par)

nombre de jours ouvrés de présence sans les jours fériés du 1^{er} mars au 31 décembre 2023 : 209.

÷ nombre de jours ouvrés en 2023 sans les jours fériés : 251 (soit 42 jours du 1^{er} janvier au 28 février + 209 jours pour le reste de l'année).

→ $(218 + 18) \times (209/251) = 196,51$ (qui peut être arrondi à 196 ou 196,5 pour prendre en compte les demi-journées) jours à travailler du 1^{er} mars au 31 décembre 2023.

Pourquoi le salarié aura acquis 7 jours de congés payés ? Pour rappel, dans la manière de calculer les congés payés, lorsque le nombre de jours ouvrables obtenu n'est pas un nombre entier, il est arrondi au nombre entier supérieur. Cette règle légale a été appliquée aux jours ouvrés.

Nombre de jours de repos =

« nombre de jours ouvrés restant dans l'année pouvant être travaillés » du 1^{er} mars au 31 décembre 2023 =

Jours calendaires restant dans l'année : 306

– les jours de repos hebdomadaire restant dans l'année : 88

– les congés payés acquis : 7

– les jours fériés restant dans l'année tombant un jour ouvré : 9

→ $306 - 88 - 7 - 9 = 202$ jours ouvrés restant dans l'année pouvant être travaillés.

Nombre de jours ouvrés restant dans l'année pouvant être travaillés : 202

– nombre de jours à travailler dans l'année par le salarié : 196

→ $202 - 196 = 6$ jours de repos (ou 5,5 si le nombre de jours est arrondi à 196,5).

3. Calcul de la rémunération en cas de sortie en cours d'année

Un salarié percevant un salaire de 40 k annuel quitte l'association le 24 mars 2023. Son forfait jours était de 218 jours correspondant à 260 jours payés (365 jours calendaires – 105 samedi et dimanche). Il avait pris 2 jours de repos en février et il lui restait 5 jours de congés payés à prendre jusqu'au 31 mai 2023. Le nombre de congés acquis du 1^{er} juin 2022 au 24 mars 2023 était de 21 jours.

■ Calcul de la rémunération en raison du nombre de jours réellement travaillés ;

Rémunération annuelle 40 000

× nombre de jours ouvrés de présence du 2 janvier^[1] au 24 mars : 58 jours + nombre de jours fériés tombant sur un jour ouvré ou jours de repos pris : 2 jours)

÷ nombre de jours ouvrés dans l'année : 365 jours calendaires - 105 samedi et dimanche = 260

→ $40.000 \times (58 + 2) / 260 = 9\,230,78$ euros.

Soit un trop perçu de $(40\,000 / 12 \times (2 + [24/31])) - 9\,230,78 = 16,53$ euros.

■ Calcul de l'indemnité en cas de congés payés non pris (acquis au cours de la période du 1^{er} juin 2021 au 31 mai 2022)

Rémunération annuelle 40 000 / nombre de jours ouvrés 25/10 (calcul au 10^e des congés payés)

× Congés payés non pris : 5

→ $40\,000 / 25 / 10 \times 5 = 800$ euros.

■ Calcul de l'indemnité en cas de congés payés acquis au cours de la période de référence du 1^{er} juin 2022 au 24 mars 2023 :

(Rémunération mensuelle × 7 mois [du 1^{er} juin au 31 décembre] + 9 230,78 euros [pour le calcul, cf. ci-dessus]) / 10 (pour le calcul au 10^e)

→ $(3\,333,33 \times 7 + 9\,230,78) / 10 = 3\,256,41$ euros.

4. Prise en compte des absences

Un salarié percevant un salaire de 40 k annuel et ayant signé une convention de forfait de 218 jours est absent un mois pour maladie en mars 2023 soit pendant 23 jours ouvrés. Dans cet exemple, le salarié a acquis tous ses droits à congés car présent depuis plusieurs années.

Rémunération brute mensuelle de base × 12 : 40 000 euros

÷

(Nombre de jours travaillés prévu dans la convention : 218 jours

+ Nombre de congés payés : 25

+ jours fériés : 9

+ jours de repos : 8)

×

Nombre de jours d'absence : 23

→ $40\,000 / (218 + 25 + 9 + 8) \times 23 = 3\,538,46$ euros.

[1] Le 1^{er} janvier 2023 n'est pas pris en compte car tombant un dimanche.

Avenant n° 34 du 15 avril 2024
relatif aux salariés polyvalents (titres IV et V)

NOR : ASET2450465M

IDCC : 3016

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

SYNESI,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

Solidaires,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux ont souhaité modifier la description de l'emploi repère salariés polyvalents afin de clarifier le rattachement à cet emploi repère des salariés bénéficiant de dispositifs liés à l'insertion sociale ou professionnelle lorsqu'ils ne sont pas exclusivement embauchés dans le cadre d'un conventionnement en ateliers et chantiers d'insertion.

Les situations visées correspondent aux structures susceptibles d'embaucher les salariés qui sont dans une logique d'insertion professionnelle à travers diverses formes de contrats et pour lesquels elles bénéficient d'aides financières à l'insertion. Cela peut être le cas :

- des structures bénéficiant de conventionnements distincts et pour lesquelles l'activité principale est celle effectuée dans le cadre de l'ACI (exemple : structures qui portent des conventionnements associations intermédiaires et ateliers et chantiers d'insertion) ;
- des structures de l'économie sociale et solidaire qui adhèrent à la présente convention ou l'appliquent volontairement sans pour autant relever du champ d'application d'une autre convention collective (exemple : associations intermédiaires, certaines entreprises d'insertion, entreprises à but d'emploi dans le cadre de territoire zéro chômeur, comité d'amis Emmaüs, etc.).

À cette fin, les titres IV et titre V de la convention collective des ateliers et chantiers d'insertion sont modifiés afin qu'ils correspondent à la diversité des situations visées.

En revanche, cet avenant n'a pas pour objet de modifier le champ d'application de la convention collective des ateliers et chantiers d'insertion tel que défini au titre I^{er}.

Lorsqu'il est fait référence à l'économie sociale et solidaire dans le présent texte, il est renvoyé à la définition prévue par la loi n° 2014-856 du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire.

Article 1^{er} | Champ d'application

Conformément au titre I^{er} de la convention collective des ateliers et chantiers d'insertion, le présent avenant est applicable à l'ensemble des employeurs et salariés de droit privé, cadres et non-cadres, titulaires d'un contrat de travail – quelles que soient la nature et la durée de ce contrat, des ateliers et chantiers d'insertion conventionnés par l'État au titre de l'article L. 5132-15 du code du travail.

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

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

Article 2 | Modification de l'article 1^{er} du titre IV relatif aux emplois repères

L'article 1^{er} du titre IV est modifié dans les conditions suivantes :

1. Ajout d'un préambule avant la phrase « définition de l'emploi et nature de l'activité »

Le paragraphe suivant est ajouté en préambule :

« Les salariés relevant du présent article sont embauchés pour exercer une activité professionnelle par les ateliers et chantiers d'insertion ou plus largement par des structures de l'insertion par l'activité économique ou de l'économie sociale et solidaire et bénéficient d'actions d'accompagnement et/ou de formation soit en raison des difficultés d'insertion sociale et professionnelle qu'ils rencontrent soit parce qu'ils étaient privés durablement d'emploi malgré l'accomplissement de démarches de recherche d'emploi. »

2. Modification de la définition de l'emploi et nature de l'activité

Après « définition de l'emploi et nature de l'activité », et avant les mots « occupe un emploi en vue d'une insertion sociale et professionnelle, il est ajouté « Le ou la salarié(e) polyvalent(e) ».

3. Modification des conditions, lieu et nature de l'activité

La description des « conditions, lieu et nature de l'activité » est intégralement remplacée par la description suivante :

« L'activité peut s'exercer au sein des ateliers et chantiers d'insertion ou plus largement des structures de l'insertion par l'activité économique ou de l'économie sociale et solidaire mais également auprès, de particuliers, d'associations, de collectivités ou d'entreprises dans le cadre d'une mise à disposition autorisée par les dispositions légales et réglementaires. L'activité peut s'exercer en extérieur (chantiers, jardins, domaines publics...) comme en intérieur (ateliers, boutiques...). »

4. Modification de l'intitulé relatif aux compétences

L'intitulé « compétences » situé après la phrase « cet emploi est accessible sans conditions particulières de formation ou d'expérience préalable. » est remplacé par le nouvel intitulé suivant « compétences développées au cours de l'emploi ».

Les autres dispositions de l'article 1^{er} du titre IV demeurent inchangées.

A. Modification du préambule du titre V de la convention collective des ateliers et chantiers d'insertion

Le premier alinéa du préambule du titre V est supprimé.

Le deuxième alinéa est modifié comme tel :

- les mots « au point A » sont remplacés par « à la section 1 » ;
- les mots « au point B » sont remplacés par « à la section 2 ».

