



©rcfotostock - stock.adobe.com



**MINISTÈRE  
DU TRAVAIL  
ET DE L'EMPLOI**

**MINISTÈRE  
DE L'AGRICULTURE,  
DE LA SOUVERAINETÉ  
ALIMENTAIRE  
ET DE LA FORÊT**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

# Bulletin officiel

## Conventions collectives



**PREMIER  
MINISTRE**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

Direction de l'information  
légale et administrative

# 2024-46

16 novembre 2024



MINISTÈRE  
DU TRAVAIL  
ET DE L'EMPLOI

MINISTÈRE  
DE L'AGRICULTURE,  
DE LA SOUVERAINETÉ  
ALIMENTAIRE  
ET DE LA FORÊT

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

# Bulletin officiel Conventions collectives

Fascicule n° 2024-46 du 16 novembre 2024

Ministère du travail et de l'emploi .....	3
Ministère de l'agriculture, de la souveraineté alimentaire et de la forêt .....	[*]

[\*] Aucun texte du ministère de l'agriculture, de la souveraineté alimentaire et de la forêt dans  
le BO n° 2024-46.

# Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2024-46 du 16 novembre 2024

Conventions, avenants et accords

	Pages
<b>IDCC 44   Chimie-industrie</b> : adhésion par lettre du 28 octobre 2024 de la FNCG aux accords des 18 septembre 2024 et 2 octobre 2024.....	5
<b>IDCC 1267   Pâtisserie</b> : avenant n° 109 du 24 octobre 2024 relatif au régime de frais de soins de santé .....	6
<b>IDCC 1431   Optique. Lunetterie-détail</b> : accord du 26 septembre 2024 relatif à la définition des catégories de bénéficiaires des régimes de protection sociale complémentaire .....	8
<b>IDCC 1431   Optique. Lunetterie-détail</b> : avenant n° 9 du 26 septembre 2024 à l'accord du 14 juin 2011 relatif à la prévoyance obligatoire des salariés non-cadres.....	11
<b>IDCC 1512   Promotion immobilière. Construction</b> : accord du 23 octobre 2024 relatif aux régimes conventionnels de prévoyance et de frais de santé .....	13
<b>IDCC 1621   Répartition pharmaceutique</b> : avenant n° 6 du 27 septembre 2024 à l'accord du 12 janvier 2016 relatif à la complémentaire frais de santé et à la prévoyance .....	38
<b>IDCC 1760   Jardineries-graineteries</b> : rectificatif au <i>Bulletin officiel</i> n° 2024-20 du 18 mai 2024 à l'accord du 18 avril 2024 relatif à la refonte des classifications.....	40
<b>IDCC 1794   Retraites-complémentaires-institutions</b> : accord du 25 octobre 2024 relatif aux catégories objectives .....	59
<b>IDCC 1938   Volailles-industries-transformation</b> : avenant n° 1 du 26 septembre 2024 à l'accord de méthode du 26 juin 2023 relatif aux classifications des emplois.....	63
<b>IDCC 3017   Ports et manutention</b> : protocole d'accord du 11 septembre 2024 relatif à la revalorisation des rentes du régime de retraite supplémentaire à cotisations définies ...	65
<b>IDCC 3017   Ports et manutention</b> : avenant du 11 septembre 2024 à l'accord du 15 janvier 2009 relatif au régime de retraite supplémentaire à cotisations définies.....	66
<b>IDCC 3090   Spectacle-vivant-entreprises</b> : accord du 18 octobre 2024 relatif à l'évolution du secrétariat de la CPPNI.....	68
<b>IDCC 3090   Spectacle-vivant-entreprises</b> : avenant du 18 octobre 2024 relatif à la révision de la convention collective (art. 4.22 « Comité d'action sociale et culturelle – Spectacle vivant privé (CASC-SVP) »).....	74
<b>IDCC 3205   Coopératives-consommateurs-salariés</b> : avenant n° 1 du 28 octobre 2022 à l'accord du 30 septembre 2022 relatif à la liberté de choisir son avenir professionnel .....	78

<b>IDCC 3213   Économistes. Construction. Métreurs-vérificateurs</b> : avenant du 24 octobre 2024 relatif à la révision de la convention collective (art. 79 « Financement du FFDP »)...	80
<b>IDCC 3237   Métiers-commerce-détail alimentaire spécialisé</b> : accord du 16 septembre 2024 relatif au compte épargne-temps .....	82
<b>IDCC 3248   Métallurgie (Deux-Sèvres)</b> : accord du 17 octobre 2024 relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté à compter du 1 <sup>er</sup> décembre 2024 .....	96

Brochure n° 3108 | Convention collective nationale

IDCC : 44 | INDUSTRIES CHIMIQUES ET CONNEXES

**Adhésion par lettre du 28 octobre 2024**

de la FNCG aux accords des 18 septembre 2024 et 2 octobre 2024

NOR : ASET2450871M

IDCC : 44

Fédération nationale des industries  
de corps gras (FNCG)  
66, rue La Boétie,  
75008 Paris

Paris le 28 octobre 2024

Monsieur,

Conformément aux dispositions des articles L. 2261-3 et 4 du code du travail, nous vous notifions par la présente, l'adhésion de la FNCG (Fédération nationale des industries de corps gras) signataire de la convention collective nationale des industries chimiques (IDCC 44), à :

- l'accord relatif à l'activité partielle du 18 septembre 2024 ;
- l'avenant n° 3 du 2 octobre 2024 à l'accord de branche portant modification du régime conventionnel frais de santé dans les industries chimiques du 17 novembre 2022 ;
- l'accord relatif aux bénéficiaires de protection sociale complémentaire du 2 octobre 2024.

Le présent courrier d'adhésion est notifié à toutes les organisations signataires de l'accord susvisé et fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail et du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Nanterre.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

Le président.

Brochure n° 3215 | Convention collective nationale

IDCC : 1267 | **PÂTISSERIE**

**Avenant n° 109 du 24 octobre 2024**

relatif au régime de frais de soins de santé

NOR : ASET2450899M

IDCC : 1267

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

**CNAPCCGTF ;**

**CNGF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;**

**CFTC CSFV ;**

**UNSA FCS ;**

**FGA CFDT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les partenaires sociaux de la branche se sont réunis en commission paritaire et à l'unanimité ont décidé de modifier le régime « remboursement complémentaire frais de soins de santé » des salariés.

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. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de cinquante salariés dès lors que le présent avenant vise à fixer le taux de cotisation 2023 du régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé des salariés de la pâtisserie et ce quel que soit l'effectif de leur entreprise.

Le présent avenant a pour effet de modifier l'article 62 de la convention collective de la pâtisserie.

**Article 1<sup>er</sup> | Modification de l'article 62 « Cotisations »**

Les cotisations sont établies sur la base de la législation de l'assurance maladie et de la réglementation fiscale en vigueur au moment de la prise d'effet du présent régime.

Les cotisations seront revues sans délai en cas de changement de ces textes.

Les parties signataires pourront également convenir d'une révision des garanties en tout ou partie.

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025, la cotisation mensuelle du régime « remboursement complémentaire frais de soins de santé » est fixée à :

1,49 % du PMSS pour les salariés relevant du régime général et de 0,97 % du PMSS pour les salariés relevant du régime Alsace-Moselle.

Au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, la cotisation sera indexée au minimum sur le dernier indice connu de l'évolution des dépenses de santé une fois par an par les parties signataires, en fonction des résultats du régime et de l'évolution des dépenses de santé communiqué par les caisses nationales d'assurance maladie sauf si les résultats du régime compensent l'évolution de cet indice. Le montant de la cotisation sera revu par les parties en fonction notamment de l'évolution de la législation et des résultats du régime.

La contribution de l'employeur devra être au minimum de 50 % de la cotisation.

Par dérogation à la répartition de la cotisation définie dans l'entreprise, les employeurs pourront prendre en charge l'intégralité de la cotisation due par les salariés à temps très partiel qui sinon auraient dû acquitter une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération.

Les cotisations sont payables trimestriellement à terme échu. Elles doivent être versées à l'organisme assureur dans le premier mois de chaque trimestre civil pour le trimestre écoulé.

Les cotisations sont dues pour la totalité du mois au cours duquel les garanties sont accordées.

L'organisme assureur, en application de l'article L. 932-9 du code de la sécurité sociale, procédera, le cas échéant, au recouvrement des cotisations dues par l'entreprise en cas de non paiement dans les délais.

## **Article 2 | Date d'effet**

Les modifications prévues par le présent avenant prennent effet au 1<sup>er</sup> janvier 2025.

## **Article 3 | Dépôt. 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.

La Confédération nationale des artisans pâtisseries chocolatiers, confiseurs glaciers, traiteurs de France, 31, rue Marius-Aufan, 92309 Levallois-Perret Cedex se charge des formalités nécessaires.

*Fait à Paris, le 24 octobre 2024.*

(Suivent les signatures.)

**Accord du 26 septembre 2024**

relatif à la définition des catégories de bénéficiaires  
des régimes de protection sociale complémentaire

NOR : ASET2450891M

IDCC : 1431

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

**FNOF ;**

**ROF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**UNSA ;**

**FNECS CFE-CGC ;**

**FS CFTD,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement en droit de la protection sociale, la loi impose que les cotisations et garanties afférentes aux régimes de protection sociale complémentaire (frais de santé, prévoyance lourde et retraites) soient nécessairement identiques pour l'ensemble des salariés relevant d'une même « catégorie objective ».

À défaut, les contributions à ces régimes ne peuvent bénéficier du régime social de faveur, et ces sommes sont réintégrées dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

Conformément aux dispositions du code de la sécurité sociale, les catégories objectives peuvent notamment être constituées au regard des catégories professionnelles d'appartenance des salariés (employés, agents de maîtrise et cadres).

Le corpus légal, réglementaire et conventionnel permet toutefois d'étendre les régimes de protection sociale complémentaire destinés aux cadres à des salariés ne relevant pas de cette catégorie professionnelle, sans que cela ne contrevienne au principe de fixation des cotisations et garanties par catégories objectives.

Jusqu'ici, la convention collective de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 mentionnait deux types de publics non-cadres susceptibles de bénéficier des régimes de protection sociale complémentaire des cadres :

- les salariés « assimilés cadres » (dits article 4 *bis* de la convention) ;
- les salariés non visés par l’assimilation mais bénéficiant d’une extension de régime (dits article 36 de l’annexe à la convention).

Bien que cette convention ait été abrogée, l’accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 et le décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 ont tempéré les effets de cette abrogation et ont repris un certain nombre de principes portés par le texte.

C’est donc dans le cadre de cette nouvelle réglementation devant entrer en vigueur au plus tard au 1<sup>er</sup> janvier 2025, que les partenaires sociaux de la branche de l’optique lunetterie de détail ont entendu préciser les conditions dans lesquelles les entreprises de la branche peuvent décider d’intégrer certains salariés non-cadres à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties collectives de protection sociale complémentaire.

Le présent accord n’empêche pas le recours aux autres critères fixés à l’article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale pour déterminer les catégories de bénéficiaires de régimes de protection sociale complémentaire.

## **Article 1<sup>er</sup> | Catégories objectives**

### **Article 1.1 | Cadres**

On entend par cadres, le personnel relevant de l’article 2.1 de l’ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, soit les salariés relevant des emplois classés aux coefficients F à K pour la filière santé et classés aux coefficients 3.1 à 3.6 pour la filière des collaborateurs de la branche optique lunetterie en application de l’avenant n° 8 du 7 avril 2022 relatif aux classifications.

### **Article 1.2 | Intégration facultative de certains salariés à la catégorie des cadres, pour le bénéfice des garanties collectives de protection sociale complémentaire**

En application du 2<sup>e</sup> alinéa du 1<sup>o</sup> de l’article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale et sous réserve de l’agrément du présent accord par la commission paritaire de l’APEC, les salariés, relevant des emplois classés du coefficient C au coefficient E pour la filière santé et du coefficients 2.1 au coefficient 2.4 pour la filière des collaborateurs de la branche optique lunetterie en application de l’avenant n° 8 du 7 avril 2022 relatif aux classifications, peuvent être intégrés à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties de protections sociale complémentaire. Cette faculté suppose pour l’entreprise, la formalisation d’un acte de mise en place précisant ce choix.

### **Article 2 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 (cinquante) salariés**

En application de l’article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés, visées à l’article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où les stipulations du présent accord permettent une régulation économique équitable entre toutes les entreprises de la branche. Elles s’appliquent donc indistinctement à tous les salariés des entreprises relevant de la convention collective quel que soit leur effectif.

### **Article 3 | Entrée en vigueur. Formalités de dépôt. Extension**

Le présent accord sera soumis à la commission paritaire APEC en vue de son agrément.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025 sous réserve de son extension.

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

Si l'équilibre général de l'accord est remis en cause par des exclusions à l'extension ou par des textes législatifs ou réglementaires ultérieurs, les parties conviennent de réexaminer le présent accord dans un délai de 3 mois à compter de la publication de l'arrêté d'extension ou du changement législatif ou réglementaire au regard de l'impossibilité d'assurer la continuité de l'avenant ainsi altéré. La partie la plus diligente saisira alors les autres signataires dans le cadre ainsi défini.

*Fait à Paris, le 26 septembre 2024.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant n° 9 du 26 septembre 2024**  
à l'accord du 14 juin 2011  
relatif à la prévoyance obligatoire des salariés non-cadres

NOR : ASET2450890M

IDCC : 1431

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

**FNOF ;**

**ROF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**UNSA ;**

**FNECS CFE-CGC ;**

**FS CFTD,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Le présent avenant a pour objet de modifier le régime de prévoyance mis en place par l'accord du 14 juin 2011, modifié par avenants n° 1 du 12 septembre 2013, n° 2 du 4 juin 2015, n° 3 du 31 mars 2016, n° 4 du 7 décembre 2017, n° 5 du 12 décembre 2019, n° 6 du 8 septembre 2022, n° 7 du 24 novembre 2022, n° 7 rectificatif du 11 juillet 2023, et n° 8 du 14 mars 2024.

**Article 1<sup>er</sup> | Modification de l'article 1<sup>er</sup>**

Le premier alinéa est remplacé par l'alinéa suivant :

« Cet accord a pour objet la mise en place d'un régime de prévoyance mutualisé au niveau national, à caractère collectif, obligatoire et généralisé à l'ensemble des salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017, dit "non-cadres". »

**Article 2 | Durée de l'avenant, extension, dénonciation et révision**

Le présent avenant prend effet le 1<sup>er</sup> janvier 2025.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

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

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

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

*Fait à Paris, le 26 septembre 2024.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3248 | Convention collective nationale

IDCC : 1512 | **PROMOTION IMMOBILIÈRE**

### **Accord du 23 octobre 2024**

relatif aux régimes conventionnels de prévoyance et de frais de santé

NOR : ASET2450887M

IDCC : 1512

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

**FPI,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC CSFV ;**

**FS CFTD ;**

**FEC FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit en application des articles L. 911-1 et suivants du code de la sécurité sociale :

### **Préambule**

Les partenaires sociaux de la convention collective nationale de la promotion immobilière du 18 mai 1988 ont mis en place, par accord du 19 octobre 2011, des régimes conventionnels de protection sociale au niveau de la branche, afin de faire bénéficier aux salariés de prestations complémentaires au régime obligatoire de sécurité sociale, en cas d'incapacité temporaire de travail et d'invalidité, de décès ou d'invalidité absolue et définitive, ainsi qu'en cas de frais médicaux, chirurgicaux et d'hospitalisation. Cet accord a été modifié par huit avenants, numérotés de 1 à 8, en date respectivement des 9 mai 2012, 4 octobre 2016, 27 octobre 2017, 9 juillet 2018, 22 novembre 2019, 22 décembre 2020, 18 novembre 2021, 9 octobre 2023.

Le présent accord collectif révisé intégralement l'accord collectif du 19 octobre 2011 relatif aux régimes de prévoyance et de frais de santé, tel que modifié par ses avenants précités, auquel il se substitue.

Les nouveaux régimes tels qu'ils résultent du présent accord collectif visent à instaurer, au bénéfice des salariés, un socle minimal de garanties complémentaires de branche en matière de prévoyance incapacité, invalidité, décès (ci-après « régime de prévoyance ») et de remboursement de frais de santé (ci-après « régime de frais de santé »).

Soucieux d'assurer la meilleure mutualisation des risques au niveau de la branche, les partenaires sociaux ont préalablement mis en œuvre une procédure de mise en concurrence respectant les termes de l'article L. 912-1 II du code de la sécurité sociale (CSS) et des décrets

n° 2014-1498 du 11 décembre 2014 et n° 2015-13 du 8 janvier 2015, en vue de recommander plusieurs organismes assureurs qui proposeront des contrats d'assurance collectifs couvrant les garanties du socle minimal de branche définies au sein des parties 1 et 2 du présent accord.

L'adhésion aux organismes recommandés par la branche permet une mutualisation du risque et une meilleure prise en compte des spécificités de la branche dans les contrats d'assurance proposés. Il est toutefois rappelé que les entreprises restent libres de couvrir leurs salariés auprès de l'organisme assureur de leur choix, sous réserve de respecter le socle minimal de branche tel que prévu par le présent accord collectif.

Le présent accord collectif s'applique aux entreprises relevant de la convention collective nationale de la promotion immobilière du 18 mai 1988.

Il est organisé selon les quatre parties suivantes :

- partie 1 relative au régime de frais de santé ;
- partie 2 relative au régime de prévoyance ;
- partie 3 relative à la recommandation d'organismes assureurs pour les régimes de frais de santé et de prévoyance ;
- partie 4 relative aux stipulations communes traitant de sa mise en œuvre.

## **Partie 1 Régime de frais de santé**

### **Article 1.1 | Objet du régime**

Le présent accord collectif a pour objet d'instaurer un socle minimal de garanties de frais de santé pour toutes les entreprises qui entrent dans son champ d'application.

Les garanties de frais de santé permettent aux bénéficiaires du régime visés à l'article 1.2 d'obtenir le remboursement de tout ou partie de leurs frais médicaux, chirurgicaux et d'hospitalisation, en complément du régime de base de la sécurité sociale.

Le présent régime respecte les conditions prévues par l'article L. 242-1 II 4° du CSS pour bénéficier du caractère collectif et obligatoire.

### **Article 1.2 | Bénéficiaires du régime**

Bénéficient du régime de frais de santé l'ensemble des salariés des entreprises relevant de la convention collective nationale de la promotion immobilière du 18 mai 1988.

Le régime de frais de santé mis en œuvre au titre du présent accord collectif bénéficie également aux membres de la famille du salarié, c'est-à-dire :

■ À titre obligatoire : les enfants du salarié, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus, qui remplissent les conditions cumulatives suivantes :

- être âgés de moins de 20 ans ;
- bénéficier d'un régime de sécurité sociale (du fait de l'affiliation du salarié, de son conjoint ou d'une affiliation personnelle) ;
- être fiscalement à sa charge, c'est-à-dire pris en compte pour l'application du quotient familial ou qui perçoivent une pension alimentaire qu'il déduit fiscalement de son revenu global.

Cette limite d'âge est portée à 26 ans pour les enfants qui remplissent l'une des conditions suivantes :

- s'ils suivent une formation en alternance ou se trouvent sous contrat unique d'insertion, d'apprentissage ou de professionnalisation ou tout contrat du même type ;
- s'ils sont inscrits à France travail comme primo demandeurs d'emploi ou effectuent un stage préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré.

La limite d'âge est supprimée pour ses enfants qui bénéficient d'une allocation prévue par la législation sociale en faveur des handicapés ou qui sont titulaires de la carte d'invalidité prévue par l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles, sous réserve que l'invalidité ait été reconnue avant le jour de leur 21<sup>e</sup> anniversaire ou le jour de leur 26<sup>e</sup> anniversaire s'ils poursuivaient des études.

■ À titre facultatif : le conjoint du salarié. Au sens du présent accord collectif, y compris au titre du régime de prévoyance, le terme de conjoint désigne tant la personne qui a contracté un mariage avec un salarié au sens des articles 143 et suivants du code civil (sous réserve que les conjoints ne soient pas séparés de corps, séparation judiciaire ou amiable dès lors qu'elle est transcrite à l'état civil), que le partenaire de pacte civil de solidarité (Pacs) visé aux articles 515-1 et suivants du code civil, et le concubin notoire au sens de l'article 515-8 du même code.

## **Article 1.3 | Adhésion obligatoire**

### **1.3.1. Adhésion obligatoire des salariés**

L'adhésion des salariés visés à l'article 1.2 au régime de frais de santé est obligatoire.

Toutefois, les salariés peuvent solliciter les dispenses d'adhésion d'ordre public dans les conditions prévues aux articles D. 911-2 et D. 911-5 du CSS.

Les salariés ont également la faculté de refuser leur adhésion au régime de frais de santé dans les conditions prévues à l'article R. 242-1-6 du CSS, dans les cas suivants :

- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à douze mois à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;
- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à douze mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;
- les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;
- les salariés qui bénéficient par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective de frais de santé relevant de l'un des dispositifs suivants :
  - régime spécial de sécurité social des gens de mer (ENIM) ;
  - caisse de prévoyance et de retraite des personnels de la SNCF (CPRPSNCF).

Les salariés doivent justifier chaque année de leur couverture dans ce cadre.

