



MINISTÈRE  
DU TRAVAIL  
ET DE L'EMPLOI

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

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

©rcfotostock - stock.adobe.com

# Bulletin officiel

## Conventions collectives



**PREMIER  
MINISTRE** Direction de l'information  
légale et administrative  
*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**2024-50**  
14 décembre 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° 2024-50 du 14 décembre 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° 2024-50.

# Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2024-50 du 14 décembre 2024

Conventions, avenants et accords

	Pages
<b>IDCC 18   Textile-industrie</b> : accord du 4 novembre 2024 relatif aux salaires minima .....	6
<b>IDCC 86   Publicité</b> : accord du 12 novembre 2024 relatif à la définition des bénéficiaires du régime de protection sociale complémentaire .....	9
<b>IDCC 733   Chaussures-détaillants</b> : avenant n° 104 du 17 octobre 2024 relatif au régime de prévoyance.....	12
<b>IDCC 897   Médecine-travail. Services-interentreprises</b> : avenant n° 4 du 17 octobre 2024 à l'accord du 21 janvier 2021 relatif à la formation professionnelle et au développement des compétences et des qualifications.....	16
<b>IDCC 993   Prothésistes dentaires</b> : avenant n° 7 du 22 novembre 2024 relatif à la définition d'une catégorie objective de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire .....	18
<b>IDCC 1000   Avocat. Personnel</b> : avenant n° 2 du 24 octobre 2024 à l'accord du 14 avril 2023 relatif au financement du paritarisme.....	22
<b>IDCC 1147   Médicaux-cabinets</b> : avenant n° 92 du 7 novembre 2024 relatif au régime de prévoyance .....	25
<b>IDCC 1307   Cinéma-exploitation</b> : accord du 12 novembre 2024 relatif à la constitution d'une catégorie objective de salariés pour le bénéfice des garanties de protection sociale complémentaire .....	27
<b>IDCC 1307   Cinéma-exploitation</b> : avenant n° 70 du 12 novembre 2024 relatif à aux salaires minima .....	30
<b>IDCC 1483   Habillement-articles-textiles. Commerce-détail</b> : avenant n° 1 du 5 novembre 2024 à l'accord du 19 octobre 2021 relatif au régime de remboursement de frais de santé.....	36
<b>IDCC 1483   Habillement-articles-textiles. Commerce-détail</b> : avenant n° 3 du 5 novembre 2024 à l'accord du 19 octobre 2021 relatif au régime de prévoyance collectif .....	39
<b>IDCC 1501   Restauration-rapide</b> : avenant n° 70 du 4 octobre 2024 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.....	42
<b>IDCC 1504   Poissonnerie</b> : avenant du 18 novembre 2024 à l'avenant n° 62 du 22 novembre 2007 relatif à la garantie des frais de santé.....	57

<b>IDCC 1555   Pharmaceutique-produits-fabrication</b> : accord du 16 octobre 2024 relatif aux rémunérations minimales conventionnelles .....	59
<b>IDCC 1880   Ameublement-négoce</b> : accord du 10 septembre 2024 relatif aux catégories de bénéficiaires du régime de protection sociale complémentaire .....	63
<b>IDCC 1996   Pharmacie-officine</b> : accord du 18 novembre 2024 relatif au montant des frais d'équipement.....	65
<b>IDCC 1996   Pharmacie-officine</b> : accord du 18 novembre 2024 relatif aux salaires .....	67
<b>IDCC 1996   Pharmacie-officine</b> : avenant du 16 octobre 2023 relatif aux régimes de prévoyance et aux régimes de frais de soins de santé.....	70
<b>IDCC 1996   Pharmacie-officine</b> : avenant du 18 novembre 2024 relatif aux garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité.....	78
<b>IDCC 1996   Pharmacie-officine</b> : avenant du 18 novembre 2024 relatif aux régimes de prévoyance et aux régimes de frais de soins de santé.....	81
<b>IDCC 2120   Banque</b> : accord du 14 novembre 2024 relatif aux incivilités, agressions et violences à l'encontre des salariés.....	91
<b>IDCC 2697   Cynégétiques-structures associatives</b> : avenant n° 7 du 21 novembre 2024 relatif au régime de retraite supplémentaire .....	100
<b>IDCC 2697   Cynégétiques-structures associatives</b> : avenant n° 19 du 21 novembre 2024 relatif à la rémunération .....	103
<b>IDCC 3220   Offices-publics-habitat</b> : accord du 5 novembre 2024 relatif à la gestion des emplois et des parcours professionnels.....	107
<b>IDCC 3223   Personnels navigants officiers. Entreprises-transport. Services maritimes</b> : avenant n° 3 du 8 novembre 2024 relatif aux salaires minima .....	125
<b>IDCC 3237   Métiers-commerce-détail alimentaire spécialisé</b> : avenant n° 8 du 19 novembre 2024 relatif aux salaires minima.....	128
<b>IDCC 3248   Métallurgie (Lorraine)</b> : accord du 31 octobre 2024 relatif à l'emploi et à la formation professionnelle .....	133
<b>IDCC 3248   Métallurgie (Jura)</b> : accord du 12 novembre 2024 relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle .....	141
<b>IDCC 3255   Boulangerie-pâtisserie-professionnels de l'œuf-industriels</b> : convention collective nationale du 1 <sup>er</sup> octobre 2024 .....	149

## Accord(s) professionnel(s)

<b>Métallurgie</b> : avenant du 14 novembre 2024 à l'accord national du 16 janvier 1979 relatif au champ d'application des accords nationaux.....	248
<b>Industries électriques et gazières</b> : accord du 22 novembre 2024 relatif aux primes et indemnités au 1 <sup>er</sup> janvier 2025.....	250

<b>Industries électriques et gazières : avenant n° 11 du 22 novembre 2024 à l'accord du 27 novembre 2008 relatif à la mise en place d'une couverture de prévoyance complémentaire .....</b>	<b>253</b>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------

Brochure n° 3106 | Convention collective nationale

IDCC : 18 | **INDUSTRIETEXTILE**

## **Accord du 4 novembre 2024**

relatif aux salaires minima

NOR : ASET2450972M

IDCC : 18

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

**UIT,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FS CFTD ;**

**Fédéchimie FO ;**

**CFE-CGC chimie ;**

**THCB CGT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Suite à la hausse du Smic le 1<sup>er</sup> novembre 2024, le présent accord a pour objet de revaloriser, dans l'industrie textile, le barème de rémunérations minimales garanties, pour l'ensemble des catégories professionnelles sur la base des classifications en vigueur dans l'industrie textile (CCN n° 0018).

Le barème est présenté en termes de minima mensuels. Les montants mensuels bruts des rémunérations minimales garanties, résultant du présent accord, sont calculés sur une base de 152,25 heures (pour un horaire de 35 heures par semaine).

Le présent accord est applicable à toutes les entreprises textiles, sans stipulation spécifique concernant les entreprises de moins de 50 salariés, afin de préserver l'unité des salaires minima dans la branche.

### **Article 1<sup>er</sup> | Révision du barème des salaires minima garantis au 1<sup>er</sup> novembre 2024**

Les salaires minima mensuels garantis des salariés font l'objet du barème ci-après applicable au 1<sup>er</sup> novembre 2024.

Les parties signataires rappellent les garanties individuelles énoncées par l'article 73 (G) de la convention collective nationale de l'industrie textile.

## Barème des salaires minima mensuels au 1<sup>er</sup> novembre 2024

Rémunérations minimales brutes garanties calculées sur une base de 152,25 heures (pour un horaire de 35 heures par semaine).

Niveau 1	1 829 €
Niveau 2	
Échelon 1	1 832 €
Échelon 2	1 837 €
Échelon 3	1 845 €
Niveau 3	
Échelon 1	1 846 €
Échelon 2	1 850 €
Échelon 3	1 861 €
Niveau 4	
Échelon 1	1 863 €
Échelon 2	1 924 €
Échelon 3	2 005 €
Niveau 5	
Échelon 1	2 012 €
Échelon 2	2 065 €
Échelon 3	2 210 €
Niveau 6	
Échelon 1	2 221 €
Échelon 2	2 333 €
Échelon 3	2 520 €
Position I	
Échelon 1	2 525 €
Échelon 2	2 817 €
Position II	3 400 €
Position III	4 125 €
Position IV	4 848 €

### Article 2 | *Indemnisation conventionnelle du chômage partiel*

Les barèmes conventionnels de chômage partiel seront revalorisés sur la base du barème figurant ci-dessus.

### Article 3 | *Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*

Les parties signataires rappellent le principe selon lequel, dans chaque entreprise, l'employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois.

#### **Article 4 | Garantie collective au rendement**

La moyenne horaire des rémunérations par poste des ouvriers travaillant au rendement devra dépasser de 0,19 € l'heure les rémunérations minima garanties ramenées à leur taux horaire (voir sur le régime de cette garantie collective l'article 73 B 1° de la convention collective nationale de l'industrie textile).

#### **Article 5 | Clause de revoyure**

Les parties signataires conviennent qu'en cas de nouvelle hausse du Smic, dans le courant de l'année 2024 ou 2025, une réunion de la CPPNI sera organisée à l'initiative de l'Union des industries textiles, dans les 45 jours de ladite augmentation, pour évaluer l'impact éventuel de cette revalorisation sur les rémunérations minima garanties fixées dans le présent accord, et échanger, le cas échéant, sur une évolution des rémunérations minima garanties.

#### **Article 6 | Entrée en vigueur, notification, dépôt et extension**

L'accord, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur le 1<sup>er</sup> novembre 2024.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail l'extension du présent accord, afin de le rendre applicable à toutes les entreprises et établissements entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie textile.

L'accord fera l'objet des mesures de publicité et de dépôt en vigueur.

L'accord pourra être révisé ou dénoncé à condition d'observer les règles définies aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

*Fait à Paris, le 4 novembre 2024.*

(Suivent les signatures.)



**Accord du 12 novembre 2024**  
relatif à la définition des bénéficiaires  
du régime de protection sociale complémentaire

NOR : ASET2450964M

IDCC : 86

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

**AACC ;**

**UDECAM ;**

**UMSP,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**UNSA spectacle ;**

**FEC FO ;**

**F3C CFDT ;**

**CFTC communication ;**

**SNPEP FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les régimes de protection sociale complémentaire peuvent définir leurs bénéficiaires en fonction de catégories objectives et notamment de leur appartenance aux catégories des cadres et des non-cadres, conformément aux dispositions du 1° de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale.

Avant la fusion des régimes de retraite complémentaire Agirc et Arrco et l'entrée en vigueur du décret du 30 juillet 2021, ces régimes pouvaient définir les salariés bénéficiaires en fonction de leur appartenance à la catégorie des cadres, définie par référence aux articles 4, 4 *bis* et article 36 de l'annexe I de la convention de 1947.

En 2005, l'Agirc a expressément reconnu que les salariés relevant des niveaux de classification 2.1 et 2.2 de la présente convention pouvaient être considérés comme des salariés assimilés cadres au sens de l'ancien « article 36 ».

Depuis l'entrée en vigueur du décret du 30 juillet 2021, les cadres et assimilés cadres sont définis par référence aux articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel (ANI)

du 17 novembre 2017. Ce critère regroupe les salariés anciennement qualifiés « article 4 » et « article 4 bis » de la convention du 14 mars 1947.

Le deuxième alinéa du 1° de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale prévoit également la possibilité, sous réserve de la conclusion d'un accord professionnel agréé par la commission paritaire mentionnée à l'article 3 de cet ANI, d'intégrer certains salariés non cadres à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties de protection sociale complémentaire. Ce nouveau critère vise à pouvoir faire bénéficier de la protection sociale complémentaire des cadres, les salariés anciennement qualifiés « article 36 ».

Les partenaires sociaux se sont donc réunis afin de conclure le présent accord et de définir notamment les salariés non cadres susceptibles de bénéficier d'un régime de protection sociale complémentaire applicable aux cadres, mis en place par les entreprises relevant de la présente convention.

Le présent accord n'empêche pas ces entreprises de recourir à d'autres critères fixés à l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale pour déterminer les catégories de bénéficiaires de leurs régimes de protection sociale complémentaire.

## **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 entreprises de la publicité (IDCC n° 86).

## **Article 2 | Catégories objectives**

### **Article 2.1 | Cadres**

Pour l'application de l'article 2.1 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, sont visés les salariés relevant des emplois classés aux niveaux 3.1 à 3.4 de l'annexe II de la convention collective.

### **Article 2.2 | Assimilés cadres**

Pour l'application de l'article 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, sont visés les salariés relevant des emplois classés aux niveaux 2.3 et 2.4 de l'annexe II de la convention collective.

### **Article 2.3 | Salariés non cadres pouvant relever de la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties collectives de protection sociale complémentaire**

Conformément aux dispositions du 1° de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale et sous réserve de l'agrément de la commission paritaire rattachée à l'APEC, les entreprises de la branche peuvent, si elles le souhaitent, intégrer certains salariés non cadres, ci-après définis, au régime de protection sociale complémentaire des cadres.

Peuvent ainsi bénéficier du régime de protection sociale des cadres les salariés non cadres relevant des emplois classés aux niveaux 2.1 et 2.2 de l'annexe II de la convention collective.

Cette faculté offerte aux entreprises ne saurait toutefois s'étendre aux autres dispositions conventionnelles spécifiques applicables aux ingénieurs et cadres.

## **Article 3 | Entreprises de moins de 50 salariés**

Conformément aux dispositions légales, aucune disposition spécifique n'est prévue au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que le présent accord vise garantir des

droits au niveau de la branche dont peuvent bénéficier les salariés relevant de la convention collective, quel que soit l'effectif de leur entreprise.

#### **Article 4 | Révision et dénonciation de l'accord**

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision conformément aux dispositions des articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Il pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires moyennant le respect d'un préavis de 3 mois.

#### **Article 5 | Durée de l'accord. Dépôt**

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025, sous réserve de son agrément par la commission paritaire de l'APEC prévue à cet effet par l'article 3 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties signataires conviennent de demander, sans délai, l'extension du présent accord, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Conformément aux dispositions légales applicables, il sera établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires. Il fera l'objet d'une procédure de dépôt.

*Fait à Paris, le 12 novembre 2024.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant n° 104 du 17 octobre 2024**  
relatif au régime de prévoyance

NOR : ASET2450975M

IDCC : 733

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

**FDCF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNECS CFE-CGC ;**

**FS CFDT ;**

**UNSA FCS,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, les régimes de retraite complémentaire Agirc et Arrco ont fusionné. Les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 se sont substituées aux dispositions antérieures de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux s'entendent pour mettre à jour les libellés des catégories objectives du régime de prévoyance de branche, mentionnés dans l'avenant n° 98 *bis* du 20 janvier 2022, afin de se mettre en conformité avec la réglementation.

Les autres dispositions de l'avenant n° 98 *bis* restent inchangées.

*(Voir page suivante.)*

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

La grille de l'article 47 de la CCN est modifiée comme suit :

	Personnel CADRE (relevant de l'article 2.1 de l'ANI du 17/11/2017)	Personnel NON CADRE (ne relevant pas de l'article 2.1 de l'ANI du 17/11/2017)
<b>GARANTIES DÉCÈS</b>		
<b>Capital décès « toutes causes » ou Invalidité absolue et définitive(IAD)</b>		
• Marié, en concubinage ou ayant conclu un PACS sans enfant à charge	250 %	150 %
• Célibataire, veuf, divorcé ou séparé sans enfant à charge	175 %	100 %
• Majoration par personne à charge	50 %	50 %
<b>Capital décès ou Invalidité absolue et définitive (IAD) « accidentel »</b>		
• Marié, en concubinage ou ayant conclu un PACS sans enfant à charge	500 %	300 %
• Célibataire, veuf, divorcé ou séparé sans enfant à charge	350 %	200 %
• Majoration par personne à charge	100 %	100 %
<b>Double effet</b>		
En cas de décès du conjoint ou concubin ou pacsé postérieur ou simultané au décès du participant, un capital est versé à parts égales aux enfants à charge	100 % du capital décès toutes causes	100 % du capital décès toutes causes
<b>Frais d'obsèques</b>		
En cas de décès du participant, une allocation est versée.	2 PMSS limitée au frais réels	2 PMSS limitée au frais réels
<b>Rente temporaire d'éducation</b>		
En cas de décès du participant ou d'Invalidité absolue et définitive (IAD), versement d'une rente temporaire d'éducation immédiate au profit de chaque enfant à charge		
• Jusqu'au 12ème anniversaire	6 %	6 %
• Du 12ème au 18ème anniversaire	8 %	8 %
• Du 18ème au 26ème anniversaire, si toujours à charge au sens du régime	12 %	12 %
<b>Rente viagère de conjoint (marié, pacsé ou concubin)</b>		
En cas de décès du participant ou d'Invalidité absolue et définitive (IAD), versement d'une rente viagère au conjoint ou assimilé	10 %	10 %
<b>GARANTIES INCAPACITÉ TEMPORAIRE DE TRAVAIL - Sous déduction des prestations Sécurité sociale et du salaire maintenu par l'employeur autitre de la Convention Collective</b>		
<b>Franchises</b>		
• Participant ayant moins d'un an d'ancienneté : 90 jours continus	75 %	75 %
• Participant ayant au moins un an d'ancienneté et plus : en relais et complément du maintien de salaire total ou partiel par l'employeur	100 %	75 %
<b>GARANTIES INVALIDITÉ - Sous déduction des prestations Sécurité Sociale <sup>(2)</sup></b>		
<b>Rente d'invalidité 2ème ou 3ème catégorie Rente accident du travail ou maladie professionnelle d'un taux au moins égal à 66 %</b>	75 %	75 %
<b>Rente d'invalidité 1ère catégorie</b>	40 %	40 %
<b>Rente accident du travail ou maladie professionnelle d'un taux inférieur à 66 %</b>	Le versement de la rente est suspendu	Le versement de la rente est suspendu

(1) T1 : tranche de salaire limitée au plafond annuel de la Sécurité sociale française / T2 : tranche de salaire limitée à 4 PASS

## Article 2

La phrase suivante est ajoutée à l'article 47 de la CCN :

« Dans le cadre des dispositions relatives au régime de protection sociale complémentaire, le personnel "cadre" correspond à l'article 2.1 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 qui vise les salariés des niveaux 7 à 9 de la classification des emplois définie par la convention collective des détaillants en chaussures.

Le personnel "non-cadre" correspond aux salariés qui ne relèvent pas de l'article 2.1 tel que défini ci-dessus ».

## Article 3

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

Ainsi les entreprises peuvent étendre le bénéfice du régime de protection sociale des cadres aux salariés définis comme suit :

■ Salariés non cadres dont les emplois sont classés au niveau 5 et 6 de la classification conventionnelle mise en place par l'avenant n° 78 du 8 décembre 2014.

## Article 4 | Entreprises concernées par l'avenant

Le présent avenant s'applique à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants en chaussures quel que soit leur effectif.

La branche est très majoritairement composée d'entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés, et le thème de négociation du présent avenant ne peut donner lieu à des stipulations différentes selon l'effectif de l'entreprise.

Aussi, dans le cadre de la demande d'extension et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent avenant ne justifie pas de mesure spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

## Article 5 | Effet. Durée. Extension

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025, et au plus tard au lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*, sous réserve pour l'article 3 du présent avenant de son agrément par la commission paritaire de l'APEC prévue à l'article 3 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017.

La partie la plus diligente des organisations signataires en notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Le présent avenant fera l'objet d'une procédure de dépôt et d'extension en application des dispositions du code du travail en vigueur.

## Article 6 | Révision. Dénonciation

L'avenant pourra être révisé dans les conditions prévues par le code du travail.

L'avenant pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires moyennant le respect d'un préavis de 3 mois conformément aux dispositions du code du travail. Les modalités de

dénonciation sont fixées conformément au code du travail. Les nouvelles négociations devront être engagées dans les 3 mois suivant la signification de la dénonciation.

*Fait à Paris, le 17 octobre 2024.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant n° 4 du 17 octobre 2024**  
à l'accord du 21 janvier 2021  
relatif à la formation professionnelle  
et au développement des compétences et des qualifications

NOR : ASET2450955M

IDCC : 897

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

**PRESANSE,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**SNPST ;**

**FSS CFDT ;**

**FSAS CGT ;**

**FEC CGT FO ;**

**CFE-CGC santé social – FFSMAS,**

d'autre part,

ont convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup> | Préambule**

Les partenaires sociaux modifient, par le présent avenant, l'article 12 de l'accord relatif à la formation professionnelle et au développement des compétences et des qualifications, portant sur le montant et la durée de la contribution des SPSTI au titre de la formation professionnelle, celui-ci arrivant à son terme.

Ils précisent que dans le cadre de la négociation plus générale à venir de l'accord précité, ils s'engagent à négocier la contribution des SPSTI au titre de la formation professionnelle, pour une durée pluriannuelle.

