



©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

2024-25

22 juin 2024

Bulletin officiel Conventions collectives

Fascicule n° 2024-25 du 22 juin 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° 2024-25.

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2024-25 du 22 juin 2024

Conventions, avenants et accords

	Pages
IDCC 87-135 Carrières-matériaux : accord d'harmonisation du 11 avril 2024 relatif aux salaires minimaux garantis	5
IDCC 627-771-2389 Bâtiment. Travaux publics (La Réunion) : accord du 21 mai 2024 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} juin 2024	19
IDCC 843 Boulangerie-pâtisserie-artisanale : avenant n° 134 du 15 mai 2024 relatif aux congés familiaux.....	28
IDCC 953 Charcuterie-détail : avenant n° 52 du 6 mars 2024 relatif au régime de prévoyance collective.....	30
IDCC 1501 Restauration-rapide : avenant n° 67 du 30 avril 2024 relatif aux minima conventionnels.....	34
IDCC 1501 Restauration-rapide : avenant n° 68 du 30 avril 2024 relatif à la prime annuelle conventionnelle.....	37
IDCC 1501 Restauration-rapide : avenant n° 69 du 30 avril 2024 relatif à l'amélioration continue des conditions d'emploi des travailleurs, des travailleurs de nuit et à la qualité de vie au travail.....	39
IDCC 1619 Cabinets dentaires : avenant du 25 avril 2024 relatif à la révision de l'article 7.2 du titre VII « Formation professionnelle » de la convention collective.....	44
IDCC 1821 Verre-cristal-professions : accord du 10 avril 2024 relatif aux salaires minima pour l'année 2024.....	47
IDCC 1821 Verre-cristal-professions : accord du 16 avril 2024 relatif à la valorisation du parcours syndical des représentants du personnel et des militants syndicaux	51
IDCC 1821 Verre-cristal-professions : avenant du 10 novembre 2023 relatif à l'indemnité de départ en retraite (article 17 de l'annexe catégorielle ouvriers et employés)	58
IDCC 1821 Verre-cristal-professions : avenant du 10 novembre 2023 relatif au droit syndical.....	61
IDCC 2150 HLM-sociétés anonymes-fondations-personnels : accord du 1 ^{er} février 2024 relatif aux listes des métiers et activités exposés à des risques ergonomiques	69
IDCC 2272 Assainissement-maintenance industrielle : accord du 22 mai 2024 relatif aux listes de métiers ou d'activités potentiellement exposés aux risques ergonomiques	77

IDCC 2583 Autoroute-sociétés-concessionnaires-exploitantes : accord du 21 mai 2024 relatif au proche aidant	80
IDCC 3013 Librairie : accord du 30 avril 2024 relatif aux catégories de bénéficiaires du régime de protection sociale complémentaire.....	102
IDCC 3205 Coopératives-consommateurs-salariés : avenant n° 928 du 25 avril 2024 re- latif aux salaires minima au 1 ^{er} mai 2024.....	105
Accord(s) professionnel(s)	
Industries électriques et gazières : accord du 29 mai 2024 relatif à la liste des textes considérés comme obsolètes.....	107

Brochure n° 3081 | Convention collective nationale

INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX

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

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

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

Accord d'harmonisation du 11 avril 2024

relatif aux salaires minimaux garantis

NOR : ASET2450537M

IDCC : 87, 135

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

UNICEM ;

FIB ;

UP'Chaux,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATIMAT-TP CFTC ;

CFE-CGC BTP ;

CGT FNSCBA ;

FG FO construction ;

FNCB CFTD,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux ont souhaité engager une négociation afin d'harmoniser les salaires conventionnels garantis des ouvriers et ETAM au sein de la branche des industries de carrières et matériaux de construction.

En effet, conformément à l'engagement paritaire du 3 avril 2013 fixant les modalités de négociation et de conclusion des accords collectifs au sein de la branche, la FIB, représentative pour le secteur de l'industrie du béton, n'a pas signé depuis plus de cinq ans les accords régionaux sur les salaires minimaux garantis des ouvriers et des ETAM conclus au sein de la branche.

La FIB a par ailleurs signé tous les autres accords conclus au sein de la branche pour les salaires minimaux conventionnels des cadres et des recommandations patronales ont été régu-

lièrement déposées auprès du ministère du travail, afin qu'aucun salaire ne soit inférieur au Smic pour ce secteur.

Compte tenu de cette situation, les organisations syndicales représentatives ont saisi par courrier du 19 mai 2023 la direction générale du travail en demandant au ministère du travail d'engager une procédure d'élargissement, conformément à l'article L. 2261-17 du code du travail.

Afin d'instruire cette demande, la direction générale du travail a consulté les différentes parties, et, sans se prononcer sur la décision qu'elle pourrait prendre à l'issue de la procédure, a demandé aux parties d'engager rapidement une négociation afin d'harmoniser les salaires minimaux conventionnels des ouvriers et ETAM au sein de la branche.

Les partenaires sociaux lors de la CPPNI du 15 février 2024 ont accepté le principe de cette négociation et ont décidé l'organisation d'une réunion exceptionnelle de la CPPNI carrières et matériaux le 19 mars 2024. La délégation patronale, à l'issue de la négociation lors de la CPPNI du 11 avril 2024, a adressé le présent accord aux organisations syndicales, en vue de leur signature.

Article 1^{er}

Le présent accord s'applique uniquement aux entreprises appartenant au secteur de l'industrie du béton (FIB), le champ d'application étant défini à l'annexe 1.

Les accords régionaux portant sur les salaires minima garantis ouvriers et ETAM des autres champs d'application des conventions collectives carrières et matériaux définissent les salaires minima conventionnels pour ces autres secteurs.

Article 2

La FIB affirme aujourd'hui sa volonté de négocier l'harmonisation à terme des salaires minimaux conventionnels garantis ouvriers et ETAM au sein de la branche, mais, compte tenu de contraintes économiques fortes au sein de son secteur, contraintes renforcées par la crise actuelle de la construction, ne peut accepter un alignement immédiat sur les salaires minimaux régionaux actuels de l'UNICEM, dont les conséquences financières seraient importantes pour les entreprises.

Les organisations syndicales ont conscience des impacts potentiels d'une harmonisation immédiate entre les accords de salaires minimaux garantis ouvriers et ETAM conclus par les UNICEM régionales et les recommandations régionales patronales FIB de 2023 en vigueur et acceptent une harmonisation au plus tard au 1^{er} juillet 2027.

Article 3

La FIB s'engage à réduire progressivement au plus tard au 1^{er} juillet 2027 les écarts entre les accords salariaux régionaux étendus, conclus chaque année, et ses propres recommandations patronales de juillet 2023.

Modalités de rattrapage jusqu'au 1^{er} juillet 2027 :

- au 1^{er} juillet 2024, un pourcentage de revalorisation de 3,6 % sera appliqué sur la recommandation FIB de juillet 2023 (cf. tableau des grilles harmonisées au 1^{er} juillet 2024 en annexe 2) ;
- pour les niveaux 1 et 2 de la classification, les salaires garantis des derniers accords conclus dans les régions UNICEM seront appliqués par la FIB à compter du 1^{er} janvier 2025 (cf. tableau des grilles harmonisées au 1^{er} janvier 2025 en annexe 2) ;
- les niveaux 3 à 7 seront progressivement rattrapés avec des évolutions à rythme constant jusqu'au 1^{er} juillet 2027, date de complète harmonisation (cf. projections tableau des grilles harmonisées en annexe 3) ;

- les évolutions en pourcentage résultant des négociations régionales des années 2025 à 2027 seront rajoutées dans le calcul des grilles régionales, de façon à aboutir à une grille unique pour chaque région de la branche au plus tard au 1^{er} juillet 2027 ;
- chaque année de 2025 à 2027, les montants négociés feront l’objet d’un avenant au présent accord qui sera soumis à la signature des partenaires sociaux de la branche ;
- les modalités de rattrapage figurent dans le tableau des grilles, annexé au présent accord (cf. annexes 2 et 3).

Article 4

Les partenaires sociaux s’engagent à réviser avant janvier 2027 l’engagement paritaire du 3 avril 2013 « fixant les modalités de négociation et de conclusion des accords collectifs au sein des conventions collectives des industries de carrières et matériaux de construction ».

Article 5

Un point sur l’application du présent accord sera effectué annuellement en CPPNI.

Article 6

Le présent accord à durée indéterminée a vocation à s’appliquer à toute entreprise, rentrant dans le champ d’application, quelle que soit sa taille.

Il entrera en vigueur à compter de sa signature selon les modalités prévues à l’article 3. Il fera l’objet d’une demande d’extension par le ministère du travail.

Article 7

Suivant les règles de droit commun en vigueur, toute organisation syndicale représentative non-signataire du présent accord ainsi que de toute organisation syndicale ou association d’employeur ou des employeurs pris individuellement pourra y adhérer.

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

Article 8

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues à l’article D. 2231-2 du code du travail, en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du conseil des prud’hommes.

En application de l’article L. 2231-7 du code du travail, ce dépôt ne peut être effectué qu’à l’issue du délai d’opposition qui court à compter de l’envoi de l’accord signé aux organisations syndicales représentatives.

En application de l’article L. 2231.5 du code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifiera le texte à l’ensemble des organisations représentatives et demandera l’extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et L. 2261-24 du code du travail.

Fait à Paris, le 11 avril 2024.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Liste des activités économiques relevant du champ d'application des conventions collectives des industries de carrières et de matériaux de construction de l'accord du 11 avril 2024

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

Dans la classe 15 | Matériaux de construction

Le groupe 15.08 : produits en béton.

Annexe 2

Salaires mini ouvriers, ETAM 2024 et 2025 applicables au secteur de l'industrie du béton

Pour 151,67 heures par mois.

Application au 1^{er} juillet 2024 et 1^{er} janvier 2025.

Smic (1^{er} janvier 2024) : 1 766,92 €.

(En euros.)

Régions	Nat.	Date d'effet	Niveau 1			Niveau 2			Niveau 3			Niveau 4			Niveau 5			Niveau 6			Niveau 7		
			Éch. 1	Éch. 2	Éch. 1	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3
Salaires mini garantis industrie du béton	Ac. rég.	01/02/2024	1 766,92	1 766,92	1 771	1 777	1 777	1 783	1 798	1 818	1 838	1 863	1 888	1 913	1 949	1 989	2 095	2 151	2 246	2 370	2 445	2 581	2 780
			1 834	1 842	1 846	1 867	1 867	1 919	1 930	1 961	2 016	2 026	2 058	2 128	2 134	2 199	2 346	2 387	2 474	2 666	2 718	2 879	3 131
			1 831	1 831	1 835	1 841	1 841	1 847	1 863	1 883	1 904	1 930	1 956	1 982	2 019	2 061	2 170	2 228	2 327	2 455	2 533	2 674	2 880
Bourgogne-Franche Comté	Ac. rég.	01/01/2025	1 834	1 842	1 846	1 867	1 867	1 919	1 925	1 930	1 933	1 959	1 985	2 012	2 049	2 092	2 203	2 262	2 362	2 492	2 571	2 714	2 923
			1 800	1 834	1 852	1 875	1 875	1 929	1 939	1 967	2 021	2 032	2 062	2 129	2 136	2 198	2 340	2 377	2 464	2 649	2 700	2 856	3 098
			1 800	1 831	1 835	1 841	1 841	1 847	1 863	1 883	1 904	1 930	1 956	1 982	2 019	2 061	2 170	2 228	2 327	2 455	2 533	2 674	2 880
Bretagne	Ac. rég.	01/01/2025	1 800	1 834	1 852	1 875	1 875	1 929	1 935	1 940	1 945	1 959	1 985	2 012	2 049	2 092	2 203	2 262	2 362	2 492	2 571	2 714	2 923
			1 810	1 814	1 818	1 842	1 842	1 894	1 913	1 930	1 987	1 996	2 026	2 094	2 102	2 165	2 309	2 347	2 435	2 621	2 673	2 830	3 075
			1 810	1 814	1 818	1 841	1 841	1 847	1 863	1 883	1 904	1 930	1 956	1 982	2 019	2 061	2 170	2 228	2 327	2 455	2 533	2 674	2 880
Centre-Val de Loire	Ac. rég.	01/01/2025	1 810	1 814	1 818	1 842	1 842	1 894	1 900	1 912	1 933	1 959	1 985	2 012	2 049	2 092	2 203	2 262	2 362	2 492	2 571	2 714	2 923
			1 791	1 822	1 826	1 851	1 851	1 905	1 913	1 940	1 997	2 006	2 038	2 108	2 115	2 178	2 324	2 361	2 451	2 640	2 691	2 850	3 097
			1 791	1 822	1 826	1 841	1 841	1 847	1 863	1 883	1 904	1 930	1 956	1 982	2 019	2 061	2 170	2 228	2 327	2 455	2 533	2 674	2 880
	Ac. rég.	01/01/2025	1 791	1 822	1 826	1 851	1 851	1 905	1 907	1 912	1 933	1 959	1 985	2 012	2 049	2 092	2 203	2 262	2 362	2 492	2 571	2 714	2 923

Régions	Nat.	Date d'effet	Niveau 1		Niveau 2			Niveau 3			Niveau 4			Niveau 5			Niveau 6			Niveau 7		
			Éch. 1	Éch. 2	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3
Salaires mini garantis industrie du béton	Ac. rég.	01/01/2024	1 766,92	1 766,92	1 771	1 777	1 783	1 798	1 818	1 838	1 863	1 888	1 913	1 949	1 989	2 095	2 151	2 246	2 370	2 445	2 581	2 780
			1 802	1 822	1 829	1 856	1 910	1 918	1 947	2 000	2 011	2 045	2 114	2 121	2 187	2 333	2 375	2 464	2 656	2 707	2 868	3 118
			1 802	1 822	1 829	1 841	1 847	1 863	1 883	1 904	1 930	1 956	1 982	2 019	2 061	2 170	2 228	2 327	2 455	2 533	2 674	2 880
Grand Est	01/07/2024		1 802	1 822	1 829	1 856	1 910	1 915	1 920	1 933	1 959	1 985	2 012	2 049	2 092	2 203	2 262	2 362	2 492	2 571	2 714	2 923
			1 809	1 821	1 827	1 864	1 902	1 911	1 937	1 995	2 004	2 036	2 105	2 111	2 176	2 321	2 362	2 450	2 641	2 692	2 851	3 100
			1 809	1 821	1 827	1 841	1 847	1 863	1 883	1 904	1 930	1 956	1 982	2 019	2 061	2 170	2 228	2 327	2 455	2 533	2 674	2 880
Hauts-de-France	01/01/2025		1 809	1 821	1 827	1 864	1 902	1 907	1 912	1 933	1 959	1 985	2 012	2 049	2 092	2 203	2 262	2 362	2 492	2 571	2 714	2 923
			1 809	1 821	1 827	1 864	1 902	1 907	1 912	1 933	1 959	1 985	2 012	2 049	2 092	2 203	2 262	2 362	2 492	2 571	2 714	2 923
			1 792	1 812	1 822	1 851	1 903	1 915	1 945	2 003	2 012	2 047	2 119	2 128	2 191	2 343	2 384	2 476	2 673	2 737	2 894	3 152
Île-de-France	01/07/2024		1 792	1 812	1 822	1 841	1 847	1 863	1 883	1 904	1 930	1 956	1 982	2 019	2 061	2 170	2 228	2 327	2 455	2 533	2 674	2 880
			1 792	1 812	1 822	1 851	1 903	1 907	1 912	1 933	1 959	1 985	2 012	2 049	2 092	2 203	2 262	2 362	2 492	2 571	2 714	2 923
			1 792	1 798	1 801	1 823	1 874	1 876	1 891	1 949	1 966	1 999	2 069	2 076	2 141	2 288	2 292	2 411	2 605	2 623	2 817	3 070
Normandie	Ac. rég.	01/01/2024	1 792	1 798	1 801	1 823	1 847	1 863	1 883	1 904	1 930	1 956	1 982	2 019	2 061	2 170	2 228	2 327	2 455	2 533	2 674	2 880
			1 792	1 798	1 801	1 823	1 874	1 876	1 891	1 933	1 959	1 985	2 012	2 049	2 092	2 203	2 262	2 362	2 492	2 571	2 714	2 923
			1 791	1 801	1 815	1 836	1 885	1 898	1 928	1 976	1 994	2 026	2 090	2 105	2 168	2 312	2 361	2 453	2 635	2 702	2 863	3 116
Nouvelle-Aquitaine	Ac. rég.	01/07/2024	1 791	1 801	1 815	1 836	1 847	1 863	1 883	1 904	1 930	1 956	1 982	2 019	2 061	2 170	2 228	2 327	2 455	2 533	2 674	2 880
			1 791	1 801	1 815	1 836	1 885	1 891	1 912	1 933	1 959	1 985	2 012	2 049	2 092	2 203	2 262	2 362	2 492	2 571	2 714	2 923
			1 815	1 837	1 845	1 874	1 929	1 938	1 968	2 027	2 036	2 073	2 145	2 150	2 216	2 338	2 379	2 471	2 668	2 722	2 887	3 144
Occitanie	Ac. rég.	01/01/2024	1 815	1 831	1 835	1 841	1 847	1 863	1 883	1 904	1 930	1 956	1 982	2 019	2 061	2 170	2 228	2 327	2 455	2 533	2 674	2 880
			1 815	1 837	1 845	1 874	1 929	1 934	1 944	1 954	1 959	1 985	2 012	2 049	2 092	2 203	2 262	2 362	2 492	2 571	2 714	2 923
			1 811	1 815	1 828	1 852	1 903	1 915	1 943	1 999	2 008	2 041	2 112	2 117	2 180	2 328	2 367	2 454	2 645	2 696	2 966	3 092
Pays de la Loire	Ac. rég.	01/01/2024	1 811	1 815	1 828	1 841	1 847	1 863	1 883	1 904	1 930	1 956	1 982	2 019	2 061	2 170	2 228	2 327	2 455	2 533	2 674	2 880
			1 811	1 815	1 828	1 841	1 847	1 863	1 883	1 904	1 930	1 956	1 982	2 019	2 061	2 170	2 228	2 327	2 455	2 533	2 674	2 880
			1 811	1 815	1 828	1 852	1 903	1 908	1 912	1 933	1 959	1 985	2 012	2 049	2 092	2 203	2 262	2 362	2 492	2 571	2 714	2 923

Régions	Nat.	Date d'effet	Niveau 1		Niveau 2			Niveau 3			Niveau 4			Niveau 5			Niveau 6			Niveau 7		
			Éch. 1	Éch. 2	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3
Salaires mini garantis industrie du béton Provence-Alpes- Côte d'Azur – Corse	Ac. rég.	01/01/2024	1 766,92	1 766,92	1 771	1 777	1 783	1 798	1 818	1 838	1 863	1 888	1 913	1 949	1 989	2 095	2 151	2 246	2 370	2 445	2 581	2 780
			1 816	1 877	1 884	1 913	1 968	1 976	2 006	2 064	2 074	2 106	2 178	2 185	2 251	2 403	2 441	2 534	2 731	2 783	2 949	3 204
	07/01/2024		1 816	1 831	1 835	1 841	1 847	1 863	1 883	1 904	1 930	1 956	1 982	2 019	2 061	2 170	2 228	2 327	2 455	2 533	2 674	2 880
			1 816	1 877	1 884	1 913	1 968	1 970	1 974	1 978	1 982	1 985	2 012	2 049	2 092	2 203	2 262	2 362	2 492	2 571	2 714	2 923

Annexe 3

Salaires mini ouvriers, ETAM 2024 et 2025 applicables au secteur de l'industrie du béton

Projections

Pour 151,67 heures par mois.

Smic (1^{er} janvier 2024) : 1 766,92 €.

(En euros.)

Régions	Nat.	Date d'effet	Niveau 1		Niveau 2			Niveau 3			Niveau 4			Niveau 5			Niveau 6			Niveau 7		
			Éch. 1	Éch. 2	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3
Répartition des salariés de l'IB ^[1]			1 %	2 %	3 %	19 %	4 %	3 %	19 %	5 %	3 %	13 %	3 %	3 %	10 %	2 %	4 %	1 %	1 %	1 %	0 %	
Salaires mini garantis industrie du béton			1 766,92	1 766,92	1 771	1 777	1 783	1 798	1 818	1 838	1 863	1 888	1 913	1 949	1 989	2 095	2 246	2 370	2 445	2 581	2 780	
Auvergne-Rhône-Alpes	Ac. rég.	01/02/2024	1 834	1 842	1 846	1 867	1 919	1 930	1 961	2 016	2 026	2 058	2 128	2 134	2 199	2 346	2 474	2 666	2 718	2 879	3 131	
		01/07/2025	1 834	1 842	1 846	1 867	1 919	1 930	1 959	1 962	1 988	2 015	2 042	2 080	2 123	2 236	2 397	2 530	2 610	2 755	2 967	
	01/07/2026	1 834	1 842	1 846	1 867	1 919	1 930	1 961	1 991	2 018	2 045	2 072	2 111	2 155	2 270	2 330	2 433	2 567	2 649	2 796	3 012	
		01/07/2027	1 834	1 842	1 846	1 867	1 919	1 930	1 961	2 016	2 026	2 058	2 128	2 134	2 199	2 346	2 387	2 474	2 666	2 718	2 879	3 131
		% augment. appliqué sur la dernière année	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	1,25 %	0,38 %	0,62 %	2,68 %	1,07 %	2,05 %	3,37 %	1,68 %	3,84 %	2,62 %	2,97 %	3,96 %	
[1] Source enquête salaires réels 2019.																						

(En euros.)

Régions	Nat.	Date d'effet	Niveau 1		Niveau 2			Niveau 3			Niveau 4			Niveau 5			Niveau 6			Niveau 7		
			Éch. 1	Éch. 2	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3
Répartition des salariés de l'IB ^[1]			1 %	2 %		3 %	19 %	5 %	3 %	13 %	3 %	3 %	10 %	2 %	2 %	4 %	1 %	1 %	1 %	1 %	0 %	
			1 766,92	1 766,92	1 771	1 777	1 783	1 838	1 798	1 818	1 863	1 888	1 913	1 949	1 989	2 095	2 151	2 246	2 370	2 445	2 581	2 780
Salaires mini garantis industrie du béton	Ac. rég.	01/04/2024	1 800	1 834	1 852	1 875	1 929	1 939	1 967	2 021	2 032	2 062	2 129	2 136	2 198	2 340	2 377	2 464	2 649	2 700	2 856	3 098
		01/07/2025	1 800	1 834	1 852	1 875	1 929	1 939	1 967	1 974	1 988	2 015	2 042	2 080	2 123	2 236	2 296	2 397	2 530	2 610	2 755	2 967
		01/07/2026	1 800	1 834	1 852	1 875	1 929	1 939	1 967	2 004	2 018	2 045	2 072	2 111	2 155	2 270	2 330	2 433	2 567	2 649	2 796	3 012
		01/07/2027	1 800	1 834	1 852	1 875	1 929	1 939	1 967	2 021	2 032	2 062	2 129	2 136	2 198	2 340	2 377	2 464	2 649	2 700	2 856	3 098
	% augment. appliqué sur la dernière année		0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,86 %	0,68 %	0,82 %	2,73 %	1,17 %	2,01 %	3,10 %	2,01 %	1,27 %	3,18 %	1,94 %	2,14 %	2,87 %
[1] Source enquête salaires réels 2019.																						

(En euros.)

Régions	Nat.	Date d'effet	Niveau 1			Niveau 2			Niveau 3			Niveau 4			Niveau 5			Niveau 6			Niveau 7		
			Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3
Répartition des salariés de l'IB ^[1]			1 %	2 %		3 %	19 %	5 %	3 %	13 %	3 %	3 %	10 %	2 %	2 %	4 %	1 %	1 %	1 %	0 %			
			1 766,92	1 766,92		1 771	1 777	1 783	1 798	1 818	1 838	1 863	1 888	1 913	1 949	1 989	2 095	2 151	2 246	2 370	2 445	2 581	2 780
Salaires mini garantis industrie du béton	Ac. rég.	01/01/2024	1 810	1 814	1 818	1 842	1 894	1 913	1 930	1 987	1 996	2 026	2 094	2 102	2 165	2 309	2 347	2 435	2 621	2 673	2 830	3 075	
		01/07/2025	1 810	1 814	1 818	1 842	1 894	1 913	1 930	1 962	1 988	2 015	2 042	2 080	2 123	2 236	2 296	2 397	2 530	2 610	2 755	2 967	
		01/07/2026	1 810	1 814	1 818	1 842	1 894	1 913	1 930	1 987	1 996	2 026	2 072	2 102	2 155	2 270	2 330	2 433	2 567	2 649	2 796	3 012	
		01/07/2027	1 810	1 814	1 818	1 842	1 894	1 913	1 930	1 987	1 996	2 026	2 094	2 102	2 165	2 309	2 347	2 435	2 621	2 673	2 830	3 075	
		% augment. appliqué sur la dernière année	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	1,04 %	0,48 %	1,74 %	0,72 %	0,08 %	2,08 %	0,92 %	1,21 %	2,10 %			
[1] Source enquête salaires réels 2019.																							

(En euros.)

Régions	Nat.	Date d'effet	Niveau 1		Niveau 2			Niveau 3			Niveau 4			Niveau 5			Niveau 6			Niveau 7			
			Éch. 1	Éch. 2	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3	
Répartition des salariés de l'IB ^[1]	1 %	2 %		3 %	19 %	4 %	3 %	19 %	5 %	3 %	13 %	3 %	3 %	10 %	2 %	2 %	4 %	1 %	1 %	1 %	0 %		
	1 766,92	1 766,92	1 771	1 777	1 783	1 798	1 818	1 838	1 863	1 888	1 913	1 949	1 989	2 095	2 151	2 246	2 370	2 445	2 581	2 780			
Salaires mini garantis industrie du béton	Ac. rég.	01/01/2024	1 791	1 822	1 826	1 851	1 905	1 913	1 940	1 997	2 006	2 038	2 108	2 115	2 178	2 324	2 361	2 451	2 691	2 850	3 097		
		01/07/2025	1 791	1 822	1 826	1 851	1 905	1 913	1 940	1 962	1 988	2 015	2 042	2 080	2 123	2 236	2 296	2 397	2 610	2 755	2 967		
		01/07/2026	1 791	1 822	1 826	1 851	1 905	1 913	1 940	1 991	2 006	2 038	2 072	2 111	2 155	2 270	2 330	2 433	2 649	2 796	3 012		
		01/07/2027	1 791	1 822	1 826	1 851	1 905	1 913	1 940	1 997	2 006	2 038	2 108	2 115	2 178	2 324	2 361	2 451	2 691	2 850	3 097		
		% augment. appliqué sur la dernière année	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	1,72 %	0,17 %	1,08 %	2,40 %	1,32 %	0,73 %	2,82 %	1,60 %	1,93 %	2,83 %	
[1] Source enquête salaires réels 2019.																							