Quel que soit le motif, la dispense d'adhésion du salarié doit résulter d'une demande explicite de sa part, prenant la forme d'une déclaration sur l'honneur qu'il remet à son employeur. Cette déclaration doit préciser les garanties auxquelles il renonce, l'organisme assureur lui permettant de solliciter la dispense ou la date de fin de droit, ainsi que la mention selon laquelle il a été préalablement informé par son employeur des conséquences de son choix d'être dispensé. À défaut de déclaration sur l'honneur, le salarié devra obligatoirement être affilié au régime de frais de santé.

Les salariés sont tenus d'informer leur employeur de tout changement de situation les concernant, ayant une incidence sur leur dispense d'adhésion.

L'employeur doit être en mesure de produire la demande de dispense et les justificatifs des salariés concernés.

### 1.3.2. Adhésion obligatoire des membres de la famille du salarié

Les enfants du salarié visés à l'article 1.2 doivent obligatoirement adhérer au régime de frais de santé.

## Article 1.4 | Cotisations

### 1.4.1. Taux et assiette de cotisations

Dans le cadre de l'instauration du présent régime de frais de santé, les partenaires sociaux ont entendu recommander aux entreprises d'adhérer au contrat d'assurance collectif de l'un des organismes assureurs visés en partie 3.

Les cotisations finançant le régime de branche de frais de santé mis en œuvre au titre du présent accord collectif, par les organismes assureurs recommandés, sont fixés en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) en vigueur.

Pour information, le plafond mensuel de la sécurité sociale est déterminé chaque année, par arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale, en application de l'article L. 241-3 du CSS.

Les taux de cotisations du régime de branche de frais de santé mis en œuvre par les organismes assureurs recommandés sont définis comme suit :

		Options au choix de l'employeur, à adhésion obligatoire des salariés		
Tarifs en pourcentage du PMSS		Base	Base + option 1	Base + option 2
Régime général	Cotisation obligatoire couvrant le salarié et son (ses) enfant(s)	2,60 %	3,31 %	4,13 %
	Cotisation facultative couvrant le conjoint	2,08 %	2,64 %	3,37 %
Régime local	Cotisation obligatoire couvrant le salarié et son (ses) enfant(s)	1,71 %	2,28 %	3,20 %
	Cotisation facultative couvrant le conjoint	1,37 %	1,91 %	2,62 %

Les cotisations du régime de branche de frais de santé incluent notamment le financement des droits non contributifs, prévu à l'article 3.3.2 du présent accord collectif, à hauteur de 2 % de la cotisation conformément à l'article R. 912-1 du CSS.

### 1.4.2. Répartition des cotisations

Quel que soit l'organisme assureur auprès duquel l'entreprise souscrit un contrat d'assurance collectif pour couvrir ses salariés, les cotisations finançant le socle minimal de garanties du régime de frais de santé couvrant les bénéficiaires à adhésion obligatoire visés à l'article 1.3 du présent accord collectif (c'est-à-dire les garanties de « base »), sont réparties entre l'employeur et les salariés selon les modalités suivantes :

- 55 % à la charge de l'employeur ;
- 45 % à la charge du salarié.

Les employeurs ont la possibilité d'instaurer des garanties « optionnelles » aux garanties constituant le socle minimal du régime de frais de santé, à adhésion obligatoire des salariés, dont le financement est déterminé à l'article 1.4.1 ci-dessus. Lorsque de telles garanties sont mises en œuvre dans l'entreprise, le régime de frais de santé à adhésion obligatoire, constitué du socle de garanties de « base » et des garanties « optionnelles » 1 ou 2, est financé par l'employeur et les salariés dans le respect des dispositions du III de l'article L. 911-7 du CSS.

La cotisation facultative finançant l'adhésion au régime de frais de santé du conjoint du salarié est prise en charge à 100 % par le salarié.

L'employeur a l'obligation de verser l'intégralité de la cotisation obligatoire, y compris la quote-part salariale qui est précomptée mensuellement sur le bulletin de salaire de chaque salarié.

### **Article 1.5 | Garanties**

Conformément aux dispositions des articles L. 871-1 et L. 862-4 du CSS, les garanties respectent en toutes circonstances les exigences du contrat « responsable ».

Le total des remboursements obtenus par les bénéficiaires du régime ne peut pas excéder le montant des dépenses réellement engagées.

Les prestations de frais de santé sont versées par l'organisme assureur choisi par les entreprises relevant de la convention collective nationale de la promotion immobilière du 18 mai 1988, dans les conditions du contrat d'assurance collectif à adhésion obligatoire souscrit au bénéfice des salariés (notamment s'agissant des clauses instaurant des modalités, limitations et exclusions de garanties).

Les tableaux de garanties du socle minimal de branche à adhésion obligatoire, dites garanties de « base », sont annexés au présent accord collectif (annexe 1.1).

Les employeurs ont la possibilité de mettre en œuvre, au bénéfice de leurs salariés, deux niveaux de garanties « optionnelles » (option 1 et option 2) venant compléter les garanties du socle minimal de branche. Lorsque les employeurs choisissent d'instaurer de telles garanties « optionnelles », les salariés ont l'obligation d'y adhérer. Les tableaux des garanties « optionnelles » sont annexés au présent accord collectif (annexes 1.2 et 1.3).

### **Article 1.6 | Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail**

L'adhésion des salariés est maintenue en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient pendant cette période :

- d'un maintien de salaire, total ou partiel ;
- d'indemnités journalières complémentaires versées directement par l'employeur ou par l'intermédiaire d'un tiers ;
- d'un revenu de remplacement versé par l'employeur (notamment, lorsque les salariés sont placés en activité partielle ou en activité partielle de longue durée ; ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur, par exemple un congé de reclassement, congé de mobilité...).

L'employeur verse la même cotisation que pour les salariés actifs pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée. Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisations.

Les salariés dont le contrat de travail est suspendu et qui ne bénéficient d'aucun maintien de salaire, ni perception d'indemnités journalières complémentaires, ni d'un revenu de remplacement versé par l'employeur, ne bénéficient pas du maintien du régime de frais de santé mis en œuvre par leur employeur. À leur demande, ils peuvent bénéficier du maintien des garanties sous réserve d'acquitter l'intégralité des cotisations les finançant auprès de l'organisme assureur choisi par leur employeur.

### **Article 1.7 | Portabilité des garanties en cas de rupture du contrat de travail**

Les salariés bénéficiaires du régime de frais de santé mis en œuvre par le présent accord collectif, ainsi que leurs ayants droit qui y adhèrent, auront droit au maintien des garanties en vigueur dans leur entreprise en cas de rupture de leur contrat de travail, non consécutive à

une faute lourde, ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage, pendant une durée maximale de douze mois, sous réserve de remplir les conditions fixées par l'article L. 911-8 du CSS. La portabilité des garanties est appliquée dans les conditions prévues par le contrat d'assurance collectif souscrit.

## **Partie 2 Prévoyance**

### **Article 2.1 | Objet du régime**

Le présent accord collectif a pour objet d'instaurer un socle minimal de garanties en cas d'incapacité temporaire de travail, d'invalidité, de décès ou d'invalidité absolue et définitive (IAD), dont bénéficient les salariés visés à l'article 2.2.1.

Le présent régime respecte les conditions prévues par l'article L. 242-1 II 4° du CSS pour bénéficiaire du caractère collectif et obligatoire.

Les prestations de prévoyance sont versées par l'organisme assureur choisi par les entreprises relevant de la convention collective nationale de la promotion immobilière du 18 mai 1988, dans les conditions du contrat d'assurance collectif à adhésion obligatoire souscrit au bénéfice des salariés (notamment s'agissant des clauses instaurant des modalités, limitations et exclusions de garanties).

### **Article 2.2 | Adhésion au régime de prévoyance**

#### **2.2.1. Bénéficiaires du régime**

Bénéficient du régime de prévoyance l'ensemble des salariés des entreprises relevant de la convention collective nationale de la promotion immobilière du 18 mai 1988.

Pour l'application du régime de prévoyance instauré en application du présent accord collectif :

- les salariés « cadres » sont définis comme les salariés relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres ;
- les salariés « non-cadres » sont définis comme les salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

#### **2.2.2. Adhésion obligatoire**

L'adhésion des salariés visés à l'article 2.2.1 au régime de prévoyance est obligatoire.

### **Article 2.3 | Cotisations finançant le régime de prévoyance**

#### **2.3.1. Taux et assiette de cotisations**

Dans le cadre de l'instauration du présent régime de prévoyance, les partenaires sociaux ont entendu recommander aux entreprises d'adhérer au contrat d'assurance collectif de l'un des organismes assureurs visés en partie 3.

Les cotisations finançant le régime de prévoyance mis en œuvre au titre du présent accord collectif, par les organismes assureurs recommandés, sont fixées en pourcentage du salaire de base brut soumis aux cotisations de sécurité sociale en application des articles L. 136-1-1 et L. 242-1 du CSS. L'assiette des cotisations du régime de prévoyance intègre également la rémunération variable brute des salariés, ainsi que les primes brutes, assujetties aux cotisations de sécurité sociale en application des articles L. 136-1-1 et L. 242-1 du CSS. Les autres avantages dont les salariés bénéficient en application de leur contrat de travail, sont exclus de l'assiette des cotisations du régime de prévoyance. Pour les salariés « non-cadres », l'assiette

des cotisations est limitée à quatre fois le plafond de la sécurité sociale déterminé chaque année par arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale en application de l'article L. 241-3 du CSS. Les taux de cotisations du régime de branche de prévoyance mis en œuvre par les organismes assureurs recommandés sont définis comme suit :

■ Pour les non-cadres :

Taux contractuels non-cadres	Part employeur		Part salarié		Total	
Garanties décès	Tranche 1	Tranche 2 (max 4 PASS)	Tranche 1	Tranche 2 (max 4 PASS)	Tranche 1	Tranche 2 (max 4 PASS)
Capitaux décès	0,350 %	0,390 %	0,310 %	0,270 %	0,660 %	0,660 %
Rente éducation	0,100 %	0,100 %	0,100 %	0,100 %	0,200 %	0,200 %
Garantie double effet	0,001 %	0,001 %	0,001 %	0,001 %	0,002 %	0,002 %
Frais d'obsèques	0,004 %	0,004 %	0,004 %	0,004 %	0,008 %	0,008 %
<b>Total décès</b>	<b>0,455 %</b>	<b>0,495 %</b>	<b>0,415 %</b>	<b>0,375 %</b>	<b>0,870 %</b>	<b>0,870 %</b>
Garanties arrêt de travail	Tranche 1	Tranche 2 (max 4 PASS)	Tranche 1	Tranche 2 (max 4 PASS)	Tranche 1	Tranche 2 (max 4 PASS)
Incapacité temporaire			0,33 %	0,750 %	0,330 %	0,750 %
Invalidité	0,290 %	0,630 %			0,290 %	0,630 %
<b>Total arrêt de travail</b>	<b>0,290 %</b>	<b>0,630 %</b>	<b>0,330 %</b>	<b>0,750 %</b>	<b>0,620 %</b>	<b>1,380 %</b>
<b>Total prévoyance</b>	<b>0,745 %</b>	<b>1,125 %</b>	<b>0,745 %</b>	<b>1,125 %</b>	<b>1,490 %</b>	<b>2,250 %</b>

Du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2025, des taux d'appel réduits de cotisation sont fixés comme suit :

Taux d'appel pour 2025 : non-cadres	Part employeur		Part salarié		Total	
Garanties décès	Tranche 1	Tranche 2 (max 4 PASS)	Tranche 1	Tranche 2 (max 4 PASS)	Tranche 1	Tranche 2 (max 4 PASS)
Capitaux décès	0,316 %	0,351 %	0,280 %	0,243 %	0,596 %	0,594 %
Rente éducation	0,090 %	0,090 %	0,090 %	0,090 %	0,180 %	0,180 %
Garantie double effet	0,001 %	0,001 %	0,001 %	0,001 %	0,002 %	0,002 %
Frais d'obsèques	0,002 %	0,004 %	0,002 %	0,004 %	0,004 %	0,008 %
<b>Total décès</b>	<b>0,409 %</b>	<b>0,446 %</b>	<b>0,373 %</b>	<b>0,338 %</b>	<b>0,782 %</b>	<b>0,784 %</b>
Garanties arrêt de travail	Tranche 1	Tranche 2 (max 4 PASS)	Tranche 1	Tranche 2 (max 4 PASS)	Tranche 1	Tranche 2 (max 4 PASS)
Incapacité temporaire			0,297 %	0,677 %	0,297 %	0,677 %
Invalidité	0,261 %	0,569 %			0,261 %	0,569 %
<b>Total arrêt de travail</b>	<b>0,261 %</b>	<b>0,569 %</b>	<b>0,297 %</b>	<b>0,677 %</b>	<b>0,558 %</b>	<b>1,246 %</b>
<b>Total prévoyance</b>	<b>0,670 %</b>	<b>1,015 %</b>	<b>0,670 %</b>	<b>1,015 %</b>	<b>1,340 %</b>	<b>2,030 %</b>

■ Pour les cadres :

Taux contractuels cadres	Part employeur		Part salarié		Total	
Garanties décès	Tranche 1	Tranche 2	Tranche 1	Tranche 2	Tranche 1	Tranche 2
Capitaux décès	0,670 %	0,395 %		0,275 %	0,670 %	0,670 %
Rente éducation	0,200 %	0,100 %		0,100 %	0,200 %	0,200 %
Garantie double effet	0,020 %	0,001 %		0,001 %	0,020 %	0,002 %
Frais d'obsèques	0,008 %	0,004 %		0,004 %	0,008 %	0,008 %
<b>Total décès</b>	<b>0,898 %</b>	<b>0,500 %</b>	<b>0,000 %</b>	<b>0,380 %</b>	<b>0,898 %</b>	<b>0,880 %</b>
Garanties arrêt de travail	Tranche 1	Tranche 2	Tranche 1	Tranche 2	Tranche 1	Tranche 2
Incapacité temporaire	0,312 %			0,750 %	0,312 %	0,750 %
Invalidité	0,290 %	0,630 %			0,290 %	0,630 %
<b>Total arrêt de travail</b>	<b>0,602 %</b>	<b>0,630 %</b>	<b>0,000 %</b>	<b>0,750 %</b>	<b>0,602 %</b>	<b>1,380 %</b>
<b>Total prévoyance</b>	<b>1,500 %</b>	<b>1,130 %</b>	<b>0,000 %</b>	<b>1,130 %</b>	<b>1,500 %</b>	<b>2,260 %</b>

Du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2025, des taux d'appel réduits de cotisation sont fixés comme suit :

Taux d'appel pour 2025 : cadres	Part employeur		Part salarié		Total	
Garanties décès	Tranche 1	Tranche 2	Tranche 1	Tranche 2	Tranche 1	Tranche 2
Capitaux décès	0,670 %	0,356 %		0,248 %	0,670 %	0,604 %
Rente éducation	0,200 %	0,090 %		0,090 %	0,200 %	0,180 %
Garantie double effet	0,020 %	0,001 %		0,001 %	0,020 %	0,002 %
Frais d'obsèques	0,008 %	0,004 %		0,004 %	0,008 %	0,008 %
<b>Total décès</b>	<b>0,898 %</b>	<b>0,451 %</b>	<b>0,000 %</b>	<b>0,343 %</b>	<b>0,898 %</b>	<b>0,794 %</b>
Garanties arrêt de travail	Tranche 1	Tranche 2	Tranche 1	Tranche 2	Tranche 1	Tranche 2
Incapacité temporaire	0,312 %			0,672 %	0,312 %	0,672 %
Invalidité	0,290 %	0,564 %			0,290 %	0,564 %
<b>Total arrêt de travail</b>	<b>0,602 %</b>	<b>0,564 %</b>	<b>0,000 %</b>	<b>0,672 %</b>	<b>0,602 %</b>	<b>1,236 %</b>
<b>Total prévoyance</b>	<b>1,500 %</b>	<b>1,015 %</b>	<b>0,000 %</b>	<b>1,015 %</b>	<b>1,500 %</b>	<b>2,030 %</b>

Les cotisations du régime de branche incluent notamment le financement des droits non contributifs, prévu à l'article 3.3.2 du présent accord collectif, à hauteur de 2 % de la cotisation conformément à l'article R. 912-1 du CSS.

### 2.3.2. Répartition des cotisations

Quel que soit l'organisme assureur auprès duquel l'entreprise souscrit un contrat d'assurance collectif pour couvrir ses salariés, les cotisations finançant le régime de prévoyance à adhésion obligatoire, sont réparties entre l'employeur et les salariés selon les modalités suivantes :

- 50 % à la charge du salarié ;
- 50 % à la charge de l'employeur.

La cotisation finançant la garantie incapacité temporaire de travail est mise à la charge du salarié en totalité, à l'exception de la cotisation sur la tranche 1 de rémunération (tranche de rémunération jusqu'au plafond de la sécurité sociale) des salariés « cadres » qui est intégralement prise en charge par l'employeur.

Le versement de la totalité de la cotisation telle que déterminée par l'article 2.3 du présent accord collectif, incombe à l'employeur, y compris la quote-part due par le salarié qui est précomptée mensuellement sur son bulletin de salaire.

## **Article 2.4 | Garanties du régime de prévoyance : stipulations générales**

### **2.4.1. Salaire de référence**

Les garanties dont bénéficient les salariés en application du présent régime de prévoyance, à l'exception des frais d'obsèques, sont calculées sur la base du salaire de référence brut (SR), déterminé en application de l'alinéa 2 du présent article 2.4.1, et dans la limite de quatre fois le plafond de la sécurité sociale pour les salariés « non-cadres ». La garantie frais d'obsèques est calculée en pourcentage du PMSS en vigueur, déterminé chaque année par arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale en application de l'article L. 241-3 du CSS.

Le SR est égal à la moyenne du salaire de base brut, rémunération variable et primes brutes assujettis aux cotisations de sécurité sociale en application des articles L. 136-1-1 et L. 242-1 du CSS, perçu par les salariés au cours des douze mois civils ayant précédé le mois du décès ou de l'arrêt de travail ouvrant droit à prestation.

Lorsque le salarié n'a pas effectué douze mois d'activité avant son décès ou la date de son arrêt de travail, le salaire de référence est reconstitué sur une base annuelle, au prorata du nombre de mois d'activité.

Pour la garantie en cas d'invalidité, le salaire de référence est déterminé sur la base du salaire net, selon les mêmes modalités que celles prévues aux 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> alinéas du présent article 2.4.1.

Pour les anciens salariés bénéficiant du dispositif de portabilité en application de l'article 2.10, la période de référence servant au calcul du SR, est constituée des douze mois qui précèdent le mois de la cessation du contrat de travail.

### **2.4.2. Enfants à charge**

Pour l'application des garanties capital décès, rente éducation, et frais d'obsèques, sont considérés comme enfants à charge à la date de l'événement ouvrant droit à prestations, les enfants du salarié, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus :

- jusqu'au jour de leur 18<sup>e</sup> anniversaire, sans condition ;
- jusqu'au jour de leur 26<sup>e</sup> anniversaire, sous réserve de remplir l'une des conditions alternatives suivantes :
  - de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;
  - d'être en apprentissage au sens de l'article L. 6221-1 du code du travail ;
  - de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes. Cette formation permet d'associer :
    - d'une part, des enseignements généraux et professionnels ou technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation ;
    - d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
  - d'être, préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrits auprès de France Travail comme demandeur d'emploi ou stagiaire de la formation professionnelle ;

- d’être employés dans un ESAT (établissement et service d’aide par le travail) ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés ;
- sans limitation de durée en cas d’invalidité de l’enfant à charge reconnu avant le jour de son 26<sup>e</sup> anniversaire, équivalente à l’invalidité de 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie de la sécurité sociale, justifiée par un avis médical ou tant qu’il bénéficie de l’allocation d’adulte handicapé (AAH) ou qu’il est titulaire de la carte mobilité inclusion portant la mention « invalidité ».

Sont également considérés comme à charge :

- les enfants nés viables postérieurement au décès du salarié et dont la filiation avec celui-ci est établie ;
- les enfants recueillis, c’est-à-dire ceux du conjoint du salarié, de l’ex-conjoint du salarié, qui ont vécu au foyer du salarié jusqu’à la date de l’événement ouvrant droit à prestations et répondent aux conditions ci-dessus.

### 2.4.3. Exclusions de garanties

Au titre des garanties en cas d’incapacité de travail et d’invalidité, les faits intentionnellement causés ou provoqués par le salarié ne sont pas couverts. Les faits intentionnels du salarié sont ceux qui impliquent la volonté pour le salarié de créer le dommage tel qu’il est survenu.

Au titre des garanties capital décès et rente éducation, sont exclus les sinistres résultants :

- de participations aux guerres civiles et étrangères, quel que soit le lieu où se déroulent les événements et quels que soient les protagonistes dès lors que le salarié y prend une part active ;
- de la désintégration du noyau atomique ou de radiations ionisantes, quelles qu’en soient l’origine de l’intensité.