*(Voir page suivante.)*



## **Article 2 | Modification de l'article 12 de l'accord relatif à la formation professionnelle et au développement des compétences et des qualifications du 21 janvier 2021**

Les partenaires sociaux décident ainsi de modifier l'article 12 comme suit :

« Les services de prévention et de santé au travail interentreprises s'engagent au titre de la formation professionnelle, à verser à l'OPCO Santé, une contribution conventionnelle de 0,35 % de la masse salariale.

Ce taux est applicable pour l'année 2025 et fera l'objet d'une nouvelle révision pour les années suivantes.

La contribution conventionnelle est conditionnée par la capacité de l'OPCO Santé à la collecter. Elle est intégralement mutualisée et destinée aux SPSTI. »

## **Article 3 | Entreprises de moins de 50 salariés**

Le présent avenant ne comporte pas de stipulation spécifique pour les services de prévention et de santé au travail interentreprises de moins de 50 salariés, dans la mesure où ses dispositions sont applicables à tous les services.

## **Article 4 | Dispositions finales**

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée. Il est applicable pour l'année 2025, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025.

Chaque organisation signataire ou adhérente peut demander la révision du présent avenant, selon les modalités définies à l'article 4 de la convention collective nationale des services de prévention et de santé au travail interentreprises.

Le présent avenant, établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des organisations syndicales (signataires ou non) et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail.

*Fait à Paris, le 17 octobre 2024.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3254 | Convention collective nationale

IDCC : 993 | **PROTHÉSISTES DENTAIRES ET PERSONNELS  
DES LABORATOIRES DE PROTHÈSES DENTAIRES**

**Avenant n° 7 du 22 novembre 2024**

relatif à la définition d'une catégorie objective de salariés  
bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire

NOR : ASET2450978M

IDCC : 993

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

**UNPPD,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CGT ;**

**CFDT ;**

**FO ;**

**UNSA,**

d'autre part,

il a été convenu et arrêté ce qui suit :

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

**1.1. Préambule**

Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement en droit de la protection sociale, la loi impose que les régimes de protection sociale complémentaire s'appliquent à l'ensemble des salariés ou à tous ceux relevant d'une catégorie objective de salariés définie sur la base de critères limitativement énumérés par l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale.

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

La définition d'une catégorie objective est donc une des conditions permettant aux contributions patronales de bénéficier d'exonérations de cotisations sociales et de déductibilité fiscale.

L'accord national interprofessionnel (ANI) du 17 novembre 2017 ayant institué le régime unifié Agirc-Arrco de retraite complémentaire (depuis 1<sup>er</sup> janvier 2019), a notamment abrogé la CCN de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et l'ANI du 17 novembre 2017, relatif à la

prévoyance des cadres, a repris la définition des articles 4 et 4 *bis* de ladite convention dans ses articles 2.1 et 2.2.

Ces catégories de salariés sont donc désormais définies aux articles 2.1 et 2.2 de ce texte.

Entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2022, un décret du 30 juillet 2021, a adapté l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale à l'ANI (relatif à la prévoyance des cadres,) et modifié la définition des catégories objectives.

Ainsi, jusqu'à l'entrée en vigueur du décret, l'appartenance aux catégories de « cadres » et de « non-cadres » devait être déterminée par référence à la convention collective nationale (CCN) « AGIRC » de 1947 et notamment à ses articles 4, 4 *bis* et 36 de l'annexe I.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022, ces catégories doivent être déterminées en référence aux articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

Le décret a prévu une période transitoire de trois ans, permettant la mise en conformité des régimes de protection sociale complémentaire à ces nouvelles dispositions, s'achevant le 31 décembre 2024.

Afin de prendre en compte ces évolutions réglementaires, les partenaires sociaux de la branche professionnelle des prothésistes dentaires ont souhaité mettre à jour les dispositions relatives au régime collectif de prévoyance de la CCN des prothésistes dentaires, en rédigeant le présent avenant.

Le présent texte 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.

## 1.2. Modification du champ d'application

Les dispositions de l'article 1<sup>er</sup> du titre « Champ d'application » de la convention collective nationale des prothésistes dentaires, sont remplacées par les suivantes :

### « Champ d'application

Adhèrent obligatoirement au régime collectif de prévoyance complémentaire les salariés appartenant aux catégories suivantes :

- l'ensemble des salariés dits "non-cadres" ayant 3 mois d'ancienneté dans la profession, ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel (prévoyance) du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, des entreprises relevant du champ d'application de la présente convention collective, et inscrits à l'effectif de l'entreprise à compter du jour de la mise en œuvre du régime de prévoyance ou embauchés postérieurement à cette date ;
- l'ensemble des salariés dits "cadres", relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel (prévoyance) du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, des entreprises relevant du champ d'application de la présente convention collective, et inscrits à l'effectif de l'entreprise à compter du jour de la mise en œuvre du régime de prévoyance ou embauchés postérieurement à cette date.

Ce régime de prévoyance complémentaire "Incapacité de travail, longue maladie, invalidité, décès" a pour but d'assurer :

- le versement d'indemnités journalières ou de rente invalidité, complémentaires à celles de la sécurité sociale ;
- le versement, en cas de décès du salarié, d'un capital et d'une rente d'éducation. »

## Article 2 | Taux de cotisation prévoyance

Les dispositions de l'article 14 du titre « Taux de cotisation » de la convention collective nationale des prothésistes dentaires, sont remplacées par les suivantes :

### « Taux de cotisation applicable à effet du 1<sup>er</sup> janvier 2025 :

- Non-cadre : 1,53 % TA + 1,53 % TB.  
Employeur : 1,02 % TA + 1,02 % TB.  
Salarié : 0,51 % TA + 0,51 % TB.
- Cadre : 2,09 % TA + 1,53 % TB.  
Employeur : 1,58 % TA + 1,02 % TB.  
Salarié : 0,51 % TA + 0,51 % TB.

Dans le cadre de sa contribution, le salarié finance l'intégralité du coût de la garantie incapacité de travail.

S'agissant des salariés cadres, le financement de l'employeur répond à son obligation relative à la prévoyance des cadres.

La cotisation globale du régime est fonction du traitement annuel brut de référence (tranches A et B des salaires) et se répartit ainsi de la façon suivante entre les différentes garanties :

	Non-cadres	Cadres
Décès	0,47 % TA + 0,47 % TB	0,83 % TA + 0,48 % TB
Rente éducation	0,22 % TA + 0,22 % TB	0,22 % TA + 0,22 % TB
Incapacité de travail	0,47 % TA + 0,47 % TB	0,51 % TA + 0,46 % TB (y compris congé légal de maternité)
Invalidité	0,37 % TA + 0,37 % TB	0,53 % TA + 0,37 % TB
Taux global	1,53 % TA + 1,53 % TB	2,09 % TA + 1,53 % TB

## Article 3 | Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail indemnisée

Prise en compte des dispositions de l'instruction interministérielle du 17 juin 2021 relative au maintien des garanties de protection sociale complémentaire en cas de suspension du contrat de travail dans le cadre des contrats collectifs à adhésion obligatoire.

Le bénéfice des garanties est maintenu, au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :

- soit d'un maintien, total ou partiel, de salaire ;
- soit d'une indemnisation complémentaire (indemnités journalière ou pension d'invalidité) financée au moins pour partie par l'employeur, qu'elle soit versée directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers ;
- soit d'un revenu de remplacement versé par l'employeur. Ce cas concerne notamment les salariés placés en activité partielle ou en activité partielle de longue durée, dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires sont réduits, ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité...) ;
- des prestations en espèce de la sécurité sociale.

Dans ce cas, l'employeur continue d'appeler et de verser les cotisations correspondantes (salariales et patronales) pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée.

Pour les salariés percevant un revenu de remplacement versé par l'employeur (indemnités d'activité partielle, allocation de reclassement, allocation versée dans le cadre du congé de mobilité, etc.) et bénéficiaires, à ce titre, d'un maintien des garanties défini au présent article, le salaire servant de base au calcul des cotisations et des prestations est également constitué de ce revenu de remplacement versé par l'employeur, durant la période de maintien des garanties. Ce revenu de remplacement s'entend brut de cotisations et contributions de sécurité sociale.

## **Article 4 | Durée et date d'effet**

### **4.1. Entreprises de moins de 50 salariés**

Le présent avenant s'applique à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective, quel que soit leur effectif.

Le thème de négociation du présent avenant ne peut donner lieu à des stipulations différentes selon l'effectif de l'entreprise.

Aussi, dans le cadre la demande d'extension et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent avenant ne justifie pas de mesure spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

### **4.2. Durée et date d'effet du présent avenant**

Le présent avenant prend effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025 pour une durée indéterminée.

Il sera établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et effectuer les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

### **4.3. Dépôt et extension**

À l'expiration du délai d'opposition prévu à l'article L. 2231-8 du code du travail, le présent avenant fera l'objet d'une procédure de dépôt.

Il fera ensuite l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

### **4.5. Révision et dénonciation**

Le présent avenant fait partie intégrante de la convention collective ; il pourra donc faire l'objet d'une révision conformément aux dispositions de la convention collective à la demande de l'une ou de l'autre des parties signataires.

La révision pourra prendre effet dans les conditions visées aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Il pourra également être dénoncé selon les règles fixées par l'article L. 2261-9 du code du travail.

*Fait à Paris, le 22 novembre 2024.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3078 | Conventions collectives nationales

**CABINETS D'AVOCATS**

IDCC : 1000 | **PERSONNEL SALARIÉ**

IDCC : 1850 | **AVOCATS SALARIÉS**

**Avenant n° 2 du 24 octobre 2024**

à l'accord du 14 avril 2023  
relatif au financement du paritarisme

NOR : ASET2450977M

IDCC : 1000

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

**UPSA ;**

**SAF ;**

**ABF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFE-CGC ;**

**UNSA ;**

**CFTC CSFV ;**

**FEC FO ;**

**CAT ;**

**CFDT BPJ ;**

**FSECP CGT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

La loi n° 2018-771 pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 a donné aux Urssaf et MSA la collecte du dialogue social à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022, au détriment des OPCO.

Depuis, des dérogations ont été mises en place pour permettre la collecte du dialogue social par les OPCO.

Un accord du 14 avril 2023 (art. 3) a fixé à 6 pour 10 000 (0,06 %), le taux de financement du fonds de fonctionnement du paritarisme à la charge des employeurs entrant dans le champ d'ap-

plication des conventions collectives du personnel salarié des cabinets d'avocats (IDCC 1000) et des avocats salariés (IDCC 1850).

Cet accord rappelle que la gestion des fonds relève de l'association paritaire pour le développement du dialogue social dans la branche professionnelle des cabinets d'avocats (ADDSA) et précise que la collecte et le recouvrement sont actuellement effectués par l'institution de prévoyance KERALIS.

Il a été étendu par arrêté du 30 novembre 2023 publié au *Journal officiel* du 9 décembre 2023, à l'exclusion de l'alinéa 3 de l'article 6, en tant qu'il contrevenait aux articles L. 931-1 et L. 931-2 du code de la sécurité sociale, qui n'autorisent pas la collecte des fonds du financement du paritarisme par un organisme de prévoyance.

Cet accord prévoit que tout autre collecteur peut être désigné par la CPPNI, tant au titre du personnel non avocat qu'au titre des avocats salariés.

L'assemblée générale de l'ADDSA du 18 juin 2024 a proposé de confier la collecte du paritarisme à l'OPCO EP dans le cadre d'une convention à régulariser entre l'ADDSA et l'OPCO EP.

Le présent avenant a pour but de désigner le collecteur du fonds de financement du paritarisme dans les conditions prévues à l'accord du 14 avril 2023 étendu et de préciser des éléments relatifs à cette collecte.

## **Article 1<sup>er</sup> | Collecte des cotisations**

Le 3<sup>e</sup> alinéa de l'article 6 de l'accord du 14 avril 2023 est modifié et remplacé comme suit :

« Les partenaires sociaux mandatent l'OPCO EP, sis 4, rue du Colonel-Driant, 75001 Paris, comme opérateur de collecte, pour recouvrer, auprès des entreprises de la branche professionnelle des cabinets d'avocats et avocats salariés (IDCC 1000 et IDCC 1850), la contribution conventionnelle de 6 pour 10 000 (0,06 %) fixée par l'accord du 14 avril 2023 au titre du fonds de fonctionnement du paritarisme.

Cette cotisation au titre du financement du paritarisme est appelée à partir de la masse salariale sur l'ensemble des salaires du personnel non avocat et des avocats salariés.

■ La cotisation 2025 sera appelée sur la base de la masse salariale 2024.

Il est convenu qu'il sera conclu une convention de mandat pour la collecte des fonds entre l'ADDSA et l'OPCO EP afin de définir les frais et les modalités de cette collecte. »

## **Article 2 | Modalités d'application aux entreprises de moins de 50 salariés**

Les partenaires sociaux ont considéré que le présent avenant n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail. En effet, celui-ci doit s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise, *a fortiori* dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

## **Article 3 | Date d'effet**

Le présent avenant prend effet, pour la totalité des entreprises de la branche professionnelle des cabinets d'avocats à compter de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent avenant.

## **Article 4 | Durée et procédure d'extension**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent avenant 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° 3168 | Convention collective nationale

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

## **Avenant n° 92 du 7 novembre 2024**

relatif au régime de prévoyance

NOR : ASET2450986M

IDCC : 1147

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

**CSMF .**

**FMF ;**

**SML ;**

**MG France ;**

**Avenir Spé,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**UNSA ;**

**FSS CFTD ;**

**FSPSS FO ;**

**FSAS CGT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Le présent avenant à la convention collective nationale du personnel des cabinets médicaux est relatif au régime de prévoyance tel que prévu par l'article 44 de la convention collective et à l'annexe I.

Il a pour objet de préciser l'indice de revalorisation des prestations en cas d'arrêt de travail du régime de prévoyance applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2025.

### **Article 1<sup>er</sup> | Indice de revalorisation applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2025**

En application des dispositions de l'article 7-3 de l'annexe I, intitulé « Revalorisation des prestations en cours de service » :

« Pendant toute la durée de l'adhésion au contrat d'assurance de l'employeur, les prestations relatives au risque arrêt de travail, incapacité temporaire, invalidité permanente, en cours de service au 1<sup>er</sup> janvier 2024 seront revalorisées au 1<sup>er</sup> janvier 2025

en fonction de l'évolution de la valeur du point Agirc-Arrco au 1<sup>er</sup> novembre 2024 soit 1,6 %.

Pour les sinistres survenus depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2024, (incapacité temporaire, invalidité permanente et incapacité professionnelle), les prestations seront revalorisées au 1<sup>er</sup> janvier 2025 sur la base d'un taux défini par la commission mixte paritaire, soit 1,6 %.

Il est rappelé qu'en cas de résiliation ou non-renouvellement du contrat d'assurance, les prestations cessent d'être revalorisées par l'organisme assureur quitté et sont maintenues au niveau atteint à la date de résiliation. Le nouvel organisme assureur auquel adhère l'employeur devra assumer les revalorisations futures dans les mêmes conditions que celles définies à l'article 7-3 de l'annexe I. »

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

Le présent avenant s'applique à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective, quel que soit leur effectif.

Le thème de négociation du présent avenant ne peut donner lieu à des stipulations différentes selon l'effectif de l'entreprise.

Aussi, dans le cadre la demande d'extension et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent avenant ne justifie pas de mesure spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

## **Article 3 | Durée et date d'effet du présent avenant**

Le présent avenant prend effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025 pour une durée indéterminée.

Il sera établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et effectuer les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

## **Article 4 | Dépôt et extension**

À l'expiration du délai d'opposition prévu à l'article L. 2231-8 du code du travail, le présent avenant fera l'objet d'une procédure de dépôt.

Il fera ensuite l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

## **Article 5 | Révision et dénonciation**

Le présent avenant fait partie intégrante de la convention collective ; il pourra donc faire l'objet d'une révision conformément aux dispositions de la convention collective à la demande de l'une ou de l'autre des parties signataires.

La révision pourra prendre effet dans les conditions visées aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Il pourra également être dénoncé selon les règles fixées par l'article L. 2261-9 du code du travail.

*Fait à Paris, le 7 novembre 2024.*

(Suivent les signatures.)

**Accord du 12 novembre 2024**

relatif à la constitution d'une catégorie objective de salariés  
pour le bénéfice des garanties de protection sociale complémentaire

NOR : ASET2450971M

IDCC : 1307

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

**FNCF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FASAP FO ;**

**FCC CFDT ;**

**SNE CGT ;**

**CFE-CGC cinéma ;**

**CFTC communication,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

À la suite d'évolutions législatives que ce préambule vise à décrire, les organisations professionnelles représentatives des employeurs et les organisations syndicales représentatives des salariés couverts par la convention collective de l'exploitation cinématographique (IDCC 1307) ont évoqué le besoin de définir les salariés « non-cadres » pouvant être intégrés à la catégorie des « cadres » pour le bénéfice des garanties collectives mentionnées à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, conformément au décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021.

Les garanties collectives mentionnées à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale ont notamment pour objet de prévoir, au profit des salariés, des anciens salariés et de leurs ayants droit, la couverture du risque décès, des risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité, des risques d'incapacité de travail ou d'invalidité, des risques d'inaptitude et du risque chômage, ainsi que la constitution d'avantages sous forme de pensions de retraite, d'indemnités ou de primes de départ en retraite ou de fin de carrière.

Le financement patronal des régimes de protection sociale complémentaire peut être exonéré de cotisations de sécurité sociale, à la condition, notamment, qu'ils présentent un caractère

collectif, c'est-à-dire qu'ils couvrent l'ensemble des salariés de l'entreprise ou une ou plusieurs catégories objectives de salariés définies selon les critères listés par l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale. Parmi ces critères, bénéficie d'une présomption de conformité aux règles d'exonération en matière de prévoyance complémentaire, le critère n° 1, à savoir l'appartenance aux catégories des « cadres » et des « non-cadres ».

Jusqu'à l'entrée en vigueur du décret du 30 juillet 2021, l'appartenance aux catégories de « cadres » et de « non-cadres » devait être déterminée par référence à la CCN « Agirc » de 1947 et notamment à ses articles 4, 4 *bis* et 36 de l'annexe I.

Ce décret modifie la définition des catégories de cadres et de non-cadres.

Les entreprises des branches professionnelles sont désormais autorisées :

- à constituer des catégories objectives en se référant à l'appartenance des salariés 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 relatif à la prévoyance des cadres ;
- à rattacher à la catégorie des « cadres » certains salariés « non-cadres » pour le bénéfice des garanties de protection sociale complémentaire (le plus souvent les « anciens articles 36 ») sous réserve que la branche professionnelle dont elles relèvent les y autorise expressément dans le cadre d'un accord de branche agréé par la commission paritaire de l'APEC.

Une période transitoire de trois ans a été mise en place, au cours de laquelle les catégories de « cadres » et « non-cadres » peuvent, sous certaines conditions, continuer d'être définies en référence aux anciens articles 4, 4 *bis* et 36 de l'annexe I de la CCN Agirc jusqu'au 31 décembre 2024.

Ce décret confère ainsi aux branches professionnelles un rôle primordial : celui de définir, par un accord collectif agréé par la commission paritaire de l'APEC, une catégorie de salariés « non-cadres » pouvant être rattachée par les entreprises au régime de protection sociale complémentaire des cadres.

C'est donc dans le contexte de ces évolutions réglementaires que les partenaires sociaux de la branche ont décidé de conclure le présent accord et de saisir la commission paritaire de l'APEC afin d'obtenir son agrément s'agissant :

- de la détermination du niveau des classifications et des emplois à partir desquels il y a lieu à application de l'article 2.1 de l'ANI du 17 novembre 2017, afin d'identifier les bénéficiaires des garanties et des dispositions conventionnelles relatives à la prévoyance des cadres ;
- de la définition des salariés non cadres pouvant être intégrés à la catégorie des « cadres » pour le bénéfice des garanties de protection sociale complémentaire.

## **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 de l'exploitation cinématographique (IDCC 1307).

## **Article 2 | Catégories objectives**

### **Article 2.1 | Cadres**

Pour l'application des stipulations de l'article 2.1 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, qui permettent de définir les salariés cadres bénéficiaires d'un régime de protection sociale complémentaire en application de l'article R. 242-1-1, 1° du code de la sécurité sociale, sont visés les salariés relevant du statut cadres au sens de la classification de branche résultant de l'avenant n° 60 relatif aux classifications conventionnelles du 11 juillet 2017 relatif à la définition des emplois et aux minima sociaux attachés à la convention collective nationale de l'exploitation cinématographique du 19 juillet 1984, c'est-à-dire, les salariés occupant

un emploi relevant des niveaux VII et VIII, se situant au moins au coefficient 300 du référentiel hiérarchique Agirc-Arrco.