(En euros.)

Régions	Nat.	Date d'effet	Niveau 1		Niveau 2			Niveau 3			Niveau 4			Niveau 5			Niveau 6			Niveau 7			
			Éch. 1	Éch. 2	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3	
Répartition des salariés de l'IB ^[1]	1 %	2 %		3 %	19 %	4 %	3 %	19 %	5 %	3 %	13 %	3 %	10 %	2 %	2 %	4 %	1 %	1 %	1 %	1 %	0 %		
	1 766,92	1 766,92	1 771	1 777	1 783	1 798	1 818	1 838	1 863	1 888	1 913	1 949	1 989	2 095	2 151	2 246	2 370	2 445	2 581	2 780			
Grand Est	Ac. rég.	01/01/2024	1 802	1 822	1 829	1 856	1 910	1 918	1 947	2 000	2 011	2 045	2 121	2 187	2 333	2 375	2 464	2 656	2 707	2 868	3 118		
		01/07/2025	1 802	1 822	1 829	1 856	1 910	1 918	1 947	1 962	1 988	2 015	2 042	2 080	2 123	2 236	2 296	2 397	2 530	2 610	2 755	2 967	
	01/07/2026	1 802	1 822	1 829	1 856	1 910	1 918	1 947	1 991	2 011	2 045	2 072	2 111	2 155	2 270	2 330	2 433	2 567	2 649	2 796	3 012		
	01/07/2027	1 802	1 822	1 829	1 856	1 910	1 918	1 947	2 000	2 011	2 045	2 114	2 121	2 187	2 333	2 375	2 464	2 656	2 707	2 868	3 118		
	% augment. appliqué sur la dernière année		0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	1 %	3 %	2 %	1 %	3 %	2 %	3 %	4 %		
[1] Source enquête salaires réels 2019.																							

(En euros.)

Régions	Nat.	Date d'effet	Niveau 1		Niveau 2			Niveau 3			Niveau 4			Niveau 5			Niveau 6			Niveau 7			
			Éch. 1	Éch. 2	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3	
Répartition des salariés de l'IB ^[1]			1 %	2 %	3 %	19 %	4 %	3 %	19 %	5 %	3 %	13 %	3 %	3 %	10 %	2 %	2 %	4 %	1 %	1 %	1 %	0 %	
			1 766,92	1 766,92	1 771	1 777	1 783	1 798	1 818	1 838	1 863	1 888	1 913	1 949	1 989	2 095	2 151	2 246	2 370	2 445	2 581	2 780	
Salaires mini garantis industrie du béton	Ac. rég.	01/01/2024	1 809	1 821	1 827	1 864	1 902	1 911	1 937	1 995	2 004	2 036	2 105	2 111	2 176	2 321	2 362	2 450	2 641	2 692	2 851	3 100	
		01/07/2025	1 809	1 821	1 827	1 864	1 902	1 911	1 937	1 962	1 988	2 015	2 042	2 080	2 123	2 236	2 296	2 397	2 530	2 610	2 755	2 967	
	Hauts-de-France	01/07/2026	1 809	1 821	1 827	1 864	1 902	1 911	1 937	1 991	2 004	2 036	2 072	2 111	2 155	2 270	2 330	2 433	2 567	2 649	2 796	3 012	
		01/07/2027	1 809	1 821	1 827	1 864	1 902	1 911	1 937	1 995	2 004	2 036	2 105	2 111	2 176	2 321	2 362	2 450	2 641	2 692	2 851	3 100	
		% augment. appliqué sur la dernière année		0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	2 %	0 %	1 %	2 %	1 %	1 %	3 %	2 %	2 %	3 %
[1] Source enquête salaires réels 2019.																							

(En euros.)

Régions	Nat.	Date d'effet	Niveau 1		Niveau 2			Niveau 3			Niveau 4			Niveau 5			Niveau 6			Niveau 7			
			Éch. 1	Éch. 2	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3	
Répartition des salariés de l'IB ^[1]			1 %	2 %	3 %	19 %	4 %	3 %	19 %	5 %	3 %	13 %	3 %	3 %	10 %	2 %	2 %	4 %	1 %	1 %	1 %	0 %	
			1 766,92	1 766,92	1 771	1 777	1 783	1 798	1 818	1 838	1 863	1 888	1 913	1 949	1 989	2 095	2 151	2 246	2 370	2 445	2 581	2 780	
Salaires mini garantis industrie du béton	Ac. rég.	01/01/2024	1 792	1 812	1 822	1 851	1 903	1 915	1 945	2 003	2 012	2 047	2 119	2 128	2 191	2 343	2 384	2 476	2 673	2 737	2 894	3 152	
		01/07/2025	1 792	1 812	1 822	1 851	1 903	1 915	1 940	1 962	1 988	2 015	2 042	2 080	2 123	2 236	2 296	2 397	2 530	2 610	2 755	2 967	
	Île-de-France	01/07/2026	1 792	1 812	1 822	1 851	1 903	1 915	1 945	1 991	2 012	2 045	2 072	2 111	2 155	2 270	2 330	2 433	2 567	2 649	2 796	3 012	
		01/07/2027	1 792	1 812	1 822	1 851	1 903	1 915	1 945	2 003	2 012	2 047	2 119	2 128	2 191	2 343	2 384	2 476	2 673	2 737	2 894	3 152	
		% augment. appliqué sur la dernière année		0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	1 %	0 %	0 %	2 %	1 %	2 %	3 %	2 %	2 %	4 %	3 %	4 %	5 %
[1] Source enquête salaires réels 2019.																							

(En euros.)

Régions	Nat.	Date d'effet	Niveau 1		Niveau 2			Niveau 3			Niveau 4			Niveau 5			Niveau 6			Niveau 7			
			Éch. 1	Éch. 2	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3	
Répartition des salariés de l'IB ^[1]	1 %	2 %		3 %	19 %	4 %	3 %	3 %	19 %	5 %	3 %	13 %	3 %	3 %	10 %	2 %	2 %	4 %	1 %	1 %	1 %	0 %	
	1 766,92	1 766,92	1 771	1 777	1 783	1 798	1 818	1 838	1 863	1 888	1 913	1 949	1 989	2 095	2 151	2 246	2 370	2 445	2 581	2 780			
Normandie	Ac. rég.	01/01/2024	1 792	1 798	1 801	1 823	1 874	1 876	1 891	1 949	1 966	1 999	2 069	2 076	2 141	2 288	2 292	2 411	2 605	2 623	2 817	3 070	
		01/07/2025	1 792	1 798	1 801	1 823	1 874	1 876	1 891	1 949	1 966	1 999	2 042	2 076	2 123	2 236	2 292	2 397	2 530	2 610	2 755	2 967	
	01/07/2026	1 792	1 798	1 801	1 823	1 874	1 876	1 891	1 949	1 966	1 999	2 069	2 076	2 141	2 270	2 292	2 292	2 411	2 567	2 623	2 796	3 012	
	01/07/2027	1 792	1 798	1 801	1 823	1 874	1 876	1 891	1 949	1 966	1 999	2 069	2 076	2 141	2 288	2 292	2 292	2 411	2 605	2 623	2 817	3 070	
	% augment. appliqué sur la dernière année		0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	1 %	0 %	0 %	1 %	0 %	1 %	2 %	
[1] Source enquête salaires réels 2019.																							

(En euros.)

Régions	Nat.	Date d'effet	Niveau 1		Niveau 2			Niveau 3			Niveau 4			Niveau 5			Niveau 6			Niveau 7			
			Éch. 1	Éch. 2	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3	
Répartition des salariés de l'IB ^[1]	1 %	2 %		3 %	19 %	4 %	3 %	19 %	5 %	3 %	13 %	3 %	3 %	10 %	2 %	2 %	4 %	1 %	1 %	1 %	0 %		
	1 766,92	1 766,92	1 771	1 777	1 783	1 798	1 818	1 838	1 863	1 888	1 913	1 949	1 989	2 095	2 246	2 370	2 445	2 581	2 780				
Salaires mini garantis industrie du béton	Ac. rég.	01/01/2024	1 791	1 801	1 815	1 836	1 885	1 898	1 928	1 976	1 994	2 026	2 090	2 105	2 168	2 312	2 361	2 453	2 635	2 702	2 863	3 116	
		01/07/2025	1 791	1 801	1 815	1 836	1 885	1 898	1 928	1 962	1 988	2 015	2 042	2 080	2 123	2 236	2 296	2 397	2 530	2 610	2 755	2 967	
		01/07/2026	1 791	1 801	1 815	1 836	1 885	1 898	1 928	1 976	1 994	2 026	2 072	2 105	2 155	2 270	2 330	2 433	2 567	2 649	2 796	3 012	
		01/07/2027	1 791	1 801	1 815	1 836	1 885	1 898	1 928	1 976	1 994	2 026	2 090	2 105	2 168	2 312	2 361	2 453	2 635	2 702	2 863	3 116	
		% augment. appliqué sur la dernière année	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	1 %	0 %	1 %	2 %	1 %	1 %	3 %	2 %	2 %	3 %	
[1] Source enquête salaires réels 2019.																							

(En euros.)

Régions	Nat.	Date d'effet	Niveau 1		Niveau 2			Niveau 3			Niveau 4			Niveau 5			Niveau 6			Niveau 7		
			Éch. 1	Éch. 2	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3
Répartition des salariés de l'IB ^[1]			1 %	2 %		3 %	19 %	5 %	3 %	13 %	3 %	3 %	10 %	2 %	2 %	4 %	1 %	1 %	1 %	1 %	0 %	
			1 766,92	1 766,92		1 771	1 777	1 783	1 798	1 818	1 838	1 863	1 888	1 913	1 949	1 989	2 095	2 246	2 370	2 445	2 581	2 780
Salaires mini garantis industrie du béton	Ac. rég.	01/01/2024	1 815	1 837	1 845	1 874	1 874	1 874	1 874	1 874	1 874	1 874	1 874	1 874	1 874	1 874	1 874	1 874	1 874	1 874	1 874	1 874
			1 815	1 837	1 845	1 874	1 874	1 874	1 874	1 874	1 874	1 874	1 874	1 874	1 874	1 874	1 874	1 874	1 874	1 874	1 874	1 874
	01/07/2025		1 815	1 837	1 845	1 874	1 874	1 874	1 874	1 874	1 874	1 874	1 874	1 874	1 874	1 874	1 874	1 874	1 874	1 874	1 874	1 874
			1 815	1 837	1 845	1 874	1 874	1 874	1 874	1 874	1 874	1 874	1 874	1 874	1 874	1 874	1 874	1 874	1 874	1 874	1 874	1 874
	01/07/2026		1 815	1 837	1 845	1 874	1 874	1 874	1 874	1 874	1 874	1 874	1 874	1 874	1 874	1 874	1 874	1 874	1 874	1 874	1 874	1 874
			1 815	1 837	1 845	1 874	1 874	1 874	1 874	1 874	1 874	1 874	1 874	1 874	1 874	1 874	1 874	1 874	1 874	1 874	1 874	1 874
Occitanie	01/07/2027		1 815	1 837	1 845	1 874	1 874	1 874	1 874	1 874	1 874	1 874	1 874	1 874	1 874	1 874	1 874	1 874	1 874	1 874	1 874	1 874
			1 815	1 837	1 845	1 874	1 874	1 874	1 874	1 874	1 874	1 874	1 874	1 874	1 874	1 874	1 874	1 874	1 874	1 874	1 874	1 874
		% augment. appliqué sur la dernière année	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %

[1] Source enquête salaires réels 2019.

(En euros.)

Régions	Nat.	Date d'effet	Niveau 1		Niveau 2			Niveau 3			Niveau 4			Niveau 5			Niveau 6			Niveau 7		
			Éch. 1	Éch. 2	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3
Répartition des salariés de l'IB ^[1]	1 %	2 %		3 %	19 %	4 %	3 %	19 %	5 %	3 %	13 %	3 %	3 %	10 %	2 %	2 %	4 %	1 %	1 %	1 %	0 %	
	1 766,92	1 766,92		1 771	1 777	1 783	1 798	1 818	1 838	1 863	1 888	1 913	1 949	1 989	2 095	2 151	2 246	2 370	2 445	2 581	2 780	
Salaires mini garantis industrie du béton	Ac. rég.	01/01/2024	1 811	1 815	1 828	1 852	1 903	1 915	1 943	1 999	2 008	2 041	2 112	2 117	2 180	2 328	2 367	2 454	2 645	2 696	3 092	
			1 811	1 815	1 828	1 852	1 903	1 915	1 940	1 962	1 988	2 015	2 042	2 080	2 123	2 236	2 296	2 397	2 530	2 755	2 967	
			1 811	1 815	1 828	1 852	1 903	1 915	1 943	1 991	2 008	2 041	2 072	2 111	2 155	2 270	2 330	2 433	2 567	2 796	3 012	
			1 811	1 815	1 828	1 852	1 903	1 915	1 943	1 999	2 008	2 041	2 112	2 117	2 180	2 328	2 367	2 454	2 645	2 696	3 092	
			% augment. appliqué sur la dernière année	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	1 %	3 %	2 %	1 %	3 %	2 %	6 %	3 %

[1] Source enquête salaires réels 2019.

(En euros.)

Régions	Nat.	Date d'effet	Niveau 1		Niveau 2			Niveau 3			Niveau 4			Niveau 5			Niveau 6			Niveau 7			
			Éch. 1	Éch. 2	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3	
Répartition des salariés de l'IB ^[1]			1 %	2 %	3 %	19 %	4 %	3 %	19 %	5 %	3 %	13 %	3 %	3 %	10 %	2 %	4 %	1 %	1 %	1 %	0 %		
Salaires mini garantis industrie du béton			1 766,92	1 766,92	1 771	1 777	1 783	1 798	1 818	1 838	1 863	1 888	1 913	1 949	1 989	2 095	2 246	2 370	2 445	2 581	2 780		
Provence-Alpes-Côte d'Azur – Corse	Ac. rég.	01/01/2024	1 816	1 877	1 884	1 913	1 968	1 976	2 006	2 064	2 074	2 106	2 178	2 185	2 251	2 403	2 534	2 731	2 783	2 949	3 204		
		01/07/2025	1 816	1 877	1 884	1 913	1 968	1 976	2 004	2 008	2 012	2 015	2 042	2 080	2 123	2 236	2 296	2 397	2 530	2 610	2 755	2 967	
		01/07/2026	1 816	1 877	1 884	1 913	1 968	1 976	2 006	2 038	2 042	2 045	2 072	2 111	2 155	2 270	2 330	2 433	2 567	2 649	2 796	3 012	
		01/07/2027	1 816	1 877	1 884	1 913	1 968	1 976	2 006	2 064	2 074	2 106	2 178	2 185	2 251	2 403	2 441	2 534	2 731	2 783	2 949	3 204	
% augment. appliqué sur la dernière année			0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	1 %	2 %	3 %	5 %	3 %	4 %	6 %	5 %	4 %	6 %	5 %	5 %	6 %	
[1] Source enquête salaires réels 2019.																							

Convention collective départementale

IDCC : **627** | **BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS EMPLOYÉS, TECHNICIENS
ET AGENTS DE MAÎTRISE**

(La Réunion)

(12 juillet 1971)

(Étendue par arrêté du 23 août 1973,
Journal officiel du 30 septembre 1973)

Convention collective départementale

IDCC : **771** | **BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS INGÉNIEURS ASSIMILÉS
ET CADRES**

(La Réunion)

(9 mai 1974)

(Étendue par arrêté du 4 août 1975,
Journal officiel du 15 août 1975)

Convention collective départementale

IDCC : **2389** | **BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS OUVRIERS**
(La Réunion)

(13 mai 2004)

(Étendue par arrêté du 13 décembre 2004,
Journal officiel du 26 décembre 2004)

Accord du 21 mai 2024

relatif aux salaires minimaux au 1^{er} juin 2024
(La Réunion)

NOR : ASET2450560M

IDCC : 627, 771, 2389

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

FRBTP La Réunion,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

CFDT BTP ;

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Cet accord est conclu dans le cadre des conventions collectives des ouvriers, des ETAM (employés, techniciens et agents de maîtrise) et des cadres (IAC) du bâtiment et des travaux publics de La Réunion.

À l'issue de la réunion paritaire qui s'est tenue le 21 mai 2024, les parties signataires, prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, ont arrêté les dispositions suivantes :

Article 1^{er} | Ouvriers

Les salaires horaires minimaux des différents niveaux et positions de la grille des ouvriers seront revalorisés comme suit :

- Sur la grille de référence base 35 heures, en vigueur à la date de signature du présent accord :

1,4 % à compter du 1^{er} juin 2024

- Sur la grille de référence base 39 heures, en vigueur à la date de signature du présent accord :

1,4 % à compter du 1^{er} juin 2024

Article 2 | ETAM

Sur la grille de référence des salaires minima en vigueur à la date de signature du présent accord, les salaires des ETAM seront revalorisés comme suit :

1,4 % à compter du 1^{er} juin 2024

Article 3 | Cadres et IAC

Sur la grille de référence des salaires minima en vigueur à la date de signature du présent accord, les salaires des cadres et IAC seront revalorisés comme suit :

1,4 % à compter du 1^{er} juin 2024

Il est précisé que pour les ETAM et les cadres (IAC), il n'existe qu'une seule grille d'appointements minimaux, pour chacune des catégories, quel que soit l'horaire collectif appliqué dans l'entreprise.

Article 4 | Indemnités de déplacement

Il est rappelé que, conformément à la convention collective des ouvriers de La Réunion du 13 mai 2004, les indemnités de déplacement, qui comprennent l'indemnité de repas, l'indemnité de trajet et l'indemnité de frais de transport, sont révisées annuellement en fonction de la variation de l'indice Insee du coût de la vie à La Réunion (ensemble hors tabac).

En conséquence, les montants en vigueur depuis le 1^{er} juillet 2023 seront augmentés de 3,3 % (indice Insee décembre 2023) à compter du 1^{er} juillet 2024, date à laquelle l'indemnité de repas sera de 13,23 €.

Article 5 | Stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche et de la volonté des parties signataires de maintenir un statut social homogène en matière de salaire minimaux au bénéfice de l'ensemble des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) et cadres du bâtiment et des travaux publics de La Réunion, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 6 | Application

Le présent accord est applicable à compter du 1^{er} juin 2024 pour l'ensemble des salariés visés aux articles 1^{er}, 2 et 3.

Article 7 | Clause de revoyure

Sans préjudice de la faculté de réviser ponctuellement les dispositions du présent accord, les partenaires sociaux s'engagent à se revoir au mois de septembre 2024.

Article 8 | Durée. Dénonciation. Révision. Adhésion

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée. Conformément à l'article L. 2222-6 code du travail, il pourra être dénoncé en tout ou partie par l'une des organisations signataires après un préavis minimum de 3 mois. Cette dénonciation devra être notifiée à toutes les autres organisations signataires par lettre recommandée avec accusé de réception, et déposée auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Toute modification, révision totale ou partielle, des dispositions ne peut être effectuée que par les organisations syndicales d'employeurs et de salariés du bâtiment et des travaux publics représentatives au plan régional. Les demandes de révision du présent accord doivent être effectuées dans les formes prévues pour la dénonciation, à l'exception du dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, et sont accompagnées, le cas échéant, d'un projet concernant les points dont la révision est demandée.

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, cet accord reste ouvert à la signature des organisations qui souhaiteraient y adhérer dans les délais réglementaires en vigueur.

Article 9 | Dépôt

Le présent accord sera déposé à la direction générale du travail conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 10 | Extension

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre du travail, pour rendre son application obligatoire à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application des conventions collectives du bâtiment et des travaux publics de La Réunion ou s'y rattachant.

Fait à Saint-Denis, le 21 mai 2024.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Salaires des ouvriers du BTP – Année 2024

Entreprises dont l’horaire collectif est fixé à 35 heures

(En euros.)

Niveau	Position	Coeff.	Taux horaires Accord étendu du 7 février 2024	Taux horaires au 1 ^{er} juin 2024 ^[1]
I Ouvriers d’exécution	1 ^{er} échelon	102	12,45	12,62
	2 ^e échelon	103	12,58	12,76
II Ouvriers professionnels	1 ^{er} échelon	105	12,77	12,95
	2 ^e échelon	112	13,49	13,68
	3 ^e échelon	118	14,07	14,27
	4 ^e échelon	126	14,91	15,12
III Compagnons professionnels Chefs d’équipes	1 ^{er} échelon	137	16,00	16,22
	2 ^e échelon	145	16,85	17,09
	3 ^e échelon	159	18,27	18,53
IV Maîtres ouvrier	1 ^{er} échelon	173	19,66	19,94
	2 ^e échelon	187	21,04	21,33
	3 ^e échelon	201	22,47	22,78
[1] La grille s’applique à compter du 1 ^{er} juin 2024.				

(En euros.)

	Du 1 ^{er} juillet 2023 au 30 juin 2024	Du 1 ^{er} juillet 2024 au 30 juin 2025
Pour mémoire : prime de panier (ouvriers non sédentaires, toutes zones)	12,81	13,23

Entreprises dont l’horaire collectif est fixé à 39 heures

(En euros.)

Niveau	Position	Coeff.	Taux horaires Accord étendu du 7 février 2024	Taux horaires ^[2] au 1 ^{er} juin 2024 ^[1]
I Ouvriers d’exécution	1 ^{er} échelon	102	12,06	12,23
	2 ^e échelon	103	12,15	12,32

Niveau	Position	Coeff.	Taux horaires Accord étendu du 7 février 2024	Taux horaires ^[2] au 1 ^{er} juin 2024 ^[1]
II Ouvriers professionnels	1 ^{er} échelon	105	12,25	12,42
	2 ^e échelon	112	12,68	12,86
	3 ^e échelon	118	13,24	13,43
	4 ^e échelon	126	13,99	14,19
III Compagnons professionnels Chefs d'équipes	1 ^{er} échelon	137	15,05	15,26
	2 ^e échelon	145	15,86	16,08
	3 ^e échelon	159	17,18	17,42
IV Maîtres ouvriers	1 ^{er} échelon	173	18,52	18,78
	2 ^e échelon	187	19,87	20,15
	3 ^e échelon	201	21,17	21,47

[1] La grille s'applique à compter du 1^{er} juin 2024.
[2] Lorsque le salarié effectue 39 heures dans une semaine, les heures entre la 36^e et la 39^e heures donnent droit à une majoration de 25 % des taux horaires ci-dessus. Il est conseillé de faire figurer les heures supplémentaires sur une ligne distincte.

(En euros.)

	Du 1 ^{er} juillet 2023 au 30 juin 2024	Du 1 ^{er} juillet 2024 au 30 juin 2025
Pour mémoire : prime de panier (ouvriers non sédentaires, toutes zones)	12,81	13,23

Appointements minimaux des ETAM du BTP – Année 2024

(En euros.)

Coeff.	Salaires mensuels Accord étendu du 7 février 2024	Salaires mensuels au 1 ^{er} juin 2024 ^[1]
300	1 822,56	1 848,08
310	1 867,46	1 893,60
325	1 934,47	1 961,55
345	2 023,74	2 052,07
370	2 135,41	2 165,31
380	2 180,05	2 210,57
400	2 269,32	2 301,09
415	2 336,30	2 369,01
425	2 380,99	2 414,32
435	2 425,63	2 459,59
450	2 492,59	2 527,49
465	2 571,83	2 607,84
480	2 638,82	2 675,76
500	2 728,13	2 766,32

Coeff.	Salaires mensuels Accord étendu du 7 février 2024	Salaires mensuels au 1 ^{er} juin 2024 ^[1]
530	2 862,12	2 902,19
540	2 906,75	2 947,44
550	2 951,39	2 992,71
565	3 018,38	3 060,64
575	3 063,02	3 105,90
585	3 107,62	3 151,13
600	3 174,67	3 219,12
620	3 263,98	3 309,68
630	3 275,75	3 321,61
645	3 342,72	3 389,52
655	3 387,41	3 434,83
665	3 430,96	3 478,99
680	3 497,27	3 546,23
700	3 586,54	3 636,75
710	3 631,11	3 681,95
730	3 719,13	3 771,20
745	3 785,45	3 838,45
755	3 830,07	3 883,69
780	3 941,01	3 996,18
800	4 030,27	4 086,69
820	4 118,27	4 175,93
830	4 162,92	4 221,20
845	4 229,21	4 288,42
860	4 295,50	4 355,64

[1] La grille s'applique à compter du 1^{er} juin 2024.

Les heures effectuées au-delà de l'horaire légal de 35 heures donnent droit à des majorations pour heures supplémentaires.

Appointements minimaux des IAC du BTP – Année 2024

(En euros.)

	Coeff.	Salaires mensuels Accord étendu du 7 février 2024	Salaires mensuels au 1 ^{er} juin 2024 ^[1]
Position A. Débutants			
Moins de 24 ans	60	2 951,04	2 992,35
De 24 à 26 ans	70	3 383,10	3 430,46
De 26 à 28 ans	80	3 816,34	3 869,77
Débutants diplômés moins de 24 ans	65	3 167,62	3 211,97

	Coeff.	Salaires mensuels Accord étendu du 7 février 2024	Salaires mensuels au 1 ^{er} juin 2024 ^[1]
Débutants diplômés 24 à 26 ans	75	3 599,70	3 650,10
Débutants diplômés 26 à 28 ans	85	4 032,95	4 089,41
Position B. Ingénieurs et assimilés			
1^{er} échelon			
Catégorie I	90	4 248,33	4 307,81
Après 5 ans dans cette catégorie	95	4 464,98	4 527,49
Catégorie II	100	4 681,58	4 747,12
Après 5 ans dans cette catégorie	103	4 811,10	4 878,46
2^e échelon			
Catégorie I	108	5 027,70	5 098,09
Catégorie II	120	5 546,90	5 624,56
Position C. Cadres			
1 ^{er} échelon	130	5 980,14	6 063,86
2 ^e échelon	162	7 364,58	7 467,68
[1] La grille s'applique à compter du 1^{er} juin 2024.			