B. Modification de la section 1 du titre V de la convention collective des ateliers et chantiers d'insertion

La section 1 du titre V est modifiée dans les conditions suivantes :

1. Modification du préambule de la section 1 du titre V

Dans le premier paragraphe :

- les lettres « SIAE » sont remplacées par « structure d'insertion par l'activité économique ou plus largement de l'économie sociale et solidaire » ;
- le mot « ayant » est remplacé par « pouvant avoir ».

Dans le troisième paragraphe, à la fin de la phrase après les mots « ou de formation », il est ajouté « déterminées en fonction de leurs besoins ».

Dans le dernier paragraphe :

- le mot « fiches » est supprimé ;
- les mots « emploi repère » sont mis au pluriel ;
- le mot « fixées » est remplacé par « fixés » ;
- les mots « l'accord du 21 janvier 2009 » sont remplacés par « la présente convention collective ».

2. Modification de l'article 1^{er} de la section 1 du titre V

Après le mot « ACI » et avant le mot « occupent », il est ajouté « ou plus largement par des structures de l'insertion par l'activité économique ou de l'économie sociale et solidaire ».

3. Modification de l'article 3 de la section 1 du titre V

Le paragraphe de l'article 3 est intégralement remplacé par les dispositions suivantes :

« Les salariés occupant un emploi repère "salarié(e) polyvalent(e)" ont vocation à être salariés par les ateliers et chantiers d'insertion ou plus largement par des structures de l'insertion par l'activité économique ou de l'économie sociale et solidaire sur des périodes limitées dans le temps au regard de la raison d'être de leur emploi et de l'objectif poursuivi de renforcer leur insertion dans les autres secteurs d'activité. La notion de gestion de carrière au sein même de la structure employeuse n'est donc pas toujours pertinente pour ce type d'emploi.

Pour les salariés rattachés à l'emploi repère "salariés polyvalents" et qui seraient embauchés sur de longues durées, une négociation sur le déroulement de carrière se tiendra entre les partenaires sociaux de la branche avant le 1^{er} janvier 2026 pour prendre en compte leurs spécificités au regard du présent article. »

Les autres dispositions de la section 1 du titre V demeurent inchangées.

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

Au regard de la finalité du présent avenant, qui consiste à clarifier la définition de salarié polyvalent pour l'ensemble des salariés de la branche rattachés à l'emploi-repère correspondant, les partenaires sociaux conviennent de ne pas prévoir de dispositions particulières pour les structures de moins de 50 salariés.

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

Article 5 | Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et lutte contre les discriminations

Les partenaires sociaux ont veillé à ce que la rédaction n'engendre pas de rupture d'égalité entre les femmes et les hommes ni de discriminations en raison de leur sexe conformément aux dispositions prévues à l'article L. 2241-15 du code du travail.

En outre, les partenaires sociaux souhaitent rappeler que les structures doivent garantir concrètement l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Si un écart est constaté, la structure analyse les raisons et le bien-fondé de cet écart afin d'y mettre un terme. À ce titre, les structures de la branche doivent respecter l'accord relatif à l'égalité professionnelle conclu le 20 septembre 2021 et applicable depuis le 1^{er} mars 2023.

Article 6 | Dispositions finales

6.1. Durée de l'avenant

Cet avenant est conclu pour une durée indéterminée.

6.2. Entrée en vigueur de l'avenant

Cet avenant entrera en vigueur à compter de son extension.

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

Une réunion sera organisée entre les partenaires sociaux au cours du mois d'octobre 2025 pour établir le suivi de cet avenant.

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

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

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

6.4. Dépôt et extension

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

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

Fait à Paris, le 15 avril 2024.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

Avenant n° 10 du 11 avril 2024
relatif aux salaires minima des OETAM 2024

NOR : ASET2450460M
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,
d’autre part,
il est convenu ce qui suit :

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

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).

Article 2 | Modification de l’accord relatif aux salaires et primes des OETAM

L’accord relatif aux salaires et primes des OETAM en annexe de la convention collective est modifié dans les conditions suivantes.

La grille de rémunération des salaires mensuels minima conventionnels visée à l’article 2 est arrêtée comme suit à compter du 1^{er} mai 2024 :

Positionnements		Coefficients	SMMC au 1 ^{er} mai 2024
Niv. I	Échelon 1	125	1 789 €
Niv. I	Échelon 2	130	1 796 €
Niv. I	Échelon 3	135	1 802 €
Niv. II	Échelon 1	140	1 818 €
Niv. II	Échelon 2	150	1 839 €
Niv. II	Échelon 3	160	1 867 €

Positionnements		Coefficients	SMMC au 1 ^{er} mai 2024
Niv. III	Échelon 1	170	1 897 €
Niv. III	Échelon 2	185	1 932 €
Niv. III	Échelon 3	195	1 968 €
Niv. IV	Échelon 1	215	2 114 €
Niv. IV	Échelon 2	235	2 270 €
Niv. IV	Échelon 3	260	2 443 €
Niv. V	Échelon 1	285	2 641 €
Niv. V	Échelon 2	315	2 889 €
Niv. V	Échelon 3	350	3 172 €

Le montant de la garantie annuelle de rémunération visée à l'article 3.2 est revalorisé comme suit :

22 112 € pour l'année 2024

Article 3 | 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.

En outre, il est rappelé que le principe d'égalité, notamment entre les femmes et les hommes, s'applique en la matière.

Article 4 | Date d'application et durée de l'accord

Le présent accord entre en vigueur au 1^{er} mai 2024 pour une durée indéterminée.

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

Fait à Paris, le 11 avril 2024.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

Avenant n° 11 du 11 avril 2024

relatif aux salaires minima des ingénieurs et cadres
au 1^{er} mai 2024

NOR : ASET2450461M

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,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

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

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).

Article 2 | Modification de l'accord relatif aux salaires et primes des ingénieurs et cadres

L'accord relatif aux salaires et primes des ingénieurs et cadres en annexe de la convention collective est modifié dans les conditions suivantes.

(Voir page suivante.)

La grille de rémunération des salaires mensuels minima conventionnels visée à l'article 2 est arrêtée comme suit à compter du 1^{er} mai 2024 :

Niveau	RAM 2024	Mensuel 80 %	Mensuel 70 % ^[2]
Débutant ^[1] :	30 730 €	2 048 €	
Moins de 2 ans d'ancienneté			
De 2 à 5 ans d'ancienneté	34 350 €	2 290 €	
A	42 796 €	2 850 €	2 495 €
B	49 526 €	3 286 €	2 876 €
C	64 553 €	4 303 €	3 765 €

[1] Salariés ingénieurs et cadres débutants au sens de l'accord de classification.
[2] Salariés dont la fonction justifie une part importante d'éléments variables de rémunération (ex. cadres commerciaux) au sens de l'accord de classification.

Article 3 | 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.

En outre, il est rappelé que le principe d'égalité, notamment entre les femmes et les hommes, s'applique en la matière.

Article 4 | Date d'application et durée de l'accord

Le présent accord entre en vigueur au 1^{er} mai 2024 pour une durée indéterminée.

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

Fait à Paris, le 11 avril 2024.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 3248 | **MÉTALLURGIE**
(7 février 2022)

Accord du 12 avril 2024

relatif à la valeur du point servant au calcul de la prime d'ancienneté
à compter du 1^{er} mai 2024
(Ille-et-Vilaine et Morbihan)

NOR : ASET2450435M

IDCC : 3248

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

UIMM de l'Ille-et-Vilaine et du Morbihan,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux se sont réunis le 12 avril 2024 pour négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

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

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence de la CPTN d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 2 | Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,00 €.

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1^{er} mai 2024.

Article 3 | Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le lendemain de son dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 4 | Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN.

Article 5 | Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 6 | Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 7 | Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 8 | Formalités de publicité et de dépôt

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

Fait à Rennes, le 12 avril 2024.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **3248** | **MÉTALLURGIE**
(7 février 2022)

Accord du 24 avril 2024

relatif à l'égalité professionnelle et à la suppression des écarts de rémunération
entre les femmes et les hommes

NOR : ASET2450437M

IDCC : 3248

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

UIMM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGMM CFDT ;

FCMTM CFE-CGC ;

FO Métallurgie,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche considèrent que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes constitue un facteur majeur de performance et d'attractivité des entreprises et un pilier fondamental de la responsabilité sociale des entreprises.

À ce titre, ils rappellent que le préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, ayant valeur constitutionnelle, énonce que « la loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux des hommes ».

Ce principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes se traduit dans le code du travail sous la forme d'un principe général d'interdiction de discriminer une personne en raison de son sexe, de sa situation familiale ou encore de sa grossesse. Ce principe s'applique lors de toute procédure de recrutement, de nomination, de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise ou dans le cadre de toute relation salariale. Il existe, en outre, des dispositions spécifiques à l'égalité professionnelle qui prônent, notamment, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de valeur égale.