## **Article 2.2 | *Intégration facultative de certains salariés à la catégorie des cadres pour le bénéfice de garanties collectives de protection sociale complémentaire***

Conformément à l'article R. 242-1-1, 1°, alinéa 2 du code de la sécurité sociale, et sous réserve de l'agrément de la commission paritaire rattachée à l'APEC, les partenaires sociaux entendent permettre aux entreprises de la branche qui le souhaitent d'intégrer certains de leurs salariés non cadres au(x) régime(s) de protection sociale complémentaire des cadres.

Cette possibilité d'intégration concerne, au choix de l'entreprise, tout ou partie des salariés non cadres relevant du statut d'agent(e) de maîtrise au sens de la classification de branche résultant de l'application de l'avenant n° 60 relatif aux classifications conventionnelles du 11 juillet 2017 relatif à la définition des emplois et aux minima sociaux attaché à la convention collective nationale de l'exploitation cinématographique du 19 juillet 1984 c'est-à-dire, les salariés occupant un emploi relevant des niveaux V et VI, se situant au moins au coefficient 240 du référentiel hiérarchique Agirc-Arrco.

## **Article 3 | *Dispositions finales***

### **Article 3.1 | *Dispositions spécifiques aux entreprises 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 3.2 | *Durée, dépôt, extension et entrée en vigueur***

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur sous réserve de l'agrément rendu par la commission paritaire de l'APEC.

En application de l'article R. 242-1-1, alinéa 2 du code de la sécurité sociale, les stipulations de ce présent accord ne pourront, en tout état de cause, s'appliquer que sous réserve de l'obtention de l'agrément de la commission paritaire de l'APEC.

En application de l'article L. 2261-15 du code du travail, les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant au ministère du travail afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'exploitation cinématographique.

### **Article 3.3 | *Révision et dénonciation***

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

### **Article 3.4 | *Suivi***

Conformément à l'article L. 2222-5-1 du code du travail, les parties conviennent de se réunir dans un délai maximum de 5 ans suivant l'entrée en vigueur du présent accord, afin de dresser un bilan de ses conditions d'application et d'envisager le cas échéant les évolutions susceptibles d'y être apportées.

*Fait à Paris, le 12 novembre 2024.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3097 | Convention collective nationale

IDCC : 1307 | **EXPLOITATION CINÉMATOGRAPHIQUE**

## **Avenant n° 70 du 12 novembre 2024**

relatif aux salaires minima

NOR : ASET2450973M

IDCC : 1307

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

**FNCF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FASAP FO ;**

**FCC CFDT ;**

**CFE-CGC cinéma ;**

**CFTC communication ;**

**SNEC CGT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Conformément à l'accord de méthode du 20 décembre 2017 et en application des articles L. 2241-1 et suivants du code du travail, les partenaires sociaux de la branche de l'exploitation cinématographique ont engagé la négociation annuelle obligatoire (NAO) sur la base du rapport annuel de branche et des éléments chiffrés relatifs à l'état du marché de l'exploitation cinématographique.

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

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises et des salariés relevant de la convention collective nationale de l'exploitation cinématographique (IDCC 1307).

### **Article 2 | Barème des salaires minima**

Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire pour 2024, les salaires du barème national applicable vont augmenter en deux temps :

■ Au 1<sup>er</sup> novembre 2024 :

- de 3,25 % pour les coefficients 150 et 184 ;
- de 3,75 % pour les coefficients 189 au 420.

■ Au 1<sup>er</sup> février 2025 :

De 0,75 % pour l'ensemble des coefficients.

Les barèmes des salaires minima correspondant à ces augmentations sont joints au présent avenant.

### **Article 3 | Jours enfants malades**

Parmi les jours de congés pour enfants malades ou ayant subis un accident, prévus à l'article L. 1225-61 du code du travail, les salariés assumant la charge effective et permanente (art. L. 513-1 du code de la sécurité sociale) d'un enfant âgé d'au maximum 10 ans et ayant une ancienneté effective d'au moins six mois dans l'entreprise, bénéficieront par année du maintien de salaire pour deux de ces jours.

Concernant les jours restants, l'employeur adaptera autant que possible les plannings afin d'éviter aux salariés d'avoir une perte de salaire liée à cette absence.

Les salariés devront informer leur employeur de leur absence dès que possible et présenter dans les 48 heures un justificatif médical attestant de la maladie ou de l'accident de l'enfant.

En cas de présence dans la même entreprise de deux salariés en charge effective de l'enfant, le congé annuel rémunéré pour enfant malade ne pourra pas être exercé par les 2 salariés pour une même absence.

### **Article 4 | Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

Un accord de branche portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été signé le 21 février 2023.

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler l'importance de veiller au respect des dispositions relatives à l'égalité professionnelle notamment en matière de recrutement, de conditions de travail et d'évolution salariale et professionnelle.

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

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

### **Article 6 | Entrée en vigueur et durée**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2024.

### **Article 7 | Dénonciation et révision**

Le présent avenant pourra être révisé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail, en respectant un délai de préavis de 3 mois.

### **Article 8 | Dépôt et publicité**

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

*Fait à Paris, le 12 novembre 2024.*

(Suivent les signatures.)

## Annexes

### Annexe 1 Barème national des salaires minima pour le personnel des salles de cinéma applicable au 1<sup>er</sup> novembre 2024

Niveaux	Coefficient hiérarchique Agirc-Arrco	Emplois repères	Salaires mensuels
			Rémunération minimale pour 151,67 heures
Niveau VIII	420	Directeur	3 554,85 €
	405	Directeur	3 083,36 €
	400	Directeur	2 994,95 €
	395	Directeur	2 947,80 €
Niveau VII	349	Directeur	2 753,31 €
	340	Directeur	2 659,01 €
	325	Directeur	2 576,50 €
	325	Régisseur	2 576,50 €
	300	Directeur	2 187,51 €
	300	Responsable maintenance	2 187,51 €
	300	Adjoint administratif	2 187,51 €
Niveau VI	290	Directeur	2 132,43 €
	285	Adjoint de direction	2 097,00 €
	285	Responsable technique	2 097,00 €
	285	Adjoint administratif	2 097,00 €
	285	Programmateur	2 097,00 €
	275	Assistant directeur	2 073,38 €
	269	Assistant directeur	2 055,67 €
	269	Technicien de cinéma chef d'équipe	2 055,67 €
Niveau V	265	Responsable animation	2 036,63 €
	265	Technicien de cinéma hautement qualifié	2 036,63 €
	265	Programmateur	2 036,63 €
	259	Assistant administratif	2 030,71 €
	259	Technicien de cinéma qualifié	2 030,71 €
	240	Assistant directeur	1 920,27 €
	240	Responsable hall	1 920,27 €



Niveaux	Coefficient hiérarchique Agirc-Arrco	Emplois repères	Salaires mensuels
			Rémunération minimale pour 151,67 heures
Niveau IV	239	Technicien de cinéma	1 896,27 €
	236	Technicien agent de cinéma	1 884,38 €
	234	Agent administratif	1 860,60 €
	234	Technicien de cinéma	1 860,60 €
	229	Agent de cinéma	1 849,27 €
	224	Agent administratif	1 838,02 €
	224	Agent d'accueil	1 838,02 €
	224	Animateur	1 838,02 €
Niveau III	219	Agent de cinéma	1 829,81 €
	214	Agent administratif	1 823,84 €
	214	Agent d'accueil	1 823,84 €
	214	Animateur	1 823,84 €
	194	Agent de cinéma	1 822,63 €
Niveau II	189	Agent d'accueil	1 820,26 €
	189	Gardien/petite maintenance	1 820,26 €
	184	Agent d'accueil	1 808,70 €
Niveau I	150	Gardien/petite maintenance	1 806,87 €
	150	Agent d'entretien du bâtiment	1 806,87 €

Salaire minimum professionnel
Salaire pour 151,67 heures
1 806,87 €

**Annexe 2 Barème national des salaires minima pour le personnel des salles de cinéma applicable au 1<sup>er</sup> février 2025**

Niveaux	Coefficient hiérarchique Agirc-Arrco	Emplois repères	Salaires mensuels
			Rémunération minimale pour 151,67 heures
Niveau VIII	420	Directeur	3 581,52 €
	405	Directeur	3 106,48 €
	400	Directeur	3 017,41 €
	395	Directeur	2 969,91 €
Niveau VII	349	Directeur	2 773,96 €
	340	Directeur	2 678,95 €
	325	Directeur	2 595,82 €
	325	Régisseur	2 595,82 €
	300	Directeur	2 203,92 €
	300	Responsable maintenance	2 203,92 €
	300	Adjoint administratif	2 203,92 €
Niveau VI	290	Directeur	2 148,43 €
	285	Adjoint de direction	2 112,73 €
	285	Responsable technique	2 112,73 €
	285	Adjoint administratif	2 112,73 €
	285	Programmateur	2 112,73 €
	275	Assistant directeur	2 088,93 €
	269	Assistant directeur	2 071,09 €
	269	Technicien de cinéma chef d'équipe	2 071,09 €
Niveau V	265	Responsable animation	2 051,90 €
	265	Technicien de cinéma hautement qualifié	2 051,90 €
	265	Programmateur	2 051,90 €
	259	Assistant administratif	2 045,94 €
	259	Technicien de cinéma qualifié	2 045,94 €
	240	Assistant directeur	1 934,67 €
	240	Responsable hall	1 934,67 €

Niveaux	Coefficient hiérarchique Agirc-Arrco	Emplois repères	Salaires mensuels
			Rémunération minimale pour 151,67 heures
Niveau IV	239	Technicien de cinéma	1 910,49 €
	236	Technicien agent de cinéma	1 898,51 €
	234	Agent administratif	1 874,55 €
	234	Technicien de cinéma	1 874,55 €
	229	Agent de cinéma	1 863,14 €
	224	Agent administratif	1 851,80 €
	224	Agent d'accueil	1 851,80 €
	224	Animateur	1 851,80 €
Niveau III	219	Agent de cinéma	1 843,53 €
	214	Agent administratif	1 837,52 €
	214	Agent d'accueil	1 837,52 €
	214	Animateur	1 837,52 €
	194	Agent de cinéma	1 836,30 €
Niveau II	189	Agent d'accueil	1 833,91 €
	189	Gardien/petite maintenance	1 833,91 €
	184	Agent d'accueil	1 822,26 €
Niveau I	150	Gardien/petite maintenance	1 820,42 €
	150	Agent d'entretien du bâtiment	1 820,42 €

Salaire minimum professionnel
Salaire pour 151,67 heures
1 820,42 €

Brochure n° 3241 | Convention collective nationale

IDCC : 1483 | **COMMERCE DE DÉTAIL DE L'HABILLEMENT  
ET DES ARTICLES TEXTILES**

**Avenant n° 1 du 5 novembre 2024**

à l'accord du 19 octobre 2021  
relatif au régime de remboursement de frais de santé

NOR : ASET2450984M

IDCC : 1483

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

**FNH,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNECS CFE-CGC ;**

**CFTC CSFV ;**

**FS CFDT ;**

**FEC FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Le présent avenant a pour objet de modifier les taux de cotisations à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025.

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

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, défini à l'article 1<sup>er</sup> du chapitre I<sup>er</sup> de cette convention collective.

**Article 2 | Modification de l'article 5.2**

« 5.2. Modalités de cotisation dans le cadre du contrat souscrit auprès des organismes assureurs co-recommandés

Les salariés acquittent obligatoirement la cotisation "salarié".

Parallèlement à leur couverture obligatoire, les salariés ont la possibilité de couvrir leurs ayants droit (enfants et/ou conjoint) tels que définis par le contrat d'assurance, pour l'ensemble des garanties dont ils bénéficient au titre du présent régime.

Les salariés ont également la possibilité d'améliorer leur niveau de couverture en adhérant au régime surcomplémentaire.

Les cotisations supplémentaires servant au financement des couvertures facultatives, ainsi que leurs éventuelles évolutions ultérieures, sont à la charge exclusive du salarié.

Les cotisations servant au financement du remboursement de frais de santé sont exprimées en pourcentage du plafond de la sécurité sociale.

Pour information, le plafond mensuel de la sécurité sociale est fixé, pour l'année 2025, à 3 925 €. Il est modifié une fois par an (au 1<sup>er</sup> janvier), par voie réglementaire.

La cotisation obligatoire et les cotisations facultatives "enfants" et "conjoint" sont fixées dans les conditions suivantes dans le cadre du contrat souscrit avec l'un des organismes assureurs co-recommandés.

#### Régime général. Actifs et ayants droit

	Régime général	
	Base obligatoire	Option facultative
Salarié	1,26 %	+ 0,65 %
Conjoint	1,41 %	+ 0,74 %
Enfant	0,73 %	+ 0,33 %

	Régime général
	Base + option obligatoire
Salarié	1,82 %
Conjoint	2,05 %
Enfant	1,02 %

#### Régime local. Actifs et ayants droit

	Régime local	
	Base obligatoire	Option facultative
Salarié	0,83 %	+ 0,65 %
Conjoint	0,94 %	+ 0,74 %
Enfant	0,45 %	+ 0,33 %

	Régime local
	Base + option obligatoire
Salarié	1,39 %
Conjoint	1,57 %
Enfant	0,74 %

Toute modification du ou des taux de cotisation proposée par l'un des organismes assureurs co-recommandés devra faire l'objet d'une révision du présent accord. »

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

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux de la convention collective du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987 ont considéré qu'un avenant portant sur le régime de frais de santé applicable aux salariés de la branche n'avait pas à comporter de stipulations spécifiques telles que mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du même code, dans la mesure où l'avenant a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

### **Article 4 | Date d'effet et durée**

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

L'avenant pourra être modifié ou dénoncé conformément aux dispositions du code du travail.

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

Le présent avenant sera déposé dans les conditions prévues par le code du travail.

Les signataires de l'avenant demandent son extension auprès du ministre chargé de la sécurité sociale conformément aux dispositions de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

*Fait à Paris, le 5 novembre 2024.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3241 | Convention collective nationale

IDCC : 1483 | **COMMERCE DE DÉTAIL DE L'HABILLEMENT  
ET DES ARTICLES TEXTILES**

**Avenant n° 3 du 5 novembre 2024**

à l'accord du 19 octobre 2021  
relatif au régime de prévoyance collectif

NOR : ASET2450985M

IDCC : 1483

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

**FNH,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNECS CFE-CGC ;**

**CFTC CSFV ;**

**FS CFDT ;**

**FEC FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Le présent avenant a pour objet de modifier les articles 7 et 8 de l'accord du 19 octobre 2021 tel que modifié par l'avenant n° 1 du 15 décembre 2022.

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

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, défini à l'article 1<sup>er</sup> du chapitre I<sup>er</sup> de cette convention collective.

**Article 2 | Modification de l'article 7**

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations ainsi que les prestations périodiques en cours de service sont revalorisés chaque année dans les conditions fixées par le contrat d'assurance souscrit par l'entreprise.

### Article 3 | *Modification de l'article 8*

Les tableaux figurant à l'article 8.2 « Modalités de cotisation dans le cadre du contrat souscrit auprès des organismes recommandés » tels que modifiés par l'avenant n° 1 du 15 décembre 2022 sont annulés et remplacés par les suivants :

#### « Financement des garanties des salariés cadres et agents de maîtrise

Cadres et agents de maîtrise		
Garanties	Taux contractuels	
	Tranche 1	Tranche 2 limitée à 4 PASS
Capitaux décès/PTIA	0,72 %	
Double effet	0,02 %	
Frais d'obsèques	0,05 %	
Rente éducation/rente de conjoint substitutive	0,09 %	0,09 %
Incapacité de travail temporaire	0,31 %	0,31 %
Invalidité permanente	0,30 %	0,30 %
Assistance	0,01 %	
<b>Total</b>	<b>1,50 %</b>	<b>0,70 %</b>

#### Financement des garanties des employés

Employés		
Garanties	Taux contractuels	
	Tranche 1	Tranche 2 limitée à 4 PASS
Capitaux décès/PTIA	0,08 %	0,08 %
Double effet	0,01 %	0,01 %
Frais d'obsèques	0,02 %	0,02 %
Rente éducation/rente de conjoint substitutive	0,08 %	0,08 %
Incapacité de travail temporaire	0,24 %	0,25 %
Invalidité permanente	0,23 %	0,23 %
Assistance	0,01 %	
<b>Total</b>	<b>0,67 %</b>	<b>0,67 %</b>

### Article 4 | *Date d'effet et durée*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2025. L'avenant pourra être modifié ou dénoncé conformément aux dispositions du code du travail.

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

Le présent avenant sera déposé dans les conditions prévues par le code du travail.



Les signataires de l'avenant demandent son extension auprès du ministre chargé de la sécurité sociale conformément aux dispositions de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

*Fait à Paris, le 5 novembre 2024.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3245 | Convention collective nationale

IDCC : 1501 | **RESTAURATION RAPIDE**

**Avenant n° 70 du 4 octobre 2024**  
relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

NOR : ASET2450953M

IDCC : 1501

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

**SNARR,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;**

**FS CFDT ;**

**INOVA CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les parties signataires souhaitent, via la signature du présent avenant, pérenniser et renforcer la démarche volontariste et proactive de la branche professionnelle initiée par l'avenant n° 45 du 25 janvier 2013 et poursuivie par l'avenant n° 52 du 18 octobre 2017, en vue de faire évoluer les comportements au quotidien, lutter contre les stéréotypes qui constituent un frein important à l'évolution professionnelle et sensibiliser fortement les entreprises sur l'enjeu de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, facteur d'équilibre social et de développement économique.

Les parties signataires souhaitent également, via la signature du présent avenant, mettre en œuvre une démarche engagée en matière de lutte contre le sexisme, les agissements sexistes, les situations de discrimination et de harcèlement sous toutes leurs formes.

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes constitue un enjeu primordial relevant de la responsabilité sociale des entreprises. Ce sujet doit être un axe fort de la politique des ressources humaines au sein des entreprises, axe qui doit être pleinement exprimé, au-delà des obligations légales dont le respect s'impose.

En outre, il est rappelé, comme le prévoit l'article L. 2253-1 du code du travail, qu'aucune disposition en matière d'égalité professionnelle issue d'un accord d'entreprise ou d'établissement ne peut comporter de clauses dérogeant dans un sens moins favorable aux salariés à celles contenues dans le présent avenant.

L'examen des indicateurs du rapport annuel sur la situation économique et sociale de la branche de la restauration rapide, a montré une situation ne présentant pas d'écart manifeste tout en mettant en évidence la nécessité de travailler sur des pistes de progression.

Le présent avenant constitue un socle de référence qui doit permettre à chaque entreprise de poursuivre et de renforcer une politique dynamique d'égalité professionnelle et de développer toute action visant à corriger durablement les inégalités éventuellement constatées.

Il traduit la volonté des parties signataires de rechercher :

- une égalité des chances entre les femmes et les hommes en matière d'accès à l'emploi, de formation professionnelle, de promotion et d'évolution professionnelle, de rémunération ;
- une conciliation des différents temps de vie des salariés et la prise en compte de la parentalité dans le cadre professionnel et au titre des conditions de travail et d'emploi ;
- à lutter contre le sexisme et tout agissement sexiste.

En outre, les partenaires sociaux rappellent leur ambition d'une démarche volontariste de la branche en intégrant le thème de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans un ensemble de négociations plus vaste, notamment celles portant sur les salaires, les classifications et celles liées à la formation professionnelle et à la qualité de vie au travail.

Le présent avenant met fin et remplace l'avenant n° 52 du 18 octobre 2017 en toutes ses dispositions.

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

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

## **Article 2 | Lutte contre le sexisme, les agissements sexistes, les situations de discrimination, et de harcèlement sous toutes leurs formes**

### **2.1. Rappel des dispositions applicables**

Les employeurs prohiberont au sein de leurs entreprises tout sexisme, agissements sexistes, situations de discrimination et de harcèlement sous toute leurs formes énoncées aux articles L. 1142-2-1, L. 1321-2, L. 1132-1, L. 1152-1, et L. 1153-1 du code du travail.