Il n'existe qu'une seule grille de salaires mensuels, quel que soit l'horaire collectif appliqué dans l'entreprise.

(Voir page suivante.)

Tarifcation des indemnités de trajet aller/retour (convention collective des ouvriers du BTP de La Réunion). Forfait journalier

Applicable à compter du 1^{er} juillet 2024 5 (valable jusqu'au 30 juin 2025).

	St. Denis	St. Marie	St. Suzanne	St. André	Salazie	Bras Panon	St. Benoît	Plaine des Palmistes	St. Rose	St. Philippe	St. Joseph	Petite île	Tampon	St. Pierre	St. Louis	Cilaos	Entre Deux	Étang Sale	Les Avirons	St. Leu	Trois Bassins	St. Paul	Le Port	La Possession
St. Denis		4,36	6,45	9,40	14,64	11,16	13,58	20,56	19,17	30,31	35,90	32,05	29,26	29,26	26,15	38,69	29,97	22,29	24,05	17,78	18,81	9,40	6,28	4,51
St. Marie	Euros		2,10	5,04	10,28	6,80	9,24	16,20	14,81	25,95	31,55	34,50	24,92	28,41	30,50	43,03	34,33	26,66	28,41	22,13	23,17	13,77	10,64	8,88
St. Suzanne	Euros	Euros		2,98	8,18	4,71	7,14	14,11	12,73	23,87	29,45	32,41	22,82	26,31	29,45	41,99	33,28	28,77	30,50	24,21	25,27	15,87	12,73	10,98
St. André			Euros		5,24	1,74	4,17	11,16	9,75	20,91	26,49	29,45	19,86	23,35	26,49	39,04	30,31	30,31	32,05	27,19	28,24	18,81	15,68	13,94
Salazie			Euros	Euros		6,97	9,40	16,38	14,99	26,15	31,70	34,67	25,09	28,57	31,70	44,26	35,55	36,94	38,69	32,41	33,46	24,05	20,91	19,17
Bras Panon					Euros		2,43	9,40	8,02	19,17	24,75	27,69	18,13	21,61	24,75	37,28	28,57	28,57	30,31	28,92	29,97	20,56	17,42	15,68
St. Benoît					Euros	Euros		6,97	5,58	16,73	22,29	25,27	15,68	19,17	22,29	34,85	26,15	26,15	27,88	30,66	32,41	23,00	19,86	18,13
Plaine des Palmistes					Euros		Euros		12,54	23,35	17,78	14,99	8,72	12,19	15,33	27,88	19,17	19,17	20,91	23,70	29,26	32,05	26,84	25,09
St. Rose					Euros			Euros		11,16	16,73	19,70	21,26	24,75	27,88	40,42	31,70	31,70	33,46	36,25	37,98	28,57	25,43	23,70
St. Philippe					Euros			Euros			5,58	8,53	14,64	11,16	14,30	26,84	18,13	18,13	19,86	22,64	28,24	31,02	34,16	34,85
St. Joseph					Euros			Euros				2,98	9,06	5,58	8,72	21,26	12,54	12,54	14,30	17,08	22,64	25,43	28,57	30,31
Petite île					Euros			Euros			Euros		6,28	2,78	5,93	18,47	9,75	9,75	11,50	14,30	19,86	22,64	25,79	27,53
Tampon					Euros			Euros				Euros		3,48	6,62	19,17	10,45	10,45	12,19	14,99	20,56	23,35	26,49	28,24
St. Pierre					Euros			Euros				Euros	Euros		3,13	15,68	6,97	6,97	8,72	11,50	17,08	19,86	23,00	24,75
St. Louis					Euros			Euros				Euros		Euros		12,54	3,83	3,83	5,58	8,37	13,94	16,73	19,86	21,61
Cilaos					Euros			Euros				Euros		Euros		16,38	16,38	16,38	18,13	20,91	26,49	29,26	32,41	34,16
Entre Deux					Euros			Euros				Euros	Euros			766		766	9,40	12,19	17,78	20,56	23,70	25,43
Étang Sale					Euros			Euros				Euros	Euros				Euros		1,74	4,51	10,11	12,89	16,03	17,78
Les Avirons					Euros			Euros				Euros	Euros				Euros	Euros		6,28	8,37	14,64	17,78	19,51
St. Leu					Euros			Euros				Euros	Euros				Euros				5,58	8,37	11,50	13,24
Trois Bassins					Euros			Euros				Euros	Euros				Euros					9,40	12,54	14,30
St. Paul					Euros			Euros				Euros	Euros				Euros						3,13	4,89
Le Port					Euros			Euros				Euros	Euros				Euros					Euros		1,74
La Possession					Euros			Euros				Euros	Euros				Euros					Euros		

Trajet effectué en dehors des horaires de travail.

Convention collective des ouvriers – IDCC : 2389 – Article 28.d « Déplacements pendant l’horaire de travail » : « Il est rappelé que le temps consacré aux déplacements de l’ouvrier pendant l’horaire de travail est compté et rémunéré comme temps de travail effectif ».

Tarifcation des indemnités de frais de transport aller/retour (convention collective des ouvriers du BTP de La Réunion). Forfait journalier
Applicable à compter du 1^{er} juillet 2024 (valable jusqu'au 30 juin 2025).

	St. Denis	St. Marie	St. Suzanne	St. André	Salazie	Bras Panon	St. Benoît	Plaine des Palmistes	St. Rose	St. Philippe	St. Joseph	Petite île	Tampon	St. Pierre	St. Louis	Cilaos	Entre Deux	Étang Sale	Les Avirons	St. Leu	Trois Bassins	St. Paul	Le Port	La Possession
St. Denis		2,50	3,68	5,38	8,37	6,36	7,76	11,75	10,96	17,33	20,52	18,33	16,73	16,73	14,94	22,11	17,13	12,75	13,74	10,15	10,75	5,38	3,58	2,59
St. Marie	Euros		1,20	2,88	5,87	3,89	5,28	9,27	8,46	14,83	18,04	19,72	14,23	16,23	1742	24,59	19,61	15,23	16,23	12,64	13,24	7,87	6,07	5,07
St. Suzanne	Euros	Euros		1,69	4,69	2,69	4,08	8,06	7,26	13,66	16,83	18,52	13,04	15,04	16,83	23,99	19,03	16,44	1742	13,83	14,43	9,06	7,26	6,28
St. André			Euros		3,00	1,00	2,39	6,36	5,58	11,95	15,13	16,83	11,35	13,34	15,13	22,29	17,33	17,33	18,33	15,53	16,14	10,75	8,97	7,97
Salazie				Euros		3,98	5,38	9,36	8,55	14,94	18,13	19,82	14,34	16,33	18,13	25,29	20,31	21,10	22,11	18,52	19,11	13,74	11,95	10,96
Bras Panon					Euros		1,39	5,38	4,59	10,96	14,13	15,84	10,36	12,35	14,13	21,30	16,33	16,33	17,33	16,53	17,13	11,75	9,96	8,97
St. Benoît					Euros	Euros		3,98	3,18	9,57	12,75	14,43	8,97	10,96	12,75	19,91	14,94	14,94	15,93	17,52	18,52	13,15	11,35	10,36
Plaine des Palmistes							Euros		7,16	13,34	10,15	8,55	4,98	6,97	8,77	15,93	10,96	10,96	11,95	13,53	16,73	18,33	15,33	14,34
St. Rose								Euros		6,36	9,57	11,24	12,14	14,13	15,93	23,11	18,13	18,13	19,11	20,71	21,71	16,33	14,53	13,53
St. Philippe								Euros			3,18	4,89	8,37	6,36	8,16	15,33	10,36	10,36	11,35	12,94	16,14	17,73	19,51	19,91
St. Joseph												1,69	5,18	3,18	4,98	12,14	7,16	7,16	8,16	9,75	12,94	14,53	16,33	17,33
Petite île								Euros			Euros				3,39	10,55	5,58	5,58	6,58	8,16	11,35	12,94	14,74	15,73
Tampon												Euros			3,79	10,96	5,97	5,97	6,97	8,55	11,75	13,34	15,13	16,14
St. Pierre												Euros	Euros	Euros	1,80	8,97	3,98	3,98	4,98	6,58	9,75	11,35	13,15	14,13
St. Louis																7,16	2,20	2,20	3,18	4,77	7,97	9,57	11,35	12,35
Cilaos															Euros		9,36	9,36	10,36	11,95	15,13	16,73	18,52	19,51
Entre Deux																Euros		4,38	5,38	6,97	10,15	11,75	13,53	14,53
Étang Sale																	Euros		1,00	2,59	5,77	7,38	9,16	10,15
Les Avirons																		Euros		3,58	4,77	8,37	10,15	11,16
St. Leu																			Euros		3,18	4,77	6,58	7,58
Trois Bassins																				Euros		5,38	7,16	8,16
St. Paul																					Euros		1,80	2,78
Le Port																						Euros		1,00
La Possession																								

L'indemnité de transport n'est pas due lorsque le transport est assuré par un véhicule de l'entreprise.

Brochure n° 3117 | Convention collective nationale

IDCC : 843 | **BOULANGERIE-PÂTISSERIE**
(Entreprises artisanales)

Avenant n° 134 du 15 mai 2024
relatif aux congés familiaux

NOR : ASET2450580M

IDCC : 843

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

CNBPF ;

FEB,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FNAA CFE-CGC ;

FNAF CGT ;

FGA CFTD ;

UNSA FCS,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Les dispositions suivantes constituent l'avenant n° 134 à la convention collective nationale du 19 mars 1976, ci-après désignée « Convention collective ».

Préambule

Cet avenant n° 134 a pour objet de prendre en compte les durées de congés familiaux fixées par les articles L. 3142-1 du code du travail telles qu'elles résultent de la loi n° 2023-622 du 19 juillet 2023 afin d'adapter les dispositions de l'article 31 de la convention collective nationale.

Compte tenu de la composition de la branche constituée pour la très grande part d'entreprises de moins de 50 salariés, cet avenant ne comporte pas de disposition particulière pour ces entreprises et s'applique à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale quel que soit leur effectif.

Article 1^{er}

Les dispositions de l'article 31 de la convention collective intitulé « Congés familiaux », sont partiellement modifiées comme suit :

- au tiret 4, le terme « annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant » est remplacé par : « annonce de la survenue d'un handicap, ou d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez l'enfant du salarié » et le terme « 2 jours » est remplacé par « 5 jours » ;
- au tiret 6 « décès d'un enfant du salarié », le terme « 7 jours » est remplacé par « 14 jours ».

Les autres dispositions de l'article 31 ne sont pas modifiées.

Article 2 | *Date d'effet et durée*

Le présent avenant n° 134 est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent avenant deviendra applicable au lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 3 | *Dépôt et extension*

Le présent avenant établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans la branche et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les signataires conviennent de déposer et de demander l'extension du présent avenant conformément aux dispositions du code du travail.

Fait à Paris, le 15 mai 2024.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 52 du 6 mars 2024
relatif au régime de prévoyance collective

NOR : ASET2450565M

IDCC : 953

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

CNCT,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

UNSA FCS ;

FGA CFDT ;

FNAF CGT,

d'autre part,

Préambule

Afin de maintenir un régime de prévoyance conventionnel de qualité au profit des entreprises et salariés de la branche d'activité des charcutiers-traiteurs et traiteurs, les partenaires sociaux conviennent d'une révision des taux de cotisation des garanties prenant effet le 1^{er} janvier 2024.

Il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Modification de l'article 20.2.C de la convention collective nationale du 1^{er} décembre 1977 réécrite par l'avenant n° 113 du 4 avril 2007 et l'avenant n° 1 du 6 novembre 2008 qui modifie l'article 20 de ladite CCN ainsi que ses avenants successifs

L'article 20.2.C « Montant et assiette des cotisations » du régime de prévoyance de la convention collective nationale de la charcuterie de détail, est remplacé par :

(Voir page suivante.)

« Article 20.2.C | *Montant et assiette des cotisations*

Les taux de cotisation sont fixés et répartis comme suit :

Régime général

■ Non-cadres :

Garanties	Taux TA–TB
Décès-IAD	0,14 %
Rente éducation OCIRP	0,07 %
Incapacité de travail	0,92 %
Taux global	1,13 %

La participation minimale de l'employeur s'élève à 69 % tranches A et B.

■ Cadres :

Garanties	Taux TA	Taux TB
Décès-IAD	0,80 %	0,80 %
Rente éducation OCIRP	0,07 %	0,07 %
Incapacité de travail	1,09 %	1,74 %
Taux global	1,96 %	2,61 %

La participation minimale de l'employeur s'élève à 97 % de la tranche A et 53,5 % de la tranche B.

Régime local

■ Non-cadres :

Garanties	Taux TA–TB
Mensualisation	0,97 %
Incapacité	0,59 %
Décès	0,14 %
Rente éducation OCIRP	0,07 %
Total	1,77 %

■ Cadres :

Garanties	Taux TA	Taux TB
Mensualisation	0,84 %	0,97 %
Incapacité	0,73 %	1,32 %
Décès	0,80 %	0,80 %
Rente éducation OCIRP	0,07 %	0,07 %
Taux global	2,57 %	3,16 %

La participation minimale de l'employeur s'élève à 97 % de la tranche A et 53,5 % de la tranche B.

Dans le cadre de sa quote-part, l'employeur finance les obligations légales de maintien de salaire mises à sa charge exclusive.

Assiette de cotisations

Est soumise à cotisation au régime de prévoyance la totalité des salaires bruts de l'ensemble du personnel concerné. Le salaire soumis à cotisation se décompose comme suit :

- tranche A (TA) : partie du salaire dans la limite du plafond annuel de la sécurité sociale ;
- tranche B (TB) : partie du salaire comprise entre le plafond mensuel de la sécurité sociale et quatre fois son montant.

Aucune cotisation n'est due sur les prestations versées par l'organisme assureur.

En application de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 et de la loi n° 94-678 du 8 août 1994, les entreprises qui rejoindront le régime de prévoyance alors qu'un ou plusieurs de leurs salariés ou anciens salariés sont en arrêt de travail à la date d'effet de leur adhésion devront en faire la déclaration auprès de l'organisme assureur.

[1] Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail (arrêté du 18 juin 2015 – art. 1^{er}). »

Article 2 | Modification de l'article 20.2.B de la convention collective nationale du 1^{er} décembre 1977 réécrite par l'avenant n° 113 du 4 avril 2007 et l'avenant n° 16 du 10 octobre 2021 qui modifie l'article 20 de ladite CCN ainsi que ses avenants successifs.

Le dernier alinéa du point 1. « Garantie capital décès » est remplacé comme suit :

« Lorsqu'un arrêt de travail a précédé le décès, le salaire de référence est revalorisé sur la base d'un indice de revalorisation défini annuellement selon les modalités contractuelles. »

Les autres dispositions restent inchangées.

Article 3 | Date d'effet

Le présent avenant prend effet le 1^{er} janvier 2024.

Article 4 | Dépôt et extension

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.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de la santé et des solidarités, l'extension du présent avenant en application des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

La confédération nationale des charcutiers-traiteurs et traiteurs, 15, rue Jacques-Bingen, 75017 Paris se charge des formalités nécessaires.

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2231-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés, dès lors que le présent avenant vise

à modifier le régime collectif obligatoire de prévoyance dont doivent bénéficier les salariés relevant de la convention collective et ce, quel que soit l'effectif de leur entreprise.

Fait à Paris, le 6 mars 2024.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 67 du 30 avril 2024
relatif aux minima conventionnels

NOR : ASET2450539M

IDCC : 1501

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

SNARR,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FS CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans une volonté de maintenir le pouvoir d'achat des salariés de la branche et en application de l'article L. 2241-1 du code du travail, les partenaires sociaux ont mené des négociations (réunions des 19 janvier, 9 février, 1^{er} et 22 mars 2024) afin de réviser la grille des salaires applicable dans le secteur de la restauration rapide. Les partenaires sociaux ont souhaité indiquer qu'ils étaient attachés aux conditions de rémunération dont bénéficient les salariés de la branche de la restauration rapide.

Les partenaires sociaux ont souhaité réaffirmer leur attachement aux conditions de rémunération dont bénéficient les salariés de la branche de la restauration rapide.

Dans ce contexte, les organisations patronales et syndicales de salariés signataires du présent avenant ont fixé une nouvelle grille de salaire minima applicables aux salariés de la branche de la restauration rapide en prenant notamment en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et plus particulièrement celui de l'égalité des rémunérations.

Article 1^{er} | Champ d'application

Les dispositions du présent avenant sont applicables à l'ensemble des entreprises dont l'activité principale relève du champ d'application géographique et professionnel de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988 (étendue par arrêté du 24 novembre 1988, *Journal officiel* 13 décembre 1988 ; élargi au secteur de la restauration livrée

par arrêté du 7 décembre 1993, *Journal officiel* du 16 décembre 1993) modifié en dernier lieu par l’avenant n° 29 du 22 juin 2001, ayant élargi le champ à la restauration livrée (étendu par arrêté du 9 octobre 2001, *Journal officiel* du 18 octobre 2001).

Les organisation syndicales et patronales représentatives de la branche, soulignant l’importance du respect de salaires minima dans l’ensemble de la branche, rappellent que le présent avenant est applicable à l’ensemble des employeurs, sièges et établissements, quel que soit leur effectif, y compris les entreprises et établissements de moins de 50 salariés.

Dès lors, compte tenu de la thématique du présent accord, qui a vocation à s’appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les partenaires sociaux conviennent, conformément à l’article L. 2261-23-1 du code du travail, qu’il n’y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Il est également rappelé que conformément à l’article L. 2253-1 du code du travail, la convention de branche définit les conditions d’emploi et de travail des salariés. Elle peut en particulier définir les garanties qui leur sont applicables en matière de salaires minima hiérarchiques et classifications.

Il est précisé que les stipulations de la convention de branche ou de l’accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large prévalent sur la convention d’entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date de leur entrée en vigueur, sauf lorsque la convention d’entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

Cette équivalence des garanties s’apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière.

Article 2 | Salaires minima par niveau

Les dispositions du paragraphe 2 de l’article 44 de la convention collective nationale de la restauration rapide intitulé « Salaires minima garantis » qui comprend la grille des taux horaires minima garantis, révisée en dernier lieu par l’avenant n° 64 du 28 avril 2023, sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 44 | Salaires minima par niveau

2. Salaires minima garantis

Niveau	Échelon	Taux horaire minimum brut
Niveau I	Échelon A	11,65 €
	Échelon B	11,67 €
Niveau II	Échelon A	12,02 €
	Échelon B	12,25 €
Niveau III	Échelon A	12,61 €
	Échelon B	12,72 €
	Échelon C	13,75 €
Niveau IV	Échelon A	14,76 €
	Échelon B	15,18 €
	Échelon C	15,79 €
	Échelon D	17,05 €

Niveau	Échelon	Taux horaire minimum brut
		Rémunération minimale annuelle brute tous éléments de salaire confondus
Niveau V	Échelon A	43 899,49 €
	Échelon B	45 263,24 €
	Échelon C	71 197,75 €

Les présents salaires minima garantis sont renégociés annuellement. »

Article 3 | *Égalité femmes/hommes*

Tout employeur doit assurer l'égalité des rémunérations entre tous les salariés placés dans une situation identique, tout particulièrement entre les hommes et les femmes, conformément aux dispositions des articles L. 3221-1 et suivants du code du travail.

Les parties signataires entendent rappeler l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et plus particulièrement à celui de l'égalité des rémunérations.

L'avenant n° 45 du 25 janvier 2013 relatif à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes étendu par arrêté du 2 octobre 2013, dans son article 5, prévoit que « l'employeur doit assurer pour un même travail, ou un travail de valeur égale, et à ancienneté égale, l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ». Ces dispositions sont rappelées au sein de l'avenant n° 52 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 18 octobre 2017.

L'avenant n° 52 prévoit également que les employeurs réaliseront chaque année le diagnostic des écarts éventuels de rémunération entre les femmes et les hommes et arrêteront, en cas d'écart constaté, les mesures correctrices nécessaires.

Article 4 | *Dispositions finales*

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur à compter du premier jour du mois de la signature si l'accord est signé avant le 15 du mois et au plus tard le premier jour du mois qui suit la signature si l'accord est signé après le 15 du mois pour les entreprises adhérentes des syndicats patronaux signataires.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à toutes les entreprises et établissements entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988, tel que modifié par l'avenant n° 29 et défini à l'article 1^{er} du présent avenant.

Le présent avenant fera l'objet des mesures de publicité et de dépôt en vigueur.

Le présent avenant faisant partie intégrante de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988, il peut être dénoncé ou modifié à condition d'observer les règles définies aux articles 2 et 4 de ladite convention collective et dans le respect des dispositions de l'article L. 2261-9 du code du travail.

Fait à Paris, le 30 avril 2024.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 68 du 30 avril 2024

relatif à la prime annuelle conventionnelle

NOR : ASET2450540M

IDCC : 1501

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

SNARR,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FS CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre des négociations annuelles, les partenaires sociaux ont engagé des négociations afin d'améliorer les conditions de travail des salariés du secteur de la restauration rapide.

Dans ce contexte, les organisations patronales et syndicales de salariés signataires du présent avenant ont souhaité améliorer la prime annuelle conventionnelle (PAC).

Article 1^{er} | Champ d'application

Les dispositions du présent avenant sont applicables à l'ensemble des entreprises dont l'activité principale relève du champ d'application géographique et professionnel de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988 (étendue par arrêté du 24 novembre 1988, *Journal officiel* 13 décembre 1988 ; élargi au secteur de la restauration livrée par arrêté du 7 décembre 1993, *Journal officiel* du 16 décembre 1993) modifié en dernier lieu par l'avenant n° 29 du 22 juin 2001, ayant élargi le champ à la restauration livrée (étendu par arrêté du 9 octobre 2001, *Journal officiel* du 18 octobre 2001).

Les partenaires sociaux signataires du présent avenant, soulignant l'importance du respect de l'amélioration des conditions de travail dans l'ensemble de la branche, rappellent que le présent avenant est applicable à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements, quel que soit leur effectif, y compris les entreprises et établissements de moins de 50 salariés.

Dès lors, compte tenu de la thématique du présent accord, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les partenaires sociaux conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2 | Revalorisation de la prime annuelle conventionnelle (PAC)

Les parties signataires ont souhaité paritairement revaloriser les montants bruts de la prime annuelle conventionnelle à partir du deuxième échelon d'ancienneté, à savoir à compter de 3 ans. L'article 44.1 de la convention collective nationale est ainsi modifié :

Ancienneté continue dans l'entreprise	Montant brut
De 1 an à moins de 3 ans	215 €
De 3 ans à moins de 5 ans	285 €
De 5 ans à moins de 10 ans	365 €
De 10 ans à moins de 15 ans	475 €
À partir de 15 ans d'ancienneté	525 €

Pour rappel, les montants indiqués dans le tableau correspondent aux sommes qui seront versées aux salariés à temps plein. Pour les salariés à temps partiel, le montant sera calculé au prorata de leur temps de travail contractuel.

Les autres alinéas demeurent inchangés.

Article 3 | Dispositions finales

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur à compter du premier jour du mois de la signature si l'accord est signé avant le 15 du mois et au plus tard le premier jour du mois qui suit la signature si l'accord est signé après le 15 du mois pour les entreprises adhérentes des syndicats patronaux signataires.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à toutes les entreprises et établissements entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988, tel que modifié par l'avenant n° 29 et défini à l'article 1^{er} du présent avenant.

Le présent avenant fera l'objet des mesures de publicité et de dépôt en vigueur.

Le présent avenant faisant partie intégrante de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988, il peut être dénoncé ou modifié à condition d'observer les règles définies aux articles 2 et 4 de ladite convention collective et dans le respect des dispositions de l'article L. 2261-9 du code du travail.

Fait à Paris, le 30 avril 2024.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 69 du 30 avril 2024

relatif à l'amélioration continue des conditions d'emploi des travailleurs,
des travailleurs de nuit et à la qualité de vie au travail

NOR : ASET2450541M

IDCC : 1501

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

SNARR,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FS CFTD,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

L'ambition d'une politique d'amélioration continue de la qualité de vie au travail des salariés doit s'appuyer sur une démarche globale portée par les entreprises de la branche. De plus, il est désormais légalement prévu que la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail (QVT) puisse également porter sur la qualité des conditions de travail.

En application de l'article L. 2241-1 du code du travail, les partenaires sociaux ont mené des négociations afin d'améliorer les conditions, l'organisation et la qualité de vie au travail ainsi que l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle.

Les partenaires sociaux ont souhaité indiquer qu'ils étaient particulièrement attachés aux conditions de travail ainsi qu'à l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle, ainsi qu'au temps et à l'organisation du temps de travail dont bénéficient les salariés de la branche de la restauration rapide.

C'est dans ce contexte et dans un souhait commun de continuer à améliorer les conditions de travail des salariés de manière globale ainsi qu'à renforcer l'attractivité dans le secteur de la restauration rapide que les organisations patronales et syndicales de salariés ont prévu la rédaction du présent accord.

Article 1^{er} | Champ d'application

Les dispositions du présent avenant sont applicables à l'ensemble des entreprises dont l'activité principale relève du champ d'application géographique et professionnel de la

convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988 (étendue par arrêté du 24 novembre 1988, *Journal officiel* 13 décembre 1988 ; élargi au secteur de la restauration livrée par arrêté du 7 décembre 1993, *Journal officiel* du 16 décembre 1993) modifié en dernier lieu par l'avenant n° 29 du 22 juin 2001, ayant élargi le champ à la restauration livrée (étendu par arrêté du 9 octobre 2001, *Journal officiel* du 18 octobre 2001).

Les partenaires sociaux signataires du présent avenant, soulignant l'importance de l'environnement de travail, de la santé des salariés et la nécessaire conciliation avec leur vie personnelle dans l'ensemble de la branche, rappellent que le présent avenant est applicable à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements, quel que soit leur effectif, y compris les entreprises et établissements de moins de 50 salariés.