Sur le fondement de ces principes, les partenaires sociaux s'accordent sur la définition donnée à l'égalité professionnelle, laquelle doit s'entendre comme l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, devant être garantie à tous, en termes d'accès à l'emploi, à la formation, à la mobilité, à la promotion, professionnelles, ainsi qu'en termes de politique salariale.

Les partenaires sociaux conviennent que le présent accord est négocié dans ce cadre et qu'il a pour objet de définir les principes et les grandes orientations visant à améliorer l'égalité des chances et de traitement tout au long de la vie professionnelle. Il tend à sensibiliser l'ensemble des parties prenantes sur le thème de l'égalité professionnelle notamment en matière d'emploi, de recrutement et de formation professionnelle. Il vise également à rendre proactives les entreprises de la branche afin qu'elles mettent en œuvre des politiques efficaces en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le présent accord s'inscrit dans la continuité des accords nationaux du 19 juin 2007 et du 8 avril 2014 relatifs à l'égalité professionnelle et aux mesures permettant la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, ainsi que des actions menées par la branche au niveau territorial.

Afin de rendre efficiente la politique de la branche en matière d'égalité professionnelle et d'avoir une résonance la plus large possible sur l'ensemble du territoire, les partenaires sociaux soulignent l'importance d'instaurer un dialogue social au plus près des entreprises, favorisant ainsi une mise en œuvre concrète et adaptée de ces principes au niveau local, que ce soit par l'intermédiaire du dialogue social territorial ou encore du dialogue d'entreprise et professionnel.

L'implication de l'ensemble des acteurs notamment des entreprises, des salariés et des instances représentatives du personnel est une condition essentielle de la poursuite de la politique de la branche tant en faveur de l'égalité professionnelle que de la suppression des écarts de rémunération impulsée par les partenaires sociaux.

Titre 1^{er} Dispositions relatives à l'évaluation de l'égalité professionnelle dans la branche

Article 1^{er} | Bilan de l'accord national de branche du 8 avril 2014 et éléments de diagnostic

Les entreprises de la métallurgie mènent de nombreuses actions pour promouvoir la place des femmes dans les métiers industriels. C'est un défi et un enjeu de taille, car structurellement la branche est dite non mixte, elle compte plus de 77 % d'hommes parmi ses effectifs en 2022, et les entreprises connaissent d'importantes difficultés pour recruter sur certains métiers.

Article 1.1 | Rappel de la méthode retenue pour l'évaluation de l'accord 2014

Depuis 2008, la branche réalise, en partenariat avec l'APEC, des études sur la mesure des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, dont la méthode est visée à l'article 2.2 du présent accord.

À ce titre, l'accord national signé le 8 avril 2014 relatif à l'égalité professionnelle et à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes a prévu la poursuite de ces travaux via la réalisation, tous les deux ans, d'une présentation sur les écarts de salaire moyen des femmes et celui des hommes.

La branche a ainsi souhaité impulser en 2014 une nouvelle dynamique à sa politique, tant en faveur de l'égalité professionnelle que de la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. À cet effet, elle a réalisé chaque année un bilan annuel présentant les actions de la branche en la matière. L'accord prévoit que le bilan de sa mise en œuvre est effectué à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires minimaux des ingénieurs et cadres.

Par la suite, un accord relatif à la mise en place de la CPPNI a été signé le 5 février 2020, comprenant notamment un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle, des

données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes, ainsi qu'un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Attachés aux travaux développés par la CPPNI, les partenaires sociaux ont eu à cœur de reconduire ceux-ci dans le cadre de la CPPNI mise en place par la convention collective nationale de la métallurgie.

Article 1.2 | Une mobilisation forte de la branche traduite par des actions concrètes

La branche agit pour favoriser l'égalité homme/femme, et ainsi :

- supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- supprimer les écarts sur les évolutions de carrière et de promotion ;
- intéresser et donner envie aux femmes de venir travailler dans l'industrie ;
- faire progresser la part des femmes dans les entreprises ;
- favoriser leurs parcours professionnels et leurs évolutions de carrière.

Depuis plusieurs années, elle met en place des actions d'information et de promotion des métiers, notamment auprès des jeunes, afin d'augmenter à long terme le vivier de talents nécessaires aux entreprises industrielles.

La branche a mis en œuvre un certain nombre d'actions en vue de favoriser l'égalité professionnelle, tels que :

■ Des partenariats nationaux et des actions, menés dans les territoires à destination des femmes et des jeunes filles pour encourager la mixité dans l'industrie :

- grâce aux témoignages d'industrielles dans tous les métiers et à tous niveaux de responsabilité, ces rencontres et témoignages concrets permettent aux femmes et aux jeunes filles de découvrir la réalité des métiers et les perspectives de carrières ;
- grâce à la mobilisation d'un large réseau de partenaires pour valoriser les métiers de l'industrie, la branche a notamment conclu des partenariats avec :
 - le Conseil national des missions locales, Pôle emploi devenu France Travail, ainsi que le ministère de l'éducation nationale, dans le but de développer des collaborations au service de l'emploi et des recrutements dans l'industrie ;
 - Capital Filles, en vue de favoriser la promotion sociale et professionnelle des jeunes filles de milieux socio-économiques défavorisés, combattre les phénomènes d'autocensure et favoriser l'égalité des chances ;
 - elles bougent afin de proposer des marraines aux collégiennes, lycéennes et étudiantes qui souhaitent s'orienter vers des métiers industriels ;
 - divers autres partenaires intervenant dans le champ de l'emploi et de la formation des personnes en situation de handicap tels que l'Agefiph et Chéops représentant le réseau des Cap emploi.

■ Des campagnes d'image pour donner envie de rejoindre l'industrie :

Afin de présenter une image de l'industrie favorable à la mixité et de renforcer l'attractivité des métiers industriels auprès des jeunes et des femmes, la branche a mis en place des actions de communication, telles que :

- une campagne d'image portant le message d'une industrie qui se transforme et offre des conditions et un environnement de travail à la hauteur des attentes des nouvelles générations de salariés (cinéma, TV, réseaux sociaux) ;
- une campagne paritaire « Avec l'industrie, on a un avenir à fabriquer » pilotée par l'OPCO 2i (spot TV, cinéma, affichage, etc.) ;
- une campagne digitale #FiersDeFaire pour cibler les jeunes.

■ Des actions de promotion des métiers et des événements organisés chaque année et dans toute la France :

- promotion des métiers de la branche dans le cadre des actions interindustrielles financées par l'OPCO 2i : par exemple « Wordskills, la série », une websérie pour valoriser les compétiteurs et les métiers du Pôle industrie de la compétition Worldskills (600 000 vues pour la saison 1 sur Youtube, + 1 280 000 vues pour la saison 2) ;
- promotion des métiers à l'occasion de la semaine de l'industrie avec des centaines d'opérations permettant la rencontre et les échanges avec les professionnels de l'industrie ;
- organisation, dans les territoires, de forums des métiers, de parcours découvertes, d'ateliers pédagogiques sur sites scolaires, de conférences et débats, de job dating et de journées portes ouvertes des pôles de formation industriels... à destination de tout public : collégiens, lycéens, enseignants, acteurs de l'emploi et de l'orientation, demandeurs d'emploi...

■ Des actions visant au développement de la mixité dans les centres de formation d'apprentis industriels (CFAI) :

Les différentes actions menées par la branche ont permis de faire progresser la part des femmes dans les centres de formation par apprentissage industriels.

Les partenaires sociaux signataires de l'accord du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie s'étaient fixés pour ambition de faire progresser au-delà de 6 % la part des femmes dans les formations industrielles préparées par la voie du contrat d'apprentissage et de tendre vers un taux de 10 %. Ils font le constat que la part de femmes dans les formations industrielles préparées par la voie de l'apprentissage dans les CFAI a été portée à 10,9 % en 2022.

■ Des ressources mises à la disposition des entreprises :

La branche a souhaité mettre au service des entreprises un certain nombre d'outils destinés à les guider dans leurs démarches relatives à l'égalité professionnelle, à l'instar de :

- la bibliothèque de ressources multimédia | kit métiers | au service des acteurs de l'orientation et de l'emploi pour informer sur les métiers, les formations et les opportunités d'emploi ;
- la réalisation de deux guides par l'observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications de la métallurgie (ci-après devenu le « Groupe technique paritaire Observations » ou « GTP Observations ») visant à recueillir les pratiques des entreprises de la métallurgie en matière d'égalité professionnelle ;
- la conception de deux vidéos et de deux guides sur le thème : « Comment gérer vos absences au titre de congés familiaux » destinés aux encadrants et aux salariés ;
- la conception, par le GTP Observations, d'un guide pratique destiné aux entreprises, d'aide à la réalisation des accords et plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

■ Refonte du dispositif conventionnel de la métallurgie :

Des dispositions spécifiques ont été négociées à cette occasion avec pour objectif d'harmoniser les droits des salariés en ce domaine en supprimant les différences catégorielles et favorisant la parentalité.