Outre les exclusions précisées aux deux alinéas précédents, la garantie capital décès liée au caractère accidentel du décès ou de l’invalidité absolue et définitive n’est pas due si cet accident résulte de l’une des causes suivantes :

- état d’ivresse constaté médicalement par un taux d’alcoolémie susceptible d’être pénalement sanctionné par la législation française en vigueur pour la conduite d’un véhicule et si le salarié est reconnu comme étant responsable de l’accident ;
- usage de stupéfiants ou produits toxiques non prescrits médicalement ;
- pratique d’ULM (ultra-léger motorisé), deltaplane, parapente, parachutisme, saut à l’élastique et toute autre forme de vol libre ;
- participation à des concours ou essais, courses, matches, compétitions sportives, lorsque cette participation comporte l’utilisation de véhicules, d’embarcations à moteur ou de moyens de vol aérien ;
- pratique de toute activité sportive non représentée par une fédération sportive ;
- pratique de sports à titre professionnel ;
- activités professionnelles sous la mer ;
- rixes, sauf en cas de légitime défense ;
- émeutes quel que soit le lieu où se déroulent les événements et quels que soient les protagonistes dès lors que le participant y prend une part active ;
- fabrication et manipulation d’explosifs, de munitions ou de feux d’artifices.

### 2.4.4. Plafonds de garantie

Le montant maximum des prestations garanties à un même salarié, capitaux et capitaux constitutifs de rentes, est limité à cent (100) fois le plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur lors du décès ouvrant droit à prestation(s) au titre du présent régime.

En cas de dépassement de ce plafond, le différentiel viendra en déduction du montant des prestations dans l'ordre de priorité suivant :

- montant de la majoration en cas d'origine accidentelle du décès (ou invalidité absolue définitive [IAD]) ;
- montant du capital décès toutes causes (ou IAD) ;
- montant des capitaux constitutifs des rentes éducation.

## **Article 2.5 | Garantie capital décès**

### **2.5.1. En cas de décès toutes causes**

En cas de décès du salarié, quelle qu'en soit la cause, il est versé un capital dont le montant est fixé à :

- quelle que soit la situation de famille : 250 % du salaire de référence ;
- majoration par enfant à charge (dès le premier enfant) : 50 % du salaire de référence.

Le capital, hors majorations pour enfants à charge, est versé, sauf désignation expresse d'un ou plusieurs bénéficiaires, dans l'ordre de priorité suivant :

- au conjoint du salarié ;
- à défaut, aux enfants du salarié, nés ou à naître, vivants ou représentés, par parts égales entre eux ;
- à défaut, aux ascendants à charge du salarié, par parts égales entre eux et, en cas de décès de l'un d'entre eux, au survivant pour la totalité ;
- à défaut, aux parents du salarié, par parts égales entre eux et, en cas de décès de l'un d'entre eux, au survivant pour la totalité ;
- à défaut, aux héritiers du salarié, à proportion de leur part héréditaire.

Les majorations pour enfants à charge sont obligatoirement versées à ceux-ci, par parts égales entre eux.

### **2.5.2. En cas d'invalidité absolue définitive**

On entend par invalidité absolue définitive (IAD), l'incapacité absolue d'exercer une profession procurant un revenu, avec l'obligation d'avoir recours à une tierce personne pour effectuer les actes de la vie courante.

Est assimilée à l'invalidité absolue et définitive :

- l'invalidité de 3<sup>e</sup> catégorie définie à l'article L. 341-4 3<sup>e</sup> du CSS, et indemnisée comme telle par la sécurité sociale ;
- l'incapacité permanente, définie à l'article L. 434-2 du CSS et indemnisée comme telle par la sécurité sociale, au taux de 100 % avec majoration pour assistance d'une tierce personne.

Le salarié peut demander le versement par anticipation du capital prévu en cas de décès toutes causes en application de l'article 2.5.1 du présent accord collectif, y compris les majorations éventuelles pour enfants à charge.

Le versement des capitaux décès en cas d'IAD met fin à la garantie en cas de décès du salarié. En revanche, le versement des capitaux décès en cas d'IAD ne met pas fin à la garantie frais d'obsèques prévue par l'article 2.6.

### **2.5.3. Origine accidentelle du décès ou de l'IAD**

On entend par accident, toute atteinte corporelle indépendante de la volonté du salarié provenant de l'action soudaine et fortuite d'une cause extérieure.

Lorsque le décès toutes causes ou en cas d'IAD est imputable à un accident et survient dans un délai de douze mois après cet accident, il est versé un capital supplémentaire d'un montant égal à celui du capital prévu pour décès toutes causes.

#### **2.5.4. En cas de décès simultané ou postérieur du conjoint (double effet)**

En cas de décès simultané des deux conjoints, il est versé aux enfants à charge du salarié un deuxième capital d'un montant égal à celui du capital décès toutes causes (hors majoration pour accident), réparti par parts égales entre les enfants à charge.

Ce deuxième capital est versé lorsque le décès du conjoint survient postérieurement à celui du salarié. Il est alors versé par parts égales aux enfants initialement à charge du salarié qui demeureraient à la charge du conjoint à la date de son décès, sous réserve que ce dernier n'ait pas contracté de nouvel engagement, qu'il s'agisse d'un mariage, Pacs ou concubinage.

### **Article 2.6 | Garantie frais d'obsèques**

Il est versé une allocation pour frais d'obsèques en cas de décès du salarié, de son conjoint, ainsi que d'un enfant à charge. Son montant est fixé à 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur au jour du décès.

En cas de décès d'un enfant de moins 12 ans ou d'une personne sous tutelle, l'allocation correspond au montant des frais d'obsèques réellement engagés dans la limite de 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur au jour du décès.

### **Article 2.7 | Garantie rente éducation**

En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive du salarié, il est versé une rente éducation, trimestriellement d'avance, au bénéfice de chaque enfant à charge dont le montant annuel est le suivant :

- jusqu'au jour du 18<sup>e</sup> anniversaire : 8 % du salaire de référence ;
- entre le jour du 18<sup>e</sup> anniversaire et le jour du 26<sup>e</sup> anniversaire (sous condition de poursuite des études) : 12 % du salaire de référence.

Au-delà du 26<sup>e</sup> anniversaire, la rente, égale à 12 % du salaire de référence, est versée viagèrement pour les enfants en situation de handicap conformément à la notice d'information rédigée par l'organisme assureur retenu par l'employeur.

La rente est doublée pour les orphelins de père et de mère.

### **Article 2.8 | Garantie incapacité temporaire de travail. Invalidité**

#### **2.8.1. Dispositions communes**

La garantie vise à assurer un complément de revenus aux salariés indemnisés par la sécurité sociale au titre d'un arrêt de travail pour maladie ou accident de la vie privée, accident du travail ou maladie professionnelle.

Les prestations versées par l'organisme assureur choisi par l'entreprise ne peuvent, en s'ajoutant à tout autre revenu (sécurité sociale, salaire en cas de reprise d'activité à temps partiel, autre organisme de prévoyance collective, régime d'assurance chômage), permettre au salarié de disposer de ressources supérieures à la rémunération nette qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler.

Lorsque le salarié relève du dispositif de portabilité, cette règle de cumul est appliquée aux indemnités journalières complémentaires par rapport au montant net des allocations que le régime d'assurance chômage aurait versées pour la même période.

Lorsque la sécurité sociale suspend ou supprime ses prestations, les prestations du régime de prévoyance sont de même suspendues ; lorsque la sécurité sociale réduit ses prestations, le régime de prévoyance ne compense pas cette minoration.

Les prestations du régime de prévoyance sont versées tant que sont versées les prestations de la sécurité sociale qu'elles complètent, et au plus tard jusqu'à la liquidation de la pension vieillesse du salarié (ou à défaut de liquidation effective, l'âge auquel le salarié peut faire valoir ses droits à la retraite à taux plein).

L'organisme assureur peut réaliser un contrôle médical de l'état de santé du salarié.

### 2.8.2. Incapacité temporaire de travail

En cas d'incapacité temporaire de travail, les indemnités journalières complémentaires à celles de la sécurité sociale sont versées :

- en relais de la période de maintien de salaire par l'employeur au titre des obligations conventionnelles (art. 13 de la convention collective), pour les salariés ayant au moins un an d'ancienneté dans leur entreprise ;
- à compter du 91<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail continu pour les salariés ayant moins d'un an d'ancienneté dans leur entreprise.

Pour les salariés bénéficiant du dispositif de portabilité, la franchise est déterminée en fonction de l'ancienneté acquise à la date de cessation du contrat de travail (en cas d'ancienneté supérieure à un an, la période de maintien de salaire est donc reconstituée fictivement).

Le montant de l'indemnité journalière, fixée en pourcentage du 365<sup>e</sup> du salaire de référence, sous déduction des prestations brutes de la sécurité sociale (et du salaire en cas de reprise d'activité à temps partiel), est de 80 % du salaire de référence.

### 2.8.3. Invalidité

Il est versé, trimestriellement à terme échu, une pension complémentaire d'invalidité aux salariés indemnisés par la sécurité sociale au titre d'une pension d'invalidité de 1<sup>re</sup>, 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie telle que définie par l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale, ou d'une rente d'accident du travail ou maladie professionnelle dont le taux d'incapacité permanente est au moins égal à 33 %.

Le montant de la pension annuelle est fixé en pourcentage du salaire de référence, sous déduction des prestations brutes de la sécurité sociale :

- invalidité 1<sup>re</sup> catégorie, rente accident du travail ou maladie professionnelle dont le taux varie entre 33 % et 65 % : 60 % du salaire de référence (base nette), sous déduction des prestations brutes de sécurité sociale ;
- invalidité 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie, rente accident du travail ou maladie professionnelle dont le taux est égal ou supérieur à 66 % : 100 % du salaire de référence (base nette), sous déduction des prestations brutes de sécurité sociale.

## Article 2.9 | *Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail*

L'adhésion des salariés est maintenue en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient pendant cette période :

- d'un maintien de salaire, total ou partiel ;
- d'indemnités journalières complémentaires versées directement par l'employeur ou par l'intermédiaire d'un tiers ;
- d'un revenu de remplacement versé par l'employeur (notamment, lorsque les salariés sont placés en activité partielle ou en activité partielle de longue durée ; ainsi que toute période

de congé rémunéré par l'employeur, par exemple un congé de reclassement, congé de mobilité...).

L'employeur verse la même cotisation que pour les salariés actifs pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée. Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisations.

Les salariés dont le contrat de travail est suspendu et qui ne bénéficient d'aucun maintien de salaire, ni perception d'indemnités journalières complémentaires, ni d'un revenu de remplacement versé par l'employeur, ne bénéficient pas du maintien du régime de prévoyance mis en œuvre par leur employeur. À leur demande, ils peuvent bénéficier du maintien des garanties sous réserve d'acquitter l'intégralité des cotisations les finançant auprès de l'organisme assureur choisi par leur employeur.

## **Article 2.10 | Portabilité des garanties en cas de rupture du contrat de travail**

Les salariés bénéficiaires du régime de prévoyance mis en œuvre par le présent accord collectif auront droit au maintien des garanties en vigueur dans leur entreprise en cas de rupture de leur contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage, pendant une durée maximale de douze mois, sous réserve de remplir les conditions fixées par l'article L. 911-8 du CSS. La portabilité des garanties est appliquée dans les conditions prévues par le contrat d'assurance collectif souscrit.

## **Article 2.11 | Changement d'organisme assureur**

Conformément à l'article L. 912-3 du CSS, les rentes en cours de service à la date de changement d'organisme assureur (y compris les prestations décès prenant la forme de rente), continueront à être revalorisées.

Les garanties décès seront également maintenues au profit des bénéficiaires de rente d'incapacité de travail ou d'invalidité lors de la résiliation du contrat d'assurance, étant précisé que la revalorisation des bases de calcul des prestations décès devra être au moins égale à celle prévue par le contrat résilié.

Lors du changement d'organisme assureur, l'entreprise s'engage à organiser la prise en charge des obligations ci-dessus définies, soit par l'organisme dont le contrat a été résilié, soit par le nouvel organisme assureur.

## **Article 2.12 | Revalorisation des prestations**

Les prestations versées de façon périodique en application du régime de prévoyance sont revalorisées annuellement dans les conditions prévues par la notice d'information rédigée par l'organisme assureur retenu par l'employeur.

# **Partie 3 Recommandation d'organismes assureurs**

## **Article 3.1 | Organismes assureurs recommandés**

### **3.1.1. Régime de frais de santé**

Aux termes d'une procédure de mise en concurrence conforme à l'article L. 912-1 du CSS et ses décrets d'application, le présent accord collectif recommande pour assurer les garanties du

régime de branche de frais de santé mises en œuvre dans la partie 1 du présent accord collectif, les organismes assureurs suivants :

- APICIL Prévoyance : 38, rue François-Peissel, BP 47, 69642 Caluire-et-Cuire Cedex, France (SIREN n° 321862500) ;
- Malakoff-Humanis Prévoyance : 21, rue Laffitte, 75317 Paris Cedex 09, France (SIREN n° 775691181).

Les entreprises qui entrent dans le champ d'application du présent accord collectif, restent libres de couvrir leurs salariés auprès de l'organisme assureur de leur choix, sous réserve de respecter le socle minimal de garanties de branche de frais de santé.

Les organismes assureurs recommandés ne peuvent refuser la souscription par une entreprise relevant du champ d'application du présent accord collectif, du contrat d'assurance collectif couvrant le régime de frais de santé.

Ils sont tenus d'appliquer les tarifs tels que déterminés à l'article 1.4.1 du présent accord collectif relatif aux cotisations finançant le régime de frais de santé.

### **3.1.2. Régime de prévoyance**

Aux termes d'une procédure de mise en concurrence conforme à l'article L. 912-1 du CSS et ses décrets d'application, le présent accord collectif recommande pour assurer les garanties du régime de branche de prévoyance mises en œuvre dans la partie 2 du présent accord collectif, les organismes assureurs suivants :

- APICIL Prévoyance en partenariat avec OCIRP :
  - APICIL Prévoyance : 38, rue François-Peissel, BP 47, 69642 Caluire-et-Cuire Cedex, France (SIREN n° 321862500) ;
  - OCIRP : 17, rue de Marignan, CS 50003, 75008 Paris, France (SIREN n° 788334720) ;
- Malakoff-Humanis Prévoyance : 21, rue Laffitte, 75317 Paris Cedex 09, France (SIREN n° 775691181).

Les entreprises qui entrent dans le champ d'application du présent accord collectif, restent libres de couvrir leurs salariés auprès de l'organisme assureur de leur choix, sous réserve de respecter le socle minimal de garanties de branche de prévoyance.

Les organismes assureurs recommandés ne peuvent refuser la souscription par une entreprise relevant du champ d'application du présent accord collectif, du contrat d'assurance collectif couvrant le régime de prévoyance.

Ils sont tenus d'appliquer les tarifs tels que déterminés à l'article 2.3.1 du présent accord collectif relatif aux cotisations finançant le régime de prévoyance.

## **Article 3.2 | Réexamen quinquennal des recommandations**

Conformément à l'article L. 912-1 III du CSS, les partenaires sociaux devront réexaminer la présente recommandation d'organismes assureurs dans un délai de cinq ans à compter de l'entrée en vigueur du présent accord collectif.

En ce sens, les partenaires sociaux s'engagent à lancer un appel d'offre visant à mettre en concurrence les organismes assureurs recommandés à l'article 3.1, au plus tard un an avant l'échéance du délai de cinq ans visé à l'alinéa 1<sup>er</sup> du présent article. Ce nouvel appel d'offre sera ouvert et pourra aboutir à recommander de nouveaux organismes assureurs.

**3.3.1. Mise en œuvre d'un degré élevé de solidarité**

Le présent accord collectif instaure des régimes de frais de santé et de prévoyance présentant un degré élevé de solidarité et comprenant à ce titre des prestations à caractère non contributif, qui prennent la forme d'une action sociale de branche et de prestations de prévention.

**3.3.2. Financement du degré élevé de solidarité**

Conformément aux articles L. 912-1 et R. 912-1 du CSS, toutes les entreprises qui entrent dans le champ d'application du présent accord collectif doivent affecter deux pour cent (2 %) du montant de la prime ou de la cotisation conformément à l'article R. 912-1 du CSS, finançant les régimes de frais de santé et de prévoyance, au financement des prestations à caractère non contributif servies dans ce cadre.

Les cotisations des régimes de branche telles que prévues aux articles 1.4.1 et 2.3.1 du présent accord collectif, incluent notamment le financement du degré élevé de solidarité à hauteur de 2 % des cotisations conformément à l'article R. 912-1 du CSS.

**3.3.3. Prestations à caractère non contributif**

Les prestations à caractère non contributif mises en œuvre au titre du degré élevé de solidarité des régimes de branche de frais de santé et de prévoyance, peuvent prendre la forme notamment :

- de la prise en charge, totale ou partielle de la cotisation de, tout ou partie :
  - des salariés ou apprentis titulaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à douze mois ;
  - des salariés, apprentis ou anciens salariés dont la cotisation représente au moins 10 % de leurs revenus bruts ;
- du financement d'actions de prévention concernant les risques professionnels ou d'autres objectifs de la politique de santé, relatifs notamment aux comportements en matière de consommation médicale ;
- de la prise en charge de prestations d'action sociale, comprenant notamment :
  - soit à titre individuel : l'attribution, lorsque la situation matérielle des intéressés le justifie, d'aides et de secours individuels aux salariés, anciens salariés et ayants droit ;
  - soit à titre collectif, pour les salariés, les anciens salariés ou leurs ayants droit : l'attribution d'aides leur permettant entre autres de faire face à la perte d'autonomie, y compris au titre des dépenses résultant de l'hébergement d'un adulte handicapé dans un établissement médico-social, aux dépenses liées à la prise en charge d'un enfant handicapé ou à celles qui sont nécessaires au soutien apporté à des aidants familiaux.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche, instaurée par l'avenant n° 39 du 17 novembre 2017 relatif à la mise en place de la CPPNI, devra déterminer annuellement les orientations des actions de prévention financées dans le cadre du degré élevé de solidarité des régimes de branche.

Elle devra également déterminer les règles de fonctionnement et les modalités d'attribution des prestations d'action sociale, dans le cadre d'un règlement signé avec les organismes assureurs recommandés aux termes de l'article 3.1 du présent accord collectif.

La CPPNI assure le contrôle de la mise en œuvre des orientations des actions de prévention, ainsi que du règlement de fonctionnement et d'attribution des prestations d'action sociale.

### Article 4.1 | *Suivi des régimes*

La CPPNI est chargée d'étudier l'ensemble des questions posées par l'application du présent accord collectif, et de veiller au bon fonctionnement des régimes de frais de santé et de prévoyance.

Cette commission se réunira au moins une fois par an à cet effet. Au cours de cette réunion, les organismes assureurs recommandés présenteront les comptes des régimes, ainsi qu'un rapport annuel portant sur tous les éléments d'ordre économique, financier et social nécessaires à l'appréciation de l'application du présent accord.

Les organismes assureurs recommandés proposeront, le cas échéant, des modifications à apporter aux stipulations du présent accord collectif, de nature à permettre de renforcer ou rétablir l'équilibre des régimes de branche. La CPPNI peut demander aux organismes assureurs recommandés de leur fournir toutes les informations et données chiffrées nécessaires à l'appréciation de l'équilibre des régimes.

Les organismes assureurs recommandés intègrent le dispositif de portabilité aux résultats des régimes dans leur ensemble. Ils présentent également de manière isolée les résultats de ce dispositif.

Des conseils indépendants (actuariel et juridique) pourront être désignés par la CPPNI pour effectuer un suivi et un contrôle des régimes, dans le cadre des missions qui leur auront été précisément attribuées par celle-ci, leur rémunération étant imputée au débit du compte de résultats.

### Article 4.2 | *Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés*

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Elles s'appliquent donc à tous les salariés des entreprises visées au préambule du présent accord, quel que soit leur effectif.

### Article 4.3 | *Durée, révision et dénonciation*

Le présent accord collectif est conclu pour une durée indéterminée à compter de sa date d'entrée en vigueur.

Il pourra être révisé selon les modalités prévues par les articles L. 2222-5 et L. 2261-7 du code du travail.

Il pourra également être dénoncé en application des articles L. 2261-9 à L. 2261-12 du code du travail.

Les parties 1 et 2 du présent accord collectif pourront faire l'objet d'une dénonciation partielle, dans le respect des conditions posées aux articles L. 2261-9 à L. 2261-12 du code du travail.

### Article 4.4 | *Entrée en vigueur*

Le présent accord collectif entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2025.

À compter de son entrée en vigueur, le présent accord collectif révisé intégralement l'accord collectif du 19 octobre 2011 relatif aux régimes de prévoyance et de frais de santé, tel que modifié par ses avenants précités en préambule, auquel il se substitue.

Les parties conviennent de solliciter son extension, dans le respect de l'article L. 911-3 du CSS.

#### **Article 4.5 | Publicité et dépôt**

Par application de l'article D. 2231-2 du code du travail, le présent accord est déposé auprès des services du ministre chargé du travail par la partie la plus diligente.

Le dépôt est opéré en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique.

Le présent accord sera rendu public en étant versé dans la base de données nationale sur le site internet [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr) et publié en version anonymisée, les données personnelles devant être supprimées par le déposant, conformément à l'article L. 2231-5-1 du code du travail.