Dès lors, compte tenu de la thématique du présent accord, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les partenaires sociaux conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Il est rappelé que conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail, la convention de branche définit les conditions d'emploi et de travail des salariés. Elle peut en particulier définir les garanties qui leur sont applicables en matière de salaires minima hiérarchiques et classifications.

Il est précisé que les stipulations de la convention de branche ou de l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date de leur entrée en vigueur, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

Cette équivalence des garanties s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière.

Article 2 | Travail de nuit : revalorisation de la prise en charge des frais de taxi/VTC

Les parties au présent accord souhaitent prendre en compte les contraintes particulières des collaborateurs travaillant de nuit, au sens de l'article 36.a.1 de la convention collective nationale de la restauration rapide.

En conséquence, les organisations syndicales et patronales représentatives souhaitent permettre aux salariés de la branche de la restauration rapide de bénéficier, lorsqu'ils sont amenés à quitter leur travail après 22 heures et dans la mesure où ils ne disposent pas de moyen de transport en commun, d'une prise en charge de leurs frais réels de taxi ou VTC dans la limite d'un plafond de 23 € par course lorsque le lieu de travail est situé en Île-de-France et de 22 € par course pour le reste de la France.

À cet effet, l'article 36.b de la convention collective nationale de la restauration rapide est modifié comme suit :

« Article 36.b | Indemnisation du transport

Tout salarié quittant son travail après 22 heures, dans la mesure où il ne dispose pas de moyen de transport en commun, se verra rembourser, sur justificatifs et sous réserve des avantages plus favorables dont pourrait profiter le salarié, ses frais de taxi ou de VTC dans la limite d'un plafond de :

- 23 € par course si le lieu de travail est situé en Île-de-France ;
- 22 € par course si le lieu de travail est situé en province.

[...] »

Article 3 | Travail de nuit : ouverture de la prise en charge des frais en cas d'utilisation d'un service (plateforme) de covoiturage

Les organisations syndicales et patronales représentatives conviennent d'ouvrir la possibilité aux travailleurs de nuit d'être remboursé, lorsqu'ils quittent leur travail après 22 heures et lorsqu'ils ne disposent pas de transport en commun, des frais engagés pour l'utilisation d'une plateforme de service de covoiturage, sur présentation d'un justificatif.

Cette indemnisation est fixée sur les mêmes montants que pour les frais de taxis et de VTC.

L'article 36.b de la convention collective est complété en ce sens :

« Article 36.b | Indemnisation du transport

Tout salarié quittant son travail après 22 heures, dans la mesure où il ne dispose pas de moyen de transport en commun, se verra rembourser, sur justificatifs et sous réserve des avantages plus favorables dont pourrait profiter le salarié, ses frais de taxi ou de VTC dans la limite d'un plafond de :

- 23 € par course si le lieu de travail est situé en Île-de-France ;
- 22 € par course si le lieu de travail est situé en province.

Peut également être pris en charge, le recours par le salarié à un service de covoiturage (plateforme type blablacar, karos, kombo, etc.). Le salarié pourra être remboursé à hauteur des plafonds précités et sur présentation d'un justificatif.

L'employeur qui, conformément aux modalités de l'article 29 de la convention collective nationale [...]. »

Article 4 | Période d'essai : possibilité de renouvellement pour les salariés cadres

Les parties signataires conviennent de la possibilité d'organiser, pour les salariés étant positionnés au statut cadre, un renouvellement de leur période d'essai. Cette durée de renouvellement pourra être d'une durée au maximum égale à la moitié de la durée de la période initiale.

Afin d'inscrire cette possibilité dans la convention collective nationale de la restauration rapide et de mettre cette disposition en conformité avec loi n° 2023-171 du 9 mars 2023 modifiant la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008, l'article 9 est modifié comme suit :

« Article 9 | Période d'essai

Tout salarié peut être soumis par l'employeur à une période d'essai. Pendant la période d'essai, chacune des parties peut rompre le contrat de travail à tout moment sans préavis ni indemnité. La période d'essai terminée, l'engagement est réputé conclu ferme.

Conformément aux dispositions légales et en tenant compte des spécificités du secteur, la durée initiale maximale de la période d'essai est de :

- 4 mois pour les cadres ;
- 3 mois pour les agents de maîtrise ;
- 2 mois pour les employés embauchés au niveau III ;
- 1 mois pour les autres ouvriers et employés.

Il sera possible de prévoir pour les salariés cadres la possibilité de renouveler la période d'essai, au maximum, de la moitié de sa durée initiale. Par conséquent, celle-ci ne pourra dépasser la durée de 6 mois en cas de renouvellement.

Tout salarié dont la période d'essai est supérieure à 2 mois bénéficie, en cas de rupture de cette période d'essai, d'un délai de prévenance de 8 jours. »

Article 5 | Jours fériés et condition d'ancienneté

Les organisations syndicales et patronales représentatives souhaitent permettre aux salariés présents dans l'entreprise de bénéficier des jours fériés plus rapidement, et ce en réduisant la condition d'ancienneté prévue dans les dispositions conventionnelles de 2 mois. Actuellement de 10 mois, cette condition d'ancienneté dans l'entreprise est réduite à 8 mois.

Ainsi, l'article 40 de la convention collective nationale de la restauration rapide est modifié comme suit :

« Article 40 | Jours fériés

Le personnel présent dans l'entreprise depuis plus de 8 mois bénéficiera des jours fériés légaux. Ces jours seront, au choix de l'employeur, soit rémunérés, soit compensés en temps.

En cas d'absence du salarié un jour férié, aucune compensation n'est due. Lorsque le repos hebdomadaire est pris habituellement à jour fixe, il ne pourra être déplacé sur le jour férié sans l'accord exprès du salarié concerné.

La journée du 1^{er} mai est régie par la réglementation en vigueur et n'est pas comprise dans les journées susmentionnées. »

Article 6 | Jours de repos

Dans la poursuite des mesures prises par les organisations syndicales et patronales représentatives par l'avenant n° 66 du 28 avril 2023, lequel assurait le bénéfice d'au moins 8 week-ends de repos sur la période allant de la date de l'accord (28 avril 2023) au 31 décembre 2024, les organisations syndicales et patronales représentatives souhaitent ancrer ce droit au repos en attribuant au minimum 8 week-ends de repos par an à compter de la signature de l'accord.

Cette mesure vise à poursuivre l'amélioration de l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle des salariés de la branche restauration rapide.

Un week-end s'entendant comme les deux jours consécutifs suivants :

- vendredi et samedi ;
- samedi et dimanche ; ou
- dimanche et lundi.

À cette fin, l'article 34 de la convention collective nationale de la restauration rapide est modifié comme suit :

« Chaque salarié employé de la branche à temps complet devra avoir, au titre de son repos hebdomadaire, au moins 8 week-ends par an, hors congés payés, et ce à compter de l'entrée en vigueur de l'accord et sur l'année calendaire qui débute à cette même date. »

Article 7 | Cotisation FAS-RR

Les parties au présent accord souhaitent poursuivre et pérenniser et accroître leur engagement dans le développement de l'action sociale en augmentant de 0,01 % la part de la contribution patronale au fonds d'action sociale (FAS-RR). Cette augmentation a pour effet de porter à 0,04 % le taux de la contribution patronale au fonds d'action sociale et à 0,06 % le taux de contribution totale.

À cette fin, le titre de l'article 57.1 de la convention collective nationale de la restauration rapide est modifié comme suit :

« **Article 57.1 | Fonctionnement du fonds d'action sociale de la restauration rapide (FAS-RR) et prestations**

Le taux de cotisation sur les salaires bruts est défini comme suit et réparti entre l'employeur et le salarié :

Action sociale	Taux de cotisation	Part salarié	Part employeur
	0,060	0,020	0,040

Les cotisations sont dues dès la date d'entrée en entreprise et sont réglées par trimestre à terme échu. Cette disposition s'impose à toutes les entreprises et les salariés de la branche.

Compte tenu de la difficulté pour l'organisme collecteur de la cotisation (Klésia) d'appliquer un taux de cotisation différent aux entreprises adhérentes aux organisations patronales représentatives signataires de l'accord et aux autres entreprises du secteur, l'entrée en vigueur de cette disposition se fera au 1^{er} jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension. »

Article 8 | Dispositions finales

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur à compter du premier jour du mois de la signature si l'accord est signé avant le 15 du mois et au plus tard le premier jour du mois qui suit la signature si l'accord est signé après le 15 du mois pour les entreprises adhérentes des syndicats patronaux signataires.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à toutes les entreprises et établissements entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988, tel que modifié par l'avenant n° 29 et défini à l'article 1^{er} du présent avenant.

Le présent avenant fera l'objet des mesures de publicité et dépôt en vigueur.

Le présent avenant faisant partie intégrante de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988, il peut être dénoncé ou modifié à condition d'observer les règles définies aux articles 2 et 4 de ladite convention collective et dans le respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Fait à Paris, le 30 avril 2024.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 25 avril 2024

relatif à la révision de l'article 7.2 du titre VII « Formation professionnelle »
de la convention collective

NOR : ASET2450573M

IDCC : 1619

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

FSDL ;

UD ;

CDF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FFASS CFE-CGC ;

FSPSS FO ;

UNSA santé sociaux,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Objet

Dans un souci d'équité entre les cabinets dentaires dont le siège est situé en France métropolitaine et ceux dont le siège est situé dans un DROM-COM, les partenaires sociaux ont souhaité harmoniser les règles de l'obligation conventionnelle de contribution à la formation professionnelle et à l'alternance de l'ensemble des salariés des cabinets dentaires. Cet avenant rédigé en conséquence annule et remplace l'article 7.2 du titre VII.

Entreprises de moins de 50 salariés

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

Dès lors, les partenaires sociaux ont nécessairement pris en compte leurs spécificités pour rédiger le présent texte, c'est pourquoi celui-ci ne comporte pas de règles particulières à leur sujet.

Égalité entre les femmes et les hommes et mixité des emplois

Afin de respecter les dispositions de l'article 2 de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, et de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective.

Les partenaires sociaux de la branche professionnelle des cabinets dentaires précisent qu'au cours de différents échanges en vue de la rédaction du présent avenant, il a été tenu compte des objectifs d'égalité entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois.

Par ailleurs, sur la base des éléments dont ils disposent actuellement, les partenaires sociaux se sont efforcés d'analyser les critères d'évaluation des emplois, retenus dans la définition des différents postes de travail afin de repérer ceux d'entre eux susceptibles d'induire des discriminations entre les femmes et les hommes et afin de garantir la prise en compte de l'ensemble des compétences des salariés.

Ils ont notamment étudié :

- les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle ;
- les conditions de travail des femmes et des hommes, et notamment des salariés à temps partiel ;
- l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle et responsabilités au travail.

C'est donc en respectant l'ensemble de ces principes et en conformité avec l'article L. 2241-15 du code du travail, que les partenaires sociaux ont pris soin de négocier l'ensemble de cet avenant.

Article 1^{er}

L'article 7.2 du titre VII de la convention collective des cabinets dentaires est annulé et remplacé comme suit :

« Article 7.2 | *Financement de la formation professionnelle*

7.2.1. Principe

Depuis la loi n° 2018-71 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, les contributions au financement de la formation professionnelle et de la taxe d'apprentissage sont regroupées au sein d'une contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance.

L'organisme désigné par la branche professionnelle des cabinets dentaires pour la gestion des contributions légales et conventionnelles au titre de la formation initiale en alternance et de la formation professionnelle continue est l'opérateur de compétences des entreprises de proximité (OPCO EP) dont le siège social est situé 53, rue Ampère, 75017 Paris.

Il est administré paritaire, sa composition et son mode de fonctionnement sont fixés par ses statuts.

7.2.2. Financement

7.2.2.1. Obligation légale de contribution à la formation professionnelle et à l'alternance des salariés des cabinets dentaires (y compris pour les chirurgiens-dentistes salariés)

Au titre du présent accord et en application des dispositions législatives et réglementaires, les cabinets dentaires versent à l'Urssaf leur contribution légale à la formation professionnelle, à l'exception des cabinets dont le siège est situé dans un DROM-COM qui selon les dispositions légales, versent cette contribution à un organisme interprofessionnel.

L'OPCO EP peut assurer exceptionnellement la collecte à la place de l'Urssaf tout le temps que les dispositions législatives et réglementaires l'y autorisent.

Les taux sont fixés et répartis comme suit :

– cabinets de 1 à moins de 11 salariés :

La contribution est fixée à 0,55 % de la masse salariale brute de l'année précédente de l'ensemble du personnel ;

– cabinets à partir de 11 salariés :

La contribution est fixée à 1 % de la masse salariale brute de l'année précédente de l'ensemble du personnel.

7.2.2.2. Obligation conventionnelle de contribution à la formation professionnelle et à l'alternance de l'ensemble des salariés des cabinets dentaires (y compris pour les chirurgiens-dentistes salariés)

En application des dispositions en vigueur du code du travail, les cabinets dentaires employeurs versent une contribution conventionnelle de formation professionnelle à l'OPCO EP.

Les taux sont fixés et répartis comme suit :

– cabinets de 1 à moins de 11 salariés :

La contribution est fixée à 0,55 % de la masse salariale brute de l'année précédente de l'ensemble du personnel ;

– cabinets de 11 à 49 salariés :

La contribution est fixée à 1,1 % de la masse salariale brute de l'année précédente de l'ensemble du personnel ;

– cabinets de 50 salariés et plus :

La contribution est fixée à 1,65 % de la masse salariale brute de l'année précédente de l'ensemble du personnel. »

Article 2 | Durée et modalités d'entrée en vigueur

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, est applicable à compter de sa date de signature.

Article 3 | Extension

Le présent avenant 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.

Article 4 | Révision. Dénonciation

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

Fait à Paris, le 25 avril 2024.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3281 | Convention collective nationale

IDCC : 1821 | **PROFESSIONS REGROUPÉES DU CRISTAL, DU VERRE
ET DU VITRAIL**

Accord du 10 avril 2024

relatif aux salaires minima pour l'année 2024

NOR : ASET2450567M

IDCC : 1821

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

FCV,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNTVC CGT ;

FCE CFDT ;

FEDECHIMIE FO ;

CFE-CGC chimie ;

CMTE CFTC,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Préambule

Les organisations syndicales de salariés et l'organisation professionnelle d'employeurs représentative dans la branche des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail (IDCC 1821) se sont réunies le 7 mars et le 26 mars 2024 en commission paritaire permanente de négociations afin de partager leur analyse de la situation économique des entreprises de la branche et de dialoguer sur le relèvement des salaires minima conventionnels.

Les partenaires sociaux ont relevé un contexte compliqué pour beaucoup d'entreprises du secteur confrontées parfois à des fermetures et dans le même temps une attente forte des salariés sur la prise en compte de l'augmentation sensible du coût de la vie entre 2021 et 2024.

Conjoncturellement, la forte augmentation du prix des matières premières conjuguées à la crise énergétique et à une baisse sensible du carnet de commande ont fortement impacté l'activité et la rentabilité de nombreuses entreprises du secteur en 2023 et 2024.

Pour autant, les partenaires sociaux partagent la nécessité de tenir compte de la baisse de pouvoir d'achat des salariés et de valoriser les compétences en entreprise.

La question de l’allongement de la durée de cotisation et par conséquent des carrières conduira les partenaires sociaux à négocier au premier semestre 2025 sur le dispositif de branche relatif à l’ancienneté.

Enfin, les parties au présent accord se sont entendues pour revaloriser les salaires minimaux conventionnels de branche avec une date d’application fixée au 1^{er} avril 2024.

Article 1^{er} | Champs d’application

Le champ d’application professionnel du présent accord est celui de la convention collective nationale IDCC 1821 à l’exception des entreprises relevant de l’annexe B (industrie du vitrail) de la convention collective telles que définies par l’accord du 30 juin 2017 relatif à la fusion des branches professionnelles de la fabrication du verre à la main semi-automatique et mixte, de l’union des chambres syndicales des métiers du verre, de la verrerie travaillée mécaniquement au chalumeau et de l’industrie du vitrail.

Article 2 | Salaire minimum garanti

Il est entendu qu’aucun salarié n’est classé au coefficient 100, et qu’aucun salaire ne peut être inférieur au Smic. Il est revalorisé à hauteur de 1,13 % par rapport à la grille établie par accord du 13 juin 2023.

La valeur du salaires minima garantis au coefficient 115 est fixée à 1 795,98 €.

Il est effectué sur l’ensemble des valeurs des coefficients conventionnels du coefficient 115 au coefficient 880 une revalorisation de 2,1 % par rapport à la grille établie par accord du 13 juin 2023.

En conséquence, les parties au présent accord conviennent des nouveaux salaires minima garantis suivants :

(En euros.)

Coefficient	SMG mensuel
100	1 767,04
115	1 795,98
125	1 801,87
135	1 812,27
145	1 824,65
155	1 841,31
160	1 848,68
175	1 881,89
190	1 914,52
205	1 932,39
220	1 965,07
230	1 986,82
245	2 136,18
260	2 293,27
275	2 450,37
290	2 607,46
295	2 654,20

Coefficient	SMG mensuel
315	2 799,87
330	3 094,98
345	3 596,05
385	3 671,43
440	3 917,60
490	4 364,57
550	4 860,98
660	5 680,51
770	6 373,11
880	7 176,61

Les parties au présent accord ont pris en compte l'objectif de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, ainsi que les mesures permettant de l'atteindre.

Elles rappellent aux entreprises qu'elles sont tenues de respecter le principe d'égalité salariale entre les hommes et les femmes.

Article 3 | *Salaire minimum professionnel (SMP)*

Il est entendu qu'aucun salarié n'est classé au coefficient 100, le SMP horaire du coefficient 100 est maintenu à 4,13 €.

Le présent accord fixe les SMP horaires de chaque position hiérarchique. Il est effectué sur l'ensemble des SMP horaires du coefficient 115 au coefficient 880 une revalorisation de 1 % par rapport à la grille établie par accord du 22 février 2019.

Le SMP mensuel équivaut au SMP horaire du coefficient multiplié par 151,67 heures.

Coefficient	SMP horaire	SMP mensuel
100	4,13 €	
115	4,80 €	728,02 €
125	5,22 €	791,72 €
135	5,64 €	855,42 €
145	6,05 €	917,60 €
155	6,47 €	981,30 €
160	6,68 €	1 013,16 €
175	7,30 €	1 107,19 €
190	7,93 €	1 202,74 €
205	8,55 €	1 296,78 €
220	9,18 €	1 392,33 €
230	9,61 €	1 457,55 €
245	10,23 €	1 551,58 €
260	10,86 €	1 647,14 €
275	11,48 €	1 741,17 €

Coefficient	SMP horaire	SMP mensuel
290	12,11 €	1 836,72 €
295	12,31 €	1 867,06 €
315	13,15 €	1 994,46 €
330	13,78 €	2 090,01 €
345	14,40 €	2 184,05 €
385	16,07 €	2 437,34 €
440	18,36 €	2 784,66 €
490	20,45 €	3 101,65 €
550	22,96 €	3 482,34 €
660	27,55 €	4 178,51 €
770	32,14 €	4 874,67 €
880	36,73 €	5 570,84 €

Article 4 | Situation des entreprises de moins de 50 salariés

Les dispositions du présent accord relatives au niveau des salaires minima garantis n'appellent pas l'adoption de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5 | Durée du présent accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Ses stipulations entreront en vigueur le 1^{er} avril 2024.

Article 6 | Publication. Extension

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

Par ailleurs, les parties signataires conviennent d'en demander l'extension au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 7 | Dénonciation. Révision

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-10 et suivants du code du travail.

Il peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 dudit code.

Fait à Paris, le 10 avril 2024.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3281 | Convention collective nationale

IDCC : 1821 | **PROFESSIONS REGROUPÉES DU CRISTAL, DU VERRE
ET DU VITRAIL**

Accord du 16 avril 2024

relatif à la valorisation du parcours syndical
des représentants du personnel et des militants syndicaux

NOR : ASET2450569M

IDCC : 1821

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

FCV,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNTVC CGT ;

FCE CFDT ;

FEDECHIMIE FO ;

CFE-CGC chimie ;

CMTE CFTC,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Préambule

Convaincus qu'un dialogue social constructif et ambitieux est primordial, les partenaires sociaux de la branche des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail ont négocié en 2023 un accord relatif au droit syndical.

Dans la négociation relative au droit syndical, les parties au présent accord ont relevé l'importance de garantir des conditions favorables à l'exercice des mandats de représentation du personnel. Elles s'accordent sur la nécessité de reconnaître et de tenir compte des compétences développées dans l'exercice des mandats afin d'accompagner les salariés concernés dans leur évolution.

Les parties au présent accord considèrent que des responsables hiérarchiques sensibilisés à l'accueil de titulaires d'un mandat électif ou désignatif sont la pierre angulaire d'une conciliation réussie entre l'exercice du mandat et de l'activité professionnelle.

L'intérêt général est un bien commun pour lequel s'engage les représentants du personnel et les militants syndicaux. Les parties signataires réaffirment la nécessité de renforcer et de professionnaliser cet engagement profondément utile. Ils conviennent en ce sens d'assurer les

conditions d'un développement solide et durable de l'implantation syndicale dans la profession en favorisant l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de l'activité de représentation du personnel.

Cette démarche visant à constituer un appui méthodologique est complémentaire des démarches engagées au niveau des entreprises visant à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes à l'exercice d'un mandat, électif ou désignatif ainsi qu'à favoriser la conciliation entre des fonctions syndicales et électives, la carrière professionnelle et la vie personnelle de ceux qui sont avant tout des salariés. Elle vise à accompagner les titulaires de mandats tout au long de leur parcours : au moment de la prise de mandat, pendant le mandat, après le mandat.

Par ailleurs, les parties au présent accord souhaitent plus largement favoriser la prise en compte par l'employeur des nouvelles aptitudes acquises par les représentants du personnel et les militants syndicaux dans le cadre de leur mandats et missions.

Elles précisent à cette fin que le terme « représentant du personnel » désigne les salariés élus titulaires d'un ou plusieurs mandats internes à l'entreprise (qu'ils soient élus titulaires ou suppléants) ainsi que les salariés désignés porteurs de mandats syndicaux au niveau de l'entreprise ou de l'établissement ou de la branche ainsi que les salariés mis à la disposition d'une organisation syndicale.

Chapitre 1^{er} La prise de mandat électif ou désignatif

Article 1^{er} | Formation du responsable hiérarchique

Le responsable hiérarchique accueillant pour la première fois dans son équipe un salarié titulaire d'un mandat syndical ou électif est sensibilisé par la direction de l'intérêt collectif de l'exercice d'un mandat.

Il bénéficie, avec son accord, d'une formation aux enjeux du dialogue social au sein de l'entreprise et les opportunités qui en découlent ainsi qu'au rôle et au fonctionnement des instances représentatives du personnel. En tout état de cause, une synthèse lui est remise avec les attributions de chaque instance, les heures de délégation et les modalités d'utilisation.

Afin d'améliorer la compréhension du responsable hiérarchique et de prévoir les conséquences dans l'organisation du travail, la direction communique au responsable hiérarchique dès qu'elle en a connaissance et dans les meilleurs délais les informations essentielles liées au mandat, soit sur la nature du/des mandat(s) et le volume d'heures de délégation du salarié. Cette information doit permettre au responsable hiérarchique de s'organiser et faire fonctionner son service de façon satisfaisante.

En cas d'évolution significative des mandats, une réunion d'information peut être réalisée au sein de l'équipe, du salarié titulaire de mandat avec son accord afin d'informer l'équipe du contenu des nouveaux mandats.

Article 2 | L'entretien de début de mandat

Dans un délai de 2 mois suivant la prise du mandat, l'employeur informe, par tout moyen, tout élu titulaire ou suppléant, tout délégué syndical ou tout détenteur d'un mandat syndical connu de l'employeur, de la possibilité de bénéficier, à sa demande, d'un entretien individuel de prise de mandat.

Cet entretien individuel est organisé selon les modalités prévues en entreprise, au plus tard dans un délai de 2 mois suivant la demande du salarié. La demande intervient dans un délai de 4 mois maximum suivant l'élection ou la désignation du salarié.

Les parties au présent accord réaffirment que l'entretien de début de mandat est un outil essentiel permettant d'éviter des situations de discrimination. L'entretien vise exclusivement le mandat du salarié, il porte sur les modalités pratiques d'exercice du mandat au sein de l'entreprise au regard de son emploi et ne se substitue à aucun autre entretien, notamment aux entretiens professionnels. Le salarié a la possibilité de se faire accompagner par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Au cours de cet entretien, il doit évoquer notamment :

- la situation individuelle du salarié ;
- les modalités pratiques d'exercice du mandat au sein de l'entreprise et du service du salarié, au regard de son emploi, l'estimation du temps d'absence au poste de travail ;
- les mesures à prendre par le salarié en termes de transmission d'informations à l'employeur sur son organisation ;
- les mesures à prendre par l'employeur en termes d'organisation du travail dans le service, notamment si nécessaire l'adaptation de la charge de travail du salarié et de ses objectifs professionnels et de sa formation, la quantification des objectifs de production et leur évaluation ;
- les formations prévues par la loi dans le cadre de l'exercice d'un mandat ;
- les principes du présent accord de branche relatif à la valorisation du parcours syndical des représentants du personnel et des militants syndicaux.

Par ailleurs, en cas de nécessité, un entretien peut également être prévu lorsque le responsable hiérarchique du salarié change en cours de mandat.

Chapitre 2 Le déroulement du mandat électif ou désignatif

Article 1^{er} | *Maintien du lien avec la collectivité de travail*

L'employeur veille au maintien d'un lien entre le titulaire du mandat ou le salarié mis à la disposition d'une organisation syndicale et l'équipe à laquelle il appartient ainsi qu'avec la collectivité de travail.

L'employeur est encouragé à contribuer à lever les éventuelles incompréhensions des salariés de l'équipe ou les *a priori* susceptibles d'exister.

Enfin l'employeur est invité à tenir compte, dans l'organisation du travail, dans l'évaluation ou le suivi de l'activité l'équipe, des absences dues à l'exercice de ses mandats qui peuvent entraîner des répercussions sur le service.