Par ailleurs, la classification instaurée par la convention collective nationale de la métallurgie est construite au moyen d'un référentiel unique et de critères non-discriminants permettant une meilleure lisibilité et transparence des grilles et qui devrait de ce fait favoriser l'égalité. Fruit d'une volonté commune des partenaires sociaux, la classification a pour objectif d'organiser et classer les emplois d'une entreprise les uns par rapport aux autres.

La classification constitue une hiérarchisation transparente et équitable des emplois sur laquelle viennent s'appuyer les différents processus RH des entreprises (GPEC, gestion des car-

rières, rémunération...). Ainsi, un même classement d'emploi donne lieu à l'indication du même classement sur le bulletin de paie de tous les salariés qui occupent ce ou ces emplois et renvoie à un salaire minimum conventionnel identique.

Les partenaires sociaux se sont attachés tout au long du processus d'élaboration à ce que le système de classement reste totalement dépourvu de tout élément discriminant.

Article 1.3 | *Éléments de diagnostic de l'égalité professionnelle de la branche à l'ouverture de la négociation*

Le dernier rapport, issu des données du GTP Observations, partagé par les partenaires sociaux, met notamment en lumière que :

- la branche est une branche dite « non mixte », avec 77 % d'hommes parmi ses effectifs ;
- le secteur d'activité de la branche où la part de femmes est le moins important est le secteur « alliage et produits métalliques », tandis que « les autres activités » ont la part la plus importante avec 31 % ;
- les femmes sont majoritaires parmi la catégorie « Employés », soit 72 %, mais elles représentent par ailleurs une part plus importante chez les « Ingénieurs et cadres » que dans les catégories « TAM » ou « Ouvriers ».

Ainsi, s'agissant des femmes présentes dans la branche, ces différents chiffres font apparaître que les hommes sont bien plus présents dans nos entreprises que les femmes, bien que ceux-ci fluctuent en fonction des secteurs d'activité de la branche.

Par ailleurs, il semble que les femmes occupent plus souvent des postes d'un niveau de responsabilité inférieur à celui des hommes. Afin d'attirer les femmes dans la branche et de féminiser nos métiers, un accent important est fait à la place de la formation des femmes dans nos secteurs afin d'attirer de nouveaux profils essentiels à l'avenir de la branche.

Article 2 | *Poursuite de l'évaluation de branche relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*

Article 2.1 | *Bilan des actions mises en œuvre dans les entreprises en faveur de l'égalité professionnelle*

Les partenaires sociaux du présent accord conviennent ensemble de l'intérêt pour la branche d'évaluer les actions engagées en matière d'égalité entre les femmes et les hommes afin de disposer des éléments essentiels pour mener une politique adaptée à la réalité des entreprises de la branche.

Ils prévoient ainsi l'actualisation des deux bilans réalisés par la branche, intitulés « Bilan des accords et plans d'actions d'entreprise » et « Bilan des index relatifs à l'index égalité professionnelle », et présentés concomitamment chaque année.

Article 2.1.1 | *Bilan des accords et plans d'actions d'entreprise*

Afin d'évaluer l'impact du présent accord sur la négociation d'entreprise en matière d'égalité professionnelle, les partenaires sociaux souhaitent mettre en place un premier bilan représentatif qui sera par la suite établi annuellement, intitulé « Bilan des accords et plans d'actions d'entreprise » qui s'inscrit dans le cadre des obligations légales de la branche.

Depuis la signature de l'accord de 2014, les bilans n'ont pas permis d'obtenir des données exhaustives en la matière. Volontaristes, les partenaires sociaux s'engagent à mener une action auprès de la DGT afin d'obtenir des données complémentaires notamment, le nombre d'ac-

cords d'entreprise sur l'égalité professionnelle conclus dans les entreprises de la branche, ainsi que les principales mesures retenues par ces accords.

En effet, les entreprises, notamment pour remplir leurs obligations au titre de la législation relative à l'égalité professionnelle, mettent en œuvre des actions, y compris des mesures de progression et des actions correctives, pour favoriser cette égalité en leur sein.

Il est intéressant pour la branche de pouvoir évaluer le nombre d'accords, le type et le contenu des mesures prises par les entreprises concernées pour pouvoir identifier les sujets clés et les outils mis en œuvre.

Ces initiatives pouvant, pour certaines, être transposables dans d'autres entreprises, il semble pertinent de recueillir et mutualiser ces pratiques, pour que l'ensemble des entreprises de la branche puissent s'en inspirer.

Afin d'accompagner les entreprises dans la négociation et la conclusion de leurs accords collectifs ou, à défaut, dans l'élaboration de leurs plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, le GTP Observations met à jour le guide, élaboré dans le cadre des actions visées à l'article 1.2 du présent accord proposant des actions pouvant être reprises et adaptées à leur situation spécifique par les entreprises dans les conditions prévues à l'article 9.2 du présent accord.

Article 2.1.2 | Bilan des index relatifs à l'égalité professionnelle

Le second bilan répond à la volonté des partenaires sociaux du présent accord, d'évaluer la situation des entreprises de la branche au regard des notes obtenues au titre de leur Index égalité professionnelle par application des articles L. 1142-8 et suivants du code du travail.

Cet état des lieux a pour finalité d'éclairer utilement les échanges des partenaires sociaux et d'orienter les politiques prises en la matière par la branche. Il sera établi à partir des informations pouvant être fournies par la Direction générale du travail.

Article 2.2 | Poursuite de l'évaluation de branche relative aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Les parties au présent accord ont constaté l'intérêt que l'étude menée régulièrement au niveau national depuis 2008 par l'APEC, choisi par la CPNEFP, apporte sur les écarts entre le salaire moyen des femmes et celui des hommes.

Dans la lignée des choix opérés en 2014, les parties considèrent que même si elle ne permet pas de prendre en compte certaines données, tels que le déroulement et le développement de carrière des femmes, cette étude a l'intérêt de présenter globalement l'importance des différences de rémunération entre les femmes et les hommes dans la branche pour les non-cadres et pour les cadres. Par conséquent, elles décident que la réalisation de cette étude doit être poursuivie.

Cette étude consiste à calculer un pourcentage d'écart, à une date donnée, entre le salaire mensuel moyen de base des femmes et des hommes, non-cadres d'une part, et cadres d'autre part, à profils identiques (modélisation du salaire selon la méthode d'analyse de variance).

Ce calcul est réalisé à partir des informations recueillies par le biais de questionnaires d'enquêtes basés sur le volontariat, auprès des entreprises de la branche de la métallurgie, adhérentes à l'UIMM.

Ces informations doivent être homogènes d'une entreprise à l'autre et suffisamment faciles à recueillir.

Les informations collectées, de façon anonyme pour chaque individu, portent au minimum sur :

- le salaire mensuel brut de base en équivalent temps plein ;
- le sexe ;
- l'âge ;
- l'ancienneté dans l'entreprise ;
- le groupe et la classe d'emploi ;
- la taille de l'établissement employeur ;
- le secteur d'activité.

À partir de ces informations, les facteurs susceptibles d'influer sur le salaire sont identifiés par une modélisation statistique qui indique quels sont les facteurs pertinents parmi l'ensemble de ceux disponibles.

Cette étude est réalisée tous les deux ans.

Les résultats de l'étude ainsi que la méthodologie utilisée sont présentés lors de la négociation annuelle sur les salaires minimaux hiérarchiques de la métallurgie.

Titre II Dispositions relatives à la promotion et à l'attractivité des métiers dans la branche, à l'orientation et aux mesures de recrutement

Les données recueillies dans le cadre du diagnostic précité sur la situation comparative des femmes et des hommes dans les métiers industriels ont démontré que l'industrie souffre d'un manque d'attractivité de ses métiers, souvent dû à un manque d'information et à une perception qui ne correspond pas à la réalité des métiers.

Le manque d'attractivité s'accroît à l'égard des femmes en raison de l'image « traditionnelle masculine » de la branche, alors que, de façon paradoxale, les entreprises de la branche éprouvent de plus en plus de difficultés à recruter sur les métiers scientifiques, technologiques et industriels en tension. Ce constat doit continuer à être pris en compte dans les actions de communication et les partenariats de la branche pour promouvoir les métiers de la métallurgie tant auprès des jeunes que des personnes présentes sur le marché du travail. Les institutions représentatives du personnel ont un rôle à jouer pour la réussite de cette promotion.

Or, l'attractivité des entreprises et des métiers industriels joue un rôle déterminant dans la capacité des Industries à innover et à rester compétitives, en leur permettant de recruter les compétences dont elles ont besoin.

Article 3 | Sensibilisation à la lutte contre les agissements sexistes, le harcèlement et les stéréotypes

Les partenaires sociaux rappellent le principe selon lequel les actes constitutifs de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes ne sont pas admis, en particulier dans les entreprises.