*Fait à Paris, le 23 octobre 2024.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe 1 Tableaux de garanties du régime de branche de frais de santé

### Annexe 1.1 Garanties de base du régime de branche

Garanties - remboursements de la Sécurité sociale inclus		BASE	
HOSPITALISATION			
Frais de séjour		170% BR	
Honoraires (signataires DPTM) (1) :		200% BR	
Actes de chirurgie (ADC)			
Actes d'anesthésie (ADA)			
Actes d'obstétrique (ACO)			
Actes techniques médicaux (ATM)			
Autres honoraires		180% BR	
Honoraires (non-signataires DPTM) :			
Actes de chirurgie (ADC)			
Actes d'anesthésie (ADA)			
Actes d'obstétrique (ACO)			
Actes techniques médicaux (ATM)		100% FR	
Autres honoraires			
Forfait Hospitalier			
Forfait actes lourds			
Chambre particulière par jour :			
Conventionnée de nuit		100% FR	
Conventionnée de jour		limité à 2% PMSS limité à 2% du PMSS	
Personne accompagnante pour enfant de moins de 12 ans		100% FR limité à 1% PMSS	
Conventionné (par nuitée)			
Transport remboursé par la SS		100% BR	
SOINS COURANTS			
Consultation - visites : Généralistes signataires d'un DPTM		150% BR	
Consultation - visites : Généralistes non-signataires d'un DPTM		130% BR	
Consultation - visites : Spécialistes signataires d'un DPTM		200% BR	
Consultation - visites : Spécialistes non-signataires d'un DPTM		180% BR	
Médecine douce (acupuncture, ostéopathie, chiropractie)		30€/séance dans la limite de 4 séances par an/bénéficiaire	
Consultation prescrite par un médecin chez un diététicien pour enfant de moins de 12 ans		20€/consultation	
Psychologues (actes remboursés Sécurité sociale)		100% BR	
Médicaments et Pharmacie (remboursés SS)		100% BR	
Médicaments et Pharmacie prescrits non remboursés hors vaccins		-	
Vaccins prescrits par un médecin et non remboursés SS		2% du PMSS par an et par bénéficiaire	
Analyses et examens de biologie médicale remboursée SS		100% BR	
Honoraires paramédicaux (actes remboursés SS)		100% BR	
Actes de petite chirurgie (ADC) et actes techniques médicaux (ATM) signataires d'un DPTM		150% BR	
Actes de petite chirurgie (ADC) et actes techniques médicaux (ATM) non-signataires d'un DPTM		130% BR	
Radiologie, actes d'imagerie médicale (ADI) et actes d'échographie (ADE) signataires d'un DPTM		150% BR	
Radiologie, actes d'imagerie médicale (ADI) et actes d'échographie (ADE) non-signataires d'un DPTM		130% BR	
Matériel médical		180% BR	
Orthopédie et autres prothèses ou appareillage remboursé par la SS (hors dentaire, auditif et optique)			
Transport remboursé par la SS		100% BR	
Forfait actes lourds		100% FR	
DENTAIRE			
Soins dentaires		150% BR	
Inlays/onlays		150% BR	
Orthodontie remboursée par la SS		280%BR	
Orthodontie non remboursée par la SS		-	
Parodontologie (forfait/an/bénéficiaire)		2,5% PMSS / an	
Prothèses dentaires non remboursées par la SS		-	
Implantologie (forfait/an/bénéficiaire max 3 implants)		15% PMSS / an	
Prothèses dentaires remboursées par la SS (3)*** :	Panier 100% santé	Panier maîtrisé et Panier libres	
Dents du sourire (incisives, canines, prémolaires)	100% des HLF (2)	200% BR	
Dents de fond de bouche	selon matériau et position de la dent	175% BR	
Inlays-core (dans la limite des PLV fixés)		150% BR	

OPTIQUE (4)		
	Classe A	Classe B
Verres**	100% du PLV (2)	Grille optique Base ci-après
Monture adulte**		
Monture enfant**		
Lentilles prescrites acceptées par an/bénéficiaire	3% PMSS + RSS	
Lentilles prescrites (refusées, jetables) an/bénéficiaire	3% PMSS	
Chirurgie réfractive par an par œil et par bénéficiaire	15% PMSS	
Prestations supplémentaires sur équipement d'optique	100% BR dans la limite des PLV	
ACTES DIVERS		
Tous les actes des contrats responsables	100% BR	
Prothèses auditives (dans la limite d'un appareil par oreille tous les 4 ans) **	Classe 1	Classe 2
Bénéficiaire jusqu'à 20 ans ou atteint de cécité	100% PLV (2)	1 700 €
Bénéficiaire de plus de 20 ans		1 040 €
Piles et autres consommables ou accessoires remboursés Ss (dans la limite du nombre annuel de paquets fixé par arrêté)	100% BR	
Forfait maternité ou adoption plénière (enfant de moins de 10 ans)	8% PMSS / enfant	
Sevrage tabagique prescrit par un médecin et non remboursé Ss (forfait par an et par bénéficiaire)	50 €	
Dépistage de l'ostéoporose entre 45 et 49 ans (forfait par an et par bénéficiaire)	50 €	
Cures thermales remboursées par la SS (par an et par bénéficiaire)	100% BR	

SS : Sécurité sociale.

PMSS : Plafond mensuel de la Sécurité sociale.

BR : Base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer son montant de remboursement.

BRR : Base de remboursement reconstituée.

\* Les garanties s'entendent dans les conditions existantes et à venir des contrats responsables tant au niveau des minima que des maxima fixés acte par acte.

\*\* En tout état de cause, les garanties devront respecter les PLV fixés par décret dans le cadre des contrats responsables.

(1) DPTM : Dispositif de Pratique Tarifaire Maîtrisée

(2) HLF : Honoraires Limites de Facturation et PLV : Prix Limites de Vente.

(3) Dents du sourire : Ce sont les Incisives – Canines – Prémolaires. Ces dents correspondent au numéro de dent : 11,12,13,14,15,21,22,23,24,25,31,32,33,34,35,41,42,43,44,45.

(4) Conformément à l'arrêté du 3 décembre 2018, le remboursement d'un équipement optique, composé d'une monture et de deux verres, n'est possible que tous les deux ans par bénéficiaire. Toutefois, pour les cas spécifiques listés au point VIII de l'arrêté du 3/12/2018, la prise en charge est annuelle

Grilles Optique (Sécurité sociale incluse)		BASE	
UNIFOCAUX	CLASSE A	CLASSE B	
		Enfant < 16 ans	16 ans et plus
sphère de -6 à +6	100% PLV (*)	60,00 €	90,00 €
sphère < -6 ou > +6		80,00 €	120,00 €
sphère de -6 à 0 et cylindre ≤ +4	100% PLV	60,00 €	90,00 €
sphère > 0 et S ≤ +6		60,00 €	90,00 €
sphère > 0 et S > +6		80,00 €	120,00 €
sphère < -6 et cylindre ≥ +0,25		80,00 €	120,00 €
sphère de -6 à 0 et cylindre > +4		80,00 €	120,00 €
MULTIFOCAUX OU PROGRESSIFS	CLASSE A	CLASSE B	
		Enfant < 16 ans	16 ans et plus
sphère de -4 à +4	100% PLV	80,00 €	120,00 €
sphère < -4 ou > +4		120,00 €	180,00 €
sphère de -8 à 0 et cylindre ≤ +4	100% PLV	80,00 €	120,00 €
sphère > 0 et S ≤ +8		80,00 €	120,00 €
sphère de -8 à 0 et cylindre > +4		120,00 €	180,00 €
sphère > 0 et S > +8		120,00 €	180,00 €
sphère < -8 et cylindre ≥ 0,25		120,00 €	180,00 €
MONTURES ET AUTRES LPP	CLASSE A	CLASSE B	
		Enfant < 16 ans	16 ans et plus
Verre neutre	100% PLV	60,00 €	90,00 €
Monture (dont supplément enfant de moins de 6 ans)		90,00 €	90,00 €

(\*) PLV = Prix Limite de Vente fixés par décret, S = Cylindre + Sphère, Montant par verre

## Annexe 1.2 Garanties optionnelles du régime de branche – Option 1

Garanties - remboursements de la Sécurité sociale inclus		BASE + OPTION 1	
HOSPITALISATION			
Frais de séjour		170% BR	
Honoraires (signataires DPTM) (1) :		220% BR	
Actes de chirurgie (ADC)			
Actes d'anesthésie (ADA)			
Actes d'obstétrique (ACO)			
Actes techniques médicaux (ATM)			
Autres honoraires			
Honoraires (non-signataires DPTM) :		200% BR	
Actes de chirurgie (ADC)			
Actes d'anesthésie (ADA)			
Actes d'obstétrique (ACO)			
Actes techniques médicaux (ATM)			
Autres honoraires			
Forfait Hospitalier		100% FR	
Forfait actes lourds		100% FR	
Chambre particulière par jour :		100% FR	
Conventionnée de nuit		limité à 2% PMSS	
Conventionnée de jour		limité à 2% du PMSS	
Personne accompagnante pour enfant de moins de 12 ans		100% FR limité à 1% PMSS	
Conventionné (par nuitée)			
Transport remboursé par la SS		100% BR	
SOINS COURANTS			
Consultation - visites : Généralistes signataires d'un DPTM		180% BR	
Consultation - visites : Généralistes non-signataires d'un DPTM		160% BR	
Consultation - visites : Spécialistes signataires d'un DPTM		220% BR	
Consultation - visites : Spécialistes non-signataires d'un DPTM		200% BR	
Médecine douce (acupuncture, ostéopathie, chiropractie)		30€/séance dans la limite de 4 séances par an/bénéficiaire	
Consultation prescrite par un médecin chez un diététicien pour enfant de moins de 12 ans		30€/consultation	
Psychologues (actes remboursés Sécurité sociale)		100% BR	
Médicaments et Pharmacie (remboursés SS)		100% BR	
Médicaments et Pharmacie prescrits non remboursés hors vaccins		-	
Vaccins prescrits par un médecin et non remboursés SS		5% du PMSS par an et par bénéficiaire	
Analyses et examens de biologie médicale remboursée SS		100% BR	
Honoraires paramédicaux (actes remboursés SS)		100% BR	
Actes de petite chirurgie (ADC) et actes techniques médicaux (ATM) signataires d'un DPTM		170% BR	
Actes de petite chirurgie (ADC) et actes techniques médicaux (ATM) non-signataires d'un DPTM		150% BR	
Radiologie, actes d'imagerie médicale (ADI) et actes d'échographie (ADE) signataires d'un DPTM		170% BR	
Radiologie, actes d'imagerie médicale (ADI) et actes d'échographie (ADE) non-signataires d'un DPTM		150% BR	
Matériel médical		260% BR	
Orthopédie et autres prothèses ou appareillage remboursé par la SS (hors dentaire, auditif et optique)			
Transport remboursé par la SS		100% BR	
Forfait actes lourds		100% FR	
DENTAIRE			
Soins dentaires		160% BR	
Inlays/onlays		160% BR	
Orthodontie remboursée par la SS		325%BR	
Orthodontie non remboursée par la SS		-	
Parodontologie (forfait/an/bénéficiaire)		5% PMSS / an	
Prothèses dentaires non remboursées par la SS		-	
Implantologie (forfait/an/bénéficiaire max 3 implants)		30% PMSS / an	
Prothèses dentaires remboursées par la SS (3)** :	Panier 100% santé	Panier maîtrisé et Panier libres	
Dents du sourire (incisives, canines, prémolaires)	100% des HLF (2)	420% BR	
Dents de fond de bouche	selon matériau et position de la dent	420% BR	
Inlays-core (dans la limite des PLV fixés)		210% BR	

OPTIQUE (4)		
	Classe A	Classe B
Verres**	100% du PLV (2)	Grille optique Base + Option 1 ci-après
Monture adulte**		
Monture enfant**		
Lentilles prescrites acceptées par an/bénéficiaire	6% PMSS + RSS	
Lentilles prescrites (refusées, jetables) an/bénéficiaire	7% PMSS	
Chirurgie réfractive par an par œil et par bénéficiaire	15% PMSS	
Prestations supplémentaires sur équipement d'optique	100% BR dans la limite des PLV	
ACTES DIVERS		
Tous les actes des contrats responsables	100% BR	
Prothèses auditives (dans la limite d'un appareil par oreille tous les 4 ans) **	Classe 1	Classe 2
Bénéficiaire jusqu'à 20 ans ou atteint de cécité	100% PLV (2)	1 700 €
Bénéficiaire de plus de 20 ans		1 040 €
Piles et autres consommables ou accessoires remboursés Ss (dans la limite du nombre annuel de paquets fixé par arrêté)	100% BR	
Forfait maternité ou adoption plénière (enfant de moins de 10 ans)	20% PMSS / enfant	
Sevrage tabagique prescrit par un médecin et non remboursé Ss (forfait par an et par bénéficiaire)	100 €	
Dépistage de l'ostéoporose entre 45 et 49 ans (forfait par an et par bénéficiaire)	50 €	
Cures thermales remboursées par la SS (par an et par bénéficiaire)	10% PMSS +RSS	

SS : Sécurité sociale.

PMSS : Plafond mensuel de la Sécurité sociale.

BR : Base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer son montant de remboursement.

BRR : Base de remboursement reconstituée.

\* Les garanties s'entendent dans les conditions existantes et à venir des contrats responsables tant au niveau des minima que des maxima fixés acte par acte.

\*\* En tout état de cause, les garanties devront respecter les PLV fixés par décret dans le cadre des contrats responsables.

(1) DPTM : Dispositif de Pratique Tarifaire Maîtrisée

(2) HLF : Honoraires Limites de Facturation et PLV : Prix Limites de Vente.

(3) Dents du sourire : Ce sont les Incisives – Canines – Prémolaires. Ces dents correspondent au numéro de dent : 11,12,13,14,15,21,22,23,24,25,31,32,33,34,35,41,42,43,44,45.

(4) Conformément à l'arrêté du 3 décembre 2018, le remboursement d'un équipement optique, composé d'une monture et de deux verres, n'est possible que tous les deux ans par bénéficiaire. Toutefois, pour les cas spécifiques listés au point VIII de l'arrêté du 3/12/2018, la prise en charge est annuelle

Grilles Optique (Sécurité sociale incluse)	BASE + OPTION 1		
UNIFOCAUX	CLASSE A	CLASSE B	
		Enfant < 16 ans	16 ans et plus
sphère de -6 à +6	100% PLV (*)	97,00 €	145,00 €
sphère < -6 ou > +6		161,50 €	193,50 €
sphère de -6 à 0 et cylindre ≤ +4	100% PLV	113,00 €	160,00 €
sphère > 0 et S ≤ +6		113,00 €	160,00 €
sphère > 0 et S > +6		113,00 €	161,00 €
sphère < -6 et cylindre ≥ +0,25		145,00 €	215,00 €
sphère de -6 à 0 et cylindre > +4		113,00 €	161,00 €
MULTIFOCAUX OU PROGRESSIFS	CLASSE A	CLASSE B	
		Enfant < 16 ans	16 ans et plus
sphère de -4 à +4	100% PLV	161,00 €	194,00 €
sphère < -4 ou > +4		194,00 €	226,00 €
sphère de -8 à 0 et cylindre ≤ +4	100% PLV	161,00 €	242,00 €
sphère > 0 et S ≤ +8		161,00 €	242,00 €
sphère de -8 à 0 et cylindre > +4		194,00 €	242,00 €
sphère > 0 et S > +8		194,00 €	242,00 €
sphère < -8 et cylindre ≥ 0,25		194,00 €	242,00 €
MONTURES ET AUTRES LPP	CLASSE A	CLASSE B	
		Enfant < 16 ans	16 ans et plus
Verre neutre	100% PLV	97,00 €	145,00 €
Monture (dont supplément enfant de moins de 6 ans)		100,00 €	100,00 €

(\*) PLV = Prix Limite de Vente fixés par décret, S = Cylindre + Sphère, Montant par verre

## Annexe 1.3 Garanties optionnelles du régime de branche – Option 2

Garanties - remboursements de la Sécurité sociale inclus	BASE + OPTION 2	
HOSPITALISATION		
Frais de séjour	370% BR	
Honoraires (signataires DPTM) (1) :	420% BR	
Actes de chirurgie (ADC)		
Actes d'anesthésie (ADA)		
Actes d'obstétrique (ACO)		
Actes techniques médicaux (ATM)		
Autres honoraires		
Honoraires (non-signataires DPTM) :	200% BR	
Actes de chirurgie (ADC)		
Actes d'anesthésie (ADA)		
Actes d'obstétrique (ACO)		
Actes techniques médicaux (ATM)		
Autres honoraires		
Forfait Hospitalier	100% FR	
Forfait actes lourds	100% FR	
Chambre particulière par jour :	100% FR	
Conventionnée de nuit	limité à 4% PMSS	
Conventionnée de jour	limité à 2% du PMSS	
Personne accompagnante pour enfant de moins de 12 ans	100% FR limité à 2% PMSS	
Conventionné (par nuitée)		
Transport remboursé par la SS	100% BR	
SOINS COURANTS		
Consultation - visites : Généralistes signataires d'un DPTM	270% BR	
Consultation - visites : Généralistes non-signataires d'un DPTM	200% BR	
Consultation - visites : Spécialistes signataires d'un DPTM	370% BR	
Consultation - visites : Spécialistes non-signataires d'un DPTM	200% BR	
Médecine douce (acupuncture, ostéopathie, chiropractie)	50€/séance dans la limite de 4 séances par an/bénéficiaire	
Consultation prescrite par un médecin chez un diététicien pour enfant de moins de 12 ans	30€/consultation	
Psychologues (actes remboursés Sécurité sociale)	100% BR	
Médicaments et Pharmacie (remboursés SS)	100% BR	
Médicaments et Pharmacie prescrits non remboursés hors vaccins	3% du PMSS par an et par bénéficiaire	
Vaccins prescrits par un médecin et non remboursés SS	5% du PMSS par an et par bénéficiaire	
Analyses et examens de biologie médicale remboursée SS	100% BR	
Honoraires paramédicaux (actes remboursés SS)	100% BR	
Actes de petite chirurgie (ADC) et actes techniques médicaux (ATM) signataires d'un DPTM	220% BR	
Actes de petite chirurgie (ADC) et actes techniques médicaux (ATM) non-signataires d'un DPTM	200% BR	
Radiologie, actes d'imagerie médicale (ADI) et actes d'échographie (ADE) signataires d'un DPTM	220% BR	
Radiologie, actes d'imagerie médicale (ADI) et actes d'échographie (ADE) non-signataires d'un DPTM	200% BR	
Matériel médical	360% BR	
Orthopédie et autres prothèses ou appareillage remboursé par la SS (hors dentaire, auditif et optique)		
Transport remboursé par la SS	100% BR	
Forfait actes lourds	100% FR	
DENTAIRE		
Soins dentaires	160% BR	
Inlays/onlays	370% BR	
Orthodontie remboursée par la SS	400%BR	
Orthodontie non remboursée par la SS	300%BRR	
Parodontologie (forfait/an/bénéficiaire)	5% PMSS / an	
Prothèses dentaires non remboursées par la SS	480%BRR	
Implantologie (forfait/an/bénéficiaire max 3 implants)	40% PMSS / an	
Prothèses dentaires remboursées par la SS (3)** :	Panier 100% santé	Panier maîtrisé et Panier libres
Dents du sourire (incisives, canines, prémolaires)	100% des HLF (2)	540% BR
Dents de fond de bouche	selon matériau et position de la dent	540% BR
Inlays-core (dans la limite des PLV fixés)		420% BR

OPTIQUE (4)		
	Classe A	Classe B
Verres**	100% du PLV (2)	Grille optique Base + Option 2 ci-après
Monture adulte**		
Monture enfant**		
Lentilles prescrites acceptées par an/bénéficiaire	8% PMSS + RSS	
Lentilles prescrites (refusées, jetables) an/bénéficiaire	10% PMSS	
Chirurgie réfractive par an par œil et par bénéficiaire	25% PMSS	
Prestations supplémentaires sur équipement d'optique	100% BR dans la limite des PLV	
ACTES DIVERS		
Tous les actes des contrats responsables	100% BR	
Prothèses auditives (dans la limite d'un appareil par oreille tous les 4 ans) **	Classe 1	Classe 2
Bénéficiaire jusqu'à 20 ans ou atteint de cécité	100% PLV (2)	1 700 €
Bénéficiaire de plus de 20 ans		1 440 €
Piles et autres consommables ou accessoires remboursés Ss (dans la limite du nombre annuel de paquets fixé par arrêté)	100% BR	
Forfait maternité ou adoption plénière (enfant de moins de 10 ans)	20% PMSS / enfant	
Sevrage tabagique prescrit par un médecin et non remboursé Ss (forfait par an et par bénéficiaire)	100 €	
Dépistage de l'ostéoporose entre 45 et 49 ans (forfait par an et par bénéficiaire)	50 €	
Cures thermales remboursées par la SS (par an et par bénéficiaire)	20% PMSS + RSS	

SS : Sécurité sociale.

PMSS : Plafond mensuel de la Sécurité sociale.

BR : Base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer son montant de remboursement.

BRR : Base de remboursement reconstituée.

\* Les garanties s'entendent dans les conditions existantes et à venir des contrats responsables tant au niveau des minima que des maxima fixés acte par acte.

\*\* En tout état de cause, les garanties devront respecter les PLV fixés par décret dans le cadre des contrats responsables.