À ce titre, les parties signataires entendent leur rappeler que :

- le sexisme est une attitude discriminatoire fondée sur le sexe, ou, sur le genre d'une personne liée aux préjugés et au concept de stéréotype et de rôle de genre, pouvant comprendre la croyance qu'un sexe ou qu'un genre serait fondamentalement supérieur à l'autre ;
- les agissements sexistes se caractérisent par le fait d'avoir pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité de la personne ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant en fonction du sexe de la personne, de manière volontaire ou involontaire. Ils peuvent, par exemple, consister en des remarques renforçant des stéréotypes sexistes, en des incivilités ou encore en des compliments sur le physique ramenant les salariés à leur sexe ;

- la discrimination se traduit par une inégalité de traitement fondée sur un critère prohibé par la loi pouvant intervenir au quotidien dans le cadre du travail, mais aussi au moment du recrutement ou de l’octroi d’une promotion, et que discriminer un ou une salarié(e) revient à utiliser un motif illicite afin de le/la différencier d’autres personnes ;
- le harcèlement moral se caractérise par un comportement abusif et des actions répétées comme des paroles, gestes, méthodes de travail ou comportements hostiles, dégradants, humiliants ou intimidants pouvant se caractériser par des critiques constantes, des insultes, des moqueries et des humiliations, des menaces, des sabotages ou rumeurs malveillantes ;
- le harcèlement sexuel est constitué par le fait d’imposer de manière répétée à une personne des comportements et/ou des propos à connotation sexuelle ou sexiste, ou encore par le fait de faire pression de manière grave sur un ou une employé(e) dans l’objectif d’obtenir de sa part un acte sexuel et ce, sans nécessité de répétition.

Les organisations syndicales et patronales représentatives signataires demandent aux entreprises de réagir rapidement si elles ont connaissance de cas réels ou soupçonnés de discrimination, harcèlement moral, sexuel ou d’agissements sexistes. Ces actes peuvent être le fait du personnel ou résulter de toute tierce personne présente sur le lieu de travail (client, intervenant extérieur...).

Les parties signataires rappellent également que :

- l’employeur, au titre de son obligation de sécurité, doit prévenir les agissements de harcèlement sexuel ou moral, diligenter une enquête s’il vient à être informé de tels actes, puis, le cas échéant, y mettre un terme et les sanctionner ;
- les agissements sexistes, situations de discrimination et de harcèlement sous toutes leurs formes constatés et avérés doivent faire l’objet d’une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu’au licenciement conformément aux dispositions légales et réglementaires qui leur sont applicables ;
- le règlement intérieur des entreprises doit rappeler les dispositions relatives au harcèlement moral sexuel et aux agissements sexistes. Les employeurs doivent également porter à la connaissance des salariés, par affichage ou tout autre moyen :
  - les dispositions des articles L. 222-33 et L. 222-33-2 du code pénal concernant la répression des faits de harcèlement sexuel et de harcèlement moral ;
  - les actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel et les coordonnées des autorités et services compétents à savoir : du médecin du travail ou du service de santé au travail compétent pour l’établissement, de l’inspection du travail compétente avec le nom de l’inspecteur(rice) compétent(e), du défenseur des droits ;
  - les coordonnées du/de la référent(e) que doit nommer le CSE en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes (art. L. 2314-1 code du travail) ;
  - pour les entreprises d’au moins 250 salariés, les coordonnées du/de la référent(e) chargé(e) d’orienter, d’informer et d’accompagner les salarié(e)s en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes prévu par l’article L. 1153-5-1 du code du travail.

## **2.2. Prévenir les situations de sexisme, d’agissements sexistes, de discrimination, et de harcèlement sous toutes leurs formes**

Les parties s’accordent sur le fait que la sensibilisation et la formation de tous les acteurs, au sein de la branche, aux thèmes du sexisme, des agissements sexistes, des situations de discrimination, et de harcèlement sous toutes ses formes est indispensable en vue de traduire concrètement les principes énoncés par le présent avenant et déclinés par les entreprises.

Ainsi, les actions de sensibilisation et de formation arrêtées ci-après seront applicables par les entreprises adhérentes dans les 6 mois suivant l'entrée en vigueur de l'avenant :

### 2.2.1. Sensibilisation

Pour assurer cette sensibilisation, les entreprises remettront aux nouveaux embauchés lors de leur intégration dans l'entreprise, un document d'information reprenant notamment les principes applicables en matière de sexisme, d'agissements sexistes, de situations de discrimination, et de harcèlement sous toute leurs formes.

Afin de permettre aux salariés et entreprises de la branche qui le souhaitent, d'accéder aux informations précises applicables en la matière, un référencement des sites et publication est annexé au présent avenant. Un document digital reprenant ces informations sera également inséré sur le site internet du SNARR.

### 2.2.2. Formation

Afin de soutenir la démarche globale de prévention initiée, et de prévenir les risques psychosociaux, chaque entreprise mettra en place, *a minima* pour les équipes managériales ou plus largement pour l'ensemble de ses salariés si cela peut-être envisageable, une action de formation afin que les salariés adaptent leur comportement ou sachent comment réagir dans ce cas. Cette formation leur sera dispensée dans les 3 mois suivants leur intégration ou leur évolution à un poste de management dans l'entreprise.

### 2.2.3. Référent harcèlement

Pour rappel, un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné :

- parmi les élus du personnel au sein des comités sociaux et économiques (CSE) de toutes les entreprises (art. L. 2314-1 du code du travail) ;
- par l'employeur dans toute entreprise employant au moins deux cent cinquante (art. L. 1153-5-1 du code du travail).

Dans le but de promouvoir un environnement de travail sûr et respectueux, les parties signataires ont prévu que le référent « entreprise » chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, actuellement désigné dans les entreprises employant au moins deux cent cinquante salariés conformément à l'article L. 1153-5-1 du code du travail, sera également désigné dans toutes les entreprises, quel que soit leur effectif.

En complément, et afin de garantir, si nécessaire, un accompagnement et un soutien approprié pour tous les employés dans chaque entreprise, les parties signataires souhaitent étendre les compétences de ce référent « entreprise » en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, à toutes les natures de harcèlement (sexuel, mais également moral).

Afin de simplifier cette désignation, il est expressément convenu que le référent « entreprise » chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ainsi désigné pourra, en cohérence avec ses missions et responsabilités en la matière, être la personne désignée précédemment comme référent entreprise « santé et sécurité au travail » conformément aux dispositions de l'article L. 4644-1 du code du travail.

Pour rappel, en application de l'article L. 2315-18 du code du travail, le référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné par le comité social et économique parmi ses membres et le référent « entreprise » chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements

sexistes bénéficient d'une formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

## **Article 3 | *Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes***

### **3.1. En matière d'accès à l'emploi**

Conformément aux dispositions légales applicables mais également pour promouvoir la diversité, l'inclusion, et ainsi favoriser un environnement de travail positif, les employeurs s'engagent à ce que les libellés de poste ne soient pas discriminants.

Conformément aux dispositions de l'article L. 1142-1 du code du travail, les parties signataires rappellent que le recrutement doit se faire selon des pratiques non discriminantes. Ainsi, les offres d'emplois doivent être libellées de manière neutre et non discriminatoire quels que soient la nature du contrat de travail et l'emploi proposé.

Les critères de recrutement ne peuvent être fondés que sur la possession des compétences de l'expérience professionnelle et des aptitudes professionnelles requises pour occuper le poste à pourvoir à l'exclusion de tout autre critère, notamment en considération du sexe, de la situation de famille ou de la grossesse.

En outre, les entreprises s'engagent à ce que les offres d'emploi, y compris les postes à responsabilités, soient portées à la connaissance de l'ensemble du personnel via les modes de communication propres à l'entreprise, afin qu'il puisse éventuellement faire acte de candidature.

Les entreprises prendront toutes les dispositions nécessaires leur permettant de traiter l'ensemble des candidatures en vue d'une réponse systématique.

Les entreprises veilleront à créer un équilibre des embauches entre les femmes et les hommes à compétences, expérience et profil équivalents, sous réserve des capacités du marché du travail. Elles sensibiliseront le personnel chargé du recrutement aux principes de l'égalité professionnelle afin de lutter contre les stéréotypes, conscients ou inconscients, mis en œuvre lors des procédures de recrutement.

De même, l'entreprise informera, par tout moyen (affichage ou document remis à l'intégration), le salarié nouvellement embauché des principes d'égalité entre les femmes et les hommes.

En cas de déséquilibre constaté, les entreprises mettront en œuvre des mesures de progression pour que le volume d'embauches entre les femmes et les hommes soit équivalent en vue d'atteindre l'objectif d'égalité.

### **3.2. En matière de formation professionnelle**

Les parties signataires rappellent que l'égalité d'accès à la formation professionnelle est un facteur essentiel pour la construction de parcours professionnels et permet de contribuer à rééquilibrer la mixité dans les filières et les métiers.

Ainsi, l'accès aux programmes de formation professionnelle est fondé, pour chaque salarié, quel que soit son sexe, situation de famille ou état de grossesse, sur la seule nécessité de développer son expertise, d'acquérir une compétence ou de développer son savoir-faire afin notamment de maintenir et/ou accroître son employabilité.

Afin de développer l'accès des femmes et des hommes aux différents métiers, les employeurs s'efforceront de :

- valoriser les filières à dominante masculine ou féminine auprès du sexe opposé, en mettant notamment en place des formations susceptibles d'attirer ces personnes vers les métiers concernés ;
- favoriser l'accès des femmes à des postes à responsabilités.

Afin de faciliter l'accès à la formation des salariés ayant des charges familiales et leur permettre de s'organiser, les entreprises s'efforceront de :

- privilégier les formations à proximité du lieu de travail ;
- communiquer au salarié 3 semaines avant le début de la formation, sauf circonstances exceptionnelles, les conditions d'organisation de la formation à laquelle il doit participer ;
- développer certaines formations en e-learning.

Afin de faciliter l'accès à la formation des salariés à temps partiel, les entreprises, en collaboration avec les organismes concernés, pourront faire évoluer les modalités d'organisation des formations afin d'intégrer les contraintes particulières rencontrées par les personnes notamment en temps partiel, pour rendre ces formations plus accessibles.

Enfin pour rappel, la convention collective garantit au profit des salariés à temps partiel des droits équivalents aux salariés occupés à temps complet, notamment de l'égalité d'accès aux possibilités de promotion de carrière et de formation.

### **3.3. En matière de promotion et d'évolution professionnelle**

Les parties signataires rappellent que les critères de promotion et d'évolution professionnelle ne peuvent être fondés que sur la possession des compétences, de l'expérience et des aptitudes professionnelles pré-requises pour occuper le poste à pourvoir à l'exclusion de tout autre critère, notamment en considération du sexe, de la situation de famille ou de la grossesse.

Ainsi, les femmes et les hommes doivent bénéficier des mêmes possibilités d'évolution de carrière, y compris en ce qui concerne l'accès à des postes à responsabilités.

Dans ce cadre et afin de favoriser l'accès des femmes à tout niveau de responsabilité, y compris les plus élevés au sein de l'entreprise, les employeurs sont invités à définir des actions de nature à permettre la parité au sein des équipes de direction.

L'entretien professionnel doit être l'occasion pour chaque salarié d'élaborer son projet professionnel.

### **3.4. En matière de rémunération**

L'employeur doit assurer pour un même travail, ou un travail de valeur égale, et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Aux termes de l'article L. 3221-4 du code du travail, sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

L'égalité salariale entre les femmes et les hommes constitue l'un des piliers de l'égalité professionnelle. Les parties signataires réaffirment leur volonté de voir s'appliquer de manière stricte et tout au long du parcours professionnel le principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un travail équivalent.

Dans ce cadre, la branche s'engage à ce que le dispositif conventionnel de classification et de rémunération soit conforme au principe « travail égal, salaire égal » et ne génère en aucun cas de discrimination entre les femmes et les hommes.

Enfin, et conformément aux dispositions applicables, les employeurs réaliseront chaque année le diagnostic des écarts éventuels de rémunération entre les femmes et les hommes et arrêteront, en cas d'écart constaté, les mesures correctrices nécessaires.



**4.1. Grossesse, maternité, adoption, paternité et accueil de l'enfant****4.1.1. Protection contre la résiliation du contrat de travail à l'initiative de l'employeur**

Les parties signataires réaffirment leur volonté d'assurer la protection des salarié(e)s en état de grossesse et/ou bénéficiant d'un congé de maternité ou d'adoption en rappelant que la protection contre la résiliation du contrat de travail à l'initiative de l'employeur, s'applique :

- de manière relative, hors faute grave ou impossibilité de maintenir ledit contrat pour un motif étranger à la grossesse, la naissance ou l'adoption de l'enfant :
  - lorsque la salariée est en état de grossesse médicalement constaté et en a informé son employeur ;
  - pendant les 10 semaines suivant l'interruption spontanée de grossesse de la salariée, médicalement constatée, intervenue entre la 14<sup>e</sup> et la 22<sup>e</sup> semaine d'aménorrhée incluse ;
  - pendant les 10 semaines qui suivent la fin du congé maternité de la salariée ou la fin des congés payés pris immédiatement par celle-ci à l'issue du congé de maternité le cas échéant ;
  - pendant les 10 semaines suivant le congé d'adoption (disposition applicables à la mère et à la personne liée à elle par mariage, Pacs ou concubinage/union libre) ;
  - pendant les 10 semaines suivant la naissance de l'enfant (disposition applicables à la mère et à la personne liée à elle par mariage, Pacs ou concubinage/union libre) ;
- de manière absolue, pendant :
  - l'intégralité du congé maternité auquel la salariée a droit, qu'elle use ou non de ce droit ;
  - l'intégralité de l'arrêt de travail lié à l'état pathologique de grossesse (attesté par un certificat médical), auquel la salariée a droit, qu'elle use ou non de ce droit ;
  - la période de congés payés prise immédiatement après le congé maternité ;
  - l'intégralité du congé postnatal dont bénéficie le/la salarié(e) à la suite du décès de la mère de l'enfant avec laquelle il/elle était lié(e) par mariage, Pacs ou concubinage/union libre ;
  - l'intégralité du congé d'adoption auquel le ou la salarié(e) a droit lorsqu'il/elle s'est vu confier un enfant par décision d'un service, agence, organisme ou autorité compétente.

**4.1.2. Adaptation du travail en raison de l'état de grossesse ou du parcours de procréation médicalement assistée (PMA)**

Il est rappelé que les dispositions ci-après s'appliquent quel que soit le statut de la femme en état de grossesse médicalement constatée dès lors que l'employeur sera informé de ladite situation :

- **Pauses rémunérées** : en vue d'assurer la protection des femmes enceintes, les parties signataires entendent reprendre les dispositions de l'article 14 tel que modifié par l'avenant n° 45 du 25 janvier 2013 comme ci-après :

Article 14 de la convention collective nationale « Travail des femmes » : « L'emploi des femmes est fixé en application des textes en vigueur. Les employeurs s'engagent à appliquer les dispositions légales en matière d'égalité d'accès aux emplois et d'égalité des salaires à poste identique.



À compter du 5<sup>e</sup> mois précédant la date présumée de l'accouchement et après déclaration à l'employeur, les femmes enceintes bénéficient d'un temps de pause rémunéré de :

- 15 minutes si leur journée de travail effectif est inférieure à 5 heures ;
  - deux fois 15 minutes si leur journée de travail effectif est supérieure ou égale à 5 heures.
- Les modalités de ce temps de pause seront définies d'un commun accord entre les parties. »

- Autorisations d'absences : il est rappelé que, conformément aux dispositions de l'article L. 1225-16 du code du travail, la salariée enceinte bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par l'article L. 2122-1 du code de la santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement. Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par la salariée au titre de son ancienneté dans l'entreprise.

Les salarié(e)s qui peuvent justifier de l'état de grossesse de la personne avec laquelle ils sont en couple (liée à elle par mariage, Pacs ou concubinage/union libre), bénéficieront de trois autorisations d'absence de 1 demi-journée chacune, avec un maintien de leur rémunération, pour assister aux examens médicaux obligatoires liés à la grossesse.

- Travail de nuit : les parties signataires rappellent les dispositions relatives à la protection de la maternité dans le cadre de l'avenant n° 33 à la convention collective nationale de la restauration rapide relatif au travail de nuit, et notamment qu'à sa demande, la salariée en état de grossesse médicalement constatée est affectée sur un poste de jour jusqu'au début du congé légal de maternité. Il en est de même lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état.

Ce changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de sa rémunération.

Des autorisations d'absences sont également accordées aux femmes poursuivant un parcours de procréation médicalement assistée (PMA) pour les actes médicaux nécessaires audit parcours, dans les conditions prévues par l'article L. 1225-16 du code du travail.

#### 4.1.3. Congé maternité et congé d'adoption

- Emploi et rémunération à l'issue du congé maternité ou du congé d'adoption : à l'issue de son congé de maternité ou d'adoption, le/la salarié(e) retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Le/la salarié(e) bénéficie également d'une majoration de salaire correspondant aux augmentations générales ou à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de son congé maternité ou d'adoption par les salariés de la même catégorie professionnelle. Les entreprises sont invitées à tenir compte également des primes perçues, par les salariés de la même catégorie professionnelle pendant le congé maternité ou d'adoption du/de la salarié(e) en question sans que cela puisse en aucun cas être considéré comme une obligation.

- Congés payés à l'issue du congé maternité ou d'adoption : à l'issue de son congé de maternité ou d'adoption, le/la salarié(e) a également droit à ses congés payés, quelle que soit la période de congés annuels retenue dans l'entreprise.
- Ancienneté et avantages : la période de congé de maternité ou d'adoption est assimilée à un temps de travail effectif pour l'appréciation des droits liés à l'ancienneté. Le/la salarié(e) conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il/elle avait acquis avant le début du congé maternité ou d'adoption.

#### 4.1.4. Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Afin de tenir compte de l'évolution des modèles familiaux, le bénéfice du congé de paternité et d'accueil de l'enfant, accordé sans conditions d'ancienneté, n'est plus réservé au seul père, mais ouvert de manière générale au conjoint de la mère (liée à elle par mariage, Pacs ou concubinage/union libre).

- Emploi et rémunération à l'issue du congé paternité et d'accueil de l'enfant : à l'issue de son congé paternité et d'accueil de l'enfant, le/la salarié(e) retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.
- Ancienneté et avantages : la période de congé de paternité et d'accueil de l'enfant est assimilée à un temps de travail effectif pour l'appréciation des droits liés à l'ancienneté. Le/la salarié(e) conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il/elle avait acquis avant le début du congé paternité et d'accueil de l'enfant.

#### 4.2. Congé parental d'éducation

Le congé parental d'éducation est ouvert aussi bien aux hommes qu'aux femmes.

Actuellement, et sous réserve des évolutions législatives à venir, le ou la salarié(e) qui justifie d'au moins 1 an d'ancienneté à la date de la demande dans l'entreprise a le droit, à l'expiration du congé de maternité ou d'adoption, au bénéfice d'un congé parental d'éducation ou à la réduction de sa durée du travail dans les conditions prévues aux articles L. 1225-47 et suivants du code du travail.

##### 4.2.1. Emploi et rémunération à l'issue du congé parental d'éducation

À l'issue de son congé parental d'éducation, le/la salarié(e) retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

##### 4.2.2. Ancienneté et avantages

Conformément aux dispositions de l'article L. 1225-54 du code du travail, la durée du congé parental d'éducation est prise en compte pour moitié pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté. Le/la salarié(e) conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il/elle avait acquis avant le début du congé parental d'éducation.

#### 4.3. Congé de présence parentale

Les parties signataires réaffirment leur volonté d'assurer la protection des salarié(e)s bénéficiant d'un congé de présence parentale en rappelant que la protection contre la résiliation du contrat de travail à l'initiative de l'employeur, hors faute grave ou impossibilité de maintenir ledit contrat pour un motif étranger au congé de présence parentale et donc à l'état de santé de l'enfant, s'applique :

- pendant l'intégralité du congé de présence parentale auquel le/la salarié(e) a droit ;
- pendant les périodes travaillées si le congé de présence parentale auquel le/la salarié(e) a droit est fractionné ou pris à temps partiel.

##### 4.3.1. Emploi et rémunération à l'issue du congé parental d'éducation

À l'issue de son congé de présence parentale, le/la salarié(e) retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

#### 4.3.2. Ancienneté et avantages

La période de congé de présence parentale est assimilée à un temps de travail effectif pour l'appréciation des droits liés à l'ancienneté. Le/la salarié(e) conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il/elle avait acquis avant le début du congé de présence parentale.

### **Article 5 | *Accompagnement de la parentalité en entreprise afin de favoriser l'équilibre vie professionnelle et vie familiale***

Les parties signataires rappellent que la parentalité s'adresse à tout salarié parent, de sexe masculin comme féminin, en couple ou célibataire. Elles réaffirment ainsi leur volonté de prendre en compte la situation familiale des parents afin que celle-ci ne soit pas un frein à leur carrière professionnelle et de les aider à concilier leur vie professionnelle et personnelle pour favoriser leur retour au travail et améliorer ainsi leur qualité de vie et conditions de travail.

#### 5.1. Communication et management

Afin d'aider les salariés concernés, la parentalité ne doit pas être un facteur d'exclusion et de discrimination mais au contraire, être valorisée par les équipes de direction. L'écoute des salariés et la bienveillance doit être favorisée afin d'être en mesure de concilier la vie professionnelle et personnelle des salariés tout en répondant aux besoins opérationnels et commerciaux des entreprises qui les emploient.