Pour rappel, en application des dispositions légales, nul ne doit subir des faits :

- d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ;
- de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexistes répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ainsi que les faits assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression

grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

Afin de lutter contre les violences sexuelles, les agissements sexistes, le harcèlement et les stéréotypes, d'y mettre un terme et de les sanctionner, les entreprises peuvent notamment :

- mettre en place :
 - des actions d'information, de prévention et de sensibilisation du personnel des ressources humaines, du personnel encadrant et des salariés ;
 - des actions de formation des managers et, le cas échéant, du personnel chargé du recrutement en matière de traitement desdites situations ;
- établir un processus permettant la remontée d'informations et le traitement des situations de harcèlement sexuel et les agissements sexistes ;
- informer et communiquer sur l'existence, le cas échéant, des référents chargés d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Article 4 | Promotion des métiers de la branche, information et orientation professionnelle

Article 4.1 | Poursuite des actions de communication et des campagnes de promotion

Les partenaires sociaux conviennent de poursuivre les actions de communication et les campagnes de promotion autour des métiers de la branche. Ces actions menées à différents niveaux visent à présenter une image de l'industrie favorable à la mixité et à renforcer l'attractivité des métiers industriels auprès des jeunes et des femmes et lutter contre les idées reçues sur certains métiers.

Il s'agit en particulier des actions menées au niveau Interindustriel, avec l'appui de l'opérateur de compétences interindustriel (Opco 2i), dans le cadre de la campagne paritaire « Avec l'industrie, on a un avenir à fabriquer » et de la promotion des métiers de la branche.

Il s'agit en outre des actions portées par l'UIMM et son réseau, telles que la campagne #FiersDeFaire, les initiatives et événements organisés chaque année sur l'ensemble du territoire (semaine de l'industrie, forums des métiers, parcours découvertes, ateliers pédagogiques sur sites scolaires, conférences et débats, job dating, journées portes ouvertes des pôles formation UIMM...), en vue d'aller à la rencontre de tous les publics : collégiens, lycéens, enseignants, acteurs de l'emploi et de l'orientation, demandeurs d'emploi... L'UIMM veille à informer les organisations syndicales des actions menées et à venir en la matière lors de chaque CPNEFP. De même, au niveau régional, les organisations syndicales sont informées des actions menées et à venir en la matière, sur le territoire, lors de chaque CPREFP. En outre, l'UIMM communique régulièrement sur l'ensemble des actions menées en la matière sur le site internet UIMM.lafabriquedelavenir.fr et les réseaux sociaux.

Enfin, et plus généralement, les partenaires sociaux rappellent l'importance de réaliser des actions de communication mettant en perspective les atouts de la branche en termes d'attractivité de ses métiers (rémunération réelle comparée aux autres secteurs professionnels, promotion de l'industrie du futur), d'insertion et d'évolution professionnelles (taux d'insertion professionnelle à l'issue d'un contrat en alternance, opportunités d'emploi dans les PME industrielles, promotion des métiers industriels en tension, promotion interne), de qualité des emplois (taux d'emploi en contrat à durée indéterminée, accès à la certification professionnelle) et de qualité de vie au travail.

Article 4.2 | Poursuite des actions sur l'orientation professionnelle

L'orientation professionnelle est un enjeu crucial pour l'attractivité des entreprises et des métiers industriels auprès des jeunes, des demandeurs d'emploi et des salariés en reconversion professionnelle.

Les actions menées par la branche pour valoriser les métiers industriels et faciliter le recrutement, méritent d'être poursuivies et amplifiées. Elles visent à mieux faire connaître les métiers industriels et les voies de formation possibles pour rejoindre l'industrie.

Dans la branche, les partenariats conclus avec l'Éducation nationale, l'enseignement supérieur, Pôle emploi devenu France Travail et les régions doivent œuvrer dans l'objectif d'attirer des jeunes vers les métiers industriels, de renforcer l'attractivité des métiers scientifiques et techniques et de mettre en place les conditions d'informations et d'échanges avec les personnels en charge de l'enseignement et de l'orientation. L'UIMM a conclu en 2023 un partenariat avec l'Onisep qui vise notamment à permettre aux jeunes de se projeter dans l'univers industriel et dans ses métiers grâce aux témoignages de celles et ceux qui les exercent au quotidien, en mettant à leur disposition des ressources.

De même, dans le cadre des conventions signées avec les opérateurs du service public de l'emploi du nouveau réseau France Travail, la mission de conseil en évolution professionnelle sera valorisée afin de faire connaître ce dispositif et délivrer une information exhaustive et territorialisée sur les métiers industriels, les formations et certifications professionnelles industrielles, les débouchés dans l'industrie, accompagnée des outils de communication adaptés aux prescripteurs et aux publics. L'UIMM veille à informer les organisations syndicales des partenariats qu'elle conclut en la matière au niveau national et régional.

Pour renforcer l'efficacité de la promotion des métiers industriels auprès des personnes, et, notamment des femmes, sur le marché de l'emploi, les partenaires sociaux souhaitent en particulier que les opérateurs du conseil en évolution professionnelle prennent en compte, dans la présentation faite aux bénéficiaires de ce conseil, les principes de mixité, afin d'orienter un plus grand nombre de femmes vers les métiers industriels traditionnellement occupés par les hommes, et inversement.

Enfin, il s'agit de s'assurer de la représentation des métiers industriels dans les différents forums et salons dédiés à l'information et à l'orientation professionnelle et de faciliter et développer, avec les établissements de formation initiale et continue, des parcours de découverte des métiers industriels, ou tout autre dispositif, destinés à préparer l'orientation des jeunes, des salariés et des demandeurs d'emploi vers l'industrie (écoles de la production, préparation à l'apprentissage industriel, préparation opérationnelle à l'emploi, période de mobilité pour les salariés, stages d'observation en milieu professionnel pour les collégiens de 4^e et de 3^e et pour les lycéens).

Le temps et les frais éventuels de déplacement des salariés qui participent, sur leur temps de travail, à ces actions peuvent être respectivement indemnisé et pris en charge par l'entreprise.

Article 5 | Recrutement et accueil des femmes dans la branche

Article 5.1 | Actions en faveur du recrutement non discriminant

Les partenaires sociaux rappellent que le recrutement doit se faire selon des pratiques non discriminantes. Ainsi, les offres d'emplois doivent être libellées de manière neutre et gérées de façon non discriminatoire quels que soient la nature du contrat de travail et l'emploi proposé. En outre, aucune mention précisant un critère lié au sexe ou à la situation familiale et personnelle ne doit figurer dans les offres diffusées.

Les signataires rappellent en particulier qu'en application de l'article L. 1131-2 du code du travail, dans toute entreprise employant au moins trois cents salariés, les employés chargés des missions de recrutement reçoivent une formation à la non-discrimination à l'embauche au moins une fois tous les cinq ans.

Article 5.2 | Insertion par l'alternance

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement à la formation par alternance (contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation, reconversion par alternance), qui permet de bénéficier d'une formation générale et professionnelle favorisant l'insertion professionnelle et répondant aux besoins des entreprises. Cette formation constitue, à ce titre, un des outils pour intégrer ou reconvertir les femmes dans les métiers de la branche.

Les pôles formation UIMM ont un rôle déterminant à jouer pour favoriser l'accueil de femmes en formation dans leurs structures, notamment dans le cadre des campagnes de communication et de recrutement qu'ils organisent.

La proportion de femmes en formation dans les pôles formation UIMM fait l'objet d'un suivi dans le cadre des indicateurs visés en annexe du présent accord.

Pour favoriser le recrutement des femmes sur des métiers industriels, et en particulier sur les métiers pour lesquels les entreprises rencontrent des difficultés de recrutement, les signataires s'engagent, à examiner, avec l'Opco 2i, une majoration de la prise en charge des contrats de professionnalisation conclus avec des femmes sur les métiers industriels.

Titre III Dispositions relatives au déroulement et à l'évolution de carrière, à la conciliation de la vie personnelle et de la vie professionnelle

Chapitre 1^{er} Favoriser l'égalité professionnelle dans l'évolution de carrière, la promotion et la mobilité professionnelles

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement à l'égalité devant exister entre les femmes et les hommes en matière d'évolution de carrière, de mobilité et de promotion professionnelles.

Par le présent chapitre, ils entendent accroître l'attention portée par les entreprises aux enjeux salariaux, sensibiliser leurs acteurs aux enjeux de l'égalité de traitement et au principe de non-discrimination et de veiller à organiser un accès équilibré entre les femmes et les hommes aux actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de développement des compétences.

Les partenaires sociaux rappellent l'importance de l'entretien professionnel dans la gestion de la carrière et des parcours professionnels, en particulier pour construire des projets d'évolution professionnelle et pour identifier les solutions au « plafond de verre » qui empêche certains salariés d'accéder à davantage de responsabilités.

Enfin, les partenaires sociaux souhaitent mettre en exergue les mesures destinées à favoriser une meilleure représentation des femmes dans les postes à responsabilité et d'encadrement.