Article 2 | *Accès à la formation professionnelle*

Les parties au présent accord rappellent la nécessité de préserver l'employabilité des salariés exerçant un mandat dans l'entreprise ou dans la branche. Afin de continuer à développer leurs compétences professionnelles, les salariés titulaires de mandat(s) accèdent aux dispositifs de formation professionnelle en vigueur dans l'entreprise dans les mêmes conditions que les autres salariés.

Le responsable hiérarchique veille à maintenir en l'inscrivant à des formations relevant du plan de formation les compétences professionnelles et techniques du salarié titulaire d'un mandat au plus haut niveau pendant toute la durée du mandat. Il ouvre aux salariés titulaires de mandat(s), l'accès à la formation professionnelle d'adaptation ou de perfectionnement aux évolutions des métiers.

Les salariés mis à la disposition d'une organisation syndicale ont également accès aux formations qualifiantes et certifiantes leur permettant de maintenir leur employabilité au même titre que les autres salariés.

Article 3 | L'entretien professionnel

Le salarié titulaire d'un mandat syndical ou électif bénéficie tous les deux ans d'un entretien professionnel consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Un état des lieux des formations effectués par le salarié sur la période est réalisé.

Il se déroule selon les mêmes modalités que pour les autres salariés, mais en tenant compte du temps passé par ceux-ci à l'exercice du ou des mandats. Les parties au présent accord rappellent qu'en tout état de cause le temps passé à l'exercice du ou des mandats ne doit pas être qualifié de perturbations.

Le salarié peut évoquer ses éventuelles difficultés dans l'exercice de son mandat ainsi que la bonne conciliation entre ses activités syndicales et/ou de représentation du personnel et son activité professionnelle. Il peut également aborder son projet professionnel, ses souhaits d'évolution professionnelle, les propositions d'évolution professionnelles de l'employeur, les formations à envisager, sa rémunération ou sa classification.

L'entretien professionnel peut être l'occasion d'anticiper les conditions de retour à l'exercice d'une fonction professionnelle à temps plein en identifiant les actions à mettre en œuvre pour préparer cette reprise.

Article 4 | Garantie de non-discrimination et évolution salariale

L'exercice d'un mandat représentatif et/ou syndical ne doit ni favoriser ni constituer un obstacle au déroulement de la carrière ou pénaliser la rémunération du salarié. L'employeur veille à ce que le déroulement de carrière du salarié titulaire de mandat soit celle qu'elle aurait été s'il n'avait pas occupé de fonctions représentatives.

Le salarié ne doit pas se trouver pénalisé par son engagement syndical. La situation salariale des représentants du personnel doit être examinée, au même titre que tout salarié de l'entreprise, dans le respect des règles légales et conventionnelles en vigueur.

L'évolution du salaire dépend, comme pour l'ensemble des salariés de l'entreprise, de l'évaluation de leurs compétences professionnelles et de leurs performances, réalisée au travers du dispositif d'évaluation en vigueur dans l'entreprise. L'employeur garantit que les possibilités d'évolution de rémunération et de classement respectent les principes d'équité, de transparence et de non-discrimination.

En l'absence d'accord d'entreprise au moins aussi favorables que celles exposées à l'article L. 2141-5-1 du code du travail déterminant des garanties d'évolution, les salariés mentionnés aux 1° à 7° de l'article L. 2411-1 et aux articles L. 2142-1-1 et L. 2411-2 :

- dont le nombre d'heures de délégation dont ils disposent ainsi que les heures passées aux réunions préparatoires et plénières de la branche des professions regroupées du cristal du verre ou des instances de l'opérateur de compétence interindustriel sur l'année dépasse 25 % de la durée du travail fixée dans leur contrat de travail, ou à défaut de la durée applicable dans l'établissement ;
- ou dont le nombre d'heures de délégation dont ils disposent ainsi que les heures de réunions convoquées par la direction et les heures passées aux réunions préparatoires et plénières de la branche des professions regroupées du cristal du verre ou des instances de l'opérateur de compétence interindustriel sur l'année dépasse 50 % de la durée du travail fixée dans leur contrat de travail, ou à défaut de la durée applicable dans l'établissement,

bénéficient d'une évolution de leur rémunération, au sens de l'article L. 3221-3 du code du travail, au moins égale, sur l'ensemble de la durée de leur mandat, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette période par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable ou, à défaut de tels salariés, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues dans l'entreprise.

Un décompte annuel du temps passé aux réunions plénières de la branche des professions regroupées du cristal du verre ou des instances de l'opérateur de compétence interindustriel du 1^{er} janvier au 31 décembre sera transmis aux employeurs concernés ainsi qu'au salarié concerné.

Les réunions plénières de la branche des professions regroupées du cristal du verre ou des instances de l'opérateur de compétence interindustriel seront comptabilisées pour 8 heures chacune en cas de journée entière ou 4 heures en cas de demi-journées. S'agissant des réunions préparatoires, elles sont comptabilisées pour 4 heures.

Chapitre 3 La fin du mandat

Article 1^{er} | L'entretien de fin de mandat

Le salarié bénéficie d'un entretien spécifique permettant d'envisager la reprise complète de l'activité professionnelle dans leur emploi, de faire le point sur les perspectives d'évolution professionnelle des salariés et d'élaborer si nécessaire un parcours adapté et des mesures d'accompagnement à mettre en place.

Au cours de cet entretien, un bilan de la situation professionnelle du salarié est effectué, intégrant un recensement des compétences objectives acquises au cours du mandat. Le bilan s'appuie notamment sur les entretiens professionnels déjà réalisés. Les modalités de valorisation de l'expérience acquise sont également précisées.

L'entretien doit rester centré sur les compétences acquises lors de l'exercice du ou des mandats, en dehors de toute appréciation sur les positions défendues au titre de l'appartenance syndicale.

À l'issue d'au moins deux mandats consécutifs exercés en qualité soit d'élu au comité social et économique, de délégué syndical, de représentant de section syndicale, de représentant syndical au CSE, le salarié peut demander la réalisation d'un bilan de compétences par un organisme extérieur à l'entreprise, financé par l'employeur, au minimum 3 mois avant le terme du dernier mandat exercé.

Les résultats de ce bilan doivent permettre d'anticiper l'avenir du salarié concerné au sein de l'entreprise et servir de base à l'entretien de fin de mandat du salarié.

Article 2 | Reprise d'activité et valorisation des parcours syndicaux

Les parties au présent accord rappellent qu'en tout état de cause l'engagement syndical ne doit pas être un frein à la reconnaissance des compétences du salarié et à l'accès à une qualification professionnelle.

Elles affirment que le parcours syndical permet d'acquérir des compétences transversales, contribuant au développement de leur employabilité, qui doivent trouver une résonance dans le parcours professionnel du salarié.

La reprise d'activité à l'issue de l'exercice de mandats constitue un moment important dans le parcours du salarié. L'employeur crée les conditions favorables d'un retour à l'activité professionnelle des représentants syndicaux ayant exercé leur activité en dehors de branches et

de l'entreprise par la mise en place du bilan de compétences prévu à l'article 10 nouveau de la convention collective.

Le bilan de compétences, prévu à l'article 10 de la convention collective^[1], a pour objet de permettre au salarié d'analyser les compétences professionnelles et personnelles transférables et/ou transversales acquises au cours du mandat qui pourront être effectivement remobilisées dans son environnement de travail, ainsi que ses aptitudes et ses souhaits d'évolution.

La classification du salarié est examinée, et le cas échéant réévaluée, notamment au regard du poste occupé par le salarié, des compétences acquises dans le cadre du mandat et en lien avec ses qualifications professionnelles.

Article 3 | Certification des compétences

Les partenaires sociaux entendent promouvoir les certifications relatives aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical.

Pour inscrire les compétences acquises dans l'exercice du/des mandat(s) dans un projet professionnel, le titulaire de mandat(s) peut s'engager dans une démarche de valorisation des acquis de l'expérience (VAE) et/ou de certification relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical, telle que prévue à l'article L. 6112-4 du code du travail.

Il existe 6 domaines de compétences transférables dénommées « certificats de compétences professionnelles » :

- CCP « Encadrement et animation d'équipe » ;
- CCP « Gestion et traitement de l'information » ;
- CCP « Assistance dans la prise en charge de projet » ;
- CCP « Mise en œuvre d'un service de médiation sociale » ;
- CCP « Prospection et négociation commerciale » ;
- CCP « Suivi de dossier social d'entreprise ».

Pour chacun de ces certificats, un référentiel précise les connaissances et compétences requises ainsi que les modalités d'évaluation des compétences du candidat.

Le salarié fait acte de candidature dans les conditions légales et réglementaires en vigueur.

L'employeur apporte dans la mesure de ses capacités un soutien au salarié dans le cadre de sa demande d'inscription.

Enfin, il est entendu entre les parties que les salariés titulaires de la certification doivent pouvoir, s'il existe dans l'entreprise à un emploi en rapport avec leur certification.

Article 4 | Modalité de financement des actions de formation

Les actions de formation en lien avec le projet d'évolution professionnelle défini en commun, et acceptées par le salarié mandaté et la direction au cours de l'entretien de prise de mandat et/ou de l'entretien professionnel et/ou de l'entretien de fin de mandat, peuvent faire l'objet d'un abondement du compte personnel de formation.

Dans ce cas, le salarié mandaté mobilise les droits dont il dispose sur son compte personnel de formation, et bénéficie d'un abondement de l'employeur dans la limite du même montant et du coût de l'action de formation.

[1] Article 10 nouveau de la convention collective issue de l'avenant relatif au droit syndical du 10 novembre 2023.

Dans l'hypothèse où les moyens visés ci-dessus seraient insuffisants pour couvrir l'intégralité des frais de formation, l'entreprise pourra prendre en charge tout ou partie de ces frais dans le cadre de son plan de développement des compétences.

Article 5 | *Entretien de suivi*

Afin d'assurer l'adéquation du dispositif d'accompagnement mis en place et de la reprise d'activité professionnelle, un entretien de suivi est effectué, à la demande du salarié, dans les 6 mois suivant la reprise de son activité.

Chapitre 4 Dispositions finales

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

Le présent accord s'applique au champ conventionnel des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail (IDCC 1821).

Article 2 | *Situation des entreprises de moins de 50 salariés*

Les dispositions du présent accord relatif au droit syndical n'appellent pas l'adoption de stipulations spécifiques autre que celle prévue à l'article 3 pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3 | *Publication. Extension*

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

Par ailleurs, les parties signataires conviennent d'en demander l'extension au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 4 | *Dénonciation. Révision*

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-10 et suivants du code du travail.

Il peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 dudit code.

Fait à Paris, le 16 avril 2024.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3281 | Convention collective nationale

IDCC : 1821 | **PROFESSIONS REGROUPÉES DU CRISTAL, DU VERRE
ET DU VITRAIL**

Avenant du 10 novembre 2023

relatif à l'indemnité de départ en retraite
(article 17 de l'annexe catégorielle ouvriers et employés)

NOR : ASET2450566M

IDCC : 1821

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

FCV,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FCE CFDT ;

FEDECHIMIE FO ;

CFE-CGC chimie ;

CMTE CFTC,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Préambule

La convention collective des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail a été créée par la fusion-absorption des branches de la fabrication du verre à la main, semi-automatique et mixte (IDCC 1821), de l'union des chambres syndicales des métiers du verre (IDCC 2306), de la verrerie travaillée mécaniquement au chalumeau (IDCC 161) et de l'industrie du vitrail (IDCC 1945).

Dans ce contexte de fusion-absorption, les partenaires sociaux s'étaient engagés à ouvrir en 2023 une négociation relative à l'indemnité de départ à la retraite prévue à l'annexe catégorielle ouvriers/employés de la convention collective absorbante.

Les parties signataires, souhaitant valoriser les compétences et le parcours des salariés et dans le même temps récompenser leur fidélité sont convenus de faire évoluer le montant de l'indemnité de départ à la retraite de la catégorie ouvriers et employés.

Le présent avenant modifie l'article 17 de l'annexe catégorielle ouvriers et employés.

Article 1^{er} | Modification de l'article 17 de l'annexe catégorielle ouvriers et employés

Les parties au présent avenant conviennent d'écrire l'article 17 de l'annexe catégorielle ouvriers et employés intitulé « Indemnité de départ en retraite » de la manière suivante à compter du 1^{er} janvier 2027 :

« Le salarié qui quitte volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse dans les conditions légales, bénéficient, après préavis, sans autre indemnité, d'une indemnité de départ en retraite dont le montant est égal à :

- un mois de salaire après dix ans d'ancienneté ;
- un mois de salaire après quinze ans d'ancienneté ;
- deux mois de salaire après vingt ans d'ancienneté ;
- trois mois de salaire après vingt-cinq ans d'ancienneté ;
- quatre mois de salaire après trente ans d'ancienneté ;
- cinq mois de salaire après trente-cinq ans d'ancienneté.

Le salaire servant de base de calcul pour l'indemnité de départ en retraite s'entend de la rémunération perçue par l'intéressé dans le mois précédant son départ de l'entreprise, à l'exclusion des gratifications de caractère aléatoire ou temporaire et des sommes versées à titre de remboursement de frais.

Ce salaire ne saurait être inférieur à la moyenne des rémunérations des douze mois précédant le départ en retraite.

Le salarié mis à la retraite par l'employeur dans les conditions et sous les réserves prévues par l'article L. 1237-5 du code du travail bénéficie d'une indemnité de départ à la retraite au moins égale à l'indemnité légale de licenciement prévue à l'article L. 1234-9 du code du travail, si celle-ci est plus favorable. »

Article 2 | Mise en place progressive

Les parties au présent avenant conviennent de l'entrée en vigueur de la nouvelle rédaction de l'article 17 de l'annexe catégorielle ouvriers-employés prévue à l'article 1^{er} du présent avenant au 1^{er} janvier 2027 et de prévoir une période transitoire du 1^{er} janvier 2024 au 31 décembre 2026 permettant une entrée en vigueur graduée.

En 2024, les entreprises ajouteront à l'indemnité de départ à la retraite telle qu'elle ressort de l'article 17 de l'annexe catégorielle ouvriers-employés, 1/4 de la différence entre cette indemnité et l'indemnité cible au 1^{er} janvier 2027 prévue à l'article 1^{er} du présent avenant.

En 2025, les entreprises ajouteront à l'indemnité de départ à la retraite telle qu'elle ressort de l'article 17 de l'annexe catégorielle ouvriers-employés, 2/4 de la différence entre cette indemnité et l'indemnité cible au 1^{er} janvier 2027 prévue à l'article 1^{er} du présent avenant.

En 2026, les entreprises ajouteront à l'indemnité de départ à la retraite telle qu'elle ressort de l'article 17 de l'annexe catégorielle ouvriers-employés, 3/4 de la différence entre cette indemnité et l'indemnité cible au 1^{er} janvier 2027 prévue à l'article 1^{er} du présent avenant.

Article 3 | Situation des entreprises de moins de 50 salariés

Les dispositions du présent avenant relatives au niveau des salaires minima garantis n'appellent pas l'adoption de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4 | *Durée du présent avenant*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Ses stipulations entreront en vigueur le 1^{er} janvier 2024.

Article 5 | *Publication. Extension*

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

Par ailleurs, les parties signataires conviennent d'en demander l'extension au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 6 | *Dénonciation. Révision*

Le présent avenant peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-10 et suivants du code du travail.

Il peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 dudit code.

Fait à Paris, le 10 novembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3281 | Convention collective nationale

IDCC : 1821 | **PROFESSIONS REGROUPÉES DU CRISTAL, DU VERRE
ET DU VITRAIL**

Avenant du 10 novembre 2023

relatif au droit syndical

NOR : ASET2450568M

IDCC : 1821

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

FCV,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNTVC CGT ;

FCE CFDT ;

FEDECHIMIE FO ;

CFE-CGC chimie,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail s'accordent sur l'importance d'un dialogue social, ouvert, constructif et responsable.

Le présent avenant traduit la volonté commune des signataires de promouvoir le développement du dialogue social et de la concertation dans l'entreprise.

Les signataires du présent avenant affirment leur conviction qu'un dialogue social de qualité est un facteur d'équilibre essentiel des rapports sociaux indispensable au développement de l'entreprise et à ses performances collectives.

Par ailleurs, la qualité du dialogue social repose sur le respect mutuel, par l'ensemble des acteurs, des droits et libertés que leur garantissent la loi et la constitution.

Dans un contexte de réformes successives, les signataires soulignent l'importance de disposer d'un cadre conventionnel simple, clair et connu de tous garantissant des conditions favorables à l'exercice du droit syndical et la conduite du dialogue social.

Le présent avenant doit permettre de renforcer le dialogue social en entreprise, en particulier au sein des TPE et PME.

Les dispositions visées ci-dessous annulent et remplacent les dispositions antérieures de la convention collective.

Le titre de l'article 4 « Libre exercice du droit syndical et liberté d'opinion » de la convention collective nationale des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail est remplacé comme suit :

« Principes fondamentaux, protection et droit de grève »

L'article 4 « Principes fondamentaux, protection et droit de grève » de la convention collective nationale des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail est rédigé comme suit :

« 4.1. Libre exercice du droit syndical et liberté d'opinion »

Les parties à la présente convention réaffirment leur attachement aux libertés individuelles et collectives du travail. Elles reconnaissent à chacun la liberté d'opinion et d'expression, ainsi que le droit, aussi bien pour les employeurs que pour les salariés, d'adhérer librement et d'appartenir ou non à un syndicat professionnel.

L'adhésion ou la non-adhésion à un syndicat professionnel de son choix est libre et ne peut, en aucun cas, constituer une cause de conflit.

Les employeurs garantissent le droit, pour les salariés, de défendre librement par voie syndicale leurs intérêts professionnels. Les syndicats professionnels peuvent s'organiser librement dans les entreprises conformément aux dispositions du code du travail.

4.2. Principe de non-discrimination et protection

Les signataires réaffirment le principe de non-discrimination en raison des activités syndicales et leur volonté de prévenir toute forme de discrimination.

Les employeurs s'engagent à respecter la plus grande neutralité et à ne pas prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter leurs décisions en matière notamment de recrutement, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, de promotion, d'évolution professionnelle, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures de discipline et de rupture du contrat de travail.

Les représentants du personnel, élu ou désigné, ne doivent pas se trouver pénaliser ni rencontrer d'obstacles à leur développement de carrière du fait de l'exercice des responsabilités découlant de leur mandat.

Dans ce cadre, les signataires de la présente convention encouragent les employeurs à sensibiliser les responsables hiérarchiques quant au rôle des instances et des détenteurs d'un mandat, ainsi que sur les implications résultant de la détention d'un mandat, notamment le temps consacré à l'exercice de ce mandat et l'adaptation de la charge de travail.

Ils bénéficient dans les conditions fixées par la réglementation en vigueur, d'une protection contre la rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur qui se traduit par l'obligation de respecter une procédure spécifique.

4.3. Droit de grève

La grève est la cessation collective et concertée du travail en vue d'appuyer des revendications professionnelles.

Le droit de grève est un droit reconnu à tout salarié dans l'entreprise. Il s'exerce selon la législation en vigueur.

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire en raison de l'exercice normal du droit de grève.

Par ailleurs, l'employeur garanti, en cas d'exercice normal du droit de grève, l'absence de tout abattement sur un élément quelconque de rémunération, prime, gratification ou autre avantage au-delà de la retenue sur la rémunération du salarié gréviste strictement proportionnelle à la durée de l'arrêt de travail. »

Article 2 | Modification de l'article 5

Le titre de l'article 5 « Droit syndical-Section syndicale » de la convention collective nationale des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail est remplacé comme suit :

« Droit syndical et moyens syndicaux »

L'article 5 « Droit syndical et moyens syndicaux » de la convention collective nationale des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail est rédigé comme suit :

« 5.1. Libre exercice du droit syndical

Les parties à la présente convention considèrent que l'exercice du droit syndical doit être encouragé et développé en entreprise et que l'accès à cet exercice doit être égal pour les femmes et les hommes.

L'employeur garantit la liberté collective de constitution de syndicats ou de sections syndicales dans l'entreprise selon les modalités définies par les textes en vigueur.

La collecte des cotisations syndicales peut être réalisée à l'intérieur de l'entreprise.

L'employeur ne peut, par ailleurs, apporter aucune limitation à l'exercice normal du droit syndical.

5.2. Moyens syndicaux

Les organisations syndicales disposent d'outils traditionnels pour communiquer avec les salariés de l'entreprise. Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés dans l'enceinte de celle-ci.

Par ailleurs des panneaux d'affichage, en nombre suffisant, sont placés à l'intérieur de chaque établissement, en des endroits accessibles au personnel pour la lecture des communications, en particulier aux portes d'entrée et de sortie. Ils seront installés dans des conditions telles que les avis qui y seront apposés soient normalement protégés.

Ces panneaux, distincts de ceux réservés aux communications de l'entreprise et du comité social et économique, seront réservés à chaque organisation syndicale pour ses informations professionnelles et syndicales. L'affichage des communications s'effectue librement.

Aucun document ne pourra être affiché en dehors des panneaux d'affichage. Un exemplaire des communications syndicales est transmis au chef d'entreprise, simultanément à l'affichage.

Par ailleurs, le développement des nouvelles technologies et l'accroissement du travail à distance modifie la manière de communiquer dans l'entreprise. Afin d'adapter la communication entre les salariés et les représentants du personnel, un accord collectif d'entreprise peut définir les modalités de mise à disposition aux organisations syndicales et d'utilisation d'une messagerie électronique professionnelle ou de l'intranet de l'entreprise lorsqu'il existe. Cette utilisation doit nécessairement être compatible avec les règles de fonctionnement et de sécurité du réseau informatique de l'entreprise. La liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser un message syndical doit également être respectée.

Enfin, l'employeur met à la disposition des sections syndicales selon l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement, un local commun et, en outre, un local propre à chaque section syndicale constituée par une organisation syndicale de salariés représentative dans le respect des textes en vigueur. Les locaux syndicaux doivent permettre aux représentants du personnel de se réunir et sont équipés à l'usage de bureau, c'est-à-dire dotés du matériel nécessaire au bon fonctionnement des organisations syndicales (notamment accès internet et ligne téléphonique). Les modalités de mise à disposition de ce local et de ces équipements pourront faire l'objet de négociations dans l'entreprise. »

Article 3 | Modification de l'article 6

L'article 6 « Délégués syndicaux » de la convention collective nationale des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail est rédigé comme suit :

« Le délégué syndical représente l'organisation syndicale représentative l'ayant désigné auprès de l'employeur. Il négocie et conclut les accords collectifs d'entreprise et d'établissement, il apporte des propositions, des revendications et des réclamations à l'employeur.

Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement d'au moins cinquante salariés, qui constitue une section syndicale, désigne parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli à titre personnel et dans leur collège au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants, dans les limites fixées par la loi, un ou plusieurs délégués syndicaux pour la représenter auprès de l'employeur.

La désignation d'un délégué syndical peut intervenir lorsque l'effectif d'au moins cinquante salariés a été atteint pendant douze mois consécutifs au cours des trois années précédant la date de leur désignation.

Le nombre des délégués syndicaux est fixé comme suit :

- de 50 à 999 salariés : 1 délégué ;
- de 1 000 à 1 999 salariés : 2 délégués ;
- de 2 000 à 3 999 salariés : 3 délégués ;
- de 4 000 à 9 999 salariés : 4 délégués ;
- au delà de 9 999 salariés : 5 délégués.

Dans les entreprises ou établissements qui emploient moins de cinquante salariés, les organisations syndicales représentatives peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un membre de la délégation du personnel au comité social et économique comme délégué syndical.

Les délégués syndicaux bénéficient d'un nombre d'heures de délégation leur permettant d'exercer leur fonction ainsi fixé par mois :

- 20 à 50 salariés : 4 heures ;
- 50 à 150 salariés : 12 heures ;
- 151 à 499 salariés : 18 heures ;
- au moins 500 salariés : 24 heures.

Lorsqu'il est présent dans l'entreprise, le délégué syndical est l'interlocuteur privilégié de la négociation collective. Pour autant les signataires de la présente convention rappellent qu'en l'absence de délégué syndical, l'employeur peut recourir à des modalités alternatives de négociation et de conclusion des accords d'entreprise prévues par les textes en vigueur. »

Article 4 | *Modification de l'article 7*

Le titre de l'article 7 « Réunion des membres du syndicat ou de la section syndicale et assemblées du personnel » de la convention collective nationale des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail est remplacé comme suit :

« Réunions syndicales et assemblée du personnel »

L'article 7 « Réunions syndicales et assemblée du personnel » de la collective nationale des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail est rédigé comme suit :

« Dans les entreprises ou établissements employant habituellement au moins 50 salariés, chaque salarié dispose, par an, de trois heures indemnisées sur la base du taux horaire, pour lui permettre d'assister, soit aux réunions d'adhérents de la section syndicale, soit aux assemblées du personnel qui se tiendront en dehors du temps de travail. Ce temps n'entre pas dans le calcul des heures supplémentaires.

Cette durée est portée à cinq heures en cas de plan de sauvegarde de l'emploi dans l'entreprise, de changement de contrôle de la société, de dépôt de bilan ou de cessation d'activité.

Pour ces diverses réunions, un local existant, situé dans l'enceinte de l'établissement, sera mis à la disposition des intéressés par l'employeur qui sera informé 48 heures à l'avance pour prendre toutes dispositions utiles. »

Article 5 | *Modification de l'article 8*

Le titre de l'article 8 « Congé de formation économique, sociale et syndicale et réunions statutaires » de la convention collective nationale des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail est remplacé comme suit :

« Réunions statutaires syndicales »

L'article 8 « Réunions statutaires syndicales » de la convention collective nationale des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail est rédigé comme suit :

« Dans les entreprises ou établissements employant habituellement au moins de 50 salariés, chaque organisation syndicale bénéficie d'un crédit de 15 jours ouvrables par an pour assister soit aux réunions statutaires de leur organisation syndicale soit aux formations économiques, sociales, environnementales ou syndicales organisées par cette dernière.

Ce crédit peut être fractionné à la convenance de l'organisation syndicale sans que ce fractionnement soit inférieur à une journée.

Dans ce cadre, les salariés sont autorisés à s'absenter sur présentation à l'employeur d'une convocation écrite nominative de l'organisation syndicale indiquant les dates de l'évènement. La demande est formulée au moins une semaine avant l'évènement sauf en cas d'urgence justifiée pour permettre le remplacement du ou des intéressés.