Ainsi, et afin d'encourager les employeurs à prendre en compte les obligations des salariés liées à leur vie familiale, les parties signataires recommandent aux entreprises du secteur de la restauration rapide de s'inspirer des bonnes pratiques issues de la version 2016 du « Guide du manager de proximité – conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle : vers un management par les équilibres ! » publié par l'observatoire de l'équilibre des temps et de la parentalité en entreprise et consultable gratuitement sur le site internet de l'observatoire.

#### 5.2. Entretien professionnel

L'entretien professionnel prévu par l'article L. 6315-1 du code du travail est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité, notamment à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, ou d'un congé d'adoption.

Cet entretien professionnel doit être proposé dans les 30 jours calendaires qui suivent l'issue des périodes susvisées.

Au cours de cet entretien seront notamment abordés avec le/la salarié(e) ses besoins en termes d'accompagnement et de suivi d'actions de formation, et son projet professionnel.

Pour garantir l'exercice de ce droit, l'employeur informera le/la salarié(e) dudit entretien professionnel par tout moyen approprié.

Pour rappel, l'article L. 6315-1 du code du travail précise que cet entretien peut avoir lieu, à l'initiative du salarié, à une date antérieure à la reprise de poste.

#### 5.3. Aménagement temporaire des horaires de travail

Afin d'améliorer les conditions de travail des collaborateurs parents d'enfants en bas âge reprenant leur poste de travail à l'issue d'un congé maternité, d'un congé d'adoption, ou d'un congé parental d'éducation à temps complet et de favoriser la mixité des emplois, il a été convenu de leur laisser la possibilité de bénéficier d'un aménagement temporaire de leurs horaires de travail pour leur permettre de concilier au mieux leur vie professionnelle et familiale :

- en aménageant temporairement leurs disponibilités contractuelles ou en diminuant le cas échéant s'ils en expriment le souhait, leur durée mensuelle contractuelle de travail pour les salariés à temps partiel ;

- en privilégiant temporairement la planification d’horaires le travail compatibles avec la garde de leur enfant ou encore en leur accordant une répartition du travail sur 4 jours de travail par semaine pour les salariés à temps complet (avec deux jours de repos consécutifs et un 3<sup>e</sup> jour de repos mobile).

Dans la mesure du possible, si l’activité opérationnelle et commerciale et l’organisation le permettent, l’entreprise s’efforcera de répondre positivement aux salarié(e)s à temps partiel ou à temps complet qui exprimeraient la demande de bénéficier d’un tel aménagement.

Cet aménagement d’horaires ne pourra excéder une durée initiale de 3 mois à compter de leur reprise de poste et pourra le cas échéant, dans le cadre d’une nouvelle demande, avec l’accord des deux parties et si l’activité opérationnelle et commerciale le permettent, être renouvelée une fois pour la même durée.

En cas d’impossibilité pour l’entreprise de répondre favorablement à cette demande, une réponse écrite dûment motivée devra être remise à la salariée.

#### 5.4 Ordre des départs en congés

Afin de répondre aux besoins des salariés en matière de parentalité, l’ordre des départs en congés tiendra compte, dans la mesure du possible, des contraintes familiales, en priorisant par exemple la prise de congés des salariés :

- ayant des enfants scolarisés lors des périodes de vacances scolaires ;
- séparés ou divorcés, en correspondance avec les jugements rendus de droit de garde ;
- aidants familiaux, ayant au sein de leur foyer un enfant ou adulte handicapé.

#### 5.5 Réunions de travail

Les entreprises veilleront, dans la mesure du possible, à ce que les réunions de travail ne débordent pas des horaires de travail planifiés.

#### 5.6. Travail de nuit

En matière de travail de nuit, et afin de permettre, pour les salariés à temps complet relevant préalablement et pour la période concernée, du statut de travailleur de nuit, la planification d’horaires le travail compatibles avec la garde de leur enfant, les parties signataires souhaitent modifier l’article 36.a.3 relatif à la durée du travail et des pauses des travailleurs de nuit comme suit :

##### « Article 36.a.3 | *Durée du travail et pauses*

La durée quotidienne de travail effectuée par un travailleur de nuit ne peut excéder 10 heures.

La durée hebdomadaire de travail effectuée par un travailleur de nuit, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, ne peut excéder 40 heures.

Par ailleurs, il est précisé qu’aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures sans que le salarié bénéficie d’un temps de pause, continu ou discontinu, notamment la pause repas, rémunéré ou non, d’une durée minimale de 20 minutes. »

Les parties signataires rappellent par ailleurs les dispositions de l’article 36.c de la convention collective nationale de la restauration rapide d’ores et déjà applicables en matière de conditions de travail des travailleurs de nuit, et notamment :

##### « *Priorité d’emploi*

Les travailleurs de nuit qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de jour et les salariés occupant un poste de jour qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de nuit dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise, en font la demande à leur employeur.

Tout refus de ce dernier devra être motivé par écrit. En outre, ils ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

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

Dans ces situations, la demande du salarié doit être effectuée par écrit et conservée dans son dossier personnel ; si la demande est acceptée, l'employeur signifie par écrit au salarié la date de prise de poste et les nouveaux horaires auxquels il devra se conformer. S'il y a lieu, l'accord de l'employeur et du salarié est constaté dans le cadre d'un avenant au contrat.

### *Égalité de traitement*

Aucune décision d'embauche à un poste de nuit ou de mutation à un poste de nuit ne pourra être prise en considération du sexe du salarié.

L'accès à la formation des travailleurs de nuit doit s'opérer dans les mêmes conditions que pour les travailleurs de jour. En raison de la spécificité attachée à l'exécution des horaires de nuit, l'employeur portera une attention particulière aux conditions d'accès et d'exécution de la formation.

### *Respect des obligations familiales impérieuses*

Lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, le travailleur de nuit peut demander son affectation sur un poste de jour.

Lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment avec la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, le salarié travaillant en journée peut refuser d'accepter une affectation sur un poste de nuit sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement.

### *Protection de la maternité*

À sa demande, la salariée en état de grossesse médicalement constatée est affectée sur un poste de jour jusqu'au début du congé légal de maternité. Il en est de même lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état.

Ce changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de sa rémunération.

Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un emploi de jour, il fait connaître par écrit à la salariée ou au médecin du travail les motifs qui s'opposent au reclassement. Le contrat de travail de la salariée est alors suspendu jusqu'à la date du début du congé légal de maternité.

La salariée bénéficie, indépendamment de son ancienneté dans l'entreprise, de la garantie de rémunération prévue à l'article 19.B de la présente convention collective nationale, c'est-à-dire du maintien, pendant 30 jours, de 90 % de la rémunération brute qu'elle aurait gagnée si elle avait continué à travailler et, pendant les 30 jours suivants, de 70 % de cette même rémunération.

Ces temps d'indemnisation seront augmentés de 10 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté, sans que chacun d'eux puisse dépasser 90 jours. »

## **Article 6 | Intégration des informations de situation comparée dans la BDESE**

Les parties signataires entendent rappeler que le sujet relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes doit être abordé lors de la consultation annuelle du comité social et économique (CSE) relative à la politique sociale de l'entreprise, en application de l'article L. 2312-26 du code du travail.

En vue de cette consultation, l'employeur met à la disposition du comité social et économique (CSE), dans les conditions prévues à l'article L. 2312-18 du code du travail, l'ensemble des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment sur les écarts de rémunération et de répartition entre les femmes et les hommes, issus de la base de données économiques et sociales et environnementales (BDESE) et énumérés aux articles R. 2312-7 et suivants du code du travail ainsi qu'au regard de l'index égalité hommes-femmes visé aux articles L. 2242-9 et suivants du même code.

## **Article 7 | Suivi**

Afin d'évaluer tous les ans la politique d'égalité professionnelle mise en place au niveau de la branche et les évolutions constatées, un focus sera fait sur l'égalité professionnelle femmes-hommes à l'occasion de la présentation du rapport annuel de branche.

## **Article 8 | Clause de rendez-vous**

Les parties signataires conviennent de se revoir dans un délai de 3 ans à compter de la date d'extension du présent avenant pour faire le point sur l'évolution de la législation en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

## **Article 9 | Dispositions finales**

### **9.1. Entrée en vigueur et durée**

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988, tel que modifié par l'avenant n° 29 du 22 juin 2001.

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

### **9.2. Dénonciation ou modification**

Le présent avenant faisant partie intégrante de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988, il peut être dénoncé ou modifié à condition d'observer les règles définies aux articles 2 et 4 de ladite convention collective et dans le respect des dispositions de l'article L. 2261-7 et 2261-9 et suivants du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

*Fait à Paris, le 4 octobre 2024.*

(Suivent les signatures.)

## Annexes

### Guide égalité TPE/PME

Publié par le ministère du travail.

<https://travail-emploi.gouv.fr/demarches-ressources-documentaires/documentation-et-publications-officielles/guides/guide-egapro-tpepme>

### Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : prévenir, agir, sanctionner – Guide pratique et juridique

Publié par le ministère du travail.

[https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/30645\\_dicom\\_-\\_guide\\_contre\\_harcelement\\_sexuel\\_val\\_v4\\_bd\\_ok-2.pdf](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/30645_dicom_-_guide_contre_harcelement_sexuel_val_v4_bd_ok-2.pdf)

### Lutte contre les violences faites aux femmes – Guide : comprendre et agir contre les violences sexistes et sexuelles au travail

Publié par le ministère de l'économie des finances et de la relance.

<https://www.economie.gouv.fr/files/files/2021/guide-vss-comprendre-et-agir-2021.pdf>

### Violence et harcèlement au travail : un guide pratique pour les employeurs

Publié par l'Organisation internationale du travail (OIT).

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---act\\_emp/documents/publication/wcms\\_862628.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_862628.pdf)

### Violences faites aux femmes : quels rôles pour les CRH et manager ?

Publié par l'Organisation des nations unies (ONU).

<https://static1.squarespace.com/static/5c78efe065019f922db505cb/t/652e3ccf5a3818191f7d9a1c/1697529041375/ONUFR+LE+GUIDE+Violences+faites+aux+femmes++quels+r%C3%B4les+pour+les+DRH+et+les+managers.pdf>

### Sexisme au travail : tout ce que vous voulez savoir

Publié par l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact).

<https://www.anact.fr/sexisme-sans-facon>

### Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail. Que faire ?

Publié par l'Institut national de la recherche et de la sécurité (INRS).

<https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=ED%206520>

### Risques psychosociaux. 9 conseils pour agir au quotidien

Publié par l'Institut national de la recherche et de la sécurité (INRS).

<https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=ED%206250>



### **Risques psychosociaux « Comment agir en prévention ? »**

Publié par l'Institut national de la recherche et de la sécurité (INRS).

<https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=ED%206349>

### **Sexisme au travail : 4 webinaires pour réussir sa démarche de prévention**

Publié par l'agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail (Aract).

Module 1 – Sexisme : un nouveau risque professionnel ?

Module 2 – Sexisme au travail : comment évaluer le risque et agir en amont ?

Module 3 – Sexisme au travail : comment sensibiliser et former ?

Module 4 – Sexisme au travail : comment traiter un cas ?

<https://normandie.aract.fr/ressources/web-tv/sexisme-au-travail---4-webinaires-pour-reussir-sa-demarche-de-prevention.html>

### **Webinaire « Comment prévenir le sexisme et le harcèlement sexuel en entreprise ? »**

[https://www.youtube.com/watch?v=SLO-l8\\_tjxU](https://www.youtube.com/watch?v=SLO-l8_tjxU)

### **Harcèlement au travail : savoir se défendre et le prévenir ?**

<https://www.youtube.com/watch?v=1VryrpBGGpU>

### **Webinaire : prévenir le harcèlement et le sexisme au travail**

<https://www.youtube.com/watch?v=F6b3AfOR9z4>

### **Webinaire : prévention du harcèlement sexuel au travail**

<https://www.youtube.com/watch?v=ZKLrUxkdwfM>



Brochure n° 3243 | Convention collective nationale

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

**Avenant du 18 novembre 2024**

à l'avenant n° 62 du 22 novembre 2007  
relatif à la garantie des frais de santé

NOR : ASET2450980M

IDCC : 1504

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

**REMALIM (CFBCT-OPEF),**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC CSFV ;**

**FGA CFDT ;**

**UNSA FCS ;**

**FGTA FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Le présent avenant révisé les dispositions de l'avenant n° 62 du 22 novembre 2007 relatif à la garantie des frais de santé.

Il a pour objet d'aménager les niveaux de cotisations.

**Article 1<sup>er</sup> | Montant des cotisations**

La cotisation contractuelle mensuelle par salarié est égale à :

- salariés bénéficiaires relevant de l'article 2.1 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres (anciennement de l'article 4 de la convention collective nationale des cadres de 1947) :
  - régime général de la sécurité sociale : 1,73 % plafond mensuel de la sécurité sociale ;
  - régime local d'Alsace-Moselle : 1,38 % plafond mensuel de la sécurité sociale ;

- salariés bénéficiaires ne relevant pas de l'article 2.1 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres (anciennement de l'article 4 de la convention collective nationale des cadres de 1947) :
- régime général de la sécurité sociale : 1,29 % plafond mensuel de la sécurité sociale ;
- régime local d'Alsace-Moselle : 1,02 % plafond mensuel de la sécurité sociale.

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

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

## **Article 3 | Entreprise de moins de 50 salariés et égalité femmes-hommes**

Cet avenant concernant une garantie applicable à l'ensemble des salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

De même, s'appliquant de manière uniforme à l'ensemble des salariés quel que soit leur genre, il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques à l'égalité entre les femmes et les hommes.

## **Article 4 | Durée de l'avenant**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet au 1<sup>er</sup> jour du trimestre civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*. Il s'incorpore à la convention collective nationale de la poissonnerie qu'il modifie. Il est donc régi par les mêmes modalités de suivi, révision et dénonciation.

## **Article 5 | Révision et dénonciation de l'avenant**

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

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

## **Article 6 | Formalités**

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

*Fait à Paris, le 18 novembre 2024.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3063 | Convention collective nationale

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

**Accord du 16 octobre 2024**  
relatif aux rémunérations minimales conventionnelles

NOR : ASET2450968M

IDCC : 1555

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

**FACOPHAR ;**

**SIMV ;**

**ANSVADM ;**

**SIDIV,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FCE CFDT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Par la signature du présent accord, les parties signataires ont souhaité manifester leur volonté de poursuivre un dialogue social constructif au sein de la branche et de maintenir la continuité de ses efforts en matière de rémunération. Au regard du contexte économique particulier, les parties signataires conviennent de la nécessité de maintenir une dynamique de revalorisation des minima conventionnels.

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

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises qui relèvent du champ d'application de la convention collective nationale de fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire, indépendamment de leur effectif.

Les stipulations du présent accord permettent une régulation économique équitable entre l'ensemble des salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale, il n'est à ce titre pas prévu de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

Par ailleurs, le présent accord annule et remplace les dispositions de l'accord du 13 septembre 2023 au plus tôt au 1<sup>er</sup> novembre 2024, dans les conditions prévues à l'article 9 du présent accord.

## Article 2 | Grille des rémunérations minimales

Au 1<sup>er</sup> novembre 2024, les rémunérations minimales mensuelles garanties (RMMG) et les rémunérations annuelles garanties (RAG) sont fixées comme suit, pour 151,67 heures par mois :

(En euros.)

Niveaux	Rémunérations minimales mensuelles garanties (RMMG)	Rémunérations annuelles garanties (RAG)
I.1	1 805,72	
I.2	1 823,77	
I.3	1 842,01	
I.4	1 871,70	
I.5	1 904,93	
I.6	1 998,49	
II.1	2 092,05	
II.2	2 205,15	
II.3	2 318,25	
II.4	2 468,52	
II.5	2 618,80	
II.6	2 737,14	
II.7	2 855,47	
III.1		36 720,00
III.2		42 325,14
III.3		46 012,51
III.4		49 699,88
III.5		53 915,19
III.6		58 130,50
III.7		62 874,26
III.8		67 618,01
III.9		72 886,30
III.10		78 154,58

## Article 3 | Éléments des rémunérations minimales mensuelles

Les éléments de rémunération à retenir pour établir la comparaison avec la RMMG sont, outre le salaire de base, les avantages en nature et toutes les primes ayant le caractère d'un complément de salaire.

Sont exclues des éléments à retenir pour établir la comparaison avec la RMMG :

- les gratifications qui, dans leur principe, ont un caractère aléatoire ou temporaire ou imprévisible ;
- les sommes versées au titre de remboursement de frais ;
- la prime d'ancienneté ;

- les majorations pour heures supplémentaires ;
- les sommes versées au titre de la participation et de l'intéressement ;
- la prime de transport et la participation des employeurs au financement des transports publics urbains ;
- les éventuelles sommes versées au titre d'un forfait mobilités durables ;
- les primes et indemnités prévues par les dispositions générales de la CCN et les accords de branche en vigueur.

La comparaison avec la RMMG doit être faite chaque mois.

Il est en outre précisé que la rémunération minimale mensuelle garantie (RMMG) conventionnelle sert de base de calcul pour la prime d'ancienneté pour les niveaux I.1 à II.7 de la grille de classification.

#### **Article 4 | Éléments des rémunérations minimales annuelles**

Les éléments de rémunération à retenir pour établir la comparaison avec la rémunération annuelle garantie (RAG) sont, outre le salaire de base :

- les avantages en nature ;
- toutes les primes ayant le caractère d'un complément de salaire.

Sont exclues des éléments à retenir pour établir la comparaison avec la RAG :

- les gratifications qui, dans leur principe, ont un caractère aléatoire ou temporaire ou imprévisible ;
- les sommes versées au titre de remboursement de frais ;
- les majorations pour heures supplémentaires ;
- les sommes versées au titre de la participation et de l'intéressement ;
- la prime de transport, la participation des employeurs au financement des transports publics urbains ;
- les éventuelles sommes versées au titre d'un forfait mobilités durables ;
- les primes et indemnités prévues par les dispositions générales de la CCN et les accords de branche en vigueur.

#### **Article 5 | Horaire de référence des rémunérations minimales**

Il est rappelé que la grille arrêtée à l'article 2 est fixée au regard de la durée légale du travail, soit 151,67 heures par mois.

Par conséquent, la grille des salaires minima est à adapter à l'horaire effectif de travail auquel sont soumis les salariés.

Les entreprises qui verseraient des rémunérations inférieures à celles qui résultent des dispositions du présent accord doivent obligatoirement les mettre en conformité avec celles-ci.

#### **Article 6 | Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

Les parties signataires rappellent les dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail qui précise que « tout employeur assure, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes » et que conformément à l'article 5 de l'accord de branche du 13 décembre 2023 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, il appartient aux entreprises de la branche de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes à emploi de valeur égale sans raison objective pouvant les justifier.

Il est par ailleurs rappelé qu'aux termes de l'article L. 2241-9 du code du travail, la négociation sur les salaires est l'occasion pour les parties d'examiner au moins une fois par an au niveau

de la branche l'évolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexe, au regard, le cas échéant, des salaires minima hiérarchiques. Les parties signataires ont pu analyser et faire un diagnostic à partir de ces différentes données lors de l'examen du rapport annuel de branche 2023.

Les parties signataires considèrent que le rééquilibrage des rémunérations entre les femmes et les hommes est un élément essentiel de l'équité dans les politiques salariales et demandent aux entreprises de corriger les éventuels écarts de salaire entre les femmes et les hommes exerçant les mêmes fonctions dans des conditions équivalentes.

Les parties signataires rappellent également l'importance des accords de branche du 14 octobre 2020 relatif à la formation professionnelle et du 24 novembre 2015 relatif au travail à temps partiel dont l'application est de nature à garantir l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion.

Le présent accord fera donc l'objet d'un suivi sur les salaires de la branche et sur l'égalité professionnelle, à l'occasion de l'examen du rapport annuel de branche.

### **Article 7 | Clause de rendez-vous**

Conformément aux dispositions de l'article L. 2222-5-1 du code du travail, les parties signataires conviennent de se réunir au plus tard un an après la signature du présent accord.

### **Article 8 | Engagement des parties signataires**

Conscientes de la nécessité de revoir la cohérence de la grille des rémunérations conventionnelles, les parties signataires conviennent de commencer à analyser la cohérence de ladite grille à compter de la réunion de CPPNI en sa forme de CSP du 19 mars 2025.

### **Article 9 | Dépôt et entrée en vigueur**

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé, en deux exemplaires auprès de la direction générale du travail et, en un exemplaire remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Il est rappelé que cet accord sera opposable aux entreprises adhérentes à une organisation professionnelle d'employeurs signataire dès le lendemain de la date de son dépôt, avec effet au 1<sup>er</sup> novembre 2024 pour ces seules entreprises.