Article 6 | Accroître l'attention portée aux enjeux de l'égalité salariale

Conformément aux dispositions légales, les partenaires sociaux rappellent que les entreprises qui y sont légalement tenues doivent engager des négociations périodiques obligatoires portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

L'employeur doit également porter une attention particulière aux résultats des indicateurs de l'Index de l'égalité professionnelle relatifs aux écarts de rémunération et aux taux d'augmentation et de promotion. Lorsque les résultats obtenus par l'entreprise se situent en-deçà d'un niveau défini par le législateur, les entreprises négocient, si elles sont soumises à l'obligation de négocier sur l'égalité professionnelle, sur les mesures adéquates et pertinentes de correction et, le cas échéant, sur la programmation, annuelle ou pluriannuelle, de mesures financières de rattrapage salarial.

L'employeur doit enfin porter une attention particulière aux informations mises à disposition du comité social et économique dans la base de données économiques, sociales et environnementales en matière d'égalité professionnelle, spécialement, à celles relatives à l'analyse des écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté.

Article 7 | Sensibiliser les acteurs en charge de l'évolution de carrière, de la promotion et de la mobilité professionnelles

Article 7.1 | Sensibilisation à l'égalité de traitement et au principe de non-discrimination

Les partenaires sociaux rappellent que le principe d'égalité entre les femmes et les hommes tout au long de la vie professionnelle est un droit.

Ils considèrent que toute entreprise doit non seulement assurer une égalité de traitement entre les femmes et les hommes, mais aussi, contribuer à l'évolution des comportements.

À cette fin, ils encouragent les entreprises à sensibiliser les salariés aux enjeux de l'égalité de traitement et au principe de non-discrimination et d'égalité des chances entre les femmes et les hommes, à toutes les étapes de la vie professionnelle, par des actions de communication interne.

Des actions de communication et de formation spécifiques peuvent être conduites auprès des responsables RH et des managers. Ces dernières peuvent mettre l'accent sur des thèmes spécifiques (ex : la gestion de carrière « au féminin »), la mise en valeur de bonnes pratiques dans l'entreprise (ex : en matière de non-discrimination, d'accompagnement des parcours, d'évolution professionnelle des femmes).

Article 7.2 | Rôle de l'entretien professionnel dans la gestion de carrière et l'évolution professionnelle

Les signataires rappellent que l'entretien professionnel prévu par l'accord collectif autonome visé à l'article 5 de la convention collective nationale de la métallurgie constitue le moment privilégié pour aborder le parcours professionnel et pour échanger, entre l'employeur et le salarié, sur les évolutions prévisibles des emplois, métiers, compétences et qualifications, ainsi que sur les dispositifs d'accompagnement pouvant être mobilisés à l'appui d'un projet d'évolution professionnelle.

En particulier, l'entretien professionnel constitue le cadre dans lequel des solutions aux risques liés au « plafond de verre » peuvent être identifiées. Il est, par exemple, l'occasion d'encourager à la prise de responsabilités ou de responsabilités supplémentaires.

Article 7.3 | Accès à la formation

L'accès à la formation est un facteur essentiel d'égalité professionnelle et participe activement à l'évolution des compétences et qualifications et au développement de la carrière des salariés.

L'employeur veille à organiser un accès équilibré entre les femmes et les hommes aux actions de formation, de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience mises en œuvre dans le cadre du plan de développement des compétences.

Afin d'identifier d'éventuelles difficultés d'accès des femmes aux dispositifs de formation et de mettre en place les mesures adaptées, les entreprises veillent à transmettre les éléments quantitatifs et qualitatifs de nature à permettre une analyse spécifique de l'accès des femmes aux actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise à l'occasion de la consultation du comité social et économique portant sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Article 8 | Favoriser la mixité dans les emplois à responsabilité

Par souci d'équité professionnelle, les partenaires sociaux encouragent activement la représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les postes à responsabilité et d'encadrement, ainsi que dans les instances de direction. Ainsi, la mixité des emplois suppose que les femmes et les hommes aient accès aux mêmes parcours professionnels, aux mêmes possibilités et opportunités d'évolution de carrière, ainsi qu'aux postes à responsabilité et d'encadrement.

Les partenaires sociaux rappellent que les entreprises ont un rôle à jouer dans l'atteinte de cet objectif en portant une attention particulière aux « plafonds de verre » qui empêchent certains salariés de progresser dans la hiérarchie.

Pour ce faire, les entreprises veillent à mettre en œuvre des politiques internes visant à éliminer les obstacles entravant l'ascension professionnelle du sexe sous représenté à ces postes. La suppression de ces obstacles pourrait notamment résulter d'actions telles que la mise en place de programmes de mentorat, le développement de formations spécifiques ou encore de la sensibilisation des équipes aux enjeux de l'égalité professionnelle. Les entretiens professionnels peuvent également être un moyen de réduire les éventuels phénomènes d'autocensure en créant une opportunité pour les salariés de faire part à leur employeur de leur souhait d'accéder à des postes à responsabilité et d'encadrement. Il peut être aussi l'occasion pour l'employeur d'encourager les salariés à la prise de responsabilités ou d'augmenter ces responsabilités.

Enfin, les entreprises sont garantes d'une représentation équilibrée au sein des instances de direction. Elles doivent s'efforcer de créer un environnement propice à un rééquilibrage entre le sexe majoritairement représenté et le sexe sous représenté au sein de ces organes décisionnels. Ces mesures s'ancrent dans le cadre de leurs obligations légales.

En tout état de cause, les actions de formation professionnelle et de validation des acquis de l'expérience peuvent permettre de favoriser la mixité et la parité en accompagnant, tant les femmes que les hommes, à la prise de postes dans lesquels leur genre est sous-représenté.

Chapitre 2 Favoriser l'accompagnement des congés liés à la parentalité

Dans le cadre de la promotion de l'égalité professionnelle au sein de la branche, les partenaires sociaux, conscients des enjeux relatifs à la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle, ont décidé de mettre en place des mesures favorisant l'accompagnement des congés liés à la parentalité.

Afin de répondre aux attentes sociétales et de contribuer à l'évolution positive des pratiques professionnelles, les entreprises de la branche appliquent la neutralité et l'équité dans la gestion des congés liés à la parentalité. Cela implique notamment de veiller à supprimer les incidences des absences résultant de la prise d'un tel congé sur les évolutions professionnelles et salariales des salariés qui en bénéficient, ainsi que sur leur possibilité d'accès à la formation et à la mobilité professionnelles.

Le présent accord, fruit d'une démarche collective, vise à établir des lignes directrices communes pour l'ensemble des entreprises de la branche, dans le respect des spécificités de chacune. Il encourage la mise en place de pratiques facilitant la conciliation entre les responsabilités professionnelles et familiales, sans discrimination fondée sur la prise de ces congés.

Les partenaires sociaux s'engagent ainsi à promouvoir un environnement professionnel où la parentalité est considérée comme une composante de la vie professionnelle, et où les salariés peuvent s'épanouir tout en contribuant pleinement au dynamisme et à la performance de la branche.

Article 9 | *Accompagnement préalable à la prise de congés liés à la parentalité*

Article 9.1 | *Accompagnement consécutif à une demande de congé lié à la parentalité et pendant la grossesse*

Lorsqu'une entreprise est informée de la volonté d'un salarié de bénéficier d'un congé lié à la parentalité, les partenaires sociaux soulignent l'importance pour l'entreprise et notamment, le personnel en charge de l'encadrement, de percevoir cette annonce de manière positive.

En outre, les entreprises de la branche peuvent mettre en place des démarches préparatoires en amont du départ en congé lié à la parentalité, permettant au salarié de se sentir soutenu et rassuré. Les partenaires sociaux s'accordent sur le fait que des échanges préalables entre l'entreprise et le salarié pourraient être une solution adéquate pour préparer son départ et ainsi permettre de créer une opportunité de discussion constructive, visant à clarifier les attentes mutuelles, anticiper d'éventuels besoins de remplacement, et garantir une transition harmonieuse. Cet échange pourrait également être l'occasion de rappeler au salarié que son absence n'aura aucune incidence sur ses perspectives d'évolution professionnelle, son salaire, ni sur ses opportunités d'accès à la formation et à la mobilité professionnelles.

La mise en œuvre d'une telle démarche permettrait de témoigner de l'engagement de l'entreprise en faveur d'un environnement respectueux de la parentalité et rassurer le salarié sur le fait qu'il puisse vivre cette période de manière sereine tout en préservant son intégration professionnelle à long terme.

En tout état de cause, les partenaires sociaux incitent fortement les entreprises de la branche à adopter cette démarche à l'égard de leurs salariées qui annoncent leur grossesse.

Les salariées enceintes bénéficient de protections spécifiques, prévues par le code du travail, visant à garantir leur santé, leur sécurité, et l'égalité des chances au sein du milieu professionnel. Ces dispositions légales concourent à instaurer un environnement de travail respectueux des droits des salariées enceintes, favorisant ainsi une conciliation optimale entre les impératifs professionnels et les besoins spécifiques liés à la maternité.

Dans cette continuité, les entreprises veillent à assurer la protection de la salariée enceinte en adaptant, autant que possible, son poste de travail, et plus globalement, ses conditions de travail.