La participation des salariés aux réunions statutaires dans le cadre du crédit de 15 jours ouvrables n'entraîne aucune réduction de la rémunération.

Par ailleurs, les salariés sont autorisés à s'absenter pour assister aux réunions statutaires de leur organisation syndicale au-delà du crédit prévu au premier alinéa du présent article dans la limite de 10 jours par année.

La demande est formulée au moins une semaine à l'avance sauf en cas d'urgence justifiée, pour permettre le remplacement du ou des intéressés, à défaut, l'employeur est en droit de refuser la demande d'autorisation d'absence du salarié. L'employeur

peut également refuser en raison des perturbations que cette absence cause à la bonne marche de l'entreprise.

Ces autorisations d'absence peuvent être rémunérées selon les pratiques et usages en vigueur dans l'entreprise. »

Article 6 | Modification de l'article 9

L'article 9 « Autorisations d'absence » de la convention collective nationale des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail est rédigé comme suit :

« 9.1. Commissions paritaires de la profession

Des autorisations d'absence sont accordées aux salariés participants aux commissions paritaires de la branche, ainsi qu'à leurs préparatoires, constituées d'un commun accord entre la ou les organisations patronales et les organisations de salariés représentatives au niveau de la branche.

Le salarié convoqué devra prévenir son employeur dès qu'il aura eu connaissance de la convocation. Le temps consacré à la participation à ces réunions est considéré et payé comme temps de travail effectif. Il ne saurait en aucun cas conduire à une perte de rémunération et d'un quelconque avantage dont le salarié aurait dû bénéficier s'il ne s'était pas absenté pour la participation à celle-ci.

Il n'impute pas non plus les heures de délégations dont éventuellement l'intéressé peut bénéficier dans le cadre d'un autre de ses mandats. De plus les frais de séjour indispensables seront remboursés soit par les employeurs, soit par les organisations patronales dans les conditions prévues à l'article 39 de la convention collective.

9.2. Commissions officielles constituées par les pouvoirs publics

Des autorisations d'absence sont accordées aux salariés membres des commissions officielles constituées par les pouvoirs publics ; dans ce cas, le temps de travail perdu sera rémunéré par les employeurs comme temps de travail effectif, sous déduction des sommes versées par les pouvoirs publics en remboursement des salaires perdus.

Le salarié convoqué devra prévenir son employeur dès qu'il aura eu connaissance de la convocation.

9.3. Prime d'assiduité et congé annuel

Pour la détermination de la prime d'assiduité et du droit au congé annuel, le temps de travail perdu pendant les absences prévues aux articles 9.1 et 9.2, sera considéré comme temps de travail effectif ; d'autre part, ces absences ne seront pas déduites de la durée du congé. »

Article 7 | Modification de l'article 10

Le titre de l'article 10 « Panneaux d'affichage » de la convention collective nationale des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail est remplacé comme suit :

« Mise à disposition auprès d'organisations syndicales ou association d'employeurs »

L'article 10 « Mise à disposition auprès d'organisations syndicales ou association d'employeurs » de la convention collective nationale des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail est rédigé comme suit :

« Avec son accord exprès un salarié peut être mis à disposition d'une organisation syndicale ou d'une association d'employeur. Le présent article détermine les condi-

tions dans lesquelles il peut être procédé à une mise à disposition de salariés auprès d'organisations syndicales ou association d'employeurs.

10.1. Objet et formalisme de la mise à disposition

Les signataires de la présente convention rappellent que la mise à disposition est facultative et qu'en conséquence, aucune des parties ne peut l'imposer à l'autre.

L'organisation syndicale ou l'association d'employeurs adresse à l'employeur une demande écrite par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge.

À compter de la date de réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai d'un mois pour accepter ou refuser, par écrit, la demande de l'organisation syndicale ou de l'association d'employeurs.

En cas d'acceptation par l'employeur, une convention de mise à disposition est signée entre l'entreprise et l'organisation syndicale. Le salarié signe un avenant à son contrat de travail.

La convention précise la durée de la mise à disposition, l'identité et la qualification du salarié ainsi que les obligations respectives des parties.

10.2. Exécution du travail du salarié mis à disposition

L'entreprise et le salarié signent un avenant au contrat de travail, d'une durée correspondante à celle prévue dans la convention de mise à disposition.

L'avenant au contrat de travail du salarié précise le travail confié par l'organisation syndicale ou l'association d'employeurs au salarié, les horaires et le lieu d'exécution, ainsi que les caractéristiques particulières des missions syndicales confiées. La mise à disposition peut être à temps plein ou à temps partiel.

Pendant la mise à disposition, le contrat de travail qui lie le salarié à l'entreprise prêteuse n'est ni rompu ni suspendu, les obligations de l'employeur à l'égard du salarié sont maintenues. Le salarié mis à disposition conserve le bénéfice des dispositions légales et conventionnelles dont il aurait bénéficié s'il avait exécuté son travail dans l'entreprise prêteuse.

Le salarié est placé sous la direction de l'organisation syndicale ou de l'association d'employeur durant la mise à disposition. S'il y a lieu, l'organisation syndicale ou l'association d'employeur laisse au salarié le temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions de représentant du personnel au sein de son entreprise.

Les signataires de la présente convention rappellent que la mise à disposition ne peut affecter la protection dont jouit un salarié en vertu d'un mandat représentatif.

Enfin, la mise à disposition ne peut avoir pour conséquence de limiter l'évolution de carrière ou de rémunération du salarié mis à disposition, à laquelle l'employeur doit veiller, ou bien encore son accès à la formation professionnelle.

10.3. Rémunération durant la mise à disposition

La convention de mise à disposition définit le mode de détermination des salaires, des charges sociales afférentes et des frais professionnels ainsi que les conditions et les modalités de leur refacturation à l'organisation syndicale ou à l'association d'employeurs.

L'organisation syndicale peut prévoir le versement d'indemnités de fonction pour le salarié mis à disposition. Dans ce cas, conformément aux dispositions légales, ces indemnités sont assimilées à des salaires. Les cotisations et charges afférentes sont acquittées par l'organisation syndicale.

10.4. Période probatoire, retour anticipé et fin de la mise à disposition

La convention de mise à disposition peut prévoir que la mise à disposition est soumise à une période probatoire au cours de laquelle il peut y être mis fin à la demande de l'une des parties. La cessation de la mise à disposition à l'initiative de l'une des parties avant la fin de la période probatoire ne peut, sauf faute grave du salarié, constituer un motif de sanction ou de licenciement.

Par ailleurs, la convention de mise à disposition et l'avenant au contrat de travail du salarié peuvent prévoir les conditions d'un retour anticipé du salarié avant le terme initialement retenu, ou d'un renouvellement.

À l'issue de la mise à disposition, le salarié retrouve son poste de travail ou un poste similaire sans que l'évolution de sa carrière ou de sa rémunération ne soit affectée par la période de mise à disposition.

Le salarié bénéficie d'un entretien afin d'organiser son retour à son poste de travail ou à un poste équivalent. L'employeur, avec l'accord du salarié, initie en amont un bilan de compétences qui servira de base aux échanges du salarié avec sa hiérarchie et dont il sera tenu compte. »

Article 8 | *Modification de l'article 11*

L'article 11 « Conflits relatifs au droit syndical d'employeurs » de la convention collective nationale des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail est rédigé comme suit :

« Si une organisation syndicale représentative au niveau national estime qu'une mesure a été prise en violation du droit syndical, tel qu'il est défini dans la présente convention et en particulier aux articles 4 à 10, le différend pourra être soumis à la commission nationale de conciliation dans les conditions prévues à l'article 40 de la présente convention. »

Article 9 | *Situation des entreprises de moins de 50 salariés*

Les dispositions du présent avenant relatif au droit syndical n'appellent pas l'adoption de stipulations spécifiques autre que celle prévue à l'article 3 pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 10 | *Publication. Extension*

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

Par ailleurs, les parties signataires conviennent d'en demander l'extension au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 11 | *Dénonciation. Révision*

Le présent avenant peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-10 et suivants du code du travail.

Il peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 dudit code.

Fait à Paris, le 10 novembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3190 | Convention collective nationale

IDCC : 2150 | **PERSONNELS DES SOCIÉTÉS ANONYMES ET FONDATIONS D'HLM**

Accord du 1^{er} février 2024

relatif aux listes des métiers et activités exposés à des risques ergonomiques

NOR : ASET2450515M

IDCC : 2150

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

FNESH,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT SP ;

BATIMAT-TP CFTC ;

CFDT FNCB ;

SNUHAB CFE-CGC ;

FSPSS FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La branche professionnelle des entreprises sociales pour l'habitat s'est saisie des enjeux de la prévention de la pénibilité des conditions de travail depuis de nombreuses années. Elle a particulièrement axé ses travaux et réflexions partitaires sur la prévention des situations de handicap au travail, l'un des piliers de la politique de branche en matière de santé au travail, notamment avec la signature de plusieurs accords de branche et conventions de partenariat successives avec l'Agefiph.

Soucieuse de prolonger les dispositions de ces accords, la branche a également réalisé des études et outillé les entreprises et les salariés, particulièrement les salariés en situation de handicap afin de faciliter l'identification des mesures au service de la prise en compte des diverses situations d'emplois.

La loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 instaure un nouveau dispositif de prévention de l'usure professionnelle par le biais d'un fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle.

Ce fonds a pour mission de participer au financement des actions de prévention, de sensibilisation, de formation et de reconversion au bénéfice des salariés particulièrement exposés aux facteurs de risques ergonomiques.

La répartition des financements étant encadrée par des orientations déterminées de la commission des accidents du travail et des maladies professionnelles (CAT/MP) sur la base de cartographie de métiers et activités particulièrement exposés à trois facteurs de risque ergonomiques que sont les postures pénibles, les vibrations mécaniques et la manutention de charges.

Le législateur a pleinement mobilisé les branches professionnelles à se saisir de cette démarche de prévention en prévoyant qu'elles disposaient d'un délai de deux mois à compter de la publication de la loi précitée pour engager des négociations afin d'établir une liste des métiers ou activités particulièrement exposés à ces risques professionnels ergonomiques sur lesquels s'appuiera la CAT-MP pour établir les orientations du fonds.

Les partenaires sociaux de la branche ont ainsi ouvert cette négociation le 1^{er} juin 2023 avec l'appui des services du ministère du travail et de la prise en considération de la sinistralité du secteur avec l'appréhension des études disponibles pour les bailleurs sociaux ou plus largement des activités immobilières de la CNAMTS et de la caisse régionale d'assurance maladie d'Île-de-France.

Au regard des spécificités des métiers en lien avec les classifications professionnelles applicables au personnel d'immeubles et de maintenance notamment, laquelle, outre les critères classants applicables, met en place une cotation d'activité et de sous-activité favorisant une appréhension fine des descriptifs des activités et des métiers du secteur.

Les partenaires sociaux ont donc convenu d'engager une négociation s'inscrivant pleinement dans cette démarche préventive pour élaborer cette liste des métiers ou activités particulièrement exposés.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises et des salariés compris dans le champ d'application de la présente convention collective nationale.

Article 2 | Objet

Le présent accord est conclu en application de l'article L. 4163-2-1 du code du travail. Il a pour objet de d'établir la liste de métiers ou d'activités particulièrement exposés aux facteurs de risques professionnels mentionnés au 1^o du I de l'article L. 4161-1 du présent code, en vue de l'application de l'article L. 221-1-5 du code de la sécurité sociale.

Article 3 | Liste des métiers et activités exposés

Le présent accord fixe la liste des métiers et activités exposés suivante :

- les activités d'« entretien courant du patrimoine » (nettoyage des parties communes, traitement des ordures ménagères, entretien des espaces extérieurs) telles que visées par l'annexe II de la convention collective relative aux personnels d'immeubles et de maintenance ;
- le métier de gardien d'immeubles, dont les emplois sont habituellement classés GQ, GHQ ou GS ;
- le métier d'employé d'immeubles dont les emplois sont habituellement classés EE ou EQ ;
- à cette liste des métiers et activités exposés, s'ajoutent plusieurs autres métiers et activités dont les situations de travail relevant de la gestion du patrimoine, de la maîtrise d'ouvrage, de la gestion locative et des fonctions d'appui à l'entreprise, peuvent ponctuellement être exposées.

Selon la nomenclature des métiers PCS-ESE retenue par la CAT/MP pour cartographier les métiers et activités exposés et détaillée en annexe au présent accord, la liste des métiers et activités exposés se présente la manière suivante :

- 564a « Concierges, gardiens d'immeubles » ;
- 684a « Nettoyeurs » ;
- 541a « Agents et hôtesses d'accueil et d'information » ;
- 376g « Cadres de l'immobilier » ;
- 461f « Maîtrise et techniciens administratifs des autres services administratifs » ;
- 543d « Employés administratifs divers d'entreprises » ;
- 434c « Conseillers en économie sociale familial ».

En outre, la liste élaborée par les présentes dispositions conventionnelles préfigure des orientations à l'attention de la CAT/MP qui reste libre de déterminer la cartographie finale et la nomenclature des métiers ou activités pouvant bénéficier en priorité de son soutien, selon notamment la sinistralité constatée et les données disponibles.

Article 4 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 5 | Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de 5 ans.

Article 6 | Dépôt

Le présent accord fait l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du code du travail.

Article 7 | Extension

En même temps que son dépôt, le présent accord fait l'objet d'une demande d'extension auprès de la direction générale du travail.

Le présent accord a été 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.

Après avoir lu et paraphé chacune des pages, les représentants mentionnés en première et dernière page ont approuvé et signé l'ensemble de l'accord au nom de leur organisation.

Fait à Paris, le 1^{er} février 2024.

(Suivent les signatures.)

Annexe relative à la nomenclature des métiers PCS-ESE (Insee)

564a « Concierges, gardiens d'immeubles »

Salariés auxquels sont confiés la surveillance du service intérieur d'un immeuble et le contrôle de ses accès. Ils peuvent participer au nettoyage. La distribution du courrier dans l'immeuble leur est souvent confiée.

■ Professions les plus typiques :

Concierge (sauf État, coll. loc., hôtel).

Gardien d'immeuble (sauf État, coll. loc.).

■ Professions assimilées :

Gardien chef d'immeuble.

Gardien de propriété.

Surveillant d'immeuble.

■ Professions exclues :

Concierge (d'école, enseignement) (voir 525b).

Concierge (État, coll. loc.) (voir 525c).

Employé d'immeuble (voir 684a).

Employé de gardiennage (voir 534a).

Gardien d'usine (voir 534a).

Surveillant de magasin (voir 534a).

684a « Nettoyeurs »

Salariés du secteur privé chargés de nettoyer seuls ou au sein d'une petite équipe des locaux industriels ou collectifs (bureaux...), en général à l'aide d'un matériel simple.

■ Professions les plus typiques :

Agent de propreté (nettoyage industriel, bureaux, immeubles).

Employé de nettoyage (nettoyage industriel, bureaux, immeubles).

Femme de ménage (nettoyage industriel).

Femme de ménage (sauf enseignement, santé, services domestiques, services des hôtels, cafés, restaurants).

Ouvrier nettoyeur.

■ Professions assimilées :

Agent d'entretien (nettoyage industriel).

Agent de nettoyage (nettoyage industriel, bureaux, immeubles).

Agent de surface (nettoyage industriel).

Carreautier.

Dératiseur, ouvrier qualifié, non qualifié.

Désinfecteur de bâtiment, ouvrier non qualifié.

Employé d'immeuble (nettoyage).

Femme de service (privé).

Laveur de carreaux, de vitres.

Manœuvre (nettoyage).

Nacellier (nettoyage).

Nettoyeur.

Opérateur de matériel d'entretien.

Ouvrier d'entretien d'immeubles.

Technicien(ne) de surface.

■ Professions exclues :

Agent d'entretien (machine) (voir 628a, 628b, 682a).

Femme de ménage (enseignement) (voir 525a, 525b).

Femme de ménage (État, coll. loc. sauf écoles, hôpitaux) (voir 525c).

Femme de ménage (services de médecine) (voir 525d).

Femme de ménage (services des hôtels, cafés, restaurants) (voir 561c, 561f).

Femme de ménage (services domestiques) (voir 563c).

Gardien d'immeuble (voir 564a).

541a « Agents et hôtesse d'accueil et d'information »

Salariés du secteur privé chargés d'accueillir et d'informer des clients, des visiteurs. Leur lieu de travail est fixe. En général, ils assurent aussi quelques tâches annexes.

■ Professions les plus typiques :

Agent d'information (sauf hôtellerie).

Hôtesse au sol.

Hôtesse d'accueil.

■ Professions assimilées :

Agent d'accueil (accueil ou information, yc des transports : hôtesse au sol).

Huissier (sauf de justice) (sauf État, coll. loc.).

Hôtesse.

Hôtesse (accueil ou information, y.c. dans les transports : hôtesse au sol).

Hôtesse d'ambiance et de prévention (au sol).

Hôtesse de location de véhicule.

Planton (sauf État, coll. loc.).

Réceptionnaire.

■ Professions exclues :

Hôtesse (accompagnement ; transports ou tourisme) (voir 546e).

Hôtesse (centre de vacances) (voir 468b).

Hôtesse (transports aériens) (voir 546d).

376g « Cadres de l'immobilier »

Salariés ayant la qualité de cadres au sens des conventions collectives, servant d'intermédiaires dans les transactions immobilières ou gérant des biens immobiliers, soit au sein d'entreprises spécialisées dans ces activités, soit directement au sein d'autres entreprises, pour le compte de ces dernières.

■ Professions les plus typiques :

Agent immobilier, cadre.

Gérant d'immeuble, cadre.

Gestionnaire de patrimoine immobilier, cadre.

Syndic de copropriété (représentant de), cadre.

■ Professions assimilées :

Administrateur de biens (représentant de) cadre.

Agent foncier (sauf État, coll. loc.) cadre.

Conducteur d'opérations immobilières.

Conseiller immobilier (sauf banque) cadre.

Courtier en immobilier si salarié.

Expert immobilier cadre.

Gérant de copropriété cadre.

Inspecteur de gestion immobilière cadre.

Marchand de biens (préposé de) cadre.

Monteur d'opérations immobilières cadre.

Négociateur immobilier, foncier cadre.

Responsable de gestion locative cadre.

Responsable de programmes immobiliers cadre.

Vendeur immobilier cadre.

■ Professions exclues :

Architecte (voir 382b).

461f « Maîtrise et techniciens administratifs des autres services administratifs »

Salariés non fonctionnaires n'ayant pas la qualité de cadre mais dirigeant des employés ou ayant une expérience approfondie. Ils exercent une activité dans les services autres que ceux du personnel, services du recrutement, juridiques et contentieux.

■ Professions les plus typiques :

Agent de maîtrise administratif (sauf banques, assurances, sécurité sociale, hôtellerie, transports, audio).

Technicien administratif (sauf banques, assurances, sécurité sociale, hôtellerie, transports, audio).

■ Professions assimilées :

Agent de maîtrise de sécurité.

Agent de maîtrise en gestion (sauf comptable).

Assistant administratif (sauf banques, assurances, sécurité sociale), technicien, agent de maîtrise.

Assistant de direction (sauf banques, assurances, sécurité sociale), technicien, agent de maîtrise.

Attaché administratif (PME), non cadre.

Chef de pool dactylo (sauf État, coll. loc.), technicien, agent de maîtrise.

Chef de section administrative (PME), non cadre.

Chef de service gardiennage, non cadre.

Économe (sauf État, coll. loc.), non cadre.

Enquêteur (enquête statistique, sauf État, coll. loc.), technicien, agent de maîtrise.

Gérant d'immeuble, non cadre.

Gérant de cinéma, non cadre.

Hôtesse d'accueil, technicienne, agent de maîtrise.

Monitrice de saisie informatique (sauf État, coll. loc.), technicienne, agent de maîtrise.

Responsable administratif (PME), non cadre.

Responsable de la sécurité, surveillance, non cadre.

543d « Employés administratifs divers d'entreprises »

Employés du secteur privé qualifiés ou non, affectés à des tâches d'administration générale, d'administration des achats et des ventes, de contentieux, ou de gestion du personnel, ne faisant pas appel à des techniques comptables ou financières. Cette rubrique comprend les dessinateurs d'exécution non techniciens ou agents de maîtrise, chargés, à partir d'un dessin d'ensemble, d'exécuter ceux de différentes pièces ou détails à une échelle déterminée.

■ Professions les plus typiques :

Employé aux achats (sauf État, coll. loc.).

Employé aux écritures (sauf État, coll. loc., banque, assurances, transports).

Employé de bureau (sauf État, coll. loc., banque, assurances, transports).

Employé de service commercial (hors vente) (sauf État, coll. loc.).

■ Professions assimilées :

Agent administratif (sauf État, coll. loc., banque, assurances, transports).

Agent de bureau (sauf État, coll. loc., banque, assurances, transports).

Agent de service (sauf État, coll. loc., santé, enseignement).

Aide de bureau (sauf État, coll. loc., banque, assurances, transports).

Aide documentaliste (sauf État, coll. loc.).

Auxiliaire de bureau (sauf État, coll. loc., banque, assurances, transports).

Commis administratif (sauf État, coll. loc., banque, assurances, transports).

Commis de bureau (sauf État, coll. loc., banque, assurances, transports).

Dessinateur.

Dessinateur d'exécution.

Dessinateur détaillant.

Employé administratif (sauf État, coll. loc., banque, assurances, transports).

Employé aux archives (sauf État, coll. loc.).

Employé de contentieux (sauf État, coll. loc., banque, assurances, transports).

Employé de notaire.
Employé des services généraux (sauf État, coll. loc.).
Enquêteur (enquête statistique) (sauf État, coll. loc.).
Gouacheur (dessin).
Pointeau (sauf transport).
Releveur de compteurs.
Traceur (dessin).
Vaguemestre (sauf État, coll. loc.).

■ Professions exclues :

Agent de bureau (État, coll. loc.) 524a.
Aide documentaliste (État, coll. loc.) 524a.
Auxiliaire de bureau (État, coll. loc.) 524a.
Commis de bureau (État, coll. loc.) 523a.

434c « Conseillers en économie sociale familial »

Les conseillers en économie sociale et familiale contribuent, grâce à l'information prodiguée, au conseil technique ainsi qu'à l'organisation d'actions de formation, à aider les familles et les groupes à résoudre les problèmes de leur vie quotidienne. Leurs compétences techniques et pratiques en matière d'habitat, de logement, d'alimentation et de santé, de gestion des ressources et de consommation leur permettent de favoriser l'insertion sociale des personnes dont ils s'occupent.

■ Professions les plus typiques :

Conseiller conjugal.
Conseiller en économie sociale et familiale.

■ Professions assimilées :

Conseiller de promotion (économie familiale).
Conseiller en action économique budgétaire (économie familiale).
Conseiller parental.
Conseiller social (office HLM).
Conseillère ménagère.
Délégué à la tutelle aux prestations sociales.
Éducateur en économie familiale.
Éducateur en économie sociale.
Moniteur d'enseignement ménager (travail social).

■ Professions exclues :

Aide familiale (voir 563b).
Animateur d'un service de travailleuses familiales (voir 563b).
Assistante maternelle (voir 563a).
Auxiliaire familiale (voir 563b).
Monitrice familiale (voir 563b).

Accord du 22 mai 2024

relatif aux listes de métiers ou d'activités
potentiellement exposés aux risques ergonomiques

NOR : ASET2450503M

IDCC : 2272

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

MAIAGE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FAT UNSA ;

FGTE CFDT ;

FO transport,

d'autre part,

Préambule

Après des premiers échanges lors de la réunion de la commission paritaire permanente sur le sujet de la pénibilité, les partenaires sociaux se sont rencontrés en vue d'examiner, en application de l'article L. 4163-2-1 du code du travail, la liste des métiers ou d'activités particulièrement exposés aux facteurs de risques professionnels mentionnés au 1° du I de l'article L. 4161-1 du même code.

Les parties signataires rappellent d'une part, que ces risques professionnels, dits « ergonomiques », sont principalement les manutentions manuelles de charge mentionnées à l'article R. 4541-2 du code du travail, les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations et les vibrations mécaniques.

Elles rappellent d'autre part, que les listes de métiers et d'activités définies ont pour objet de permettre aux entreprises adhérentes de bénéficier, en priorité, des financements accordés par le fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle (FIPU), rattaché à la commission des accidents du travail et des maladies professionnelles (CATMP), en vue, notamment, de soutenir leurs démarches de prévention des effets de l'exposition à ces facteurs de risques et leurs actions de formation, d'aménagement du poste de travail et d'amélioration continue de l'activité en faveur des salariés qui y sont exposés.

Enfin, il convient de rappeler que le code du travail (art. L. 2261-23-1) impose comme une des conditions préalables à l'extension des accords et conventions de branche que ceux-ci prévoient des dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés ou à défaut,

de mentionner les justifications expliquant l'absence de telles stipulations. Or il n'existe pas de stipulations particulières, cet accord concernant les entreprises de moins de 50 salariés dans la mesure où cette disposition conventionnelle, relative aux listes de métiers ou d'activités particulièrement exposés aux risques ergonomiques prévues à l'article L. 4163-2-1 du code du travail, en s'appliquant à toutes les entreprises sans distinction d'effectif, garantit le principe d'égalité de traitement entre les salariés de la branche et les protège ainsi contre les mesures pouvant être considérées comme discriminatoires.