(1) DPTM : Dispositif de Pratique Tarifaire Maîtrisée

(2) HLF : Honoraires Limites de Facturation et PLV : Prix Limites de Vente.

(3) Dents du sourire : Ce sont les Incisives – Canines – Prémolaires. Ces dents correspondent au numéro de dent : 11,12,13,14,15,21,22,23,24,25,31,32,33,34,35,41,42,43,44,45.

(4) Conformément à l'arrêté du 3 décembre 2018, le remboursement d'un équipement optique, composé d'une monture et de deux verres, n'est possible que tous les deux ans par bénéficiaire. Toutefois, pour les cas spécifiques listés au point VIII de l'arrêté du 3/12/2018, la prise en charge est annuelle

Grilles Optique (Sécurité sociale incluse)		BASE + OPTION 2	
UNIFOCAUX	CLASSE A	CLASSE B	
		Enfant < 16 ans	16 ans et plus
sphère de -6 à +6	100% PLV (*)	160,00 €	160,00 €
sphère < -6 ou > +6		300,00 €	300,00 €
sphère de -6 à 0 et cylindre ≤ +4	100% PLV	160,00 €	160,00 €
sphère > 0 et S ≤ +6		160,00 €	160,00 €
sphère > 0 et S > +6		300,00 €	300,00 €
sphère < -6 et cylindre ≥ +0,25		300,00 €	300,00 €
sphère de -6 à 0 et cylindre > +4		300,00 €	300,00 €
MULTIFOCAUX OU PROGRESSIFS	CLASSE A	CLASSE B	
		Enfant < 16 ans	16 ans et plus
sphère de -4 à +4	100% PLV	300,00 €	300,00 €
sphère < -4 ou > +4		300,00 €	350,00 €
sphère de -8 à 0 et cylindre ≤ +4	100% PLV	300,00 €	300,00 €
sphère > 0 et S ≤ +8		300,00 €	300,00 €
sphère de -8 à 0 et cylindre > +4		300,00 €	350,00 €
sphère > 0 et S > +8		300,00 €	350,00 €
sphère < -8 et cylindre ≥ 0,25		300,00 €	350,00 €
MONTURES ET AUTRES LPP	CLASSE A	CLASSE B	
		Enfant < 16 ans	16 ans et plus
Verre neutre	100% PLV	160,00 €	160,00 €
Monture (dont supplément enfant de moins de 6 ans)		100,00 €	100,00 €

(\*) PLV = Prix Limite de Vente fixés par décret, S = Cylindre + Sphère, Montant par verre

## Annexe 2 Tableau de garanties du régime de branche de prévoyance

GARANTIES en % Salaire	Tranche 1	Tranche 2 (*)
DECES - INVALIDITE ABSOLUE ET DEFINITIVE		
Capital Décès toutes causes de base ou invalidité absolue et définitive		
Quelle que soit la situation de famille de l'intéressé	250% du SR Brut	
+ Majoration par enfant à charge	50% du SR Brut	
Majoration pour accident	Doublement du Capital en cas de décès toutes causes	
Garantie double effet (décès simultané ou postérieur du conjoint/concubin/pacsé)	Doublement du Capital toutes causes hors majoration accident	
Frais d'Obsèques	100% du PMSS en vigueur au jour du décès	
RENTES		
Montant mensuel de la rente éducation par enfant à charge		
Jusqu'à 17 ans inclus	8% du SR Brut	
De 18 à 25 ans inclus (sous condition d'études)	12% du SR Brut	
Montant annuel de la rente pour enfant handicapé (viagère en relais de la rente éducation)	12% du SR Brut	
Majoration complémentaire d'orphelin	100% de la rente de base	
INCAPACITE TEMPORAIRE DE TRAVAIL		
Franchise en relais des obligations conventionnelles (article 13 de la CCN)	90 jours continus pour les moins d'un an d'ancienneté	
Montant de l'indemnisation	80% du SR Brut - SS Brute	
INVALIDITE - INCAPACITE PERMANENTE PROFESSIONNELLE		
Invalidité		
1ère catégorie sans poursuite d'activité	60% du SR Net - SS Brute	
Invalidité de 2 <sup>ème</sup> et 3 <sup>ème</sup> catégorie Sécurité sociale	100% du SR Net - SS Brute	
Incapacité Permanente Professionnelle		
Taux compris entre 33 et 66%	60% du SR Net - SS Brute	
Taux supérieur ou égal à 66%	100% du SR Net - SS Brute	

SR : Le salaire de référence est le salaire brut (fixe et variables soumis à cotisations) des 12 mois précédents le fait générateur. En cas de période incomplète le salaire est calculé sur la moyenne de la période connue.

Limite d'indemnisation : En Incapacité Temporaire de Travail et en Invalidité, application de la règle de cumul en cas de poursuite d'activité ou revenu de remplacement

Le versement du capital Invalidité Absolue et Définitive met fin à la garantie décès Capital de base

(\*) T2 est limitée à 4 PASS pour les non-cadres

Brochure n° 3262 | Convention collective nationale

IDCC : 1621 | **RÉPARTITION PHARMACEUTIQUE**

**Avenant n° 6 du 27 septembre 2024**  
à l'accord du 12 janvier 2016  
relatif à la complémentaire frais de santé et à la prévoyance

NOR : ASET2450892M

IDCC : 1621

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

**CSRP,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FCE CFDT ;**

**CFE-CGC chimie ;**

**Pharmacie LABM FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Le présent avenant constitue un avenant de révision à l'accord du 12 janvier 2016 relatif à la complémentaire frais de santé et à la prévoyance dans la branche de la répartition pharmaceutique et à ses avenants du 31 mai 2018, du 20 novembre 2018, du 7 septembre 2020, du 11 juillet 2023 et du 25 avril 2024.

Il a pour objet de modifier l'article 2 « Définition des cadres et des non-cadres ».

**Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application**

Cet avenant est applicable aux entreprises relevant du champ d'application tel que défini par l'article A.2 de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique.

**Article 2 | Définition des cadres et des non-cadres**

Dans le prolongement de la réforme intervenue en 2019, la branche s'est saisie de la nécessité de revoir les définitions des catégories objectives visées dans ses régimes de protection sociale complémentaire. L'article 2 « Définition des cadres et des non-cadres » de l'accord du 12 jan-

vier 2016 et ses avenants est donc annulé et remplacé par les dispositions suivantes à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025 :

#### **« Article 2 | Définition des cadres et des non-cadres**

Les partenaires sociaux conviennent que les catégories professionnelles cadres et non-cadres, mentionnées dans le présent accord, s'entendent comme suit :

- cadres : salariés relevant des dispositions des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

Par ailleurs, en application du 2<sup>e</sup> alinéa du 1<sup>o</sup> de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale, et sous réserve de l'agrément du présent accord par la commission paritaire de l'APEC, les salariés dont l'emploi est classé au moins au niveau 5 de l'accord du 22 septembre 2008 sur les classifications peuvent être intégrés à la catégorie des cadres pour le bénéfice des régimes frais de santé et prévoyance. Cette faculté d'intégration correspond à celle antérieurement prévue par les stipulations de l'article 36 de l'annexe I à la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947. Cette intégration n'est pas obligatoire pour les entreprises. Cette faculté suppose, pour l'entreprise, la formalisation d'un acte de mise en place précisant son choix ;

- non-cadres : ensemble des autres salariés. »

#### **Article 3 | Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés**

Le présent avenant ne comporte pas de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, les dispositions prévues dans cet avenant étant de nature à s'appliquer à tous les salariés de la répartition pharmaceutique, peu important la taille de l'entreprise dans laquelle ils travaillent.

#### **Article 4 | Durée de l'avenant et entrée en vigueur**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2025.

#### **Article 5 | Dénonciation. Révision**

Le présent avenant pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Cet avenant pourra être révisé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

#### **Article 6 | Formalités de dépôt et d'extension**

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent avenant sera déposé à la direction générale du travail (dépôt des accords collectifs, bureau DS1, 14, avenue Duquesne, 75350 Paris SP 07), et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Le présent avenant sera également déposé dans la base de données nationale des accords collectifs, dans une version permettant l'anonymisation des noms et prénoms des signataires et des négociateurs.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de la santé et des solidarités l'extension du présent avenant.

*Fait à Paris, le 27 septembre 2024.*

(Suivent les signatures.)

**Rectificatif au *Bulletin officiel* n° 2024-20 du 18 mai 2024**

à l'accord du 18 avril 2024  
relatif à la refonte des classifications

NOR : ASET2450445Z

IDCC : 1760

**Page 54 :**

Au lieu de :

« **Annexe 1 Déclinaison des critères classants**

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

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

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

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

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

Responsabilité économique	
Elle se définit à travers les actions ayant des impacts sur le processus économique	
1	La responsabilité économique métier se traduit par des actions contribuant à limiter les gaspillages et les coûts
2	Les activités impactent indirectement le processus économique dans le cadre de l'emploi La responsabilité économique métier se traduit par des actions de contrôle de l'exactitude ou de la conformité des données à transmettre ou à renseigner en vue d'un pilotage économique
3	Les activités impactent indirectement le processus économique sur son périmètre d'activité. La responsabilité économique métier se traduit par des actions de transmission de données consolidées, de suivi d'indicateurs contribuant au suivi des résultats économiques
4	Les activités impactent le processus économique, le chiffre d'affaires, la rentabilité, les coûts, les marges La responsabilité économique métier se traduit par des actions de préparation, de contrôle et d'adaptation des dispositifs économiques ou de résultats dans une logique de performance économique Ex : préparation d'un budget ; proposition de montage d'opérations promotionnelles

Responsabilité économique	
Elle se définit à travers les actions ayant des impacts sur le processus économique	
5	<p>Les activités impactent le processus économique au niveau d'une unité de travail ou d'un projet</p> <p>La responsabilité économique métier se traduit par des actions de construction, de suivi d'un budget de fonctionnement, ou d'un argumentaire économique en vue d'une négociation commerciale (fournisseurs ou prestataires) ?</p>
6	<p>Les activités impactent le processus économique au niveau d'une activité globale ou processus support ou transverse</p> <p>La responsabilité économique métier se traduit par des actions d'élaboration, d'évaluation et de suivi d'un programme d'investissements en vue de la recherche d'un équilibre financier et économique d'une entité économique</p>
7	<p>Les activités impactent le processus économique au niveau d'une entité économique (une ou plusieurs entreprises)</p> <p>La responsabilité économique métier se traduit par des actions d'anticipation et de supervision d'un programme d'investissement (travaux, système d'information) en vue de garantir l'équilibre économique</p>

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

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

Communication et interactions relationnelles	
Elles se traduisent par l'ensemble des échanges et traitement d'informations (écrites ou verbales) avec des acteurs internes et/ou externes. Elle prend en compte la communication managériale	
1	Transmission d'informations : explicitation des contenus, auprès d'interlocuteurs identifiés et habituels, dans un environnement connu et délimité
2	Transmission d'informations circonstanciées : sélection et traitement d'informations variées avant de les communiquer dans un environnement connu et délimité Compréhension des messages à transmettre pour une communication efficiente
3	Coordination d'informations : échanges impliquant des allers et retours, tris, interprétations et l'adaptation des informations pour faire face à différentes situations (ex : fournisseurs, producteurs, clients...)
4	Relations de coopération dans un environnement complexe : Ex : traitement quantitatif et/ou qualitatif des informations, dialogue argumenté en vue d'apporter et d'objectiver des éléments d'aide à la décision, recherche de collaboration en interne ou avec des tiers (sous-traitants, clients, partenaires)
5	Relations d'interface dans un environnement complexe et à fort enjeux : Ex : centralisation et reformulation des informations entre deux ou plusieurs interlocuteurs, recherche de solutions ou d'accords, posture de porte-parole auprès d'un service ou d'un acteur tiers

Communication et interactions relationnelles	
Elles se traduisent par l'ensemble des échanges et traitement d'informations (écrites ou verbales) avec des acteurs internes et/ou externes. Elle prend en compte la communication managériale	
6	Adaptation des solutions et recherche de performance dans un cadre à enjeux multiples (financiers, relationnels, partenaire avec des multiples acteurs (fournisseurs, clients, élus locaux ou partenaires) Recherche et mise en œuvre de leviers d'influence
7	Prises de position à enjeux économiques et sociaux majeurs dans le cadre d'une relation ayant un impact sur l'image externe de l'entreprise

## Annexe 2 Grilles de pondération des critères classant et de transposition

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

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

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

### Grille de pondération

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

### Grille de transposition

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

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

Niveau	Échelon	Fourchette de points
1	1	140 à 170
	2	171-260
	3	261-350
2	1	351-440
	2	441- 530

Niveau	Échelon	Fourchette de points
3	1	531-620
	2	621-700
4	1	701-780
	2	781- 860
	3	861-940
5	1	941-1020
	2	102-1100
6	1	1101-1190
	2	1191-1270
7	1	1271-1350
	2	1351-1430
8	1	1431-1510
	2	1511-1590

### Annexe 3 Glossaire

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

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

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

**Analyse 1<sup>re</sup>** : appliquer un raisonnement critique face à une situation ou un problème.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Emploi** : situation de travail correspondant à un ou plusieurs postes de travail dans une structure mobilisant des activités et compétences de même nature (hôte/hôtesse de caisse, cariste, comptable, responsable de point de vente, directeur de magasin, conseiller-vendeur, responsable de rayon, technicien informatique, acheteur...).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Interface** : il s'agit de se faire le représentant ou le porte-parole de son entité d'appartenance (jardinerie ou service d'un siège par exemple) vis-à-vis d'autres acteurs (autres services, tiers extérieurs). Une relation d'interface n'implique pas forcément de négociation dans laquelle il y a "des choses à perdre ou à gagner". Ex d'interface :

entre un directeur de jardinerie et des élus locaux ; ou entre un service du siège et des informaticiens + défense d'intérêt.

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

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

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

**Mission** : finalité des activités accomplies.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

*(Voir page suivante.)*

Lire :

## « Annexe 1 Déclinaison des critères classants

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

Connaissances et expériences	
Les connaissances et expériences se définissent par les connaissances générales, théoriques ou pratiques requises par l'emploi	
1	Fin de scolarité obligatoire
2	CAP – BEP ou expérience équivalente CQP/VAE de niveau 3 (ancien niveau 5) <sup>[1]</sup> Habilitation ou certification attestant de connaissances techniques dans une discipline donnée
3	Bac ou expérience équivalente CQP/VAE de niveau 4 <sup>[1]</sup> Habilitation ou certification attestant de connaissances générales ou techniques d'une discipline
4	BTS/DUT/BUT ou expérience CQP/VAE de niveau 5 (ancien niveau 3) <sup>[1]</sup> Connaissances professionnelles dans une discipline ou champ de compétences donnés
5	Licence professionnelle ou expérience équivalente CQP/VAE de niveau 6 (ancien niveau 2) <sup>[1]</sup> Connaissances professionnelles permettant de concevoir, gérer et développer des méthodes
6	Master 2/ingénieur ou expérience équivalente VAE de niveau 7 (ancien niveau 1) <sup>[1]</sup>
7	Doctorat/post doctorat ou expérience équivalente
[1] En vigueur au 18 avril 2024.	

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

Complexité	
La complexité se définit par les raisonnements, technicités, méthodes et outils permettant de faire face à différentes situations plus ou moins diversifiées, connues et à résoudre intellectuellement ou techniquement	
7	Activités impliquant le pilotage d'une organisation ou d'un domaine professionnel nécessitant la conception, la supervision et le développement de programmes/projets stratégiques en tenant compte des contraintes et enjeux internes ou externes

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

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

Responsabilité métier	
Elle se définit à travers les actions ou décisions ayant des impacts sur la fiabilité et la conformité des résultats	
7	<p>Les activités requises par l'emploi impactent une entité économique.</p> <p>La responsabilité métier se traduit par des décisions et orientations stratégiques engageant la performance de l'organisation/entité économique</p>

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

Responsabilité sécurité et environnement	
Elle se définit à travers les décisions et actions ayant des impacts sur le plan de la sécurité et de l'environnement : sécurité des personnes (collaborateurs, clients, sous-traitants), sécurité des locaux, sécurité des données, sécurité des matières, des produits	
1	La responsabilité sécurité environnement se traduit par l'application de mesures et procédures simples et connues permettant de protéger les personnes, les données, l'environnement, les outils de travail et les produits et l'alerte en cas de non-conformité aux politiques ou réglementations sécurité des biens, données et personnes de l'entreprise, (RSE de l'entreprise)

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

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

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

## Annexe 2 Grilles de pondération des critères classant et de transposition

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

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

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

### Grille de pondération

	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7
Connaissances – Expériences	20	40	60	110	160	210	260
Complexité	20	40	60	110	160	210	260
Autonomie champ d'action	20	40	60	110	160	210	260
Responsabilité métier	20	40	60	110	160	210	260
Responsabilité économique	20	40	60	110	160	210	260
Responsabilité sécurité et environnement	20	40	60	110	160	210	260
Animation et coordination humaine	20	40	60	110	160	210	260
Communication et interactions relationnelles	20	40	60	110	160	210	260

### Grille de transposition

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

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

Niveau	Échelon	Fourchette de points
1	1	160 à 170
	2	171-260
	3	261-350
2	1	351-440
	2	441-530
3	1	531-620
	2	621-700
4	1	701-780
	2	781-860
	3	861-940
5	1	941-1020
	2	1021-1100
6	1	1101-1190
	2	1191-1270
7	1	1271-1350
	2	1351-1430
8	1	1431-1510
	2	1511-2080

### Annexe 3 Glossaire

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

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

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

**Analyse 1<sup>re</sup>** : appliquer un raisonnement critique face à une situation ou un problème.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Emploi** : situation de travail correspondant à un ou plusieurs postes de travail dans une structure mobilisant des activités et compétences de même nature (hôte/hôtesse de caisse, cariste, comptable, responsable de point de vente, directeur de magasin, conseiller-vendeur, responsable de rayon, technicien informatique, acheteur...).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Mission** : finalité des activités accomplies.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

*(Le reste sans changement.)*

Brochure n° 3276 | Convention collective nationale

IDCC : 1794 | **INSTITUTIONS DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRES  
ET DE PRÉVOYANCE**  
**(Personnel)**  
**(9 décembre 1993)**

**Accord du 25 octobre 2024**

relatif aux catégories objectives

NOR : ASET2450869M

IDCC : 1794

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

**AEGPIRC,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FEC FO ;**

**PSTE CFDT ;**

**IPRC CFE-CGC ;**

**FESSAD UNSA,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

La branche a institué un régime obligatoire de prévoyance incapacité/invalidité/décès applicable à l'ensemble du personnel des institutions de retraite complémentaire et de prévoyance.

Les modalités de ce régime obligatoire ont été définies dans un contrat de prévoyance type en application de l'article 2 de l'annexe III de la convention collective nationale de travail du personnel des institutions de retraite complémentaire et de prévoyance.

Le régime de prévoyance de la branche prévoit également des couvertures de garanties complémentaires qui peuvent être choisies par les institutions en accord avec leur personnel ou les représentants de celui-ci. Parmi ces garanties complémentaires, figurent les garanties complémentaire santé.

Le régime de prévoyance de la branche constitue un socle minimal obligatoire de garanties collectives de protection sociale complémentaire.

Ainsi, en application des modalités prévues à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, les institutions ont institué des garanties collectives de protection sociale complémentaire (prévoyance, frais de santé, retraite supplémentaire) conformes, *a minima*, au régime de prévoyance

obligatoire de la branche. Elles ont pu également mettre en place des régimes différenciés selon la catégorie des salariés (cadres ou non-cadres).

Le financement de ces régimes de protection sociale complémentaire est exonéré de cotisations sociales salariales et patronales, sous réserve de respecter certaines conditions.

Ainsi, le régime doit présenter un caractère collectif, c'est-à-dire qu'il doit couvrir l'ensemble des salariés de l'entreprise ou une ou plusieurs catégories de salariés, définies selon les critères listés par l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale.

Ces critères de définition ont été modifiés par le décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 pour tenir compte de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, qui a repris à l'identique certaines dispositions de la convention collective nationale AGIRC du 14 mars 1947.

Le premier critère de définition d'une catégorie objective listé par l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale, issu du décret du 30 juillet 2021, permet de :

- définir une catégorie de bénéficiaires en fonction de l'appartenance aux catégories de cadres et de non-cadres résultant de l'application des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 précité ;
- intégrer à la catégorie des cadres, pour le bénéfice des garanties collectives de protection sociale, certains salariés non-cadres définis par accord interprofessionnel ou professionnel ou convention de branche, sous réserve que l'accord ou la convention soit agréé par la commission paritaire de l'APEC.

Afin de permettre aux institutions de conserver le bénéfice du régime social de faveur sur le financement des couvertures de protection sociale à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025, les parties signataires entendent définir les salariés non-cadres susceptibles d'intégrer les couvertures des cadres, en pérennisant ce qui avait été validé par la commission administrative de l'Agirc en 2008.

Par courrier du 11 février 2008, la commission administrative de l'Agirc a validé, après étude des classifications de la convention collective nationale de travail du personnel des institutions de retraite complémentaire et de prévoyance, les seuils d'affiliation au régime de retraite complémentaire des cadres de l'Agirc de la manière suivante :

- devaient être affiliés au titre de l'article 4 de la CCN de 1947, les salariés dont l'emploi est positionné à partir de la classe 6 ;
- devaient être affiliés au titre de l'article 4 *bis* de la CCN de 1947, les salariés dont l'emploi est positionné à partir du niveau D de la classe 5 ;
- pouvaient être affiliés au titre de l'article 36 de l'annexe 1 de la CCN de 1947, les salariés classés à partir du niveau D de la classe 3.