Article 9.2 | Poursuite des travaux du GTP Observations en la matière

Afin de combattre toute perception négative que la prise d'un congé lié à la parentalité pourrait susciter, les partenaires sociaux ont souhaité mettre à disposition des outils permettant d'aider les parties prenantes à mieux appréhender ces absences.

À cette fin, le GTP Observations a établi deux vidéos qui recensent les outils dont le personnel d'encadrement et les salariés disposent avant, pendant et à l'issue des congés liés à la parentalité. Ces vidéos sont assorties de deux guides conçus également par le GTP Observations visant à accompagner les entreprises dans la gestion des absences liées aux congés familiaux : le guide « Gestion des compétences » et le guide « Entretien professionnel ».

Les partenaires sociaux souhaitent valoriser les travaux réalisés par le GTP Observations en la matière et consolider les efforts déployés. Dans cette perspective, ils s'engagent à porter une attention particulière à la mise à jour régulière de ces guides. Cette démarche vise à garantir la pertinence et l'actualité des ressources fournies, permettant ainsi à tous les acteurs de la branche concernés, de bénéficier d'informations fiables et à jour.

Les parties conviennent de la mise en place, au sein du GTP Observations, d'un groupe de travail dédié à la mise à jour des guides. À cette fin, il élabore un plan de travail et un calendrier propres.

Article 10 | Accompagnement pendant la prise de congés liés à la parentalité

Afin d'encourager la prise des congés liés à la parentalité et de dissiper les inquiétudes des salariés quant à une éventuelle mise à l'écart en raison de leur absence, les entreprises s'assurent de créer les conditions nécessaires permettant aux salariés en congé pour ce motif, de maintenir, s'ils le désirent, un lien avec l'entreprise.

Ainsi, le salarié en congé lié à la parentalité a la possibilité de demander à l'employeur, avec son accord, la communication des informations sur le fonctionnement général de l'entreprise, diffusées de manière collective aux autres salariés de la même entité à laquelle il appartient.

De la même manière, afin de permettre un exercice partagé de la parentalité, les partenaires sociaux invitent les entreprises de la branche à promouvoir activement l'utilisation du droit au congé de paternité et d'accueil de l'enfant par le père salarié, le conjoint ou concubin salarié de la mère, ainsi que la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité.

L'encouragement à la prise du congé paternité et d'accueil de l'enfant revêt une importance cruciale pour instaurer un équilibre des responsabilités au sein de la sphère privée. Cette démarche s'inscrit dans le mouvement sociétal, vise à éliminer les stéréotypes de genre et à favoriser une répartition équilibrée des charges familiales, ce qui pourrait permettre de réduire, en définitive, les disparités professionnelles.

Article 11 | Accompagnement au retour de congés liés à la parentalité

Article 11.1 | Garanties applicables au retour du salarié dans l'entreprise

Les partenaires sociaux réaffirment que la parentalité ne doit en aucun cas constituer un obstacle aux évolutions professionnelles, salariales, à l'accès à la formation et à la mobilité au sein des entreprises de la branche de la métallurgie.

À l'issue du congé lié à la parentalité, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Les partenaires sociaux rappellent que les évolutions de rémunération, applicables aux salariés dans l'entreprise, ne peuvent être supprimées, réduites ou différées, en raison de la prise

par les intéressés d'un congé de maternité ou d'adoption – en cours ou expiré –, dans les conditions des articles L. 1225-17 et suivants du code du travail.

Le champ d'application des mesures collectives – générales ou catégorielles – d'augmentation des rémunérations, résultant d'un accord collectif ou d'un engagement unilatéral de l'employeur, ne peut exclure les salariés au motif que ceux-ci sont en congé de maternité ou d'adoption, ou qu'ils ont bénéficié d'un tel congé.

En conséquence, lorsqu'un salarié en cours de congé de maternité ou d'adoption est compris dans le champ d'application d'une mesure collective d'augmentation des rémunérations, cette mesure s'applique à lui à la même échéance et dans les mêmes conditions qu'aux autres salariés visés par la mesure considérée.

Par ailleurs, et à défaut d'accord d'entreprise spécifique, lorsque l'employeur décide ou est tenu d'appliquer, au titre d'une période de référence donnée, des mesures individuelles d'augmentation des rémunérations, soit pour l'entreprise tout entière, soit pour certaines catégories de salariés, les salariés en cours de congé de maternité ou d'adoption à la date de la décision de l'employeur ou de l'application de la mesure, ou ayant bénéficié d'un tel congé au cours de la période de référence considérée, bénéficient, s'ils sont compris dans le champ d'application de ces mesures individuelles, d'une augmentation individuelle qui ne peut être inférieure au taux moyen d'augmentation des rémunérations, résultant desdites mesures individuelles.

Lorsque les mesures individuelles visées à l'alinéa précédent ne sont que catégorielles, les salariés, visés audit alinéa, qui ne sont compris dans le champ d'application d'aucune de ces mesures catégorielles, bénéficient d'une augmentation individuelle qui ne peut être inférieure au taux moyen des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Conformément à l'article 11.1 de l'accord autonome du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi et à la formation professionnelle, l'entreprise s'efforcera de proposer l'entretien professionnel au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption, d'un congé parental d'éducation, ou encore d'un congé de proche aidant.

Article 11.2 | *Accompagnement du salarié dans la reprise de son poste*

Les partenaires sociaux réaffirment qu'une attention particulière doit être portée à la transition des salariés reprenant leur poste après un congé lié à la parentalité et reconnaissent l'importance d'accompagner de manière proactive ces collaborateurs dans leur retour au sein de l'entreprise.

Dans cet objectif, les entreprises peuvent proposer au salarié revenant d'un congé lié à la parentalité de plus de 16 semaines, lorsque cela est jugé opportun, une période de réactualisation des connaissances. Cette initiative vise à garantir que les salariés reprennent leurs fonctions avec confiance et compétence, en tenant compte des potentielles évolutions de leur domaine d'activité pendant leur absence. Cette période de réactualisation pourrait prendre différentes formes, telles que des formations spécifiques, des séances de mise à jour des compétences ou des programmes de mentorat individualisés.

En favorisant une réintégration fluide, les entreprises démontrent leur engagement envers l'égalité professionnelle et contribuent à créer un environnement où la parentalité ne constitue pas un frein, mais plutôt une opportunité d'enrichissement professionnel.

Article 12 | *Favoriser la conciliation au travers de l'organisation et de l'aménagement du travail*

Article 12.1 | *Organisation du travail facilitant l'articulation de la vie personnelle et de la vie professionnelle*

Les partenaires sociaux du présent accord souhaitent rappeler l'importance de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle et l'impact de l'organisation du travail sur celui-ci.

Tout en veillant à leur compétitivité, ils invitent, en conséquence, les entreprises de la branche à mettre en œuvre, au regard des contraintes opérationnelles liées à l'organisation du travail, et dans le cadre d'un dialogue social de proximité, les mesures permettant une articulation équilibrée entre vie professionnelle et vie personnelle.

Pour ce faire, il semble essentiel de prêter attention aux modes d'organisation du travail en évitant la mise en œuvre de pratiques peu compatibles avec les obligations familiales des salariés notamment en anticipant, lorsque cela est possible, les réunions, formations, et déplacements professionnels, afin de prendre en compte les contraintes liées à la vie personnelle.

Les entreprises auront notamment à cœur de :

- privilégier la tenue de réunions aux heures de travail habituelles, en évitant les horaires trop matinaux ou tardifs ainsi que les heures de pause habituelles ;
- promouvoir les formations organisées sur le lieu de travail ou des lieux proches du domicile du salarié afin de réduire les temps de déplacements des salariés ou lorsque cela est possible les formations à distance (e-learning), en s'appuyant par exemple sur les pôles formation du réseau UIMM et leurs partenaires pour développer des actions en ce sens.

Article 12.2 | *Travail à temps partiel*

Le travail à temps partiel peut être un moyen permettant aux salariés de concilier vie personnelle et vie professionnelle. Toutefois, cette organisation du travail ne doit pas être perçue comme étant un frein d'un point de vue professionnel.

À cette fin, conformément aux dispositions légales, les partenaires sociaux réaffirment le principe d'égalité de traitement entre les salariés à temps plein et les salariés à temps partiel.

Les salariés qui le souhaitent ont la possibilité de formuler une demande de travail à temps partiel, leurs demandes sont examinées dans le double objectif de permettre la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale et de répondre aux exigences de l'organisation du travail dans l'entreprise.

Les entreprises veillent à faciliter l'accès à temps partiel, aussi bien aux femmes qu'aux hommes et faire en sorte que cette organisation du travail ne constitue pas un obstacle à l'évolution de carrière ni à l'évolution salariale.

Par ailleurs, les postes à temps plein qui se libèrent doivent être proposés en priorité aux salariés à temps partiel qui en font la demande et qui présentent les compétences et qualifications requises.