Par ailleurs, cet accord sera opposable aux entreprises non adhérentes à une organisation professionnelle signataire à compter de la parution de l'arrêté d'extension du présent accord au *Journal officiel*.

Cependant, et ce, toujours dans un objectif de régulation économique équitable entre l'ensemble des salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale, les parties signataires encouragent les entreprises non adhérentes à une organisation professionnelle d'employeurs signataire, à procéder à la revalorisation salariale prévue au présent accord sans attendre son extension.

### **Article 10 | Extension**

Les dispositions du présent accord feront l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du ministère du travail et de l'emploi.

*Fait à Paris, le 16 octobre 2024.*

(Suivent les signatures.)

**Accord du 10 septembre 2024**

relatif aux catégories de bénéficiaires  
du régime de protection sociale complémentaire

NOR : ASET2450967M

IDCC : 1880

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

**FNAEM,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNECS CFE-CGC ;**

**CFTC CSFV ;**

**FS CFDT ;**

**UNSA FCS,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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 frais de santé et prévoyance soient nécessairement identiques pour l'ensemble des salariés relevant d'une même « catégorie objective ».

Le corpus légal, réglementaire et conventionnel permet 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 les publics non-cadres susceptibles de bénéficier des régimes de protection sociale.

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.

En substance, le décret permet aux entreprises de continuer à mobiliser les catégories objectives définies par la convention collective de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 jusqu'au 31 décembre 2024 pour la détermination du périmètre de leurs régimes

de protection sociale complémentaire, sans que les contributions y afférentes ne soient réintégrées dans l'assiette des cotisations sociales.

Le texte renouvelle par ailleurs le mécanisme visé par l'ancien article 36, et permet aux entreprises de faire bénéficier certains employés, techniciens et agents de maîtrise du régime de protection sociale complémentaire des cadres sans qu'ils n'aient besoin d'être assimilés à ces publics. Les nouvelles dispositions réglementaires imposent toutefois la conclusion d'une disposition conventionnelle de branche pour que ces extensions de régime puissent continuer à être mobilisées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025.

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**

Pour l'application des dispositions des articles R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale, peuvent être intégrés à la catégorie des cadres, pour le bénéfice des garanties collectives mentionnées à l'article L. 914-1 du même code, les salariés classés au moins aux groupes 4 et 5. Pour ces salariés, il est rappelé que cette intégration dans la catégorie des cadres reste facultative à l'exception de celles ayant déjà procédé à cette intégration et que chaque entreprise a la faculté de décider de cette intégration pour tout ou partie des emplois concernés.

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

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

## **Article 3 | Durée et entrée en vigueur**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Sous réserve du droit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du code du travail, il prendra effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025.

## **Article 4 | Publicité et formalités de dépôt**

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

## **Article 5 | Révision et dénonciation**

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

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

*Fait à Paris, le 10 septembre 2024.*

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3052 | Convention collective nationale

IDCC : 1996 | **PHARMACIE D'OFFICINE**

**Accord du 18 novembre 2024**  
relatif au montant des frais d'équipement

NOR : ASET2450923M

IDCC : 1996

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

**FSPF ;**

**USPO,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNIC CGT ;**

**FSS CFTD ;**

**FNSCIC CFE-CGC ;**

**UFIC UNSA ;**

**Pharmacie LABM FO,**

d'autre part,

Vu le code du travail ;

Vu l'article 9 « Frais d'équipement » des dispositions générales de la convention collective nationale étendue de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

Le montant de l'indemnité forfaitaire annuelle pour frais d'équipement, prévue à l'article 9 des dispositions générales de la convention collective nationale susvisée, est fixé à 90 euros.

**Article 2**

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, prendra effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025.

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

Le présent accord peut être révisé selon les modalités prévues aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail. Il peut être dénoncé selon les modalités prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

La branche professionnelle de la pharmacie d'officine étant composée à 99,90 % d'officines de pharmacie de moins de cinquante salariés, les dispositions du présent accord ont été rédigées en considération des spécificités de ces entreprises (source DARES, fiche statistique de branche 2022). Par voie de conséquence, l'adoption des stipulations mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail ne se justifie pas.

*Fait à Paris, le 18 novembre 2024.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3052 | Convention collective nationale

IDCC : 1996 | **PHARMACIE D'OFFICINE**

## **Accord du 18 novembre 2024**

relatif aux salaires

NOR : ASET2450940M

IDCC : 1996

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

**FSPF ;**

**USPO,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**UFIC UNSA ;**

**Pharmacie LABM FO,**

d'autre part,

Vu le code du travail ;

Vu l'article 8 « Salaires » des dispositions générales de la convention collective nationale étendue de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997,

il a été convenu ce qui suit :

### **Article 1<sup>er</sup>**

La valeur du point conventionnel de salaire dans la branche professionnelle de la pharmacie d'officine est fixée à 5,158 euros de l'heure.

### **Article 2**

Le salaire mensuel garanti au coefficient 100, excluant toutes primes, est fixé à 1 802 euros bruts sur la base de la durée légale du travail de trente-cinq heures hebdomadaires.

*(Voir page suivante.)*

### Article 3

La grille des salaires applicables en pharmacie d'officine, laquelle comprend une courbe de raccordement entre les coefficients 100 à 240 exclu, s'établit comme suit :

*(En euros.)*

Coefficient	Salaire
100	1 802,00
115	1 810,09
125	1 815,49
130	1 818,19
135	1 820,89
140	1 823,59
145	1 826,28
150	1 828,98
155	1 831,68
160	1 834,38
165	1 837,08
170	1 839,77
175	1 842,47
190	1 850,57
200	1 855,96
220	1 866,76
225	1 869,46
230	1 872,15
240	1 877,55
250	1 955,78
260	2 034,02
270	2 112,25
280	2 190,48
290	2 268,71
300	2 346,94
310	2 425,17
320	2 503,40
330	2 581,64
400	3 129,26
430	3 363,95
470	3 676,88
500	3 911,57
600	4 693,88
800	6 258,51

Les rémunérations ci-dessus mentionnées constituent les salaires minima hiérarchiques applicables en pharmacie d'officine au sens de l'article L. 2253-1 du code du travail et des dispositions de l'annexe I « Classifications et salaires » de la convention collective nationale susvisée.

#### Article 4

Les parties signataires s'engagent expressément à se rencontrer avant la fin du mois de février 2025 afin d'apprécier, en fonction de l'évolution des indices économiques connus à la date de la réunion de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation convoquée à cet effet, l'opportunité de conclure un nouvel accord portant revalorisation du point conventionnel de salaire.

#### Article 5

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, prend effet à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2024.

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

Le présent accord peut être révisé selon les modalités prévues aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail. Il peut être dénoncé selon les modalités prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

En application des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail, les parties signataires rappellent que les accords d'entreprise ne peuvent comporter de clauses dérogeant à celles du présent accord à moins de garanties au moins équivalentes.

La branche professionnelle de la pharmacie d'officine étant composée à 99,90 % d'officines de pharmacie de moins de cinquante salariés, les dispositions du présent accord ont été rédigées en considération des spécificités de ces entreprises (source DARES, fiche statistique de branche 2022). Par voie de conséquence, l'adoption des stipulations mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail ne se justifie pas.

*Fait à Paris, le 18 novembre 2024.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant du 16 octobre 2023**  
relatif aux régimes de prévoyance  
et aux régimes de frais de soins de santé

NOR : ASET2450927M

IDCC : 1996

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

**FSPF ;**

**USPO,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNIC CGT ;**

**FSS CFDT ;**

**FNSCIC CFE-CGC ;**

**UFIC UNSA ;**

**Pharmacie LABM FO,**

d'autre part,

Vu le code du travail ;

Vu le code de la sécurité sociale ;

Vu la convention collective nationale étendue de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997 et ses annexes, notamment son annexe IV « Régimes de prévoyance et régimes de frais de soins de santé des salariés de la pharmacie d'officine » modifiée en dernier lieu par avenant étendu du 3 juillet 2023.

*(Voir page suivante.)*

## Préambule

Afin d'adapter les dispositions de l'annexe IV de la convention collective susvisée, les parties signataires sont convenues de ce qui suit.

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

À l'annexe IV.1 « Régime de prévoyance et régime de frais de soins de santé du personnel non-cadre de la pharmacie d'officine » est modifiée comme suit :

I. À l'article 5 « Incapacité de travail » le second alinéa du paragraphe « Accident ou maladie non professionnelle » du A « Définition » est complété par la phrase suivante :

« Il en va de même, conformément aux dispositions de l'article L. 323-1-2 du code de la sécurité sociale, en cas de constat d'une incapacité de travail faisant suite à une interruption spontanée de grossesse ayant eu lieu avant la vingt-deuxième semaine d'aménorrhée ou à une interruption de grossesse pratiquée pour motif médical prévue aux articles L. 2213-1 à L. 2213-5 du code de la santé publique. »

II. À l'article 6 « Invalidité » le paragraphe 3 du B « Montant » est remplacé par les dispositions suivantes :

- « 3. Dans les cas visés aux paragraphes 1 et 2 ci-dessus :
- les prestations sont versées directement à l'assuré ;
  - en aucun cas, le total des sommes versées à l'assuré en invalidité ou incapacité permanente, quelle qu'en soit la nature (salaires versés par l'employeur, sommes versées en application de la convention collective dont il relève, du code de la sécurité sociale et du présent régime), après précompte des cotisations sociales dues mais avant impôt sur le revenu, ne peut être supérieur au salaire net perçu au cours des 12 derniers mois civils de pleine activité ramené à la période d'arrêt de travail indemnisé, y compris les éléments variables du salaire (gratifications, mois double...). Le salaire net est le salaire net de cotisations sociales mais avant impôt sur le revenu. Il est, le cas échéant, revalorisé conformément aux dispositions de l'article 7.2 du présent accord, le surplus éventuel réduisant d'autant la présente garantie ;
  - lorsque l'assuré cumule une rente d'invalidité et un revenu d'activité, la limitation prévue au paragraphe ci-dessus s'applique. Toutefois, les augmentations de salaire éventuellement accordées dans le cadre de l'emploi occupé ne sont pas prises en compte dans la limitation des prestations servies par le présent régime. »

III. Le premier alinéa de l'article 9.2 « Dispenses d'affiliation au régime frais de soins de santé » est remplacé par un alinéa ainsi rédigé :

« Sans préjudice des cas de dispense d'affiliation prévus aux articles L. 911-7 et D. 911-2 du code de la sécurité sociale, les salariés employés à temps partiel dont l'affiliation au présent régime les conduirait à s'acquitter d'une cotisation "Frais de soins de santé" au moins égale à 10 % de leur rémunération brute peuvent bénéficier, sur demande, et quelle que soit la date de leur embauche, d'une dispense d'affiliation. Cette dispense est valable tant que les conditions prévues au présent alinéa sont remplies. »

*(Voir page suivante.)*

**IV.** À l'article 10 « Cotisations » le paragraphe C.4 du C « Taux de cotisations » est modifié comme suit :

■ Le douzième alinéa du *a* est remplacé par les dispositions suivantes :

« En fonction de l'antériorité de l'adhésion de l'ancien salarié au dispositif de maintien des garanties frais de soins de santé, le montant de la cotisation annuelle est fixé comme suit : »

■ Les *b*, *c*, *d* et *e* sont remplacés par les dispositions suivantes :

« *b*) Cotisation pour le régime de base obligatoire non-cadre – bénéficiaires hors Alsace-Moselle :

À compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2024						
	Année 1	Année 2	Année 3	Année 4	Années 5 et +	Cotisation par enfant à charge (gratuité à compter du 4 <sup>e</sup> enfant)
Anciens assurés retraités	595,20 €	741,60 €	892,80 €	1 057,20 €	1 228,80 €	477,60 €
Anciens assurés non retraités	595,20 €	684 €	792 €	912 €	1 039,20 €	477,60 €

*c*) Cotisation pour le régime de base obligatoire non-cadre – bénéficiaires Alsace-Moselle :

À compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2024						
	Année 1	Année 2	Année 3	Année 4	Années 5 et +	Cotisation par enfant à charge (gratuité à compter du 4 <sup>e</sup> enfant)
Anciens assurés retraités	456 €	544,80 €	645,60 €	747,60 €	852 €	331,20 €
Anciens assurés non retraités	456 €	525,60 €	595,20 €	658,80 €	722,40 €	331,20 €

*d*) Cotisation pour le régime supplémentaire frais de soins de santé non-cadre incluant la cotisation du régime de base – bénéficiaires hors Alsace-Moselle :

À compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2024						
	Année 1	Année 2	Année 3	Année 4	Années 5 et +	Cotisation par enfant à charge (gratuité à compter du 4 <sup>e</sup> enfant)
Anciens assurés retraités	836,40 €	962,40 €	1 089,60 €	1 261,20 €	1 431,60 €	628,80 €
Anciens assurés non retraités	836,40 €	906 €	988,80 €	1 089,60 €	1 215,60 €	628,80 €



e) Cotisation pour le régime supplémentaire frais de soins de santé non-cadre incluant la cotisation du régime de base – bénéficiaires Alsace-Moselle :

À compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2024						
	Année 1	Année 2	Année 3	Année 4	Années 5 et +	Cotisation par enfant à charge (gratuité à compter du 4 <sup>e</sup> enfant)
Anciens assurés retraités	696 €	766,80 €	842,40 €	950,40 €	1 054,80 €	482,40 €
Anciens assurés non retraités	696 €	747,60 €	792 €	836,40 €	900 €	482,40 €

## Article 2

L'annexe IV.2 « Régime de prévoyance et régime de frais de soins de santé du personnel cadre et assimilé de la pharmacie d'officine » est modifiée comme suit :

I. Au III « Frais de soins de santé (prestations en nature) » le premier alinéa du F « Dispenses d'affiliation au régime frais de soins de santé » est remplacé par un alinéa ainsi rédigé :

« Sans préjudice des cas de dispense d'affiliation prévus aux articles L. 911-7 et D. 911-2 du code de la sécurité sociale, les salariés employés à temps partiel dont l'affiliation au présent régime les conduirait à s'acquitter d'une cotisation "Frais de soins de santé" au moins égale à 10 % de leur rémunération brute peuvent bénéficier, sur demande, et quelle que soit la date de leur embauche, d'une dispense d'affiliation. Cette dispense est valable tant que les conditions prévues au présent alinéa sont remplies. »

II. Le IV « Arrêts de travail (prestations en espèces) » est modifié comme suit :

II.1. Le « 1. Incapacité temporaire » du A « Incapacité temporaire et maternité/paternité/adoption/deuil d'un enfant » est remplacé par les dispositions suivantes :

### « 1. Incapacité temporaire

Lorsque l'arrêt de travail fait suite à une maladie ou à un accident, autre qu'un accident du travail ou une maladie professionnelle, il est indemnisé dans les conditions suivantes :

– pour les cadres et assimilés cadres ayant moins d'un an de présence dans l'entreprise à la date du début de l'arrêt de travail :

RPO et RSF	TA	TB
À partir du 4 <sup>e</sup> jour (inclus) <sup>[1]</sup>	40 %	90 %

[1] Conformément aux dispositions de l'article L. 323-1-1 du code de la sécurité sociale, en cas de décès de son enfant âgé de moins de 25 ans ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 ans dont l'assuré avait la charge effective et permanente, l'indemnité journalière complémentaire versée à l'assuré pour la première incapacité de continuer ou reprendre le travail est accordée dès le premier jour d'arrêt de travail, sous réserve que cet arrêt intervienne dans un délai de treize semaines à compter du décès et que la sécurité sociale ait admis l'assuré au bénéfice des indemnités journalières correspondantes. Il en va de même, conformément aux dispositions de l'article L. 323-1-2 du code de la sécurité sociale, en cas de constat d'une incapacité de travail faisant suite à une interruption spontanée de grossesse ayant eu lieu avant la vingt-deuxième semaine d'aménorrhée ou à une interruption de grossesse pratiquée pour motif médical prévue aux articles L. 2213-1 à L. 2213-5 du code de la santé publique.

- pour les assimilés cadres ayant au moins un an de présence dans l'entreprise à la date de l'arrêt de travail :

RPO et RSF	TA	TB
À partir du 31 <sup>e</sup> jour (inclus)	40 %	90 %

RSF+	TA	TB
À partir du 4 <sup>e</sup> jour (inclus) <sup>[1]</sup>	40 %	90 %

[1] Conformément aux dispositions de l'article L. 323-1-1 du code de la sécurité sociale, en cas de décès de son enfant âgé de moins de 25 ans ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 ans dont l'assuré avait la charge effective et permanente, l'indemnité journalière complémentaire versée à l'assuré pour la première incapacité de continuer ou reprendre le travail est accordée dès le premier jour d'arrêt de travail, sous réserve que cet arrêt intervienne dans un délai de treize semaines à compter du décès et que la sécurité sociale ait admis l'assuré au bénéfice des indemnités journalières correspondantes. Il en va de même, conformément aux dispositions de l'article L. 323-1-2 du code de la sécurité sociale, en cas de constat d'une incapacité de travail faisant suite à une interruption spontanée de grossesse ayant eu lieu avant la vingt-deuxième semaine d'aménorrhée ou à une interruption de grossesse pratiquée pour motif médical prévue aux articles L. 2213-1 à L. 2213-5 du code de la santé publique.

- pour les cadres ayant au moins un an de présence dans l'entreprise à la date de l'arrêt de travail :

RPO	TA	TB
À partir du 61 <sup>e</sup> jour (inclus)	40 %	90 %

RSF	TA	TB
À partir du 51 <sup>e</sup> jour (inclus)	40 %	90 %

RSF+	TA	TB
À partir du 4 <sup>e</sup> jour (inclus) <sup>[1]</sup>	40 %	90 %

[1] Conformément aux dispositions de l'article L. 323-1-1 du code de la sécurité sociale, en cas de décès de son enfant âgé de moins de 25 ans ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 ans dont l'assuré avait la charge effective et permanente, l'indemnité journalière complémentaire versée à l'assuré pour la première incapacité de continuer ou reprendre le travail est accordée dès le premier jour d'arrêt de travail, sous réserve que cet arrêt intervienne dans un délai de treize semaines à compter du décès et que la sécurité sociale ait admis l'assuré au bénéfice des indemnités journalières correspondantes. Il en va de même, conformément aux dispositions de l'article L. 323-1-2 du code de la sécurité sociale, en cas de constat d'une incapacité de travail faisant suite à une interruption spontanée de grossesse ayant eu lieu avant la vingt-deuxième semaine d'aménorrhée ou à une interruption de grossesse pratiquée pour motif médical prévue aux articles L. 2213-1 à L. 2213-5 du code de la santé publique.

Les dispositions des tableaux du présent 1 s'appliquent sans préjudice des dispositions de l'article L. 1226-1 du code du travail relatives à l'indemnité complémentaire servie par l'employeur aux salariés ayant, entre autres conditions, une année d'ancienneté dans l'entreprise.

En cas d'arrêt de travail pour accident ou maladie professionnelle, le régime assure le paiement d'indemnités journalières complémentaires à celles de la sécurité sociale de façon à garantir 90 % du salaire journalier dans la limite de TA et TB dans les mêmes conditions que ci-dessus.

En cas d'arrêt de travail continu se chevauchant sur deux années civiles, la franchise applicable à la seconde année sera décomptée à partir du premier jour d'arrêt.

En cas d'arrêts multiples dans la même année civile, les absences se cumulent pour l'appréciation de l'ouverture du droit à indemnité journalière. Lorsque cette disposition

a joué, tout nouvel arrêt de travail survenant au cours de la même année civile ouvre droit au paiement des indemnités journalières à compter du :

- 1<sup>er</sup> jour d'arrêt de travail pour la même cause, si la période de travail qui a fait suite, après reprise, au précédent arrêt de travail, est inférieure à deux mois ;
- 4<sup>e</sup> jour si la période de travail qui a fait suite, après reprise, au précédent arrêt de travail, est égale ou supérieure à deux mois.