Ceci étant rappelé, les parties signataires sont convenues de ce qui suit :

Article 1^{er} | Liste des métiers potentiellement exposés aux risques ergonomiques

Sur la base des métiers de la branche professionnelle assainissement et maintenance industrielle, la liste des métiers potentiellement exposés aux facteurs de risques professionnels mentionnés au 1^o du I de l'article L. 4161-1 du code du travail est fixée comme suit :

Métiers potentiellement exposés aux risques ergonomiques	Facteurs de risques professionnels mentionnés au 1 ^o du I de l'article L. 4161-1 du code du travail		
	Manutentions manuelles de charges (art. R. 4541-2 du code du travail)	Postures pénibles définies comme positions forcées des articulations	Vibrations mécaniques (art. R. 4441-1 du code du travail)
Opérateur en assainissement, hygiène immobilière, maintenance industrielle et ITV	Potentiellement exposé	Potentiellement exposé	Potentiellement exposé
Technicien (et technicien expert) en assainissement, hygiène immobilière, maintenance industrielle et ITV	Potentiellement exposé	Potentiellement exposé	Potentiellement exposé

Article 2 | Liste des activités potentiellement exposées aux risques ergonomiques sur site de production et d'activité (à préciser)

La liste des activités potentiellement exposées aux facteurs de risques professionnels mentionnés au 1^o du I de l'article L. 4161-1 du code du travail est fixée comme suit :

Activités potentiellement exposées aux risques ergonomiques	Facteurs de risques professionnels mentionnés au 1 ^o du I de l'article L. 4161-1 du code du travail		
	Manutentions manuelles de charges (art. R. 4541-2 du code du travail)	Postures pénibles définies comme positions forcées des articulations	Vibrations mécaniques (art. R. 4441-1 du code du travail)
Conduite camion	Non	Non	Oui
Mise en sécurité du chantier (balisage, signalisation)	Oui	Non	Non
Ouverture et fermeture tampons/trappe	Oui	Oui	Oui
Mise en place et retrait des tuyaux aspiration	Oui	Oui	Non
Mise en place et retrait des tuyaux HP	Oui	Oui	Non
Mise en place et retrait caméra	Oui	Oui	Non

Activités potentiellement exposées aux risques ergonomiques	Facteurs de risques professionnels mentionnés au 1° du I de l'article L. 4161-1 du code du travail		
	Manutentions manuelles de charges (art. R. 4541-2 du code du travail)	Postures pénibles définies comme positions forcées des articulations	Vibrations mécaniques (art. R. 4441-1 du code du travail)
Mise en place et retrait des obturateurs	Oui	Oui	Non
Nettoyage/curage – HP/THP	Non	Oui	Oui
Pompage	Non	Oui	Oui

Article 3 | Dispositions finales

Le présent accord est conclu pour une durée de deux ans à compter de sa signature.

Le présent accord sera, conformément aux dispositions légales, notifié aux organisations syndicales représentatives et fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 4 | Suivi de l'accord

Pour donner un caractère concret aux actions décidées par la branche, les membres de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) ont souhaité que soient définis chaque année, à l'occasion du bilan social de la branche de l'année N, les items relatifs au présent accord.

Fait à Paris, le 22 mai 2024.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3336 | Convention collective nationale

IDCC : 2583 | **SOCIÉTÉS CONCESSIONNAIRES OU EXPLOITANTES
D'AUTOROUTES OU D'OUVRAGES ROUTIERS**

Accord du 21 mai 2024

relatif au proche aidant

NOR : ASET2450521M

IDCC : 2583

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

ASFA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTE CFTD ;

FNST CGT ;

CFE-CGC BTP,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

En France, le sujet des personnes qui soutiennent un proche en perte d'autonomie a pris de l'ampleur et est devenu depuis quelques années l'objet d'études qualitatives et quantitatives. En effet, le contexte de l'allongement de l'espérance de vie, l'évolution de la pyramide des âges et l'accroissement du nombre de personnes dépendantes font qu'aujourd'hui il est annoncé que, sur la population française, 9 millions de personnes soutiennent un proche en perte d'autonomie. La forme de ce soutien est très diverse, elle peut être une présence de quelques heures par semaine, un aménagement d'horaire quotidien pour des actes de la vie quotidienne, voire une cessation d'activité temporaire et durable pour accompagner la personne aidée.

Avec l'allongement de l'espérance de vie et l'évolution de la pyramide des âges, le nombre de personnes dépendantes est encore appelé à s'accroître dans les années à venir, ce qui n'est pas sans conséquence sur les sociétés de la branche, où une partie importante des salariés et managers est susceptible d'être concernée par la problématique de dépendance de ses proches.

Face au défi d'une population vieillissante et de plus en plus dépendante, la réalité des salariés aidants est devenue depuis plusieurs années un enjeu social, économique et sociétal majeur. Afin de répondre à cet enjeu, la branche des sociétés concessionnaires d'autoroutes et d'ouvrages routiers a signé un premier accord le 20 mai 2021, qui définit les axes d'une politique globale pour accompagner ses salariés, tout en étant consciente de l'ampleur d'un tel sujet.

Au-delà des obligations légales et réglementaires en la matière, les parties signataires souhaitent dans un état d'esprit bienveillant mettre à la disposition du salarié proche aidant de la branche des moyens pour préserver son activité professionnelle tout en prenant en compte les contraintes liées à son rôle d'aidant.

Les parties signataires conviennent que la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle est un enjeu de développement et de stabilité tant pour le salarié proche aidant que pour les entreprises de la branche.

Ce nouvel accord s'inscrit pleinement dans la dynamique de construction d'un dialogue social exigeant et de qualité dans le secteur des concessionnaires d'autoroutes et d'ouvrages routiers ; il propose par ailleurs, pour l'ensemble des salariés de la profession, un guide pratique qui présente l'ensemble des droits, modalités et sources d'information.

Les parties signataires conviennent de ce qui suit :

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de branche des entreprises concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers.

Article 2 | Définition du salarié proche aidant

Le proche aidant est défini comme étant une « personne qui 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 d'une personne en perte d'autonomie, du fait de l'âge, de la maladie ou d'un handicap » (art. L. 113-1-3 du code de l'action sociale et des familles).

Ainsi, que la personne aidée soit une personne âgée, un adulte ou un enfant en situation de handicap, de perte d'autonomie ou de maladie invalidante, la personne qui l'accompagne souvent dans les gestes du quotidien est considérée comme son proche aidant.

Dans les entreprises, cette définition peut recouvrir des salariés qui accompagnent au quotidien une ou des personnes qui ont un lien familial, amical (ami, voisin...) avec eux. Pour disposer de la reconnaissance d'aidant, il faut que cette situation soit portée à la connaissance de la DRH et ait fait l'objet d'un échange mutuel.

Article 3 | L'implication des acteurs

La construction d'une politique de conciliation des temps de vie professionnelle et personnelle du salarié proche aidant peut contribuer à une meilleure égalité professionnelle et à la cohésion sociale. La mobilisation passe par l'information et la compréhension mutuelle de tous les acteurs.

Article 3.1 | Engagement des entreprises et mobilisation des acteurs

L'engagement des entreprises de la branche constitue un préalable essentiel à la réussite d'une telle politique dans les entreprises. Les entreprises de la branche souhaitent garantir un environnement propice au bien-être et à l'équilibre des temps de vie du salarié proche aidant.

Leur action est guidée par le souci constant d'améliorer la prévention en matière de qualité de vie du personnel. Pour que la démarche entreprise soit pleinement efficace, l'employeur y associera de manière étroite et constante l'ensemble des acteurs à savoir :

- le management ;
- les services ressources humaines ;
- les partenaires sociaux.

3.1.1. Sensibilisation du management

Les managers veillent, par leur rôle, à l'équilibre vie professionnelle et vie privée des salariés dont ils ont la responsabilité.

Il ressort des études publiées par la DARES et l'OCIRP que nombre de salariés ne font pas état du fait qu'ils sont proches aidants car ils pensent que cela relève d'un domaine strictement privé ou n'en ont pas conscience. Toutefois, la disponibilité requise ou les modifications d'organisation personnelle peuvent se traduire par un absentéisme soudain, une posture en retrait du collectif (équipe, collègues), des tensions etc.

Comme le sujet des proches aidants est assez peu connu, il est nécessaire qu'une information et une sensibilisation des managers soit diffusée dans les entreprises afin d'apporter les clefs de compréhension et surtout d'ouvrir un dialogue nourri avec les collaborateurs.

Cette sensibilisation permet ainsi de favoriser une prise de conscience des domaines sur lesquels ils peuvent agir et/ou solliciter d'autres acteurs internes.

3.1.2. Les services des ressources humaines, interlocuteurs privilégiés du salarié proche aidant

Dans le respect du principe de confidentialité, les services des ressources humaines, dans leur rôle de conseil, d'appui et d'accompagnement du management et des salariés, sont des interlocuteurs privilégiés.

Les services des ressources humaines exercent un rôle d'information et de sensibilisation, de veille et d'alerte. Leur mission est essentielle lorsqu'ils sont saisis de situations sensibles : ils peuvent conseiller alors utilement le salarié proche aidant et, si nécessaire, l'accompagner ou l'orienter vers d'autres intervenants et acteurs internes et externes à l'entreprise (management, service de santé au travail).

Le but est d'apporter au salarié proche aidant une meilleure information sur les solutions qui peuvent être déployées en sa faveur et sur les dispositifs qui lui sont accessibles (temps partiel, mobilité, dons de jours et autres dispositifs spécifiques...).

3.1.3. Les partenaires sociaux

Les organisations syndicales et représentants du personnel constituent également des relais de proximité et ils peuvent accompagner les salariés en demande de conseils, voire d'aide.

Article 3.2 | *Les partenaires externes*

3.2.1. Les services de prévention et de santé au travail et les médecins du travail

Les parties signataires réaffirment que la médecine du travail, dans le cadre de l'entreprise, conduit les actions de santé au travail pour préserver la santé des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel.

Les parties signataires tiennent à rappeler le rôle central que jouent les services de prévention et de santé au travail, et en particulier les médecins du travail agissant en tant qu'interlocuteurs des entreprises et des salariés. Le cas échéant, ces services peuvent orienter le salarié concerné par une problématique de proche aidant vers des services spécialisés dans le soutien psychologique. Ils peuvent également œuvrer à la construction de solutions avec les autres acteurs de l'entreprise afin de soulager le salarié proche aidant.

3.2.2. Les assistants sociaux

Dans les entreprises qui disposent d'assistants sociaux, (ou services sociaux externalisés) ces interlocuteurs interviennent de façon capitale pour aider le salarié à formuler ses besoins,

le conseiller et l'accompagner dans les démarches administratives. Les assistants sociaux œuvrent en relation avec les acteurs internes et externes de l'entreprise et peuvent apporter une aide qui concerne la famille dans une dimension plus large.

Le salarié qui s'interroge sur sa situation d'aidant peut, en exposant ses difficultés et interrogations, identifier les structures telles que des professionnels spécialisés via le réseau des assistants sociaux ou les CLIC (centre local d'information et de coordination) dans le cas où la personne aidée est âgée.

Ces CLIC, mis en place par les départements, proposent en effet aux seniors et à leur entourage des conseils pratiques et d'ordre général tels que l'aide administrative pour la constitution de demande d'aides sociales (ex. demande d'allocation perte d'autonomie).

Afin de mettre en place les initiatives les plus adaptées à leurs territoires en matière, notamment, d'accompagnement du salarié proche aidant, les entreprises de la branche faisant appel à des assistants sociaux accompagneront leurs démarches d'information-communication sur leurs missions auprès des salariés. Cette communication pourra porter sur les différentes aides existantes externes (centres d'appels psychologiques, accès à des plateformes d'offres de services, centre de répit etc.) au moyen des outils définis par les entreprises.

3.2.3. Les caisses de mutuelle santé et prévoyance et caisse de complémentaire de retraite

Le salarié proche aidant pourra se rapprocher des caisses de mutuelle santé et de prévoyance auxquelles les entreprises de la branche ont souscrit. Aujourd'hui, les organismes disposent de sites internet présentant leurs services, de numéros d'appel ou d'assistance psychologique, ce qui permet d'apporter des premiers éléments de réponse.

Par ailleurs, le régime de retraite complémentaire Agirc-Arrco a également développé un dispositif national « Ma boussole aidants ». Ce dernier a pour vocation de soutenir les aidants familiaux et leurs proches, en leur indiquant les services utiles, l'accès aux solutions de répit et de soutien, et de ce fait favoriser la conciliation de leur vie personnelle et professionnelle.

Article 4 | Concilier vie professionnelle et vie personnelle du salarié proche aidant

Le salarié proche aidant intervient à titre non professionnel pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne de la personne à aider. Le salarié proche aidant est la personne qui vient en aide, en partie ou totalement, à un proche fortement dépendant, quel que soit son âge. Cette aide régulière, qui peut consister en soins, démarches administratives, soutien psychologique, activités domestiques, peut être permanente ou non. Elle peut se dérouler au domicile du proche aidé ou au domicile du salarié proche aidant.

Dans ce cadre, les parties signataires du présent accord réaffirment leur volonté de mettre en place cette démarche de responsabilité sociale au sein des entreprises de la branche, démarche qui relève avant tout de la prise de conscience et de l'implication de chacun des acteurs concernés.

Article 4.1 | Les mesures d'aménagement du temps de travail et des conditions de travail

Les parties signataires soulignent le rôle des mesures d'aménagement du temps de travail et des conditions de travail qui favorisent une meilleure articulation entre vie professionnelle, vie personnelle et familiale.

4.1.1. L'aménagement du temps de travail

L'organisation du travail

Les entreprises de la branche veilleront à examiner la demande d'aménagement d'horaires formulée par un salarié dans un délai adapté.

En effet, chaque situation est spécifique eu égard aux contraintes familiales, géographiques, d'urgence... Les managers pourront envisager différentes formes d'adaptation d'horaires ou de tâches, de déplacements professionnels...

La finalité de cette démarche est de permettre au manager et au salarié de s'entendre en prenant en compte les contraintes et les possibilités de l'organisation interne de chaque entreprise.

Il est utile de préciser que la formulation écrite de cette demande devra être accompagnée de justificatifs ou attestation sur l'honneur des démarches administratives en cours ainsi que de la forme d'aménagement souhaitée.

Le temps partiel

De même, la demande d'accès temporaire au temps partiel choisi par le salarié en situation de proche aidant sera examinée au cas par cas par la DRH et le manager de proximité et permettra de répondre sur une période donnée aux contraintes nouvelles.

Renforcement des modalités d'accès au télétravail

Les entreprises de la branche disposant d'un accord ou d'une charte télétravail proposeront au salarié proche aidant, et dans la mesure où son poste de travail le permet, un aménagement spécifique. Par exemple, en accord avec la ligne managériale, et si l'organisation de l'activité de l'entreprise le permet, il pourra être proposé que le salarié dispose d'un volume de jours de télétravail comparable à ce que les textes proposent dans le cas de salarié rencontrant un souci de santé ou de handicap pour la durée de sa situation d'aidant.

À l'occasion d'un entretien spécifique, l'employeur définira avec ce salarié les modalités possibles de mise en œuvre du télétravail. Il pourra être également envisagé le travail distanciel, c'est-à-dire dans un autre site de l'entreprise.

4.1.2. La mobilité géographique

Les entreprises de la branche pourront proposer au salarié proche aidant, en cas d'opportunité de mobilité, un rapprochement entre le lieu de l'activité professionnelle de l'aidant et le lieu de vie de la personne dont il s'occupe.

Les éventuelles demandes de mobilités géographiques du salarié proche aidant seront étudiées avec bienveillance.

Article 4.2 | Les congés légaux

4.2.1. Le congé de proche aidant

4.2.1.1. Définition du congé de proche aidant

Le congé de proche aidant remplace le congé de soutien familial depuis 2017. Il permet au salarié proche aidant de cesser temporairement son activité professionnelle pour s'occuper d'une personne en situation de handicap ou faisant l'objet d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité.

Le salarié proche aidant peut bénéficier d'un congé de proche aidant lorsque l'une des personnes suivantes présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité selon les dispositions légales :

- son conjoint ;
- son concubin ;
- son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- un ascendant ;
- un descendant ;
- un enfant dont il assume la charge au sens de l'article L. 512-1 du code de la sécurité sociale ;
- un collatéral jusqu'au quatrième degré ;
- un ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- une personne âgée ou en situation de handicap avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

4.2.1.2. Situation du salarié proche aidant pendant le congé

a) Activité professionnelle

Le salarié proche aidant ne peut exercer aucune autre activité professionnelle pendant la durée du congé. Toutefois, il peut être employé par la personne aidée lorsque celle-ci perçoit l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) ou la prestation de compensation du handicap (PCH).

b) Rémunération

La rémunération du salarié proche aidant est suspendue durant la durée du congé, elle est remplacée par une indemnisation versée par la caisse d'allocations familiales (CAF).

c) Fractionnement du congé ou temps partiel

Sur demande du salarié, et si l'employeur accepte que le congé soit fractionné ou transformé en temps partiel, le salarié proche aidant alterne périodes travaillées et périodes de congé.

Le salarié proche aidant doit avertir dans un délai raisonnable (à minima 48 heures) son employeur avant la date à laquelle il entend prendre chaque période de congé, et obtenir son accord préalable express.

En cas de fractionnement du congé, la durée minimale de chaque période de congé est d'une demi-journée, dans la mesure où le poste ou l'organisation du travail le permet. Toutefois, le congé débute sans délai s'il est justifié par :

- une urgence liée notamment à une dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée (attestée par certificat médical) ;
- ou une situation de crise nécessitant une action urgente du salarié ;
- ou la cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée (attestée par le responsable de l'établissement).

d) Avantages

La durée du congé de proche aidant est prise en compte pour le calcul des avantages liés à l'ancienneté.

Le salarié proche aidant conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé, ainsi que ceux qu'il aurait acquis pendant le congé de proche aidant.

Le salarié proche aidant qui bénéficie du congé de proche aidant a droit à l'assurance vieillesse du parent au foyer (AVPF).

4.2.1.3. Durée du congé

Le congé de salarié proche aidant ne peut pas dépasser une durée maximale, fixée à trois mois.

Toutefois, le congé peut être renouvelé, sans pouvoir dépasser un an sur l'ensemble de la carrière du salarié.

4.2.1.4. Fin du congé

a) Demande de renouvellement

Le salarié proche aidant peut demander le renouvellement de son congé. Il adresse sa demande de renouvellement par tout moyen permettant de justifier de la date de la demande au moins quinze jours avant la date de fin du congé initialement prévue.

b) Fin anticipée

Le salarié proche aidant peut mettre fin de façon anticipée au congé de proche aidant (ou y renoncer) dans l'un des cas suivants :

- décès de la personne aidée ;
- admission dans un établissement de la personne aidée ;
- diminution importante des ressources du salarié ;
- recours à un service d'aide à domicile pour assister la personne aidée ;
- congé de proche aidant pris par un autre membre de la famille.

Le salarié proche aidant informe l'employeur de son souhait de mettre fin à son congé, en tenant compte de la durée de préavis à respecter.

Il adresse une demande motivée à l'employeur par tout moyen permettant de justifier de la date de la demande au moins un mois (ou deux semaines en cas de décès de la personne aidée) avant la date à laquelle il entend mettre fin à son congé.

4.2.2. Le congé de solidarité familiale

Le congé de solidarité familiale permet d'assister un proche souffrant d'une pathologie mettant en jeu son pronostic vital ou en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable quelle qu'en soit la cause. À défaut d'accord, ce congé non rémunéré est d'une durée de trois mois maximale, renouvelable une fois. Il peut être pris sous forme d'une période complète ou, avec l'accord de l'employeur, être transformé en période d'activité à temps partiel, ou être fractionné.

Le salarié informe l'employeur de son souhait de bénéficier du congé de solidarité familiale au moins quinze jours avant le début du congé. Il informe l'employeur par tout moyen permettant de justifier de la date de la demande

Il lui fait part des informations suivantes :

- sa volonté de suspendre son contrat de travail pour bénéficier du congé de solidarité familiale ;
- la date de son départ en congé ;
- la demande de fractionnement ou de transformation du congé en travail à temps partiel, si le salarié l'envisage ;
- la date prévisible de son retour.

Le salarié doit également joindre un certificat médical, établi par le médecin traitant de la personne que le salarié souhaite assister. Ce certificat doit attester que cette personne souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou qu'elle est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable.

L'accord entre l'employeur et le salarié fixe les points suivants :

- durée prévisible et conditions de renouvellement du congé ;
- mesures permettant le maintien d'un lien entre l'entreprise et le salarié pendant la durée du congé ;
- modalités d'accompagnement du salarié à son retour de congé.

En cas de modification de la date prévisible de son retour, le salarié informe l'employeur au moins trois jours avant le terme initialement prévu.

L'assurance maladie verse une allocation journalière d'accompagnement durant une période fixée par la loi.

4.2.3. Le congé de présence parentale

Le salarié dont l'enfant à charge est atteint d'une maladie, d'un handicap, rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants, peut bénéficier, pour une période déterminée par décret, d'un congé de présence parentale.

Le salarié fait sa demande de congé de présence parentale auprès de son employeur au moins quinze jours avant la date souhaitée de début du congé. Il peut envoyer une lettre recommandée avec avis de réception (LRAR) ou choisir de la remettre en main propre contre décharge ou encore la transmettre par courriel.

Il doit y joindre un certificat médical qui atteste :

- de la particulière gravité de la maladie, de l'accident ou du handicap ;
- et de la nécessité d'une présence soutenue auprès de l'enfant et des soins contraignants.

Chaque fois que le salarié souhaite prendre un ou plusieurs jours de congé, il en informe l'employeur au moins 48 heures à l'avance.

En cas de prolongation du congé au-delà de la durée prévue dans le certificat médical, le salarié doit prévenir l'employeur dans les mêmes conditions que pour sa demande initiale.

Le nombre de jours de congés dont peut bénéficier le salarié au titre du congé de présence parentale est au maximum de trois-cent-dix jours ouvrés par période de trente-six mois par enfant. Celui-ci peut être pris à temps partiel ou être fractionné en demi-journée avec l'accord de l'employeur.

La caisse d'allocations familiales (CAF) verse une allocation de présence parentale (AJPP) durant une période fixée par la loi.

Article 4.3 | *Prise en compte du congé de solidarité familiale et du congé de présence parentale dans l'ancienneté*

Il est convenu que les congés pris dans le cadre du congé de solidarité familiale et de congé de présence parentale seront pris en compte dans l'ancienneté du salarié.

Article 4.4 | *Sensibilisation des salariés aidants*

De nombreuses études font ressortir le besoin criant d'informations sur les dispositifs d'accompagnement des salariés aidants. En effet, beaucoup d'entre eux sont rétifs à faire part de leur situation personnelle, n'identifient pas les moyens d'action et surtout ne perçoivent pas la charge d'organisation personnelle que cela représente.

Les sociétés de la branche ont à cœur de contribuer à favoriser l'information sur le sujet tant en relayant le rôle des acteurs des services sociaux que les supports de formation. Une liste est produite en annexe.

Il sera mis à disposition des salariés aidants des modules de formations et de conseils proposés en ligne par l'Association française des aidants, en particulier le module « Vivre son rôle d'aidant ».

Les modalités de mise en œuvre de ces formations sont précisées au niveau des entreprises de la branche.

Article 4.5 | Retour dans l'entreprise

À l'issue de son congé, le salarié retrouve son emploi, sa rémunération et il conserve l'ensemble des avantages acquis avant le congé.

Les sociétés veilleront, lors des négociations annuelles obligatoires, à ce que le salarié absent pour congé proche aidant bénéficie des mesures salariales collectives correspondant à son emploi ou à sa catégorie.

Selon la durée du congé, le manager de proximité veillera à organiser un entretien avec le salarié de retour de congé afin d'apporter les informations utiles sur la vie de l'entreprise, l'organisation, et ainsi répondre aux questions du salarié sur ses conditions contractuelles et actions de formation nécessaires.

Il pourra lui être également proposé une visite médicale auprès du service de prévention et de santé au travail.

Article 5 | Autres mesures d'accompagnement du salarié proche aidant visant à concilier vie professionnelle et vie personnelle

Au-delà des dispositions déjà prévues par l'accord national de branche relatif à la diversité et à l'égalité des chances du 12 avril 2022, ainsi que l'accord national de branche relatif à la formation professionnelle du 11 octobre 2022, les parties signataires encouragent les entreprises de la branche à engager des réflexions visant à la mise en œuvre de dispositifs facilitant la recherche d'une conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

Parmi les mesures facilitantes, figure le dispositif de don de jours.

Article 5.1 | Le dispositif de don de jours

Ce dispositif est régi par trois lois :

- la loi n° 2014-459 du 9 mai 2014 dite loi Mathys (codifiée aux articles L. 1225-65-1 et L. 1225-65-2 du code du travail) a permis de mettre en place des dispositifs de don de jours entre salariés d'une même entreprise pour aider un collègue devant faire face à la maladie, au handicap ou à un accident de l'un de ses enfants rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants ;
- la loi n° 2018-84 du 13 février 2018 créant un dispositif de don de jours de repos non pris, au bénéfice des proches aidants de personnes en perte d'autonomie ou présentant un handicap (personne qui vient en aide à une personne atteinte d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap),
- par la loi n° 2020-692 du 8 juin 2020 qui étend le mécanisme de don de jours de repos entre salariés d'une entreprise au bénéfice des salariés ayant perdu un enfant à charge de moins de 25 ans ou au titre du décès de la personne de moins de vingt-cinq ans à sa charge effective et permanente. Le don de jours de repos peut intervenir dans l'année qui suit le décès.

Bien que la plupart des entreprises de la branche aient d'ores et déjà complété le dispositif de don de jours en signant des accords avec leurs partenaires sociaux, les parties signataires souhaitent encourager le développement de ce dispositif qui permet de renforcer les valeurs d'entraide entre salariés, de solidarité et de générosité.

Les parties signataires souhaitent que les entreprises de la branche ayant un accord relatif aux dons de jours traduisent de façon solidaire leur engagement par la mise en œuvre d'un dispositif d'abondement des jours effectivement donnés aux salariés aidants.

En complément, les accords ayant pour sujet le don de jours pourront comporter une modalité spécifique d'attribution prioritaire à des salariés proches aidants de jours « en attente d'affectation ». Cette modalité aura pour objectif de permettre une meilleure réactivité en cas d'urgence.

Article 5.2 | Mise à disposition d'outils de communication

Dans le même esprit, les parties signataires invitent les entreprises de la branche à chercher des solutions innovantes pour aider au maintien dans l'emploi des proches aidants. Elles pourront rechercher les modalités pratiques susceptibles de permettre au salarié proche aidant qui le souhaite de maintenir un lien avec l'entreprise pendant toute la durée de son absence afin de faciliter son retour à l'activité professionnelle à l'issue de son congé. Les différents acteurs pourront utiliser les outils mis à disposition par l'association française des aidants, notamment tutoriels et vidéos de formation. Les informations figurent sur le site internet : <https://www.aidants.fr>.