Les partenaires sociaux rappellent que les salariés à temps partiel ont la possibilité de maintenir l'assiette des cotisations destinées à financer l'assurance vieillesse à hauteur du salaire correspondant à leur activité exercée à temps plein dans les conditions de l'article L. 241-3-1 du code de la sécurité sociale. Ils invitent les entreprises à examiner la prise en charge des cotisations patronales afférentes.

Article 13 | *Management et équilibre des temps de vie*

Afin de favoriser l'égalité professionnelle, les partenaires sociaux rappellent l'importance d'instaurer dans les entreprises de la branche, une culture managériale encline à développer des solutions pour permettre de concilier la vie professionnelle et la vie personnelle de leurs salariés.

Les entreprises sont invitées à sensibiliser leur personnel d'encadrement à veiller à la mise en œuvre de modes d'organisation du travail compatibles avec les obligations familiales des salariés. En conséquence, des actions d'information et de formation peuvent être mises en œuvre, par exemple :

- former et sensibiliser les managers à l'utilisation des outils de travail à distance ;
- accompagner les managers et leurs équipes dans la remise en cause des stéréotypes ;
- informer les managers de l'ensemble des outils et des politiques de l'entreprise relatives à l'égalité professionnelle afin que celles-ci aient un meilleur rayonnement ;
- inclure la notion d'égalité professionnelle dans l'évaluation des managers.

Article 14 | *Accompagnement dans la conciliation des temps de vie*

Article 14.1 | *Incitation à la création d'infrastructures de garde des jeunes enfants*

Afin d'apporter une aide au salarié dans la conciliation de sa vie professionnelle et de sa vie familiale, les partenaires sociaux encouragent la création de crèches, quelle qu'en soit la forme juridique, dont les heures d'ouverture et l'organisation soient compatibles, d'une part avec les rythmes de vie des très jeunes enfants, d'autre part, avec l'exercice de l'activité professionnelle de la mère et du père de ces enfants.

Article 14.2 | *Incitation à la création d'aide au financement des frais de garde ou de soutien scolaire des enfants*

Les partenaires sociaux soulignent également l'intérêt d'examiner, dans les entreprises et, le cas échéant, dans leur comité social et économique, l'opportunité de recourir au dispositif du type chèque emploi service universel (CESU) pour permettre aux salariés de régler tout ou partie des frais relatifs à la garde des enfants à domicile ou hors du domicile, ou des frais relatifs au soutien scolaire et à l'emploi à domicile. À ce titre, elles incitent les CSE à abonder les chèques emploi service universel (CESU), préfinancés par l'employeur, en utilisant une fraction du budget dont ils disposent au titre des activités sociales et culturelles.

Titre IV Dialogue social

Article 15 | *Le dialogue social de branche*

Les partenaires sociaux aspirent à ce que soit assurée une mixité des délégations des organisations syndicales et patronales dans les instances paritaires de branche. À cet effet, ils s'efforcent d'assurer, dans la mesure du possible, une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein de ces instances.

Par ailleurs et conformément à l'article 32 de la convention collective nationale de la métallurgie, la négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle est engagée dans le cadre de la CPPNI.

Il est néanmoins rappelé que les partenaires sociaux territoriaux peuvent également se saisir du sujet de l'égalité professionnelle. Dans ce cas, ils seront tenus de respecter les règles d'articulation des normes au sein de la branche, prévues par l'article 15 de la convention collec-

tive nationale de la métallurgie. Notamment, ces négociations ne devront pas avoir pour effet d'aboutir à un concours de normes.

Article 16 | *Le dialogue social d'entreprise et professionnel*

Article 16.1 | *Dialogue et négociation collective*

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler l'importance de la négociation collective d'entreprise dans le cadre de l'égalité professionnelle. Ainsi, dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur engage, en application des dispositions légales, au moins une fois tous les quatre ans, une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, la qualité de vie et des conditions de travail.

Sous réserve que le thème de l'égalité professionnelle soit abordé au moins une fois tous les quatre ans, les partenaires sociaux incitent les entreprises à examiner l'opportunité de négocier un accord relatif à la périodicité, aux thèmes et aux modalités de cette négociation. Cet accord permet d'adapter la négociation en fonction des nécessités et besoins de chaque entreprise. En tout état de cause, sa durée ne pourra excéder quatre ans.

À défaut d'un tel accord, les entreprises qui y sont légalement tenues, engagent chaque année une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie et des conditions de travail.

Article 16.2 | *Dialogue et représentation des salariés*

Conformément aux dispositions légales, le comité social et économique contribue, notamment, à promouvoir l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise. Plus particulièrement, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, en l'absence d'accord prévu à l'article L. 2312-19 du code du travail, la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi porte, notamment, sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Un accord d'entreprise, conclu dans les conditions prévues à l'article L. 2315-45 du code du travail, permet d'adapter, à chaque entreprise, le nombre et les modalités de mise en place des commissions du comité social et économique, en fonction des thématiques prioritaires pour l'entreprise et les représentants des salariés. À défaut d'un tel accord, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, une commission de l'égalité professionnelle est créée au sein du comité social et économique, conformément à l'article L. 2315-56 du code du travail. Cette commission est notamment chargée de préparer les délibérations du comité, en vue de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, dans les domaines qui relèvent de sa compétence.

De manière générale, le comité social et économique, le cas échéant dans le cadre de la commission de l'égalité professionnelle, est invité à établir des recommandations et à soutenir les actions de promotion des métiers de la branche lorsqu'elles se déroulent dans les entreprises.

Article 16.3 | *Dialogue et participation des salariés*

Conformément à l'article 43 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, le dialogue professionnel comprend des voies de dialogues permettant, sans empiéter sur le dialogue social, ni l'entraver, d'impliquer plus directement les salariés sur les questions opérationnelles des activités de l'entreprise. Le dialogue professionnel permet notamment d'agir sur la qualité du travail, de redonner du sens au travail et, le cas échéant, contribuer au bien-être au travail des salariés.

En fonction des besoins identifiés dans l'entreprise, il peut être pertinent, dans ce cadre, d'aborder la question de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes avec les salariés. Dans les entreprises pourvues d'institutions représentatives du personnel, la prise en compte des initiatives et des propositions faites par les salariés peut ainsi nourrir toutes les voies du dialogue social.

Titre V Dispositions finales

Article 17 | Champ d'application

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel et géographique défini par l'article 2 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises et aux salariés visés par celle-ci.

Article 18 | Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de quatre ans et cessera de produire ses effets à l'échéance de son terme.

Conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail, il entre en vigueur au lendemain de son dépôt.

Article 19 | Dispositions abrogées

Sont abrogées, à compter de l'entrée en vigueur du présent accord, les dispositions de l'accord national du 8 avril 2014 relatif à l'égalité professionnelle et à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 20 | Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 21 | Rendez-vous et suivi de l'application de l'accord

Le suivi du présent accord est assuré annuellement dans le cadre de la CPPNI, et réunit les différents bilans prévus à l'article 2.1 du présent accord, selon les modalités de mise en œuvre afférentes.

Les parties conviennent de se revoir dans un délai de 6 mois avant l'expiration du présent accord, conformément à l'agenda social préalablement déterminé, en vue de discuter de son éventuel renouvellement.

Article 22 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés

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

Article 23 | Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires, pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 24 | Extension

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Fait à Paris, le 24 avril 2024.

(Suivent les signatures.)

Annexe Liste des indicateurs de suivi et outils mis en place par la branche

Données chiffrées en matière de classification :

- mesure annuelle de la répartition des effectifs de la branche par catégorie ;
- mesure annuelle de la répartition sexuée des effectifs de la branche par catégorie ;
- évolution de la répartition sexuée des effectifs de la branche par catégorie.

Données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes :

- répartition sexuée des effectifs de la branche ;
- évolution de la répartition sexuée des effectifs de la branche ;
- répartition sexuée des effectifs par secteur d'activité de la branche ;

Bilan des actions menées en matière de communication, de promotion et d'attractivité des métiers de l'UIMM.

Bilan des actions menées conjointement avec les partenariats dans la branche.

Proportion de femmes en formation dans les pôles formation UIMM, par type de formation.

Nombre de contrats d'apprentissage dans les pôles formation UIMM répartis par sexe.

Nombre de contrats de professionnalisation dans les pôles formation UIMM répartis par sexe.

Nombre de contrats de professionnalisation conclus avec des femmes sur métiers industriels, par CSP.

Bilan des index relatifs à l'égalité professionnelle.

Bilan des accords et plans d'actions d'entreprise conclus en matière d'égalité professionnelle.

Suivi des mises à jour des publications paritaires en matière d'égalité professionnelle (guides, vidéos, kits, etc.) :

- comment gérer vos absences au titre des congés familiaux ? ;
- guide « Gestion des compétences » ;
- guide « Entretien professionnel » ;
- « Guide pratique d'aide à la réalisation des accords et des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ».

Directeur de la publication : Pierre Romain

165240200-000524

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