C'est dans ce contexte que les parties signataires entendent reprendre les éléments ci-dessus, dans toutes les modalités, pour permettre aux institutions de la branche qui le souhaitent l'intégration de certains salariés non-cadres aux couvertures de protection sociale complémentaire des cadres.

## **Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application**

Le présent accord est applicable aux institutions entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de travail du personnel des institutions de retraite complémentaire et de prévoyance.

## **Article 2 | Définition des salariés cadres relevant de l'article 2.1 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres**

Pour l'application des dispositions 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 salariés dont l'emploi est positionné à partir de la classe 6.

## **Article 3 | Définition des salariés cadres relevant de l'article 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres**

Pour l'application des dispositions de l'article 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, qui définissent les salariés assimilés aux cadres pour l'application des régimes de protection sociale complémentaire, sont visés les salariés dont l'emploi est positionné à partir du niveau D de la classe 5.

## **Article 4 | Intégration possible de certains salariés à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties collectives de protection sociale complémentaire**

Pour les garanties collectives de protection sociale complémentaire (prévoyance, frais de santé, retraite supplémentaire) instituées au niveau des institutions de la branche au bénéfice d'une catégorie de salariés définie sur la base du premier critère visé à l'article R. 242-1-1, 1° du code de la sécurité sociale, peuvent être intégrés à la catégorie des cadres, les salariés dont l'emploi est positionné à partir du niveau D de la classe 3.

Les institutions qui recourent au premier critère de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale pour définir une catégorie de salariés bénéficiaires d'un régime de protection sociale complémentaire sont libres d'inclure ou non les salariés concernés.

Cette possibilité d'intégrer ces salariés à la catégorie des cadres ne concerne que les garanties collectives de protection sociale complémentaires instituées au niveau des institutions ; en aucun cas elle n'a vocation à rendre applicables aux salariés concernés les dispositions de la convention collective propres aux cadres.

Les dispositions du présent accord ne font pas obstacle au recours, par les institutions de la branche, aux autres critères de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale pour définir les catégories de bénéficiaires de leurs régimes de protection sociale complémentaire.

## **Article 5 | Dispositions spécifiques aux institutions de moins de 50 salariés**

Conformément à la réglementation en vigueur, les parties signataires ont envisagé le cas des entreprises de moins de 50 salariés dans la branche, mais n'ont pas prévu de stipulations spécifiques pour ces entreprises, dans la mesure où cet accord a vocation à s'appliquer dans toutes les entreprises de la branche, quel que soit leur effectif.

## **Article 6 | Révision**

En cas de révision des dispositions relative à la classification des emplois engendrant une évolution des niveaux de classification, l'association d'employeurs et les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche s'engagent à examiner la nécessité de réviser le présent accord pour redéfinir les salariés intégrés.

## **Article 7 | Durée et entrée en vigueur**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Sous réserve de l'agrément de la commission paritaire rattachée à l'APEC mentionnée à l'article 3 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, il entrera en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025.

## **Article 8 | 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 9 | Extension de l'accord et agrément APEC**

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

Par ailleurs, le présent accord sera soumis, conformément à l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale à la demande d'agrément auprès de la commission paritaire rattachée à l'APEC.

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.

*Fait à Paris, le 25 octobre 2024.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3111 | Convention collective nationale

IDCC : 1938 | INDUSTRIES DE LA TRANSFORMATION DES VOLAILLES

### Avenant n° 1 du 26 septembre 2024

à l'accord de méthode du 26 juin 2023  
relatif aux classifications des emplois

NOR : ASET2450884M

IDCC : 1938

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

**FIA ;**

**CNADEV,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;**

**FGA CFDT ;**

**FNAF CGT ;**

**CFE-CGC Agro,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

#### Préambule

Les partenaires sociaux ayant fait le constat que l'accord de méthode du 26 juin 2023 venait à échéance le 30 juin 2024 ont souhaité en prolonger les effets, afin de permettre d'accompagner les travaux relatifs à la révision de l'accord de classification des emplois dans la branche des industries de la transformation des volailles du 5 février 1993.

#### Article 1<sup>er</sup> | Reconduction

L'ensemble des dispositions de l'accord de méthode du 26 juin 2023 sont reconduites jusqu'au 31 décembre 2025.

#### Article 2 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Compte tenu de l'objet du présent avenant, il ne comporte pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

### **Article 3 | Entrée en vigueur**

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée à effet du 1<sup>er</sup> juillet 2024 au 31 décembre 2025.

En tant que de besoin, les parties pourront convenir, avant l'échéance du terme du présent accord et par avenant à celui-ci, de le prolonger pour une nouvelle durée déterminée.

### **Article 4 | Dépôt de l'accord**

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

*Fait à Paris, le 26 septembre 2024.*

(Suivent les signatures.)

**Protocole d'accord du 11 septembre 2024**

relatif à la revalorisation des rentes du régime de retraite supplémentaire  
à cotisations définies

NOR : ASET2450885M

IDCC : 3017

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

**UPF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNPD CGT ;**

**FGTE CFDT ports et docks,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article unique | Revalorisation des rentes du régime de retraite supplémentaire à cotisations définies**

Compte tenu des éléments d'information relatifs aux comptes technique et financier 2023 transmis par l'assureur, et après consultation de la commission consultative de suivi retraite, les rentes du régime de retraite supplémentaire à cotisations définies sont revalorisées comme suit (taux de revalorisation moyen pour un taux technique moyen de 0,81 %) :

- rentes viagères différées : + 1,15 % à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024 ;
- rentes viagères immédiates : + 1,15 % à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024.

*Fait à Paris, le 11 septembre 2024.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant du 11 septembre 2024**  
à l'accord du 15 janvier 2009  
relatif au régime de retraite supplémentaire à cotisations définies

NOR : ASET2450886M

IDCC : 3017

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

**UPF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNPD CGT ;**

**FGTE CFDT ports et docks,**

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

**Préambule**

Le présent avenant a pour objet de mettre en conformité le champ d'application de l'accord du 15 janvier 2009 relatif au régime de retraite supplémentaire à cotisations définies avec les dispositions du décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021, qui a modifié les articles R. 242-1-1 et R. 242-1-2 du code de la sécurité sociale relatif aux critères objectifs de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire collective en renvoyant à l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, lequel substitue notamment ses articles 2.1 et 2.2 aux articles 4, 4 *bis* et 36 de l'annexe I de la convention collective nationale AGIRC du 14 mars 1947 pour opérer une distinction entre les « cadres » et les « non-cadres ».

Cet avenant révisé à cet effet les dispositions de l'article 2 alinéa 1<sup>er</sup> de l'accord du 15 janvier précité, relatif aux bénéficiaires, et annule et remplace les dispositions du protocole d'accord du 14 mai 2014 qui avaient actualisé une première fois le champ d'application de l'accord du 15 janvier 2009.

*(Voir page suivante.)*

## **Article 1<sup>er</sup> | Actualisation de la définition des bénéficiaires du régime de retraite supplémentaire à cotisations définies**

Le champ d'application de l'accord du 15 janvier 2009, défini en son article 2 relatif aux bénéficiaires, est modifié comme suit :

« Le présent accord s'applique aux salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, employés sous le régime de la CCNU par les entreprises et établissements entrant dans son champ d'application. »

Les dispositions du contrat assurant la couverture collective du régime de retraite supplémentaire à cotisations définies sont modifiées en conséquence.

## **Article 2 | Entreprises de moins de 50 salariés**

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

## **Article 3 | Entrée en vigueur. Dépôt. Extension**

Le présent avenant entrera en vigueur dans les conditions prévues par le code du travail.

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

## **Article 4 | Dénonciation. Révision**

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

*Fait à Paris, le 11 septembre 2024.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3372 | Convention collective nationale

IDCC : **3090** | **SPECTACLE VIVANT**  
**(Entreprises du secteur privé)**

**Accord du 18 octobre 2024**  
relatif à l'évolution du secrétariat de la CPPNI

NOR : ASET2450888M

IDCC : 3090

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

**SMA ;**  
**FSICPA ;**  
**Ekhoscènes,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**SNAPAC CFTD ;**  
**SYNPTAC CGT ;**  
**FCCS CFE-CGC ;**  
**FNSAC CGT ;**  
**F3C CFTD ;**  
**SNAPSA CFE-CGC ;**  
**SAMVA CFE-CGC ;**  
**CGT SFA ;**  
**CGT SNAM,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Le secrétariat de la CPPNI de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant (IDCC 3090) a été confié par décision des partenaires sociaux au SNES – La Scène Indépendante, organisation patronale représentative de la branche qui assure cette fonction depuis 2006. Avec le temps, cette mission a nécessité l'embauche par cette organisation patronale d'une personne supplémentaire dont le temps de travail consacré au secrétariat est pris en charge par le fonds commun d'aide au paritarisme pour les entreprises du secteur privé de la branche du spectacle vivant (FCAP-SVP).

À la demande d'un syndicat, les partenaires sociaux de la branche ont convenu, afin de faire évoluer ce dernier, de transférer le secrétariat à une organisation non patronale et paritaire.

## Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant (IDCC 3090) du 3 février 2012, étendue le 29 mai 2013 (JORF 7 juin 2013), et de ses avenants en vigueur.

## Article 2 | Objet

### 2.1. Transfert de la gestion du secrétariat de la CPPNI au FCAP-SVP

Le présent accord a pour objet de modifier les modalités de gestion du secrétariat de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant (IDCC 3090).

Les partenaires sociaux de la branche des entreprises du secteur privé du spectacle vivant (IDCC 3090) sont convenus de transférer à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2025 le secrétariat de la CPPNI au fonds commun d'aide au paritarisme pour les entreprises du secteur privé de la branche du spectacle vivant (FCAP-SVP), entité paritaire de la branche.

#### Adresse du secrétariat

Ainsi, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025, le secrétariat de la CPPNI sera désormais domicilié à l'adresse du FCAP-SVP qui est à titre d'information, à la date de signature des présentes : « FCAP-SVP : c/o Groupe Audiens, 74, rue Jean-Bleuzen, 92177 Vanves Cedex ».

#### Modification des statuts du FCAP-SVP

Il est convenu par les partenaires sociaux, afin de permettre la mise en œuvre de ce transfert, qu'une modification des statuts du FCAP-SVP devra être effectuée afin de transposer scrupuleusement et impérativement les enjeux du présent accord avant le 1<sup>er</sup> janvier 2025.

Les partenaires sociaux de la branche, à la fois membres du FCAP SVP, s'engagent à convoquer une AGE du FCAP-SVP d'ici le 1<sup>er</sup> décembre 2024, afin de procéder à la modification de ses statuts. Cette modification statutaire du FCAP SVP devra être effective au 1<sup>er</sup> janvier 2025.

#### Tâches confiées au secrétariat transféré

Les tâches administratives du secrétariat de la CPPNI incluent notamment :

- lien avec la DGT pour la préparation et l'envoi des convocations aux CPPNI ;
- rédaction, envoi et archivage des comptes-rendus de CPPNI ;
- réservation des salles de réunion et/ou génération des liens de visioconférence ;
- lien avec toute personne extérieure invitée lors des CPPNI ;
- mise à la signature des accords et envoi au ministère du travail pour extension ;
- mise à jour du site internet ;
- communication à la CPPNI des accords d'entreprises négociés dans la branche et de toute saisine dont elle fait l'objet.

Ces tâches ne sont pas exhaustives en la matière et pourront faire l'objet de modifications selon les évolutions légales et réglementaires.

#### Réalisation de la mission

Pour assurer les tâches administratives définies dans cet accord, il reviendra au FCAP-SVP de définir les modalités de mise en œuvre de ce transfert.

## Mise en place d'un groupe de travail

Un groupe de travail (GT) sera mis en place dès octobre 2024, composé de représentants des partenaires sociaux employeurs et salariés du FCAP-SVP.

Ce groupe aura pour mission d'identifier la solution la plus adaptée pour assurer en collaboration avec le FCAP-SVP, la gestion des tâches liées au secrétariat de la CPPNI, pour une mise en œuvre avant le 31 décembre 2024.

Les tâches effectuées par l'assistante du secrétaire actuel de la CPPNI, devront prioritairement lui être proposées lors de la transition. Les partenaires sociaux veilleront à ce qu'elle puisse poursuivre cette mission dans ce nouveau cadre.

Le coût facturé par la Scène Indépendante au FCAP-SVP, s'élevant à 21 750 € par année civile pour les années 2023 et 2024, servira de base de référence lors des négociations avec la personne ou le prestataire retenu. Ces discussions viseront à garantir un budget cohérent et compatible avec les précédentes dépenses liées à la mission de secrétariat.

## 2.2. Modification de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant (IDCC 3090)

Afin de garantir la conformité de ce transfert prévu par l'article 2.1 des présentes, l'accord prévoit également le toilettage des dispositions conventionnelles définissant les modalités de fonctionnement de la CPPNI ainsi que les articles visant la gestion de son secrétariat. Les nouvelles rédactions des articles de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant, prévues par le présent article, annulent et remplacent à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025 les rédactions antérieures.

L'article 16.5.2 « Transmission des conventions et accords d'entreprise à la CPPNI » de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant (IDCC 3090) sera désormais rédigé de la façon suivante :

### « 16.5.2. Transmission des conventions et accords d'entreprise à la CPPNI

Les entreprises de la branche du spectacle vivant privé doivent transmettre à la CPPNI de branche leurs conventions et accords collectifs comportant des stipulations relatives à la durée du travail, au travail à temps partiel et intermittent, aux congés et au compte épargne-temps.

Elles devront également transmettre les procès-verbaux d'élections ou de carence des instances représentatives du personnel.

Ces conventions et accords, ainsi que les procès-verbaux d'élections ou de carence des instances représentatives du personnel sont transmis à l'adresse numérique ou postale de la CPPNI :

CPPNI spectacle vivant privé/FCAP-SVP/Groupe Audiens, 74 rue Jean-Bleuzen, 92177 Vanves Cedex.

La CPPNI accuse réception des conventions et accords qui lui sont transmis. Cet accusé de réception ne préjuge en rien de la conformité et de la validité de ces accords collectifs d'entreprise au regard des dispositions du code du travail, et en particulier au regard des formalités de dépôt et de publicité applicables. »

L'article 16.5.3 « Modalités de fonctionnement de la CPPNI » de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant (IDCC 3090) sera désormais rédigé de la façon suivante :

« La CPPNI se réunit au moins trois fois par an en vue de mener les négociations au niveau de la branche.

Elle définit son calendrier de négociations dans les conditions prévues par le code du travail.

Elle prend ses décisions selon les principes du paritarisme et du code du travail.

Les autres modalités de fonctionnement de CPPNI sont prévues par le règlement intérieur.

Le secrétariat est assuré par l'association destinée à assurer la collecte et la gestion des contributions au financement du paritarisme au niveau de la branche visée par l'article 5.2 des présentes (FCAP-SVP).

En cas d'impossibilité de participer à une réunion, une organisation a la possibilité soit de donner pouvoir à une autre organisation appartenant au même collège, soit d'exprimer sa position par écrit.

S'ils l'estiment nécessaire, les membres de la CPPNI pourront inviter lors de réunions ou de groupes de travail déterminés, des organisations syndicales et patronales non représentatives dans la branche.

Dans le cadre de sa mission de veille, d'observation et d'interprétation, la CPPNI peut solliciter l'intervention ou l'expertise de toute personnalité qualifiée à l'occasion de ses travaux.

Les règles de fonctionnement de la CPPNI sont déterminées par un règlement intérieur.

Le règlement intérieur de la CPPNI abordera notamment les thèmes suivants :

- la représentation de la branche auprès des pouvoirs publics ;
- l'articulation de la CPPNI et des différentes commissions.

Le secrétariat de la CPPNI transmet à la CPPNI toutes les saisines dont elle fait l'objet. »

L'article 5.4 c « Part affectée aux dépenses structurelles de fonctionnement de la convention » de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant (IDCC 3090) sera désormais rédigé de la façon suivante :

« La part affectée aux dépenses structurelles de fonctionnement de la présente convention est destinée au paiement :

- des frais de déplacement et de défraiement des conseillers conventionnels des salariés et des frais de déplacement et de défraiement des salariés mandatés désignés à l'article 14.12.b, dans la limite des indemnités prévues à l'annexe "Tournées" ;
- de la prise en charge des salaires des conseillers conventionnels des salariés s'il y a lieu ;
- du coût de toutes les réunions et des différentes commissions mises en place par la présente convention ainsi que du secrétariat de la CPPNI de la branche du secteur privé du spectacle vivant ;
- des frais occasionnés par l'organisation des élections dans la branche.

Le solde de cette part sera affecté, en fin d'exercice, par moitié au collège employeurs et au collège salariés.

Les modalités de gestion seront précisées lors de la création de l'association.

À l'issue de chaque année civile, il sera procédé à l'établissement et à la présentation du compte de trésorerie pour le financement des dépenses structurelles communes de la branche.

Les informations suivantes seront communiquées aux partenaires sociaux : le solde de trésorerie au départ, le montant de la collecte affecté à ce financement, dépenses prises en compte et solde disponible final.

Le solde de la part non utilisée sera réparti par moitié, entre le collège employeurs et le collège salariés. »

L'article 5.2 de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant (IDCC 3090) sera désormais rédigé de la façon suivante :

« Le FCAP-SVP assure la collecte et la gestion des contributions au financement du paritarisme. Cette association pourra déléguer la collecte à un organisme social du spectacle ou à toute autre structure compétente pour ce faire. »

### **Article 3 | *Durée, révision, dénonciation et adhésion***

#### **Article 3.1 | *La durée de l'accord et son délai de mise en œuvre***

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet à compter de sa date de signature par les partenaires sociaux.

#### **Article 3.2 | *Les modalités de révision***

Pendant sa durée d'application, le présent accord de branche pourra être révisé, conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Toute demande de révision sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties et devra comporter l'indication des dispositions dont la révision est demandée et sera accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle.

Les parties se réuniront dans les meilleurs délais en vue de la conclusion d'un éventuel avenant de révision. Cet avenant est soumis aux mêmes règles de validité et de publicité que le présent accord.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

#### **Article 3.3 | *L'adhésion***

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

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

### **Article 4 | *Application de l'accord dans les entreprises de moins de cinquante (50) salariés***

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, et compte tenu du tissu économique de la branche du spectacle vivant privé, composé à 99 % d'entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés, les parties signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

## Article 5 | *Dépôt, publicité et demande d'extension*

Le présent accord sera notifié par la partie la plus diligente à chacune des organisations syndicales et patronales représentatives dans le périmètre de l'accord à l'issue de la procédure de signature.

L'accord sera déposé auprès des services du ministère du travail en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique.

En outre, un exemplaire sera remis au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Le présent accord est établi en autant d'exemplaires que de parties, chaque partie se voyant remettre un exemplaire.

Il est signé et chaque page est paraphée par les parties signataires.

En application des dispositions des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail, le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministère du travail, dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

*Fait à Paris, le 18 octobre 2024.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3372 | Convention collective nationale

IDCC : **3090** | **SPECTACLE VIVANT**  
**(Entreprises du secteur privé)**

**Avenant du 18 octobre 2024**

relatif à la révision de la convention collective  
(art. 4.22 « Comité d'action sociale et culturelle – Spectacle vivant privé  
(CASC-SVP) »)

NOR : ASET2450889M

IDCC : 3090

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

**SNES ;**  
**SMA ;**  
**FSICPA ;**  
**Ekhoscènes,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**SIA UNSA ;**  
**SNAPAC CFDT ;**  
**SYNPTAC CGT ;**  
**UNSA spectacle ;**  
**FCCS CFE-CGC ;**  
**FNSAC CGT ;**  
**F3C CFDT ;**  
**SNAPSA CFE-CGC ;**  
**SAMVA CFE-CGC ;**  
**CGT SFA ;**  
**CGT SNAM,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les partenaires sociaux décident de mettre à jour les dispositions conventionnelles relatives au financement des œuvres sociales et culturelles de la branche du secteur privé du spectacle vivant.

## Article 1<sup>er</sup> | Champs d'application

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant (IDCC 3090) du 3 février 2012, étendue le 29 mai 2013 (JORF 7 juin 2013), et de ses avenants en vigueur.

## Article 2 | Modification de l'article 4.22 de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant du 3 février 2012

L'article 4.22 de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant du 3 février 2012 est intégralement remplacé par l'article suivant, conservant la même numérotation :

### « Comité d'action sociale et culturelle – Spectacle vivant privé (CASC-SVP)

Les parties mettent en place un dispositif de financement des œuvres sociales et culturelles (CASC-SVP : comité d'action sociale et culturelle du spectacle vivant privé) dont le mode de gestion est déterminé par les organisations syndicales de salariés et les organisations d'employeurs représentatives dans le champ de la présente convention.

#### A. Contributions

La contribution à ces activités est fixée, par an et par entreprise :

- à 0,40 % de la masse salariale dans la limite de la tranche A de la sécurité sociale pour les salaires de 2024 et de 2025 ;
- à 0,50 % de la masse salariale dans la limite de la tranche A de la sécurité sociale pour les salaires à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026.