5.2.1. Guide du salarié aidant et modèle de courrier

Un guide du salarié aidant est mis à disposition en annexe de cet accord. Il recense, à date, les informations utiles aux salariés aidants : conseils pratiques, synthèse des dispositifs légaux, identification des interlocuteurs externes ainsi qu'un modèle de courrier de demande de congé proche aidant.

Article 6 | Formalités, mise en œuvre et dispositions de suivi

Article 6.1 | Dispositions spécifiques aux 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 les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 6.2 | Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans.

Article 6.3 | Suivi de l'accord

Le présent accord fera l'objet d'un suivi annuel dans le cadre de la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) prévue à l'article 50 de la convention collective nationale de branche.

Il fera l'objet d'un point distinct dans l'ordre du jour.

Article 6.4 | Extension

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord, à la diligence de l'ASFA.

Article 6.5 | Adhésion

Toute organisation syndicale représentative de salariés au sens du code du travail, ainsi que toute organisation syndicale ou groupement d'employeurs ou tout employeur pris individuellement, non-signataires du présent accord, pourront adhérer à cet accord dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Article 6.6 | Dépôt

Le présent accord sera déposé, à la diligence de l'ASFA, auprès des services centraux du ministère du travail, ainsi qu'auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de paris, et ce conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Fait à Paris, le 21 mai 2024.

(Suivent les signatures.)

ACCOMPAGNER LES AÏDANTS

GUIDE DU SALARIÉ PROCHE AÏDANT



Mai 2024.

SOMMAIRE

1 Qui est proche aidant ?	3
2 DES INTERLOCUTEURS À VOTRE ÉCOUTE AU SEIN DE L'entreprise	4
→ LE MANAGEMENT	4
→ LES SERVICES DES RESSOURCES HUMAINES	4
→ LES PARTENAIRES SOCIAUX	4
3 Des partenaires externes	5
→ LES SERVICES SOCIAUX	5
→ LES SERVICES DE SANTÉ AU TRAVAIL ET MÉDECINS DU TRAVAIL	5
→ LES CAISSES DE MUTUELLES SANTÉ ET DE PRÉVOYANCE	5
→ L'AGIRC-ARRCO	5
4 CONCILIER VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE DU SALARIÉ PROCHE AIDANT.....	6
→ LE CONGÉ DE PROCHE AIDANT (source CAF)	6
→ LE CONGÉ DE SOLIDARITÉ FAMILIALE (Source Ameli)	7
→ LE CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE	7
→ LE DISPOSITIF DE DONS DE JOURS	8
→ AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL ET MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE	9
5 DES LIEUX D'Échange, des structures d'ÉCOUTE ET D'ACCOMPAGEMENT EN DEHORS DE L'entreprise.....	9
 6 MODÈLE DE COURRIER (demande d'un congé proche aidant)	

1 QUI est proche aidant ?

Que dit la loi ?*

L'expression « proche aidant » a été consacrée par le législateur en 2015 par la loi relative à l'adaptation de la société au vieillissement dite « ASV ».

Le proche aidant : « Personne qui 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 d'une personne en perte d'autonomie, du fait de l'âge, de la maladie ou d'un handicap ».

**Article L113-1-3 du code de l'action sociale et des familles.*

Le terme de proche désigne les personnes qui viennent en aide à une personne âgée, un adulte ou un enfant, en situation de handicap, de perte d'autonomie, de dépendance ou de maladie invalidante.

Le terme d'aidant concerne toute personne qui apporte un soutien à une personne dépendante dans l'accomplissement des actes essentiels de la vie courante ou qui a besoin d'une surveillance quotidienne et régulière (personne handicapée, personne âgée, personne malade...).

Dans les entreprises, il concerne les salariés qui accompagnent, au quotidien, une ou des personnes qui ont un lien familial ou amical avec eux.

Afin de disposer de la reconnaissance d'aidant, le salarié doit se rapprocher du service des ressources humaines de l'entreprise. Un échange mutuel entre la Direction et le salarié permettra de valider cette situation.



2 DES INTERLOCUTEURS À VOTRE ÉCOUTE AU SEIN DE L'entreprise

→LE MANAGEMENT

Il est le premier interlocuteur du salarié proche aidant. Il est là pour proposer des solutions d'aménagement du temps de travail.

→LES SERVICES DES RESSOURCES HUMAINES

Les services des Ressources Humaines exercent un rôle d'information et de sensibilisation, de veille et d'alerte. Leur mission est essentielle lorsqu'ils sont saisis de situations sensibles : ils peuvent conseiller le salarié proche aidant, l'accompagner ou l'orienter vers d'autres acteurs internes ou externes à l'entreprise.

→LES PARTENAIRES SOCIAUX

Ils sont à l'écoute en cas de difficultés et peuvent informer le salarié proche aidant sur ce qui est mis en place au sein de l'entreprise. Ils peuvent aussi être en mesure de le faire bénéficier de certaines aides dans le cadre des œuvres sociales.



3 Des partenaires externes

→LES SERVICES SOCIAUX

Les services sociaux interviennent pour aider le salarié proche aidant à formuler ses besoins, le conseiller et l'accompagner dans des démarches administratives. Les assistants sociaux œuvrent, en étroite relation, avec les acteurs de l'entreprise et peuvent apporter une aide qui concerne la famille dans une plus large dimension.

→LES SERVICES DE SANTÉ AU TRAVAIL ET MÉDECINS DU TRAVAIL

Les services de santé au travail peuvent orienter le salarié proche aidant vers des unités spécialisées dans le soutien psychologique. Ils peuvent également œuvrer à la construction de solutions avec des acteurs de l'entreprise avec pour objectif de soulager le salarié proche aidant dans son quotidien.

→LES CAISSES DE MUTUELLES SANTÉ ET DE PRÉVOYANCE

Les caisses de mutuelles et de prévoyance disposent de sites Internet, de numéros d'appel ou d'assistance psychologique qui donnent au salarié proche aidant des premiers éléments de réponse. Pour en savoir plus, le salarié peut se rapprocher des services ressources humaines de l'entreprise.

→L'AGIRC-ARRCO

La caisse de retraite Agirc-Arrco propose des solutions pour aider le proche aidant à mieux vivre sa situation : rencontres, conférences-débats, ateliers thématiques. Ces échanges apportent les bonnes informations et conseils. Certains centres de prévention Agirc-Arrco organisent des groupes de parole et d'entraide ou orientent le proche aidant vers des associations locales.



→LE CONGÉ DE SOLIDARITÉ FAMILIALE *(Source Ameli)*

Il permet de s'absenter du travail pour assister un proche en fin de vie.

Conditions : tout salarié, sans condition d'ancienneté.

Durée : maximum **3** mois (66 jours) renouvelables une fois. Il est possible de prendre ce congé sous forme de temps partiel ou fractionné.

Rémunération : ce congé n'est pas rémunéré par l'employeur. Il donne droit au versement d'une allocation journalière d'accompagnement d'un proche en fin de vie.

Maintien des droits : ce congé est pris en compte dans l'ancienneté. Il permet de maintenir les droits à l'assurance maladie. Il permet aussi d'être affilié au régime de base à titre gratuit sous certaines conditions. Sauf accord d'entreprise, ce congé ne permet cependant pas d'acquérir des droits à la retraite complémentaire.

Montant : le montant de l'allocation journalière (AJAP) est fixé à : 63,34€ *(dans la limite de 21 jours)*

→LE CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE

Il permet d'assister un enfant de moins de 20 ans gravement malade, handicapé ou accidenté requérant des soins constants et contraignants.

Conditions : tout salarié sans condition d'ancienneté dont l'enfant est à charge.

Durée : maximum **310** jours pris dans une période de 3 ans pour un même enfant.

Rémunération : ce congé n'est pas rémunéré. Il donne droit au versement d'une allocation journalière.

Maintien des droits : ce congé est pris en compte dans l'ancienneté. Il permet de maintenir les droits à l'assurance maladie et d'être affilié au régime de base à titre gratuit sous certaines conditions. Sauf accord d'entreprise, ce congé ne permet pas d'acquérir des droits à la retraite complémentaire.

Montants

Le montant de l'allocation journalière de présence parentale (AJPP) est fixe quelles que soient vos ressources.

Montants (du 1 ^{er} janvier au 31 décembre 2024)	Demi-journée 32,27 €	Journée 64,54 €
---	-------------------------	--------------------

L'AJPP peut être versée aux deux parents (en même temps ou à tour de rôle) dans la limite de 22 jours par mois.

→LE DISPOSITIF DE DON DE JOURS

Un collègue peut, sous conditions, renoncer à tout ou partie de ses jours de repos non pris au bénéfice d'un salarié proche aidant.

Conditions : le don peut porter sur l'ensemble des jours de repos non pris, à l'exception des quatre premières semaines de congés payés. Le don de RTT doit être anonyme.

Durée : dans la limite de 60 jours ouvrés.

Rémunération : le don de jours de repos permet d'être rémunéré pendant l'absence.

Maintien des droits : toutes les périodes d'absence sont assimilées à une période de travail effectif, ce qui permet de les comptabiliser afin de déterminer les droits du salarié liés à l'ancienneté.

Maintien du salaire

Le salarié bénéficiaire du don de jours de repos a droit au maintien de sa rémunération pendant sa période d'absence. Celle-ci est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits qu'il tient de son ancienneté.

Il conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de sa période d'absence.

Le maintien de la rémunération est assuré au salarié quels que soient son niveau de salaire et celui du ou des donneurs.



→AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL / MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE

Pour une meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle, des mesures d'aménagement du temps de travail et des conditions de travail peuvent être proposées par le management.

- **L'organisation du travail** avec un aménagement des horaires.
- **Le temps partiel** : accès temporaire au temps partiel.
- **Un accès au télétravail renforcé** : possibilité d'exercer ses missions professionnelles depuis le domicile.
- **La mobilité géographique**, si une opportunité se présente, un rapprochement entre le lieu professionnel et le lieu de vie peut être proposé.



5 DES LIEUX D'Échange, des structures d'ÉCOUTE ET D'ACCOMPAGNEMENT EN DEHORS DE L'entreprise

S'informer et échanger : différents lieux existent partout en France pour accompagner et informer sur les aides et les démarches à entreprendre, ainsi que sur le partage d'expériences et le soutien moral.

Des lieux d'échanges et d'écoute...

- « **Les cafés des aidants** » : [Café des Aidants | Association française des aidants](#)
- « **Les bistrots mémoire** » : [Le bistrot des aidants - Métropole Aidante \(metropole-aidante.fr\)](#)
- **La Passerelle Assist'AIDANT** : des bénévoles à l'écoute qui apportent un soutien et des conseils : www.assistaillant.org

... D'autres interlocuteurs privilégiés

>Le centre communal d'action sociale <https://tinyurl.com/5xjaycsy>
(CCAS)

Le centre local d'information et de coordination gérontologique (CLIC) <https://tinyurl.com/24br6jry>

>La maison départementale des personnes handicapées (MDPH) <https://tinyurl.com/53kwyk66>

La caisse d'allocations familiales (CAF) <https://www.caf.fr/>

>AGIRC/ARRCO - « *Ma boussole aidants* » <https://url-r.fr/oAQab>

>Les caisses de retraite <https://www.lassuranceretraite.fr/portail-info/home.html>

>Les associations spécialisées
(Alzheimer, Parkinson et Handicaps)
<https://www.francealzheimer.org/>
<https://www.franceparkinson.fr/>
<https://www.apf-francehandicap.org/>

>Association Française des Aidants <https://www.aidants.fr/>

>Les mutuelles Se rapprocher de la mutuelle de l'entreprise.



Expéditeur]
Prénom Nom
Adresse personnelle
Fonction
e-Mail
Téléphone

[Destinataire]
Société
Adresse
Le (date)

(Lettre recommandée Accusé de réception ou remise en main propre contre décharge)

Objet : demande de congé de proche aidant.

Madame / Monsieur / Qualité,

Je souhaite vous informer de mon intention de prendre un congé de proche aidant afin de m'occuper de [qualité du proche accompagné (ex. mon conjoint)].

Je voudrais bénéficier de ce congé à compter du [date], pour une durée de [mois ou jours].

Mon congé serait pris :

- ✓ En continu.
- ✓ De manière fractionnée [selon le calendrier prévisionnel ci-joint / si indisponibilité de calendrier je vous informe que je respecterai le délai pour avertir mon employeur de mon absence, à minima 48 heures sauf cas d'urgence].
- ✓ Sous forme de temps partiel à (quotité).

Vous voudrez bien trouver, en pièces jointes, les justificatifs requis pour obtenir ce congé de proche aidant.

Avec mes remerciements pour l'attention que vous voudrez bien accorder à ma demande, je vous prie d'agréer, Madame / Monsieur (qualité), l'expression de ma considération distinguée.

Signature

Accord du 30 avril 2024
relatif aux catégories de bénéficiaires
du régime de protection sociale complémentaire

NOR : ASET2450578M

IDCC : 3013

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

SLF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

FS CFTD,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Depuis le 1^{er} janvier 2019, les régimes de retraite complémentaire Agirc et Arrco ont fusionné. Les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 se sont substituées aux dispositions antérieures de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 (en particulier les articles 4, 4 *bis* et 36 de l'annexe I de la convention du 14 mars 1947). Un décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 est venu « adapter et actualiser les références aux conventions et accords interprofessionnels relatifs aux garanties de prévoyance des salariés mentionnées aux articles R. 242-1-1 et R. 242-1-2 du code de la sécurité sociale afin de tenir compte de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres ». À ce titre, il permet aux branches professionnelles, pour le bénéfice de garanties de protection sociale complémentaire, de pouvoir assimiler à des cadres des catégories de salariés ne correspondant pas aux définitions établies par l'article 2 de l'ANI du 17 novembre 2017 précités, dès lors que l'accord définissant cette catégorie est validé par la commission paritaire rattachée à l'association pour l'emploi des cadres (APEC).

Dans la branche de la librairie, l'accord de classifications des emplois du 17 septembre 2009, a mis en place trois catégories de salariés, pour tenir compte des responsabilités et contenu de leur emploi : employés (niveaux 1 à 5), agents de maîtrise (niveaux 6 à 8) et cadres (niveaux 9 à 12).

Parmi les emplois relevant des niveaux d'agents de maîtrise, seuls les niveaux 7 et 8 concernent des emplois contenant des fonctions d'encadrement. Sur la base de ces critères conventionnels, les salariés de la branche de la librairie relevant des niveaux d'agents de maîtrise

bénéficient de la prévoyance des cadres, obligatoirement pour les niveaux 7 et 8, et facultativement (option) pour les niveaux 6.

Afin d'être en conformité avec les nouvelles dispositions, de sécuriser l'existant, et dans l'objectif de permettre aux salariés et employeurs de continuer à bénéficier à partir du 1^{er} janvier 2025, sans discontinuité, des mêmes droits et garanties dans le cadre des régimes à caractère collectif qui leurs sont applicables, les partenaires sociaux de la branche de la librairie ont décidé d'adopter les dispositions qui suivent :

Article 1^{er} | Les cadres

Pour l'application des stipulations de l'article 2.1 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, qui définissent les salariés cadres pour l'application des régimes de protection sociale complémentaire, sont visés les cadres relevant des niveaux 9 à 12 de la classification des emplois définie par la convention collective de la librairie (art. 9 de l'accord du 17 septembre 2009).

Article 2 | Les agents de maîtrise

Pour l'application des dispositions de l'article R. 242-1-1, 1^o du code de la sécurité sociale, qui définissent les salariés non-cadres et non-assimilés aux cadres susceptibles de bénéficier d'une intégration à la catégorie des cadres, sont visés les agents de maîtrise relevant des niveaux 6 à 8 des emplois définis par la convention collective de la librairie (art. 9 de l'accord du 17 septembre 2009).

Compte tenu de la différence dans les tâches, attributions et niveaux de responsabilités de ces salariés eu égard aux critères définis dans l'accord du 17 septembre 2009 relatif à la classification des emplois, notamment le critère d'encadrement, et pour permettre aux salariés de continuer à disposer des garanties collectives dont ils bénéficiaient antérieurement au décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021, il est décidé que :

- les agents de maîtrise de niveau 7 et 8 doivent obligatoirement être rattachés au régime des cadres ;
- les agents de maîtrise du niveau 6 peuvent être rattachés au régime des cadres selon le choix de chaque entreprise.

Cette possibilité ne saurait étendre à ces salariés les autres stipulations conventionnelles spécifiques aux cadres.

Article 3 | Entreprises de moins de 50 salariés

Les partenaires sociaux rappellent qu'ils prennent en considération la nécessité de prévoir des dispositions spécifiques pour les TPE et PME conformément à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Toutefois, la taille des entreprises de la branche, très majoritairement de moins de 50 salariés, ainsi que l'objet du présent accord, qui concerne indistinctement l'ensemble des salariés du secteur, justifie que l'accord ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés et ne nécessite pas d'adaptation en fonction de la taille des entreprises.

Article 4 | Entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2025, et ne pourra prendre effet avant le lendemain de la publication de l'arrêté au *Journal officiel*.

En application de l'article R. 242-1-1, alinéa 2 du code de la sécurité sociale, les stipulations de l'article 2 s'appliqueront à compter de l'agrément du présent accord par la commission dédiée de l'association pour l'emploi des cadres (APEC).

Article 5 | Durée. Révision. Dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Article 6 | Agrément, dépôt et extension

Les parties signataires mandatent l'organisation d'employeurs signataire pour effectuer les démarches nécessaires à l'obtention de l'agrément auprès de la commission paritaire de l'APEC, l'extension du présent accord et les formalités de publicité.

Le présent accord sera déposé auprès des services du ministère chargé du travail et des conventions collectives, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris conformément aux dispositions de l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Paris, le 30 avril 2024.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3072 | Convention collective nationale

IDCC : 3205 | **COOPÉRATIVES DE CONSOMMATION**
(23 novembre 2018)

Avenant n° 928 du 25 avril 2024
relatif aux salaires minima au 1^{er} mai 2024

NOR : ASET2450564M

IDCC : 3205

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

FNCC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent accord a pour objet fixer les salaires minima dans la branche des coopératives de consommateurs à compter de sa date d'effet pour un horaire de travail de 151,67 par mois.

Les partenaires sociaux, souhaitent que les dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises de la branche considérant qu'il n'y a pas lieu de prévoir des modalités spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

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

Le présent avenant s'applique aux salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des coopératives de consommateurs et a pour objet de déterminer les évolutions des salaires minima à compter du 1^{er} mai 2024.

(Voir page suivante.)

Article 2 | Revalorisation des salaires minima

Les parties signataires du présent avenant conviennent des modalités suivantes de revalorisation des salaires minima :

(En euros.)

Groupes	Salaire mensuel minimal
1	1 769,00
2	1 803,50
3	1 825,35
4	1 841,09
5	1 869,58
6	1 941,25
7	2 079,93
8a	2 415,69
8b	2 557,65
9a	2 673,79
9b	3 496,23

Article 3 | Date d'application

Les dispositions du présent avenant sont applicables au 1^{er} mai 2024.

Article 4 | Égalité professionnelle

Les partenaires sociaux rappellent qu'ils ont signé un accord sur l'égalité professionnelle dans la branche et qu'ils attachent une attention toute particulière à la réduction des éventuels écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les partenaires sociaux demandent aux entreprises de la branche, que ce soit par leurs propres accords, l'accord de branche ou les index d'égalité d'intensifier leurs efforts pour résorber les écarts constatés.

Article 5 | Révision et dénonciation

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues par l'article L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. Il pourra être dénoncé par les parties signataires dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 6 | Formalités. Publicité

Cet avenant fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 2231-6 et suivants du code du travail et d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 25 avril 2024.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

IEG : INDUSTRIE ÉLECTRIQUES ET GAZIÈRES

Accord du 29 mai 2024

relatif à la liste des textes considérés comme obsolètes

NOR : ASET2450509M

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

UFE ;

UNEMIG,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FCE CFDT ;

FNME CGT ;

FNEM FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

L'article 5 de l'accord relatif au dialogue social de branche prévoit différents travaux concernant la mise à jour du corpus réglementaire applicable au niveau de la branche des industries électriques et gazières (IEG).

Dans ce cadre, un groupe de travail paritaire (GTP) a été constitué pour procéder à l'analyse du corpus réglementaire constitué par les décisions des établissements EDF et Gaz de France prises avant la loi n° 2000-108 du 10 février 2000 et rendues applicables aux entreprises de la branche des IEG par application des dispositions de l'article 1^{er} du statut national du personnel des IEG dans sa rédaction alors applicable. Il a vocation à poursuivre ses travaux d'analyse et proposer de nouvelles listes de textes devenus obsolètes à la commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Après de premiers travaux paritaires, deux listes de textes obsolètes ont été identifiées, donnant lieu à la signature d'un premier accord en date du 21 juillet 2022 puis d'un deuxième accord en date du 26 mai 2023.

Les travaux paritaires ont continué, aboutissant à une troisième liste de textes obsolètes, objet du présent accord.

I. Objet du présent accord

Dans le cadre des travaux menés par le GTP, une liste des textes obsolètes auxquels il peut être mis fin a été identifiée.

Le présent accord fixe la liste des textes considérés comme obsolètes par les parties signataires :

Référence. Date	Libellé ou objet du texte
Maladie	
Pers 110 – 20.01.1948 ENN 946 – 17.02.1948	Affiliation à la sécurité sociale d'agents non statutaires
N 66-18 – 22.03.1966 ENN 66-2 – 15.04.1966	Médecine du travail – Dossiers médicaux
N 69-81 – 06.10.1969 ENN 69-16 – 05.11.1969	Arrêts de travail consécutifs à des accidents du travail ou à des maladies professionnelles
N 74-34 – 02.07.1974 ENN 74-8 – 15.07.1974	Maladies professionnelles – Intoxication par l'oxyde de carbone
N 74-37 – 15.07.1974 ENN 74-9 – 02.08.1974	Accident du travail – Français d'outre-mer – Allocation
N 86-14 – 08.07.1986 ENN 86-5 – 13.08.1986	Accidents du travail – Accidents sans témoin – Horaires flexibles
DP 04-06 – 15.06.1998 ENN 98-2 – 23.09.1998	Assurance maladie – indemnité journalière
DP 17-14 – 21.06.1990 ENN 90-2 – 20.07.1990	Accidents de travail – Maladies professionnelles – Déclarations
DP23-27 – 23.12.1992 ENN 93-1 – 23.03.1993	Médecine du travail – Travail sur des équipements comportant des écrans
DP 23-60 – 27.12.1995 ENN 96-1 – 07.02.1996	Congé de maternité – Notion de viabilité
DP 23-62 – 05.03.1996 ENN 96-2 – 13.05.1996	Rentes « accidents du travail » – Pensions d'invalidité des assurances sociales – Majoration « tierce personne » – Revalorisation
DP 33-182 – 28.04.1977 ENN 77-5 – 15.06.1977	Sécurité sociale – Régime général – Prestations en espèces de l'assurance maternité
DP 33-203 – 19.04.1978 ENN 78-4 – 22.06.1978	Sécurité sociale – Attestation annuelle d'activité salariée
DP 33-323 – 31.08.1982 ENN 82-9 – 03.11.1982	Affiliation des assurés sociaux
DP 36-18 – 25.07.1983 ENN 83-5 – 01.09.1983	Ouverture et maintien des droits aux prestations de sécurité sociale (maladie, maternité, invalidité et décès)
DP 36-143 – 12.04.1989 ENN 89-2-1 – 18.07.1989	Expertise médicale – choix de l'expert

Référence. Date	Libellé ou objet du texte
Congés/Temps de travail	
Pers 25 – 09.09.1946 ENN 821 – 13.12.1946	Application du statut national
Formation	
N 76-19 – 16.04.1976 ENN 76-4 – 03.05.1976	Formation professionnelle continue – Congés formation avec maintien de la rémunération – « liste complémentaire » des formations extérieures
DP 33-313 – 12.06.1982 ENN 82-6 – 03.08.1982	Formation professionnelle – Certificat médical

L'ensemble des textes cités dans le tableau ci-dessus seront archivés sur le site internet du secrétariat général des employés (SGE) des IEG. Ils resteront ainsi accessibles à l'ensemble des salariés et pensionnés de la branche des IEG qui pourront s'y référer, particulièrement s'ils ont bénéficié de ces textes antérieurement à leur abrogation.

Les argumentaires ayant abouti au constat d'obsolescence seront aussi accessibles sur le site internet du SGE des IEG.

Dans l'hypothèse où une entreprise appliquerait tout ou partie d'un texte considéré comme obsolète par le présent accord et auquel il serait mis fin, les groupements d'employeurs recommandent aux entreprises concernées d'ouvrir une négociation d'entreprise sur la thématique concernée.

S'agissant de la PERS 110, son caractère obsolète a été constaté. Cependant, les parties signataires conviennent qu'elle continuera néanmoins de s'appliquer aux 4 salariés de la branche qui continuent d'en bénéficier au jour de la signature du présent accord et que son bénéfice ne pourra, en aucun, être ouvert à d'autre salarié à compter de cette date. Par conséquent, la PERS 110 ne sera abrogée que lorsqu'il sera constaté que plus aucun salarié de la branche n'en bénéficie.

II. Clauses Finales

2.1. Champ d'application

Le présent avenant s'applique en France métropolitaine, en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à La Réunion, à Mayotte, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, à l'ensemble des entreprises ou organismes dont tout ou partie du personnel relève du statut national du personnel des IEG.

En raison de sa nature, il ne comporte pas de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés.

2.2. Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt.

2.3. Révision et dénonciation

Il pourra faire l'objet d'une révision ou d'une dénonciation dans les conditions prévues par le code du travail.

2.4. Notification, dépôt et publicité

À l'issue de la procédure de signature et conformément aux dispositions du code du travail, le présent accord sera notifié aux organisations syndicales représentatives dans la branche professionnelle des IEG.

À l'expiration d'un délai de quinze jours suivant cette notification, le présent accord fera l'objet, à la diligence des organisations d'employeurs signataires, des formalités de dépôt et de publicité, dans les conditions prévues par le code du travail.

2.5. Extension

Les parties signataires conviennent que postérieurement à son dépôt, le présent accord sera, à l'initiative des organisations d'employeurs, transmis aux ministères concernés afin qu'il soit procédé à son extension.

Fait à Paris, le 29 mai 2024.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Pierre Romain

165240250-000624

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