La cure thermique acceptée par la sécurité sociale, même sans versement des indemnités journalières par cette dernière, donne droit au paiement des indemnités prévues par le régime en cas d'arrêt de travail, sous réserve des mêmes conditions de franchise. »

## II.2. Le B « Invalidité permanente » est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Lorsque l'assuré cumule une rente d'invalidité et un revenu d'activité, la limitation prévue au paragraphe ci-dessus s'applique. Toutefois, les augmentations de salaire éventuellement accordées dans le cadre de l'emploi occupé ne sont pas prises en compte dans la limitation des prestations servies par le présent régime. »

III. Au VII « Contrat proposé aux anciens assurés, et salariés dont le contrat de travail est suspendu, en vue du maintien des garanties frais de soins de santé » le a du C « Cotisations » est remplacé par les dispositions suivantes :

a) La cotisation annuelle et par personne est déterminée en fonction de l'antériorité de l'adhésion de l'assuré au dispositif de maintien des garanties frais de soins de santé. Cette cotisation est fixée comme suit :

### a.1. Cotisation pour le régime de base obligatoire cadres et assimilés (RPO) – bénéficiaires hors Alsace-Moselle

À compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2024						
	Année 1	Année 2	Année 3	Année 4	Années 5 et +	Cotisation par enfant à charge (gratuité à compter du 4 <sup>e</sup> enfant)
Anciens assurés retraités	595,20 €	741,60 €	892,80 €	1 057,20 €	1 228,80 €	477,60 €
Anciens assurés non retraités	595,20 €	684 €	792 €	912 €	1 039,20 €	477,60 €

### a.2. Cotisation pour le régime de base obligatoire cadres et assimilés (RPO) – bénéficiaires Alsace-Moselle

À compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2024						
	Année 1	Année 2	Année 3	Année 4	Années 5 et +	Cotisation par enfant à charge (gratuité à compter du 4 <sup>e</sup> enfant)
Anciens assurés retraités	456 €	544,80 €	645,60 €	747,60 €	852 €	331,20 €
Anciens assurés non retraités	456 €	525,60 €	595,20 €	658,80 €	722,40 €	331,20 €

a.3. Cotisation pour le régime supplémentaire cadres et assimilés (RSF et RSF+) incluant la cotisation RPO – bénéficiaires hors Alsace-Moselle

À compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2024						
	Année 1	Année 2	Année 3	Année 4	Années 5 et +	Cotisation par enfant à charge (gratuité à compter du 4 <sup>e</sup> enfant)
Anciens assurés retraités	836,40 €	962,40 €	1 089,60 €	1 261,20 €	1 431,60 €	628,80 €
Anciens assurés non retraités	836,40 €	906 €	988,80 €	1 089,60 €	1 215,60 €	628,80 €

a.4. Cotisation pour le régime supplémentaire cadres et assimilés (RSF et RSF+) incluant la cotisation RPO – bénéficiaires Alsace-Moselle

À compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2024						
	Année 1	Année 2	Année 3	Année 4	Années 5 et +	Cotisation par enfant à charge (gratuité à compter du 4 <sup>e</sup> enfant)
Anciens assurés retraités	696 €	766,80 €	842,40 €	950,40 €	1 054,80 €	482,40 €
Anciens assurés non retraités	696 €	747,60 €	792 €	836,40 €	900 €	482,40 €

## Article 3

À l'annexe IV.3 « Tableaux des garanties des régimes de frais de soins de santé des salariés de la pharmacie d'officine » les tableaux figurant respectivement au II « Tableau des garanties hors Alsace-Moselle » et au III « Tableau des garanties Alsace-Moselle » sont modifiés comme suit :

- dans la sous-rubrique « Honoraires médicaux » de la rubrique « Soins courants » le mot « obstétriques » au pluriel est remplacé par le mot « obstétrique » au singulier ;
- la rubrique « aides auditives » est remplacée par une rubrique ainsi rédigée :

AIDES AUDITIVES		
<i>Renouvellement limité par bénéficiaire à 1 appareil/oreille tous les 4 ans, à compter du dernier remboursement effectué par le RO (1).</i>		
<b>Equipement « 100 % SANTE »*</b>	<b>100 % FR (*)</b>	<b>100 % FR (*)</b>
<b>Prothèses auditives hors « 100% SANTE" (4)</b>		
Bénéficiaire de 20 ans ou plus	580 € - RSS par an et par oreille appareillée	580 € - RSS par an et par oreille appareillée
Bénéficiaire de moins 20 ans ou atteint de cécité (4)	1 400 € - RSS par an et par oreille appareillée	1 400 € - RSS par an et par oreille appareillée
<b>Entretien et accessoires</b>	<b>190 % BR - RSS</b>	<b>190 % BR - RSS</b>

- dans les notes de bas de tableaux, à la rubrique (4) « Précisions sur les garanties » la sous-rubrique « Prothèses auditives » est remplacée par une sous-rubrique ainsi rédigée :

Prothèses auditives	En cas de consommation totale du forfait, remboursement à hauteur de 100 % BR – RSS. Cécité : s'entend d'une acuité visuelle inférieure à 1/20 <sup>e</sup> après correction, selon l'arrêté du 14 novembre 2018 portant modification des modalités de prise en charge des aides auditives et prestations associées au chapitre 3 du titre II de la liste des produits et prestations prévue à l'article L. 165-1 du code de la sécurité sociale.
---------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

#### Article 4

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, prendra effet le 1<sup>er</sup> janvier 2024.

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

Le présent avenant peut être révisé selon les modalités prévues aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail. Il peut être dénoncé selon les modalités prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

En application des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail, les parties signataires rappellent que les accords d'entreprise ne peuvent comporter de clauses dérogeant à celles du présent avenant à moins de garanties au moins équivalentes.

La branche professionnelle de la pharmacie d'officine étant composée à 99,90 % d'officines de pharmacie de moins de cinquante salariés, les dispositions du présent avenant ont été rédigées en considération des spécificités de ces entreprises (source DARES, fiche statistique de branche 2022). Par voie de conséquence, l'adoption des stipulations mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail ne se justifie pas.

*Fait à Paris, le 16 octobre 2023.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant du 18 novembre 2024**

relatif aux garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité

NOR : ASET2450924M

IDCC : 1996

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

**FSPF ;**

**USPO,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNIC CGT ;**

**FSS CFDT ;**

**FNSCIC CFE-CGC ;**

**UFIC UNSA ;**

**Pharmacie LABM FO,**

d'autre part,

Vu le code de la sécurité sociale, notamment les articles L. 912-1, R. 912-1 et suivants et D. 912-1 et suivants ;

Vu le code du travail ;

Vu la convention collective nationale étendue de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997, notamment son annexe IV « Régimes de prévoyance et régimes frais de soins de santé des salariés de la pharmacie d'officine » ;

Vu l'accord collectif national étendu du 16 janvier 2023 relatif aux garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité dans la branche professionnelle de la pharmacie d'officine ;

Vu l'avenant du 18 novembre 2024 portant révision de la convention collective nationale étendue de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997 relatif aux régimes de prévoyance et aux régimes de frais de soins de santé des salariés de la pharmacie d'officine.

*(Voir page suivante.)*

## Préambule

Afin de tenir compte des modifications apportées par l'avenant du 18 novembre 2024 susvisé à la quote-part forfaitaire des cotisations afférentes au risque « Frais de soins de santé », désormais exprimée en euros, les parties signataires sont convenues de ce qui suit :

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

Les deux tableaux figurant à l'article 2 « Financement des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité en pharmacie d'officine » de l'accord collectif national étendu du 16 janvier 2023 susvisé, sont remplacés par les deux tableaux suivants :

Cotisations « HDS » salariés non cadres – régime de base obligatoire		
	Employeur	Salarié
Hors Alsace-Moselle	0,039 % du traitement de base + 0,41 euros <sup>[1]</sup>	0,023 % du traitement de base + 0,41 euros <sup>[1]</sup>
Alsace-Moselle	0,038 % du traitement de base + 0,285 euros <sup>[1]</sup>	0,023 % du traitement de base + 0,285 euros <sup>[1]</sup>
[1] À compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2026, la cotisation forfaitaire évolue au 1 <sup>er</sup> janvier de chaque année N en fonction de la revalorisation éventuelle du plafond mensuel de la sécurité sociale constatée entre l'année N-2 et l'année N-1.		

Cotisations « HDS » salariés cadres et assimilés – régime de base obligatoire (RPO)		
	Employeur	Salarié
Hors Alsace-Moselle	0,039 % du salaire total dans la limite de TA + TB + 0,41 euros <sup>[1]</sup>	0,006 % du salaire total dans la limite de TA + TB + 0,41 euros <sup>[1]</sup>
Alsace-Moselle	0,037 % du salaire total dans la limite de TA + TB + 0,285 euros <sup>[1]</sup>	0,003 % du salaire total dans la limite de TA + TB + 0,285 euros <sup>[1]</sup>
[1] À compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2026, la cotisation forfaitaire évolue au 1 <sup>er</sup> janvier de chaque année N en fonction de la revalorisation éventuelle du plafond mensuel de la sécurité sociale constatée entre l'année N-2 et l'année N-1.		

### Article 2

Le présent avenant prendra effet le premier jour du trimestre suivant la date de publication au *Journal officiel* de l'arrêté ministériel d'extension de l'avenant du 18 novembre 2024 susvisé et prendra fin, au plus tard, au terme de la période d'application de l'accord collectif national étendu du 16 janvier 2023 susvisé, soit le 31 décembre 2027 inclus. Il sera présenté à l'extension à la demande de la partie la plus diligente.

Le présent avenant peut être révisé selon les modalités prévues aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

En application des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail, les parties signataires rappellent que les accords d'entreprise ne peuvent comporter de clauses dérogeant à celles du présent avenant à moins de garanties au moins équivalentes.

La branche professionnelle de la pharmacie d'officine étant composée à 99,90 % d'officines de pharmacie de moins de cinquante salariés, les dispositions du présent avenant ont été rédigées en considération des spécificités de ces entreprises (source DARES, fiche statis-

tique de branche 2022). Par voie de conséquence, l'adoption des stipulations mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail ne se justifie pas.

*Fait à Paris, le 18 novembre 2024.*

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3052 | Convention collective nationale

IDCC : 1996 | **PHARMACIE D'OFFICINE**

**Avenant du 18 novembre 2024**

relatif aux régimes de prévoyance  
et aux régimes de frais de soins de santé

NOR : ASET2450926M

IDCC : 1996

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

**FSPF ;**

**USPO,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNIC CGT ;**

**FSS CFDT ;**

**FNSCIC CFE-CGC ;**

**UFIC UNSA ;**

**Pharmacie LABM FO,**

d'autre part,

Vu le code du travail ;

Vu le code de la sécurité sociale ;

Vu la convention collective nationale étendue de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997 et ses annexes, notamment son annexe IV « Régimes de prévoyance et régimes de frais de soins de santé des salariés de la pharmacie d'officine » modifiée en dernier lieu par avenant du 16 octobre 2023.

*(Voir page suivante.)*

## Préambule

Afin d'adapter les dispositions de l'annexe IV de la convention collective susvisée, les parties signataires sont convenues de ce qui suit :

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

À l'annexe IV.1 « Régime de prévoyance et régime de frais de soins de santé du personnel non-cadre de la pharmacie d'officine » l'article 10 « Cotisations » est modifié comme suit :

I. Le premier alinéa du A « Assiette des cotisations » est remplacé par un alinéa ainsi rédigé :

« Les garanties sont assurées en contrepartie d'une part, d'une cotisation forfaitaire en euros indexée sur l'évolution du plafond mensuel de la sécurité sociale et d'autre part, d'une cotisation assise sur la rémunération annuelle brute, y compris les éléments variables (gratifications, mois double...), de chaque assuré retenue comme assiette pour le calcul des cotisations de la sécurité sociale. »

II. Le C « Taux de cotisations » est modifié comme suit :

II.1. Les paragraphes C.1 à C.3 sont remplacés par les dispositions suivantes :

« C.1. Assurés en activité. Régime de base obligatoire

a) Pharmacies situées hors Alsace-Moselle

	Décès	Arrêt de travail	Frais de soins de santé		Total	
	Traitement de base	Traitement de base	Traitement de base	Cotisation forfaitaire mensuelle <sup>[1]</sup>	Traitement de base	Cotisation forfaitaire mensuelle <sup>[1]</sup>
Employeur	0,24 %	1,22 %	0,48 %	20,36 €	1,94 %	20,36 €
Salarié	0,16 %	0,65 %	0,29 %	20,36 €	1,10 %	20,36 €
Total	0,40 %	1,87 %	0,77 %	40,72 €	3,04 %	40,72 €

[1] À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026, la cotisation forfaitaire évolue au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année N en fonction de la revalorisation éventuelle du plafond mensuel de la sécurité sociale constatée entre l'année N-2 et l'année N-1.

b) Pharmacies situées en Alsace-Moselle

	Décès	Arrêt de travail	Frais de soins de santé		Total	
	Traitement de base	Traitement de base	Traitement de base	Cotisation forfaitaire mensuelle <sup>[1]</sup>	Traitement de base	Cotisation forfaitaire mensuelle <sup>[1]</sup>
Employeur	0,24 %	1,22 %	0,44 %	14,25 €	1,90 %	14,25 €
Salarié	0,16 %	0,65 %	0,30 %	14,25 €	1,11 %	14,25 €
Total	0,40 %	1,87 %	0,74 %	28,50 €	3,01 %	28,50 €

[1] À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026, la cotisation forfaitaire évolue au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année N en fonction de la revalorisation éventuelle du plafond mensuel de la sécurité sociale constatée entre l'année N-2 et l'année N-1.

c) salariés à temps partiel

Pour chaque salarié exerçant une activité à temps partiel :

- les cotisations assises sur la rémunération annuelle brute sont dues sur le salaire perçu par l'assuré ;

- la cotisation en euros afférente aux frais de soins de santé et indexée sur l'évolution du plafond mensuel de la sécurité sociale est une somme forfaitaire. Elle est due dans son intégralité, sans proratisation en fonction de la durée de travail stipulée au contrat de travail.

#### d) Salariés à employeurs multiples

Pour les salariés à employeurs multiples :

- les cotisations assises sur la rémunération annuelle brute sont dues sur le salaire perçu par l'assuré chez chaque employeur ;
- la cotisation en euros afférente aux frais de soins de santé et indexée sur l'évolution du plafond mensuel de la sécurité sociale est une somme forfaitaire. Elle est due en intégralité chez chaque employeur, sans proratisation en fonction de la durée du travail stipulée au contrat de travail. Les salariés à employeurs multiples peuvent solliciter, le cas échéant, une dispense d'adhésion au régime frais de soins de santé en application des articles L. 911-7 et D. 911-2 du code de la sécurité sociale ou de l'article 9.2 de la présente annexe.

### C.2. Assurés en activité. Régime supplémentaire frais de soins de santé

La cotisation du régime supplémentaire frais de soins de santé est une somme forfaitaire en euros indexée sur l'évolution du plafond mensuel de la sécurité sociale, qui s'ajoute à la cotisation du régime de base obligatoire définie au C.1. Elle est due en intégralité, sans proratisation en fonction de la durée du travail stipulée au contrat de travail et, le cas échéant, chez chaque employeur.

Elle est fixée comme suit :

	Régime supplémentaire frais de santé
	Cotisation forfaitaire mensuelle <sup>[1]</sup>
Employeur	11,60 €
Salarié	11,60 €
<b>Total</b>	<b>23,20 €</b>
[1] À compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2026, la cotisation forfaitaire évolue au 1 <sup>er</sup> janvier de chaque année N en fonction de la revalorisation éventuelle du plafond mensuel de la sécurité sociale constatée entre l'année N-2 et l'année N-1.	

### C.3. Adhérents facultatifs frais de soins de santé

La cotisation des adhérents facultatifs au régime frais de soins de santé est une somme forfaitaire en euros indexée sur l'évolution du plafond mensuel de la sécurité sociale. Elle varie selon le niveau de couverture choisi et le régime d'appartenance.

#### a) Cotisations pour les garanties du régime de base obligatoire

Cotisation forfaitaire mensuelle <sup>[1]</sup>	Hors Alsace-Moselle	Alsace-Moselle
Par adulte non retraité	77,39 €	54,17 €
Par adulte retraité	119,33 €	82,68 €
Par enfant non à charge	46,43 €	32,18 €
[1] À compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2026, la cotisation forfaitaire évolue au 1 <sup>er</sup> janvier de chaque année N en fonction de la revalorisation éventuelle du plafond mensuel de la sécurité sociale constatée entre l'année N-2 et l'année N-1.		

b) cotisations pour les garanties du régime supplémentaire frais de soins de santé (cotisations du régime de base obligatoire incluses)

Cotisation forfaitaire mensuelle <sup>[1]</sup>	Hors Alsace-Moselle	Alsace-Moselle
Par adulte non retraité	101,82 €	78,61 €
Par adulte retraité	139,29 €	102,23 €
Par enfant non à charge	61,09 €	46,84 €

[1] À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026, la cotisation forfaitaire évolue au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année N en fonction de la revalorisation éventuelle du plafond mensuel de la sécurité sociale constatée entre l'année N-2 et l'année N-1.

II.2. Les b, c, d et e du paragraphe C.4 sont remplacés par les dispositions suivantes :

« b) Cotisation pour le régime de base obligatoire non-cadre – bénéficiaires hors Alsace-Moselle :

	À compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2025					
	Année 1	Année 2	Année 3	Année 4	Années 5 et +	Cotisation par enfant à charge (gratuité à compter du 4 <sup>e</sup> enfant)
Anciens assurés retraités	627,60 €	781,20 €	940,80 €	1 114,80 €	1 294,80 €	502,80 €
Anciens assurés non retraités	627,60 €	721,20 €	835,20 €	961,20 €	1 095,60 €	502,80 €

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026, la cotisation forfaitaire évolue au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année N en fonction de la revalorisation éventuelle du plafond mensuel de la sécurité sociale constatée entre l'année N-2 et l'année N-1.

c) Cotisation pour le régime de base obligatoire non-cadre – bénéficiaires Alsace-Moselle :

	À compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2025					
	Année 1	Année 2	Année 3	Année 4	Années 5 et +	Cotisation par enfant à charge (gratuité à compter du 4 <sup>e</sup> enfant)
Anciens assurés retraités	481,20 €	574,80 €	680,40 €	788,40 €	897,60 €	349,20 €
Anciens assurés non retraités	481,20 €	554,40 €	627,60 €	694,80 €	762 €	349,20 €

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026, la cotisation forfaitaire évolue au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année N en fonction de la revalorisation éventuelle du plafond mensuel de la sécurité sociale constatée entre l'année N-2 et l'année N-1.

(Voir page suivante.)

d) Cotisation pour le régime supplémentaire frais de soins de santé non-cadre incluant la cotisation du régime de base – bénéficiaires hors Alsace-Moselle :

	À compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2025					
	Année 1	Année 2	Année 3	Année 4	Années 5 et +	Cotisation par enfant à charge (gratuité à compter du 4 <sup>e</sup> enfant)
Anciens assurés retraités	882 €	1 014 €	1 148,40 €	1 329,60 €	1 508,40 €	662,40 €
Anciens assurés non retraités	882 €	955,20 €	1 041,60 €	1 148,40 €	1 281,60 €	662,40 €

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026, la cotisation forfaitaire évolue au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année N en fonction de la revalorisation éventuelle du plafond mensuel de la sécurité sociale constatée entre l'année N-2 et l'année N-1.

e) Cotisation pour le régime supplémentaire frais de soins de santé non-cadre incluant la cotisation du régime de base – bénéficiaires Alsace-Moselle :

	À compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2025					
	Année 1	Année 2	Année 3	Année 4	Années 5 et +	Cotisation par enfant à charge (gratuité à compter du 4 <sup>e</sup> enfant)
Anciens assurés retraités	733,20 €	808,80 €	888 €	1 002 €	1 111,20 €	508,80 €
Anciens assurés non retraités	733,20 €	788,40 €	835,20 €	882 €	949,20 €	508,80 €

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026, la cotisation forfaitaire évolue au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année N en fonction de la revalorisation éventuelle du plafond mensuel de la sécurité sociale constatée entre l'année N-2 et l'année N-1.

## Article 2

L'annexe IV.2 « Régime de prévoyance et régime de frais de soins de santé du personnel cadre et assimilé de la pharmacie d'officine » est modifiée comme suit :

I. Le II « Cotisations » est remplacé par les dispositions suivantes :

### « II. Cotisations

Les garanties sont assurées en contrepartie d'une part, d'une cotisation forfaitaire en euros indexée sur l'évolution du plafond mensuel de la sécurité sociale et d'autre part, d'une cotisation assise sur la rémunération annuelle brute, y compris les éléments variables (gratifications, mois double...), de chaque assuré retenue comme assiette pour le calcul des cotisations de la sécurité sociale.

(Voir page suivante.)

## A. Taux de cotisation du régime de base obligatoire cadres et assimilés (RPO)

### 1. Pharmacies situées hors Alsace-Moselle

Risque	Prévoyance	Frais de soins de santé		Total	
Assiette	Salaire total dans la limite de TA + TB	Salaire total dans la limite de TA + TB	Cotisation forfaitaire mensuelle <sup>[1]</sup>	Salaire total dans la limite de TA + TB	Cotisation forfaitaire mensuelle <sup>[1]</sup>
Employeur	1,41 %	0,48 %	20,36 €	1,89 %	20,36 €
Salarié	0 %	0,29 %	20,36 €	0,29 %	20,36 €
<b>Total</b>	<b>1,41 %</b>	<b>0,77 %</b>	<b>40,72 €</b>	<b>2,18 %</b>	<b>40,72 €</b>

[1] À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026, la cotisation forfaitaire évolue au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année N en fonction de la revalorisation éventuelle du plafond mensuel de la sécurité sociale constatée entre l'année N-2 et l'année N-1.