#### B. Employeurs ayant pour activité principale ou pour objet l'exploitation de lieux de spectacles, la production ou la diffusion de spectacles et qui relèvent du champ d'application de la présente convention collective

La cotisation de ces employeurs sera, dès que possible techniquement, collectée mensuellement via la déclaration sociale nominative (DSN).

La mise en place du dispositif de collecte via la DSN est confiée à l'association CASC-SVP.

Les entreprises d'au moins 50 salariés qui disposent d'un comité social et économique ne sont pas soumises à ce dispositif, sous réserve que leur contribution aux activités sociales et culturelles soit au moins égale à la contribution prévue au présent article.

Par ailleurs, dans ces entreprises, les conditions d'accès aux activités sociales et culturelles pour les salariés en CDD devront être définies ; elles pourront aussi passer un accord avec le CASC-SVP pour ces salariés.

#### C. Employeurs relevant du champ du GUSO en application de l'article L. 7122-22 du code du travail et qui, en application de l'article L. 7121-7-1 du code du travail font bénéficier les artistes et techniciens du spectacle des dispositions de la présente convention collective et s'y réfèrent dans le formulaire de déclaration d'emploi

La cotisation de ces employeurs sera perçue par le GUSO à l'occasion de chaque contrat de travail.

#### D. Ouverture des droits

Les conditions d'ouverture de droits pour les salariés dont les rémunérations ont fait l'objet de contributions au CASC-SVP sont définies par les statuts de l'association

CASC-SVP, son règlement intérieur le cas échéant, et approuvées par son assemblée générale et ce, dans le strict respect de l'équilibre financier du CASC-SVP. »

### **Article 3 | *Durée, révision, dénonciation et adhésion***

#### **Article 3.1 | *La durée de l'accord et son délai de mise en œuvre***

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet à compter de sa date de signature par les partenaires sociaux.

#### **Article 3.2 | *Les modalités de révision***

Pendant sa durée d'application, le présent accord de branche pourra être révisé, conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Toute demande de révision sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties et devra comporter l'indication des dispositions dont la révision est demandée et sera accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle.

Les parties se réuniront dans les meilleurs délais en vue de la conclusion d'un éventuel avenant de révision. Cet avenant est soumis aux mêmes règles de validité et de publicité que le présent accord.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

#### **Article 3.3 | *L'adhésion***

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

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

#### **Article 4 | *Application de l'accord dans les entreprises de moins de cinquante (50) salariés***

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires ont convenu des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés à l'article 2 du présent accord.

#### **Article 5 | *Dépôt, publicité et demande d'extension***

Le présent accord sera notifié par la partie la plus diligente à chacune des organisations syndicales et patronales représentatives dans le périmètre de l'accord à l'issue de la procédure de signature.

L'accord sera déposé auprès des services du ministère du travail en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique.

En outre, un exemplaire sera remis au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Le présent accord est établi en autant d'exemplaires que de parties, chaque partie se voyant remettre un exemplaire.

Il est signé et chaque page est paraphée par les parties signataires.

En application des dispositions des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail, le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministère du travail, dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

*Fait à Paris, le 18 octobre 2024.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3072 | Convention collective nationale

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

**Avenant n° 1 du 28 octobre 2022**  
à l'accord du 30 septembre 2022  
relatif à la liberté de choisir son avenir professionnel

NOR : ASET2450893M

IDCC : 3205

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

**FNCC,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CGT FCS ;**

**FGTA FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent accord a pour objet de compléter la liste des formations accessibles à la Pro-A.

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<sup>er</sup> | Modification de l'article 4**

L'article 4 « Reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A) » est modifié comme suit :

La liste des formations accessibles sur la partie vente alimentaire et non alimentaire – Métiers de bouche est complétée des formations suivantes :

Vente alimentaire et non alimentaire – Métiers de bouche			
RNCP 6993	CAP	Boucher	3
RNCP 5226	CAP	Pâtissier, glacier, chocolatier	3
RNCP 18704	CAP	Boulangier	3
RNCP 5227	CAP	Poissonnier	3

## **Article 2 | Date d'application**

Les dispositions du présent avenant sont applicables à la signature du présent avenant.

## **Article 3 | Révision et dénonciation**

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues par les articles 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 4 | Formalités. Publicité**

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

*Fait à Paris, le 28 octobre 2022.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3169 | Convention collective nationale

**IDCC : 3213 | COLLABORATEURS SALARIÉS DES ENTREPRISES  
D'ÉCONOMISTES DE LA CONSTRUCTION  
ET DES MÉTREURS-VÉRIFICATEURS**

**Avenant du 24 octobre 2024**

relatif à la révision de la convention collective  
(art. 79 « Financement du FFDP »)

NOR : ASET2450900M

IDCC : 3213

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

**UNTEC,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**BATIMAT-TP CFTC ;**

**CFDT SYNATPAU,**

d'autre part,

À la suite de la promulgation de l'article 11 de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, les signataires ont décidé de réviser les stipulations de l'article 79 de la convention collective nationale des collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la construction et des métreurs-vérificateurs.

Pour se faire, ils ont conclu l'avenant suivant :

**Article 1<sup>er</sup> | Révision de l'article 79 « Financement du FFDP »**

L'article 79 actuellement rédigé : « Le financement de ce fonds est assuré par une cotisation annuelle, à la charge des employeurs, assise sur la masse salariale brute de l'effectif salariés des entreprises d'économistes de la construction et de métreurs-vérificateurs. Le taux de cette cotisation est fixé à 0,15 %, appelé dès le premier euro.

Les parties signataires mandatent l'OPCA-PL (organisme paritaire collecteur agréé des professions libérales) pour recouvrer auprès des entreprises d'économistes de la construction et de métreurs-vérificateurs cette cotisation selon des modalités suivantes :

- la cotisation est appelée en même temps mais distinctement des cotisations de financement de la formation continue ;
- la cotisation de l'année N est appelée l'année N + 1 ;
- l'assiette de contribution est constituée par la masse salariale brute de l'année N ».

Et révisé ainsi :

« Le financement de ce fonds est assuré par une cotisation annuelle, à la charge des employeurs, assise sur la masse salariale brute de l'effectif salariés des entreprises d'économistes de la construction et de métreaux-vérificateurs.

La masse salariale brute comprend :

- l'ensemble des rémunérations brutes et avantages versés aux salariés d'une entreprise sur une période donnée ;
- les salaires de base, ainsi que les primes, les indemnités, les avantages en nature, les cotisations salariales et patronales, sans oublier les charges sociales.

Le taux de cette cotisation est fixé à 0,15 %, appelé dès le premier euro.

Les parties signataires mandatent l'association APGTP via une convention pour recouvrer par tous moyens auprès des entreprises d'économistes de la construction et de métreaux-vérificateurs cette cotisation selon des modalités suivantes :

- la cotisation est appelée en même temps mais distinctement des cotisations de financement de la formation continue ;
- la cotisation de l'année N est appelée l'année N + 1 ;
- l'assiette de contribution est constituée par la somme totale des coûts directs et indirects liés à la main-d'œuvre employée par l'entreprise au cours de l'année N ;
- la prescription de cette cotisation est quinquennale.

Les entreprises redevables de cette cotisation sont celles dont les activités exercées sont définies à l'article 1<sup>er</sup> de l'accord de substitution du 10 juin 2024.

Les signataires du présent avenant sont également les signataires de la convention susvisée. »

## **Article 2 | Date d'effet**

Le présent accord prend effet à compter de la date de signature des présentes.

## **Article 3 | Dispositions spécifiques TPE**

La branche étant composée principalement d'entreprises de moins de cinquante salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de stipulations spécifiques.

## **Article 4 | Durée de l'accord. Publicité. Dépôt**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord sera adressé, à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, par la partie la plus diligente au ministère, selon les dispositions de l'article D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail.

*Fait à Paris, le 24 octobre 2024.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3387 | Convention collective nationale

IDCC : 3237 | **MÉTIERS DU COMMERCE DE DÉTAIL ALIMENTAIRE  
SPÉCIALISÉ**  
(12 janvier 2021)

**Accord du 16 septembre 2024**  
relatif au compte épargne-temps

NOR : ASET2450881M

IDCC : 3237

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

**Saveurs Commerce ;**

**FNSCMF ;**

**CCP ;**

**SCP,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;**

**FS CFDT ;**

**CFE-CGC Agro ;**

**UNSA FCS,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Le présent accord a pour objet d'instaurer un compte épargne temps (CET) dans la branche des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237), les dispositions conventionnelles existantes ne correspondant plus aux besoins des salariés de la branche.

Ce dispositif facultatif permet aux salariés de cumuler des périodes de congés ou de repos non pris en vue de se constituer une réserve de temps rémunéré, susceptible d'être utilisée immédiatement ou de manière différée.

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche rappelle que ce dispositif n'a pas vocation à se substituer à la prise effective des jours de congés et des jours de repos, qui reste le principe.

Le compte épargne temps (CET) répond à la volonté des parties d'améliorer la gestion des temps d'activité et de repos des salariés des entreprises de la branche en leur permettant :

- de mieux concilier les temps de vie professionnelle et de vie personnelle ;
- de faire face aux aléas de la vie ;
- de préparer le départ à la retraite ;
- de renforcer la cohésion sociale et la solidarité au sein des entreprises de la branche en permettant la prise en charge de certaines situations familiales difficiles par l'octroi de don de jours de repos.

Dans cette perspective, le compte épargne temps (CET) participe également à l'amélioration de la qualité de vie au travail.

Le présent accord, conclu dans le cadre des articles L. 3151-1 à L. 3151-3 du code du travail, se substitue intégralement aux dispositions conventionnelles relatives au compte épargne temps (CET) prévues à l'article 37 de l'accord du 12 janvier 2021, qui est abrogé.

## **Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application**

Le présent accord s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237), prévu à l'article 1<sup>er</sup> du titre 1<sup>er</sup> de l'accord du 12 janvier 2021.

## **Article 2 | Objet du compte épargne temps (CET)**

Le compte épargne temps (CET) permet aux salariés qui le souhaitent :

- d'accumuler des périodes de congés ou de repos rémunérés non pris ;
- ou de bénéficier d'une rémunération, immédiate ou différée, en contrepartie de périodes de congé ou de repos non prises ou des sommes que les salariés y ont affectées.

À défaut d'accord collectif d'entreprise ou de groupe, l'entreprise a la possibilité de mettre en place un compte épargne temps satisfaisant aux conditions suivantes.

## **Article 3 | Bénéficiaires du compte épargne temps (CET)**

Le compte épargne temps (CET) est accessible à tous les salariés, quel que soit leur statut et leur ancienneté.

À défaut d'accord d'entreprise existant ou à venir, ce dispositif facultatif fonctionne sur la base du volontariat. Il ne peut être ouvert qu'à l'initiative du salarié avec l'accord de l'employeur.

L'ouverture du compte s'effectue sur demande écrite individuelle du salarié lors de la première affectation d'éléments au CET par ce dernier. Chaque compte est individuel et fonctionne de manière autonome.

## **Article 4 | Alimentation du compte épargne temps (CET)**

Le compte épargne temps peut être alimenté par les salariés ou par l'employeur.

### **Article 4.1 | Alimentation par le salarié**

**4.1.1.** Les salariés ont la possibilité d'alimenter leur compte épargne temps (CET) en temps de repos, en affectant tout ou partie :

1. De la cinquième semaine de congés payés ;
2. Des jours de congés supplémentaires pour fractionnement ;

3. Des heures de repos acquises au titre des heures supplémentaires : repos compensateur de remplacement et contrepartie obligatoire en repos, dans la limite de 5 jours ouvrés (équivalant à 6 jours ouvrables) maximum par an ;

4. Des jours de repos au titre de l'aménagement du temps de travail sur l'année (RTT), dans la limite de 5 jours ouvrés (équivalant à 6 jours ouvrables) ;

5. Des jours de repos liés au temps de travail (JRTT) des salariés cadres au forfait annuel en jours, dans la limite de 5 jours ouvrés (équivalant à 6 jours ouvrables).

6. Des jours effectués au-delà de la durée prévue par la convention individuelle de forfait annuel en jours dans le respect de la limite légale fixée à 235 jours à la date de conclusion du présent accord.

Les droits en temps sont inscrits sur le compte épargne temps pour leur valeur exprimée en jours. Cette valeur comprend la majoration des heures supplémentaires ou complémentaires effectuées par le salarié concerné, à la date de l'inscription de ses droits sur son compte.

Un accord collectif d'entreprise ou de groupe peut prévoir d'autres possibilités d'alimentation du compte épargne temps (CET) en temps de repos.

**4.1.2.** Les salariés ont également la possibilité d'alimenter leur compte épargne temps avec des éléments de rémunération, à savoir :

1. Les primes diverses ;
2. Une prime d'intéressement ;
3. Une prime de participation ;
4. Le paiement d'heures supplémentaires ou complémentaires et les majorations afférentes.

Un accord collectif d'entreprise ou de groupe peut prévoir d'autres possibilités d'alimentation du compte épargne temps (CET) dans ce cadre.

Toutefois, les jours de repos hebdomadaire ne peuvent alimenter le compte épargne temps.

## **Article 4.2 | Abondement de l'employeur**

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche prévoient qu'en complément des éléments de rémunération versés par le salarié dans le compte épargne temps, l'employeur peut décider d'un abondement.

En complément des dispositions du présent accord, elles conviennent que d'autres sources pourront être envisagées dans le cadre d'évolutions légales et/ou conventionnelles pour alimenter le compte épargne temps.

## **Article 4.3 | Plafonds du compte épargne temps (CET)**

### **4.3.1. Plafond annuel du CET**

Les droits pouvant être affectés chaque année au compte épargne temps (CET) ne peuvent excéder 15 jours au titre de chaque exercice.

Un imprimé spécifique est mis à la disposition du salarié par l'employeur afin que le salarié puisse mentionner précisément les éléments qu'il souhaite affecter à son compte épargne temps.

### **4.3.2. Plafond total des droits inscrits au CET**

Les droits inscrits au CET, avant utilisation par le salarié, ne pourront excéder un plafond total de 80 jours pour les salariés âgés de moins de 52 ans.

Dès lors que cette limite de 80 jours est atteinte pour les salariés âgés de moins de 52 ans, aucune nouvelle alimentation ne pourra intervenir avant que tout ou partie des droits épargnés aient été utilisés pour parvenir à une valeur inférieure à ce plafond global de 80 jours.

#### **4.3.3. Cas dérogatoire des salariés de 52 ans et plus**

Afin d'accompagner les salariés de 52 ans et plus qui souhaiteraient anticiper leur fin de carrière, ces salariés ne sont pas soumis aux plafonds définis aux articles 4.3.1 et 4.3.2 du présent accord.

### **Article 5 | Utilisation du compte épargne temps (CET)**

Les droits affectés sur le compte épargne temps (CET) peuvent être utilisés par le salarié après qu'il en ait fait la demande à l'employeur et qu'il ait recueilli son accord.

#### **Article 5.1 | Utilisation du CET sous forme de congés**

Les jours épargnés au CET peuvent être utilisés à l'initiative du salarié pour lui permettre d'indemniser tout ou partie d'un congé, à savoir :

- un congé parental d'éducation, notamment lorsque celui-ci s'accompagne d'un passage à temps partiel ;
- un congé de proche aidant ;
- un congé de présence parentale ;
- un congé de solidarité familiale ;
- un congé de transition professionnelle ;
- un congé pour création d'entreprise ;
- un congé sabbatique ;
- un congé de solidarité internationale ;
- une période de formation en dehors du temps de travail ;
- une cessation totale d'activité ;
- un congé sans solde.

L'indemnisation pendant le congé sera effectuée sur la base du salaire mensuel brut de référence calculé au moment de la prise du congé. En tout état de cause, ce congé doit avoir une durée minimale de 5 jours ouvrés (équivalant à 6 jours ouvrables) consécutifs ou non.

Le salarié doit déposer sa demande, par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en main propre contre décharge, 2 mois avant la prise effective de ces jours, sous réserve de l'accord de l'employeur sauf en cas de circonstances exceptionnelles.

L'employeur informe le salarié de sa réponse dans un délai de 15 jours ouvrables à compter de la réception de la demande.

#### **Article 5.2 | Déblocage anticipé du CET sous forme monétaire**

Le salarié, en accord avec son employeur, a la possibilité de demander le déblocage anticipé de tout ou partie des droits acquis sur le compte épargne temps pour compléter sa rémunération, dans les cas suivants :

- mariage du salarié ou conclusion d'un Pacs ;
- naissance ou adoption d'un 3<sup>e</sup> enfant ;
- divorce du salarié, dissolution d'un Pacs ou séparation de fait avec le concubin avec la garde d'au moins un enfant ;

- violences commises contre l'intéressé par son conjoint, son concubin ou son partenaire lié par un Pacs ou son ancien conjoint, concubin ou partenaire dans les conditions prévues par l'article R. 3324-22 3° du code du travail ;
- acquisition ou agrandissement de la résidence principale ;
- perte d'emploi du conjoint, du partenaire de Pacs ou du concubin ;
- décès du conjoint, du partenaire de Pacs ou du concubin ;
- invalidité totale ou partielle du salarié, de son conjoint, partenaire de Pacs ou concubin reconnue par la sécurité sociale ;
- invalidité ou décès d'un enfant à charge ;
- rupture du contrat de travail ;
- situation de surendettement du salarié, suite à une décision du tribunal d'instance ;
- remise en état de la résidence principale endommagée suite à une catastrophe naturelle.

La monétisation ne peut en aucun cas porter sur les jours épargnés au titre de la 5<sup>e</sup> semaine de congés payés.

La demande du salarié d'utiliser en totalité ou partiellement les droits affectés au compte épargne temps (CET) pour compléter sa rémunération est adressée à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en main propre contre décharge, un mois avant la date du déblocage.

Une fois la demande du salarié acceptée, le paiement intervient sur la paie du mois en cours sous réserve que la demande soit reçue par l'employeur avant le 15 du mois.

### **Article 5.3 | Utilisation du CET pour se constituer une épargne**

Les droits affectés au compte épargne temps peuvent être utilisés pour :

- alimenter un plan d'épargne entreprise (PEE), un plan d'épargne interentreprises (PEI), un plan d'épargne retraite collectif (PERCO), un plan d'épargne retraite collectif interentreprises (PERCOI), PERE-CO, PERE-COI,
- participer au financement de pensions de retraite ou au rachat de cotisations d'assurance vieillesse (rachat d'années incomplètes ou de périodes d'études).

La monétisation des droits préalables au versement est effectuée sur la base du salaire mensuel brut de référence calculé au moment de la demande.

### **Article 5.4 | Congé de fin de carrière**

Le compte épargne temps peut également être utilisé par les salariés qui souhaitent cesser progressivement ou totalement leur activité.

### **Article 5.5 | Autres modes d'utilisation du CET**

En complément du présent accord, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche conviennent d'envisager d'autres modes d'utilisation du CET dans le cadre d'évolutions légales et/ou conventionnelles.

### **Article 6 | Don de jours de repos ou de jours affectés dans le CET**

Les dispositifs légaux permettant aux salariés de suspendre leur contrat de travail pour faire face à des situations difficiles peuvent parfois s'avérer insuffisants pour accompagner les salariés qui ont besoin de plus de temps pour affronter les aléas de la vie.

Fortes de ce constat et soucieuses de faciliter la prise en charge de certaines situations familiales compliquées, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche ont souhaité mettre en place un dispositif visant à étendre

et à encadrer le don de jours de repos au sein des entreprises de la branche ne disposant pas d'accord d'entreprise existant ou à venir.

Ce dispositif de cohésion sociale et d'entraide vise à permettre à tout salarié qui le souhaite, après accord de son employeur, d'effectuer un don de jour(s) de repos non pris, qu'ils soient affectés ou non sur un compte épargne-temps (CET).

## **Article 6.1 | *Salariés bénéficiaires***

Ce don d'un ou plusieurs jours de repos est réalisé au profit d'un salarié d'une même entreprise ou d'un même établissement, quels que soient son statut, son contrat de travail, ou son ancienneté.

Ce dispositif permet aux salariés qui le souhaitent de donner des jours de repos à des salariés ayant besoin de temps pour accompagner un proche, victime d'une maladie grave, souffrant d'un handicap ou d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité, rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants.

À la date de signature du présent accord, les proches pouvant être accompagnés dans le cadre de ce dispositif sont :

- un enfant gravement malade dont il a la charge au sens de l'article L. 512-1 du code de la sécurité sociale ;
- un ascendant (père, mère, beau-père, belle-mère) du salarié ou de son conjoint ;
- son conjoint ;
- son partenaire lié par un Pacs ou son concubin, partageant la vie commune au même domicile ;
- un descendant (enfant ou petit-enfant) du salarié ou de son conjoint ;
- un proche en fin de vie tel que défini dans le présent article.

Pour bénéficier de ce dispositif, les salariés concernés doivent avoir préalablement utilisé l'ensemble des droits à congés disponibles, à l'exception des congés payés légaux.

## **Article 6.2 | *Modalités du don de jour(s)***

Les salariés ont la possibilité de faire un don de jours de repos par journées ou demi-journées. Ce don est anonyme, irrévocable et sans contrepartie.

### **6.2.1. Demande du salarié bénéficiaire**

Le salarié qui souhaite bénéficier d'un don de jours en formule la demande auprès de son employeur, qui lui communique la procédure à suivre.

Cette demande doit être accompagnée d'un certificat médical détaillé établi par le médecin qui assure le suivi du proche aidé tel que défini à l'article 6.1 du présent accord. Dans le respect du secret médical, ce document atteste, de la gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident ainsi que du caractère indispensable d'une présence soutenue et/ou des soins contraignants.

### **6.2.2. Information des salariés de l'entreprise et modalités du don de jours de repos**

Avec l'accord du salarié qui a sollicité le bénéfice d'un don de jours de repos, l'employeur informe les salariés de l'entreprise ou de l'établissement de la demande. Il indique à l'employeur s'il souhaite que l'information communiquée soit nominative ou anonyme.

La note d'information rappelle le nombre de jours qu'il est souhaitable de recueillir au profit du salarié concerné et les modalités du don de jours. La récolte prend fin dès que le nombre de jours sollicités est atteint.

Le salarié qui souhaite effectuer un don de jour(s) de repos en informe l'employeur en complétant le formulaire mis à sa disposition et en précisant le nombre de jour(s) cédé(s).

### **Article 6.3 | Modalités d'utilisation du don de jour(s) par le salarié bénéficiaire**

Dans la mesure du possible et sauf situations d'urgence (par exemple : événement imprévisible affectant un membre de la famille du salarié, nécessitant son absence immédiate ou dans un délai très court, accident d'un proche du salarié exigeant sa présence quotidienne le temps de prévoir une organisation adaptée), le salarié bénéficiaire doit présenter sa demande écrite à l'employeur, en respectant un délai de prévenance d'une semaine avant le début de l'absence.

La prise des jours est réalisée par journées ou demi-journées.

Ce don permet au salarié bénéficiaire de maintenir sa rémunération pendant sa période d'absence, dans la limite du nombre de jours cédés par les autres salariés.

Cette période est assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté. Il conserve également le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de sa période d'absence.

La valorisation du jour donné est effectuée en temps. Ainsi un jour cédé par un salarié correspond à un jour d'absence pour le bénéficiaire du don, quelle que soit l'organisation des temps de travail du salarié qui réalise le don et du bénéficiaire.

### **Article 7 | Gestion du compte épargne temps (CET)**

#### **Article 7.1 | Statut du salarié en congé : suspension du contrat de travail**

Pendant le congé, le contrat de travail n'est pas rompu mais suspendu.

Le salarié fait partie des effectifs de l'entreprise. À ce titre, il est pris en compte dans les effectifs et reste électeur pour les élections professionnelles. Il continue d'être éligible, sauf si son absence rend impossible l'exercice de telles fonctions.

En cas de réduction d'effectifs ou de suppression d'emplois, le salarié bénéficie des garanties attachées aux procédures de licenciement.

En cas de transfert d'entreprise, le contrat suspendu doit être assimilé à un contrat en cours au sens de l'article L. 1224-1 du code du travail.

L'assimilation du congé à une période de travail effectif dépend du type de congé sollicité. La période d'absence sera ou non assimilée à une période de travail effectif pour le calcul des congés payés.

Il en va de même pour la détermination de l'ancienneté, les dispositions conventionnelles applicables étant également à prendre en compte.

Durant la suspension du contrat indemnisé, le salarié continue à bénéficier des droits attachés au régime de prévoyance et de complémentaire santé. Les cotisations afférentes restent celles fixées par les dispositions conventionnelles pour la seule période de congé prise au titre du CET. Si le congé se poursuit au-delà, les dispositions légales s'appliquent.

Le congé est rémunéré mensuellement sous forme d'une indemnité correspondant au salaire que le salarié percevait au moment de son départ en congé, dans la limite du nombre de jours utilisés.

Cette indemnité est calculée par application du taux du salaire journalier brut au nombre de jours utilisés, calculé sur la base de la rémunération brute applicable au moment de la liquidation des droits inscrits sur le CET.

La maladie ou l'accident est régi par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

À l'issue du congé, le salarié doit retrouver son emploi ou un emploi similaire avec une rémunération équivalente.

## **Article 7.2 | Retour anticipé du salarié**

Le salarié pourra, de manière anticipée, mettre fin à son congé dans les cas suivants :

- mariage ;
- divorce ;
- dissolution du Pacs ;
- séparation de fait avec le concubin ;
- invalidité du salarié, de son conjoint, partenaire de Pacs ou concubin ;
- surendettement suite à une décision du tribunal d'instance ;
- chômage du conjoint ;
- décès d'un ascendant, d'un descendant ou du conjoint marié, du concubin ou partenaire de Pacs.

Il devra alors en informer l'employeur ou son représentant par lettre recommandée avec accusé réception ou par courrier remis en main propre contre décharge, au minimum 8 jours avant la date de reprise souhaitée.

En cas de retour anticipé, les droits acquis sur le compte épargne temps (CET) non utilisés sont conservés sur le compte.

## **Article 8 | Garantie des droits inscrits sur le compte épargne temps (CET)**

Les droits acquis et affectés au compte épargne temps (CET) sont garantis par l'assurance des créances des salariés (AGS) dans la limite de son plafond maximum d'intervention tel que défini par les dispositions légales et réglementaires.

Au-delà de ce plafond, les droits sont garantis par un dispositif d'assurance ou à défaut de dispositif conventionnel, la garantie réglementaire est applicable.

### **Article 8.1 | Droits inférieurs ou égaux à l'AGS : garantie de l'AGS**

Les droits acquis dans le cadre du compte épargne temps sont garantis par l'AGS dans les conditions fixées aux articles L. 3253-6 et L. 3253-8 du code du travail.

L'employeur est tenu de s'assurer contre le risque de non-paiement aux salariés des sommes qui leur sont dues en cas de procédure de sauvegarde, de redressement ou de mise en liquidation judiciaire de leur entreprise. À cette fin, ils cotisent auprès de l'AGS.

### **Article 8.2 | Droits supérieurs au plafond de l'AGS : garantie conventionnelle**

Un accord d'entreprise peut définir les règles applicables en la matière.

À défaut d'accord existant ou à venir, les droits acquis dans le CET convertis en unité monétaire qui excèdent le montant maximum garanti par l'AGS (6 fois le plafond mensuel retenu pour le calcul des contributions au régime d'assurance chômage, soit 92 736 € en 2024), sont assurés par l'employeur contre le risque de non-paiement en cas de redressement ou de liquidation judiciaire de l'entreprise. Cette garantie mise en place par accord collectif ou par l'employeur, s'applique pour la partie excédant le plafond couvert par l'AGS défini à l'article 8.1 du présent accord et doit permettre notamment le paiement des droits acquis par le salarié sur le CET.

La garantie financière ne peut résulter que d'un engagement de caution pris par :

- une société de caution mutuelle ;
- un organisme de garantie collective ;

- une compagnie d’assurances ;
- une banque ;
- un établissement financier habilité à donner caution.

L’engagement de caution fait l’objet d’un contrat écrit précisant les conditions et le montant de la garantie accordée. Ce contrat stipule la renonciation du garant, en cas de défaillance de l’employeur, au bénéfice de discussion prévu aux articles 2298 à 2301 du code civil. L’accord d’entreprise mentionnera l’identité et les coordonnées précises de l’engagement de caution ci-dessus. À défaut d’accord d’entreprise existant ou à venir, l’employeur informe les salariés concernés de l’engagement de caution retenu, de l’identité et des coordonnées précises de ce dernier.

Dans l’attente de la mise en place d’un tel dispositif, lorsque les droits acquis, après conversion monétaire, atteignent le plafond couvert par l’AGS, les droits excédant ce plafond sont automatiquement liquidés. Une indemnité correspondant à la conversion monétaire de ces droits est versée au salarié conformément aux dispositions légales et à l’article 11.1 du présent accord.

## **Article 9 | Régime social et fiscal des indemnités**

### **Article 9.1 | Régime social**

En application des dispositions légales et réglementaires en vigueur à la date de signature du présent accord, les cotisations sociales ne sont pas exigées sur les rémunérations affectées au compte épargne temps (CET) au moment où le salarié procède à l’alimentation du compte.

Les indemnités correspondant aux droits accumulés sur le compte épargne temps sont, au moment de leur versement, soumises :

- aux cotisations de sécurité sociale dans les mêmes conditions qu’une rémunération ;
- aux prélèvements assimilés ;
- et aux taxes et participations sur les salaires.

### **Article 9.2 | Régime fiscal**

En application des dispositions légales et réglementaires en vigueur à la date de signature du présent accord, les indemnités correspondant aux droits inscrits sur le CET sont imposables sur le revenu au titre de l’année de versement et non lors de l’affectation des rémunérations sur le CET.

## **Article 10 | Transfert des droits**

### **Article 10.1 | Transfert légal**

Le transfert du compte épargne temps (CET), annexé au contrat de travail est automatique dans les cas de modification de la situation juridique de l’employeur visés à l’article L. 1224-1 du code du travail.

Le transfert du CET entre deux employeurs successifs en dehors des cas prévus par la loi en vigueur n’est possible qu’entre entreprises du même groupe relevant du champ d’application de la convention collective des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237).

Ce transfert est réalisé par accord signé des trois parties.

À défaut d’accord, le compte épargne temps (CET) est clôturé par l’employeur conformément aux règles énoncées à l’article 11.3.1 du présent accord, en cas de rupture du contrat de travail.

Lorsque le plan de cession d’une société mise en liquidation judiciaire ne comporte aucune mention sur le sort des jours épargnés en CET par les salariés transférés au sein d’une entreprise repreneuse, le régime de la rupture du contrat de travail s’applique.

Les salariés concernés peuvent donc prétendre au versement d'une indemnité correspondant à la conversion monétaire de l'ensemble des droits acquis. Cette indemnité est soumise à cotisations de sécurité sociale, CSG et CRDS.

La CSG et la CRDS ne sont toutefois pas dues si les sommes converties proviennent de l'épargne salariale.

## **Article 10.2 | *Transfert au sein d'un même groupe***

Le salarié qui est transféré au sein d'une entreprise du même Groupe a la possibilité de formuler une demande de transfert de son compte épargne temps (CET) si l'entreprise d'accueil dispose d'un tel dispositif.

La demande de transfert devra être réalisée par le salarié auprès de son employeur avant sa nouvelle affectation.

Si le salarié ne fait pas sa demande de transfert des droits inscrits sur son compte épargne temps (CET) ou si l'entreprise d'accueil ne dispose pas d'un tel dispositif, les droits inscrits sur le CET feront l'objet d'une liquidation totale accompagnée du versement d'une indemnité correspondant à la conversion monétaire de l'ensemble des droits acquis. Cette indemnité est soumise à cotisations de sécurité sociale, CSG et CRDS.

La CSG et la CRDS ne sont toutefois pas dues si les sommes converties proviennent de l'épargne salariale.

## **Article 11 | *Cessation du compte épargne temps (CET)***

### **Article 11.1 | *Liquidation automatique du CET***

Conformément aux dispositions légales, la liquidation automatique des droits acquis sur le CET intervient lorsque ceux-ci atteignent le plus haut montant des droits garantis par l'AGS (6 fois le plafond mensuel retenu pour le calcul des contributions au régime d'assurance chômage, soit 92 736 € en 2024).

Les droits excédentaires font donc l'objet d'une conversion monétaire, puis sont versés :

- soit sous forme d'indemnité au salarié ;
- soit dans un PEE, un PEI, un PERCO, un PERCOI, un PERECO, un PERE-COI.

### **Article 11.2 | *Cessation du CET à la demande du salarié***

Le compte épargne temps peut être clôturé à la demande du salarié. Il lui sera alors demandé de prendre un congé pour utiliser les droits acquis.

Le salarié pourra également demander le règlement de l'ensemble des jours placés sur le compte épargne temps sous forme monétaire, à l'exception des congés payés, le solde devant être utilisé pour la prise d'un congé.

### **Article 11.3 | *Cessation du CET en cas de rupture du contrat de travail***

Le compte épargne temps est automatiquement clôturé en cas de rupture du contrat de travail ou en cas de départ du salarié vers une autre société ne disposant pas de compte épargne temps.

Une indemnité d'un montant égal aux droits acquis par valorisation des jours épargnés dans le cadre du CET est alors versée au salarié aux conditions applicables au moment de la rupture.

En cas de rupture du contrat de travail (démission, licenciement, départ en retraite, etc.) et à défaut de dispositions conventionnelles déterminant les conditions de transfert des droits affectés au compte épargne temps, le salarié peut :

- percevoir une indemnité correspondant à la conversion monétaire de l'ensemble des droits qu'il a acquis. Cette indemnité est soumise à cotisations de sécurité sociale, CSG et CRDS. La CSG et la CRDS ne sont toutefois pas dues si les sommes converties proviennent de l'épargne salariale ;
- demander, en accord avec l'employeur, que ces droits soient convertis en unités monétaires et consignés auprès de la Caisse des dépôts et consignations. Le transfert est alors opéré par l'employeur, accompagné de la demande écrite du salarié et d'une déclaration de consignation renseignée par l'employeur. Un récépissé de la déclaration lui est remis. Il doit ensuite en informer le salarié.

Les sommes consignées sont rémunérées dans les conditions fixées par l'article L. 518-23 du code monétaire et financier et soumises à la prescription trentenaire.

Le déblocage des droits consignés peut intervenir :

- à la demande du salarié bénéficiaire, par le transfert de tout ou partie des sommes consignées sur le compte épargne temps, le PEE, le PEI, le PERCO ou le PERCOI dont dispose le salarié auprès de son nouvel employeur.

Ce transfert s'opère dans les conditions prévues par l'accord collectif ayant instauré le CET (chez le nouvel employeur) ou par les règlements des plans d'épargne salariale ;

- à la demande du salarié bénéficiaire ou de ses ayants droit par le paiement, à tout moment, de tout ou partie des sommes consignées.

#### **Article 11.4 | Renonciation du salarié à l'utilisation de son CET**

Le salarié peut décider de renoncer à l'utilisation de son CET et obtenir le versement d'une indemnité équivalente aux droits qu'il a acquis.

La renonciation au CET peut intervenir dans l'une des circonstances exceptionnelles permettant le déblocage anticipé des droits au titre du régime légal de participation qui sont, à la date de signature du présent accord, les suivants :

- mariage du salarié ou conclusion d'un Pacs ;
- naissance ou adoption d'un 3<sup>e</sup> enfant ;
- divorce du salarié, dissolution d'un Pacs ou séparation de fait avec le concubin avec la garde d'au moins un enfant,
- violences commises contre l'intéressé par son conjoint, son concubin ou son partenaire lié par un Pacs ou son ancien conjoint, concubin ou partenaire dans les conditions prévues par l'article R. 3324-22 3<sup>o</sup> du code du travail ;
- acquisition ou agrandissement de la résidence principale ;
- perte d'emploi du conjoint, du partenaire de Pacs ou du concubin ;
- décès du conjoint, du partenaire de Pacs ou du concubin ;
- invalidité totale ou partielle du salarié, de son conjoint, partenaire de Pacs ou concubin reconnue par la sécurité sociale ;
- invalidité ou décès d'un enfant à charge ;
- rupture du contrat de travail ;
- situation de surendettement du salarié, suite à une décision du tribunal d'instance ;
- remise en état de la résidence principale endommagée suite à une catastrophe naturelle.

Ce souhait est notifié à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en main propre contre décharge avec un délai de 2 mois.

Le compte épargne temps (CET) n'est clos qu'à la date de liquidation totale des droits du collaborateur.

En cas de mutation d'un établissement à un autre ou dans une filiale du même groupe, les modalités de transfert des droits des salariés sont définies par accord entre les parties.

### **Article 11.5 | Décès du salarié**

En cas de décès du salarié, les droits épargnés dans le CET sont dus aux ayants droit du salarié décédé au même titre que le versement des salaires arriérés ou les droits à repos compensateurs.

### **Article 12 | Information des salariés**

L'entreprise qui met en place le compte épargne temps en informe collectivement les salariés en présentant notamment les modalités de mise en œuvre, les conditions d'alimentation et d'utilisation du dispositif.

Une information est également délivrée au moment de l'embauche.

Un exemplaire du présent accord ou de l'accord collectif d'entreprise est tenu à la disposition des salariés sur leur lieu de travail.

En outre, les salariés titulaires d'un compte épargne temps seront informés chaque mois, sur le bulletin de paie ou dans une annexe à ce dernier, du nombre de jours épargnés, du nombre d'heures épargnées et du solde restant après utilisation de leur CET.

### **Article 13 | Entreprises de moins de 50 salariés**

Compte tenu des dispositions prévues dans le présent accord, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche considèrent qu'il n'y a pas lieu de prévoir les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

### **Article 14 | Durée et entrée en vigueur**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur :

- au lendemain de son dépôt pour les entreprises adhérentes à l'une des organisations professionnelles signataires de l'accord ;
- le lendemain de la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*, pour les entreprises non adhérentes à une des organisations professionnelles signataires de l'accord.

### **Article 15 | Principe de non-cumul des dispositifs CET**

Afin de ne pas remettre en cause des droits existants pour les salariés dans les entreprises de la branche, les parties conviennent que les dispositions du présent accord ou d'un accord d'entreprise existant ou à venir, ne sont pas cumulatives avec un dispositif similaire créé ou qui viendrait à être créé par un accord collectif interprofessionnel, multi-professionnel, multi-branches et/ou des dispositions légales.

Dans ce cas, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche se réuniront en CPPNI pour examiner les suites à donner au présent accord.

## **Article 16 | Suivi de l'accord**

Un bilan des mesures prévues dans le présent accord sera réalisé chaque année en CPPNI sur la base des indicateurs de suivi fournis par les organisations professionnelles notamment :

- les raisons de la mise en place d'un compte épargne temps (CET) par les entreprises de la branche adhérentes ;
- le nombre d'entreprises adhérentes disposant d'un accord collectif relatif au compte épargne temps (CET) ;
- le nombre d'entreprises adhérentes ayant mis en place le CET en s'appuyant sur l'accord de branche ;
- pour les entreprises dotées de ce dispositif :
  - quelles ont été les modalités de mise en place du CET ? Celle-ci a-t-elle donné lieu à des négociations ?
  - le dispositif est-il utilisé par les salariés ?
    - si oui, que pensent-ils du CET ?
    - si non, pourquoi ?
- quels sont les avantages et les inconvénients du CET du point de vue des salariés, du CSE, s'il existe, et de l'employeur ?
- le dispositif actuel du CET peut-il être amélioré ? Si oui, comment ?

Outre cette étude annuelle qui permettra d'aménager les dispositions du présent accord pour l'adapter aux besoins des salariés et des entreprises de la branche, dans l'hypothèse d'une modification importante des dispositions légales et réglementaires ayant un impact sur le présent accord, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche conviennent de se réunir pour en apprécier les conséquences.

## **Article 17 | Adhésion**

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, une organisation professionnelle ou une organisation syndicale de salariés représentative au sein de la branche, non signataire pourra adhérer au présent accord.

Cette adhésion devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux organisations signataires et fera l'objet d'un dépôt en suivant les mêmes formalités de dépôt du présent accord.

## **Article 18 | Révision. Dénonciation**

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales et à l'article 5 de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237).

Il pourra également être dénoncé dans les conditions prévues à l'article 6 de la convention collective et par les dispositions légales en vigueur.

## **Article 19 | Publicité et formalités de dépôt**

Le présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires. Il sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera ensuite déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

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

## Article 20 | *Extension*

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, conformément aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

*Fait à Paris, le 16 septembre 2024.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 3248 | **MÉTALLURGIE**  
(7 février 2022)

**Accord du 17 octobre 2024**

relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté  
à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2024  
(Deux-Sèvres)

NOR : ASET2450883M

IDCC : 3248

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

**UIMM Deux-Sèvres**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les partenaires sociaux se sont réunis le mercredi 3 juillet 2024 pour partager une analyse de la situation économique et sociale en vue de leur permettre de négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Cette analyse basée sur des éléments statistiques présentés en séance et relatifs à l'emploi dans la branche et dans le territoire mais aussi à l'activité économique des entreprises du secteur. Des échanges ont également eu lieu sur l'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective de la métallurgie et ses conséquences pour les entreprises et leurs salariés.

Une seconde réunion de négociation est intervenue le lundi 23 septembre 2024 afin de finaliser la négociation de la valeur du point.

La valeur de point déterminée pour le calcul de la prime d'ancienneté ci-dessous tient compte de ces échanges et de cette analyse.

## **Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application de l'accord**

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernées les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le présent accord, négocié au sein de la CPTN des Deux-Sèvres, telle que définie par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, est conclu dans le champ d'application géographique suivant : le département des Deux-Sèvres (79).

## **Article 2 | Détermination de la valeur de point**

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,70 €.

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2024.

## **Article 3 | Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le lendemain de son dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

## **Article 4 | Suivi de l'accord**

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN.

## **Article 5 | Révision**

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

## **Article 6 | Dénonciation**

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

## **Article 7 | Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés**

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

## **Article 8 | Formalités de publicité et dépôt**

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du

travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Niort.

*Fait à Niort, le 17 octobre 2024.*

(Suivent les signatures.)

---

Directeur de la publication : Pierre Romain

165240460-001124

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X

---