### 2. Pharmacies situées en Alsace-Moselle

Risque	Prévoyance	Frais de soins de santé		Total	
Assiette	Salaire total dans la limite de TA + TB	Salaire total dans la limite de TA + TB	Cotisation forfaitaire mensuelle <sup>[1]</sup>	Salaire total dans la limite de TA + TB	Cotisation forfaitaire mensuelle <sup>[1]</sup>
Employeur	1,41 %	0,37 %	14,25 €	1,78 %	14,25 €
Salarié	0 %	0,17 %	14,25 €	0,17 %	14,25 €
<b>Total</b>	<b>1,41 %</b>	<b>0,54 %</b>	<b>28,50 €</b>	<b>1,95 %</b>	<b>28,50 €</b>

[1] À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026, la cotisation forfaitaire évolue au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année N en fonction de la revalorisation éventuelle du plafond mensuel de la sécurité sociale constatée entre l'année N-2 et l'année N-1.

### 3. Salariés à temps partiel

Pour chaque salarié exerçant une activité à temps partiel :

- les cotisations assises sur la rémunération annuelle brute sont dues sur le salaire perçu par l'assuré ;
- la cotisation en euros afférente aux frais de soins de santé et indexée sur l'évolution du plafond mensuel de la sécurité sociale est une somme forfaitaire. Elle est due dans son intégralité, sans proratisation en fonction de la durée de travail stipulée au contrat de travail.

### 4. Salariés multi-employeurs

Pour les salariés à employeurs multiples :

- les cotisations assises sur la rémunération annuelle brute sont dues sur le salaire perçu par l'assuré chez chaque employeur ;
- la cotisation en euros afférente aux frais de soins de santé et indexée sur l'évolution du plafond mensuel de la sécurité sociale est une somme forfaitaire. Elle est due en intégralité chez chaque employeur, sans proratisation en fonction de la durée du travail stipulée au contrat de travail. Les salariés à employeurs multiples peuvent solliciter, le cas échéant, une dispense d'adhésion au régime frais de soins de santé en application des articles L. 911-7 et D. 911-2 du code de la sécurité sociale ou du F du III de la présente annexe.

(Voir page suivante.)

## B. Taux de cotisation additionnels du régime supplémentaire cadres et assimilés (RSF) et du régime supplémentaire cadres et assimilés avec franchise réduite (RSF+)

### B.1. Régime supplémentaire cadres et assimilés (RSF)

Les cotisations du régime supplémentaire cadres et assimilés (RSF) s'ajoutent aux cotisations du régime de base obligatoire cadres et assimilés (RPO). La quote-part de cotisation en euros indexée sur l'évolution du plafond mensuel de la sécurité sociale est une somme forfaitaire. Elle est due en intégralité, sans proratisation en fonction de la durée du travail stipulée au contrat de travail et, le cas échéant, chez chaque employeur.

Risque	Prévoyance	Frais de soins de santé
Assiette	Salaire total dans la limite de TA + TB	Cotisation forfaitaire mensuelle <sup>[1]</sup>
Employeur	0,09 %	11,60 €
Salarié	0,09 %	11,60 €
Total	0,18 %	23,20 €

[1] À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026, la cotisation forfaitaire évolue au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année N en fonction de la revalorisation éventuelle du plafond mensuel de la sécurité sociale constatée entre l'année N-2 et l'année N-1.

### B.2. Régime supplémentaire cadres et assimilés avec franchise réduite (RSF+)

Les cotisations du régime supplémentaire cadres et assimilés avec franchise réduite (RSF+) s'ajoutent aux cotisations du régime de base obligatoire cadres et assimilés (RPO). La quote-part de cotisation en euros indexée sur l'évolution du plafond mensuel de la sécurité sociale est une somme forfaitaire. Elle est due en intégralité, sans proratisation en fonction de la durée du travail stipulée au contrat de travail et, le cas échéant, chez chaque employeur.

Risque	Prévoyance	Frais de soins de santé
Assiette	Salaire total dans la limite de TA + TB	Cotisation forfaitaire mensuelle <sup>[1]</sup>
Employeur	0,81 %	11,60 €
Salarié	0,09 %	11,60 €
Total	0,90 %	23,20 €

[1] À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026, la cotisation forfaitaire évolue au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année N en fonction de la revalorisation éventuelle du plafond mensuel de la sécurité sociale constatée entre l'année N-2 et l'année N-1.

## C. Cas des salariés en arrêt de travail (incapacité de travail, invalidité, maternité/paternité/adoption/deuil d'un enfant)

Les indemnités ou rentes versées par le régime en complément des indemnités journalières ou pensions d'invalidité servies par la sécurité sociale sont exclues de l'assiette des cotisations afférentes au présent régime pour la couverture du risque prévoyance.

Toutefois, en cas d'arrêt de travail d'un assuré dont le contrat de travail n'est pas rompu donnant lieu au paiement de prestations en espèces de la sécurité sociale, les cotisations afférentes au risque frais de soins de santé assises sur le traitement sont dues sur le salaire ou fraction de salaire versé à l'assuré, la cotisation assise sur le plafond de la sécurité sociale étant due en totalité tant qu'il existe une cotisation sur

saire ou tant que le salarié bénéficie de prestations du présent régime versées par l'intermédiaire de l'employeur comme indiqué au 3 du A du IV ci-après.

#### D. Adhérents facultatifs frais de soins de santé

La cotisation des adhérents facultatifs est une somme forfaitaire en euros indexée sur l'évolution du plafond mensuel de la sécurité sociale. Elle varie selon le niveau de couverture choisi et le régime d'appartenance.

##### 1. Cotisation pour les garanties du régime de base obligatoire cadres et assimilés (RPO)

Cotisation forfaitaire mensuelle <sup>[1]</sup>	Hors Alsace-Moselle	Alsace-Moselle
Par adulte non retraité	77,39 €	54,17 €
Par adulte retraité	119,33 €	82,68 €
Par enfant non à charge	46,43 €	32,18 €

[1] À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026, la cotisation forfaitaire évolue au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année N en fonction de la revalorisation éventuelle du plafond mensuel de la sécurité sociale constatée entre l'année N-2 et l'année N-1.

##### 2. Cotisation pour les garanties du régime supplémentaire cadres et assimilés (RSF et RSF+) (cotisations du régime de base obligatoire cadres et assimilés – RPO – incluses)

Cotisation forfaitaire mensuelle <sup>[1]</sup>	Hors Alsace-Moselle	Alsace-Moselle
Par adulte non retraité	101,82 €	78,61 €
Par adulte retraité	139,29 €	102,23 €
Par enfant non à charge	61,09 €	46,84 €

[1] À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026, la cotisation forfaitaire évolue au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année N en fonction de la revalorisation éventuelle du plafond mensuel de la sécurité sociale constatée entre l'année N-2 et l'année N-1.

II. Au VII « Contrat proposé aux anciens assurés, et salariés dont le contrat de travail est suspendu, en vue du maintien des garanties frais de soins de santé » les paragraphes a.1 à a.4 du a du C « Cotisations » sont remplacés par les dispositions suivantes :

##### « a.1. Cotisation pour le régime de base obligatoire cadres et assimilés (RPO) – bénéficiaires hors Alsace-Moselle

	À compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2025					Cotisation par enfant à charge (gratuité à compter du 4 <sup>e</sup> enfant)
	Année 1	Année 2	Année 3	Année 4	Années 5 et +	
Anciens assurés retraités	627,60 €	781,20 €	940,80 €	1 114,80 €	1 294,80 €	502,80 €
Anciens assurés non retraités	627,60 €	721,20 €	835,20 €	961,20 €	1 095,60 €	502,80 €

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026, la cotisation forfaitaire évolue au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année N en fonction de la revalorisation éventuelle du plafond mensuel de la sécurité sociale constatée entre l'année N-2 et l'année N-1.



a.2. Cotisation pour le régime de base obligatoire cadres et assimilés (RPO) – bénéficiaires Alsace-Moselle

	À compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2025					
	Année 1	Année 2	Année 3	Année 4	Années 5 et +	Cotisation par enfant à charge (gratuité à compter du 4 <sup>e</sup> enfant)
Anciens assurés retraités	481,20 €	574,80 €	680,40 €	788,40 €	897,60 €	349,20 €
Anciens assurés non retraités	481,20 €	554,40 €	627,60 €	694,80 €	762 €	349,20 €

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026, la cotisation forfaitaire évolue au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année N en fonction de la revalorisation éventuelle du plafond mensuel de la sécurité sociale constatée entre l'année N-2 et l'année N-1.

a.3. Cotisation pour le régime supplémentaire cadres et assimilés (RSF et RSF+) incluant la cotisation RPO – bénéficiaires hors Alsace-Moselle

	À compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2025					
	Année 1	Année 2	Année 3	Année 4	Années 5 et +	Cotisation par enfant à charge (gratuité à compter du 4 <sup>e</sup> enfant)
Anciens assurés retraités	882 €	1 014 €	1 148,40 €	1 329,60 €	1 508,40 €	662,40 €
Anciens assurés non retraités	882 €	955,20 €	1 041,60 €	1 148,40 €	1 281,60 €	662,40 €

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026, la cotisation forfaitaire évolue au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année N en fonction de la revalorisation éventuelle du plafond mensuel de la sécurité sociale constatée entre l'année N-2 et l'année N-1.

a.4. Cotisation pour le régime supplémentaire cadres et assimilés (RSF et RSF+) incluant la cotisation RPO – bénéficiaires Alsace-Moselle

	À compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2025					
	Année 1	Année 2	Année 3	Année 4	Années 5 et +	Cotisation par enfant à charge (gratuité à compter du 4 <sup>e</sup> enfant)
Anciens assurés retraités	733,20 €	808,80 €	888 €	1 002 €	1 111,20 €	508,80 €
Anciens assurés non retraités	733,20 €	788,40 €	835,20 €	882 €	949,20 €	508,80 €

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026, la cotisation forfaitaire évolue au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année N en fonction de la revalorisation éventuelle du plafond mensuel de la sécurité sociale constatée entre l'année N-2 et l'année N-1.

### Article 3

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, prendra effet le 1<sup>er</sup> janvier 2025, à l'exception du I et du II.1 de l'article 1<sup>er</sup> et du I de l'article 2, qui entreront en vigueur le premier jour du trimestre suivant la date de publication au *Journal officiel* de son arrêté ministériel d'extension.

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

Le présent avenant peut être révisé selon les modalités prévues aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail. Il peut être dénoncé selon les modalités prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

En application des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail, les parties signataires rappellent que les accords d'entreprise ne peuvent comporter de clauses dérogeant à celles du présent avenant à moins de garanties au moins équivalentes.

La branche professionnelle de la pharmacie d'officine étant composée à 99,90 % d'officines de pharmacie de moins de cinquante salariés, les dispositions du présent avenant ont été rédigées en considération des spécificités de ces entreprises (source DARES, fiche statistique de branche 2022). Par voie de conséquence, l'adoption des stipulations mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail ne se justifie pas.

*Fait à Paris, le 18 novembre 2024.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3161 | Convention collective nationale

IDCC : 2120 | **BANQUE**

### **Accord du 14 novembre 2024**

relatif aux incivilités, agressions et violences à l'encontre des salariés

NOR : ASET2450918M

IDCC : 2120

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

**AFB,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FEC FO ;**

**FSPBA CGT ;**

**CFTC banque ;**

**SNB CFE-CGC ;**

**CFDT banques et assurances,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Conscients du développement des incivilités et des agressions/violences émanant de la clientèle et du public à l'encontre des salariés des banques dans le cadre de leur activité professionnelle, et de ses conséquences sur leurs conditions de travail, les partenaires sociaux ont acté leur engagement de suivre et prévenir ce phénomène dans un accord unanime, dès novembre 2006.

En effet, ces incivilités et agressions/violences entraînent une dégradation des conditions de travail des salariés, en particulier de ceux qui sont en relation quotidienne avec le public. Ces incivilités et agressions/violences peuvent en outre avoir des conséquences graves sur l'intégrité physique et mentale des salariés qui en sont victimes.

Depuis ce premier accord, les modes de relation avec la clientèle se sont étendus et diversifiés. En lien direct avec ces évolutions sont apparus de nouveaux types d'incivilités et d'agressions/violences auxquels peuvent être exposés les salariés dans l'exercice de leur activité.

Ces nouvelles formes d'incivilités et agressions/violences, qui s'ajoutent à celles en présentiel, sont liées à la dématérialisation croissante des relations avec la clientèle : incivilités et agressions/violences par téléphone (lors d'appels en agence ou sur les plateformes téléphoniques...), par SMS, par courriel, par visio, chat, et également sur les réseaux sociaux. Ces dernières incivilités et agressions/violences, dites numériques, sont par ailleurs susceptibles d'être véhiculées

par toutes formes de médias et sont visibles sur tous types d'écrans (ordinateurs fixes, portables, téléphones mobiles, tablettes...). Les outils de communication numériques apparaissent alors comme de nouveaux canaux de diffusion des incivilités et agressions/violences déjà existantes. Ils offrent en conséquence un potentiel démultiplié de diffusion et d'exposition notamment à travers les mises en copie, la traçabilité, l'anonymat, la « viralité », l'exposition sur les réseaux sociaux, etc.

Les partenaires sociaux sont conscients que le développement des incivilités et agressions/violences est largement en relation avec la dégradation des comportements qui affecte l'ensemble de la société. Ils considèrent cependant important que la profession joue pleinement son rôle pour prévenir, mesurer et contribuer à réduire ces comportements et accompagner les victimes.

Les entreprises de la branche s'inscrivent dans une démarche de prévention et de protection de la santé du salarié, conformément aux termes de l'article L. 4121-1 du code du travail.

Trois accord nationaux interprofessionnels (ANI) font également référence en matière de violences externes :

- l'ANI du 2 juillet 2008 relatif au stress au travail ;
- l'ANI du 26 mars 2010 relatif au harcèlement et à la violence au travail ;
- l'ANI du 9 décembre 2020 relatif à la prévention renforcée et à une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail transposé dans la loi du 2 août 2021.

Compte tenu de la pérennisation des incivilités et agressions/violences et de leur extension via les nouveaux moyens digitaux et d'une façon plus générale de l'augmentation de la violence dans la société, les partenaires sociaux ont pris l'initiative d'ouvrir des négociations en vue de conclure un nouvel accord pour une durée indéterminée.

C'est dans cet esprit et dans la continuité du précédent accord que s'inscrit aujourd'hui la démarche des partenaires sociaux de la branche qui, au-delà des mesures déjà prises par les entreprises (publication des tarifs, traitement des réclamations, médiation ainsi que formation à l'accueil...), vise à :

1. Préciser les caractéristiques des incivilités et agressions/violences ;
2. Identifier des mesures de prévention pour assurer la sécurité et protéger l'intégrité physique et mentale des salariés ;
3. Préconiser des dispositifs d'assistance ;
4. Évaluer les incivilités et agressions/violences.

## **Article 1<sup>er</sup> | Caractéristiques des incivilités et agressions/violences**

### **Article 1.1 | Cadre et définitions**

Entrent dans le champ de la démarche paritaire toutes les incivilités et agressions/violences commises par la clientèle ou le public dans le cadre de l'activité professionnelle du salarié, en face à face ou à distance (téléphone, écrit sur support papier ou électronique, échanges via les réseaux sociaux professionnels, visioconférence), tant dans le cadre habituel de son lieu de travail qu'en présentiel ou à distance, ou sur internet.

Les incivilités et agressions/violences qui peuvent prendre la forme d'insultes, menaces ou agression physiques ou psychologiques exercées contre un salarié sont des manifestations de violence liées au travail. Elles vont du manque de respect à la manifestation de la volonté de nuire, de détruire, de l'incivilité à l'agression physique.

Les incivilités et agressions/violences sont définies comme la non-observation des conventions ou l'absence de respect d'autrui (individuel ou collectif) entraînant une rupture avec les mécanismes et codes basiques de communication et un risque explicite ou implicite pour la sécurité, le bien-être et la santé mentale ou physique des personnes ; elles relèvent de comportements incivils ou agressifs du public envers les salariés (guide INRS travailler en contact avec le public). Elles constituent un fait susceptible d'incrimination pénale.

## **Article 1.2 | Formes des incivilités et agressions/violences**

Les incivilités et agressions/violences peuvent prendre la forme de manière exhaustive :

### ■ D'agressions verbales ou écrites :

- injures (article R. 621-2 du code pénal) ;
- diffamation ;
- insultes (articles R. 624-4 et 132-77 du code pénal) :
  - d'ordre général ;
  - racistes ;
  - de nature sexistes ou sexuelles ;
  - discriminatoires ;
- menaces (directe, indirecte, concernant le salarié ou ses proches) :
  - de dégradations (articles R. 631-1, R. 634-1, 322-12 et 322-13 du code pénal) ;
  - autres menaces – intimidations (art. R. 623-1 du code pénal) ;
  - de mort sans ou sous conditions (articles 222-17 et 222-18 du code pénal).

### ■ D'agressions comportementales :

- harcèlement (articles 222-33-2, 222-16 et 226-4 du code pénal) ;
- chantage (articles 312-10 et 312-11 du code pénal) ;
- bruits et tapages injurieux (article R. 623-2 du code pénal) ;
- destructions et dégradations (actes) (articles 322-1, R. 635-1 du code pénal) ;
- de nature sexistes ou sexuelles.

### ■ D'agressions physiques :

- violences (articles R. 625-3, R. 625-1, R. 624-1 et 220-20 du code pénal) ;
- de nature sexistes ou sexuelles ;
- coups et blessures volontaires (notion d'intention) :
  - articles R. 625-3, R. 625-1 et R. 624-1 du code pénal ;
  - articles 222-11, 222-10, 222-9, 222-13, 222-12 du code pénal ;
- obstruction et séquestration (articles 431-1 et 224-1 du code pénal) ;
- homicides (articles 221-1 et suivants et 221-6 et suivants du code pénal).

### ■ D'agressions « numériques » :

Ces agressions couvrent les actes de dénigrement, d'injures, de menaces, ou de harcèlement, commis par l'utilisation d'un service de communication au public en ligne ou par le biais d'un support numérique ou électronique (art. 222-33-2-2 du code pénal).

Indépendamment des incidents susceptibles d'être sanctionnés pénalement, les parties signataires soulignent la grande diversité des formes que peuvent prendre les incidents liés aux incivilités et agressions/violences et contribuant ainsi à la dégradation de la relation clientèle (signes d'impatience, ton déplaisant, regard agressif...). Ce type de comportements plus bénins et ne pouvant en conséquence être recensés doit néanmoins faire l'objet d'une vigilance afin qu'ils n'évoluent pas en comportements agressifs pénalement répréhensibles.

## **Article 1.3 | Incidences de ces comportements**

Pour les salariés : les actes de violences physiques ou verbales portent atteinte à la dignité, au respect et à l'intégrité des personnes. La santé physique et psychologique des salariés peut en être altérée, y compris gravement, de manière immédiate mais également à moyen terme par des effets différés.

Pour les entreprises : impacts sociaux et humains, économiques, productifs, de réputation, les violences externes peuvent s'avérer lourdes de conséquences pour l'entreprise en divers coûts directs et indirects.

## **Article 2 | Mesures de prévention**

L'activité bancaire et financière participe à l'activité économique du pays et accompagne les situations sociales les plus diverses. Elle s'inscrit dans un cadre commercial, s'exerce dans un contexte très concurrentiel et est soumise aux fluctuations de l'environnement économique et financier. Comme dans toute relation avec la clientèle ou le public, des situations de mécontentement peuvent se présenter.

Les mesures suivantes (articles 2.1 à 2.3 ci-après) contribuent à éviter que ces situations ne dégénèrent en incivilités ou en agressions/violence.

### **Article 2.1 | Politique d'information et de transparence vis-à-vis de la clientèle**

La politique d'information et de transparence vis-à-vis de la clientèle s'articule autour de :

- son information préalable en cohérence avec les obligations réglementaires concernant les marchés des instruments financiers ;
- une politique de transparence (par exemple sur les procédures, les démarches à suivre en cas de réclamation, les délais à respecter...) ;
- son information sur les différents canaux possibles pour réaliser ses opérations bancaires : agences, plateformes téléphoniques, bornes, application mobile et son accompagnement dans l'appropriation de ces outils.

### **Article 2.2 | Information et formation du personnel**

Tout salarié au contact avec la clientèle est potentiellement exposé aux incivilités et agressions/violences et bénéficie d'une action de formation appropriée.

Les actions de prévention et de traitement des incivilités et agressions/violences relèvent du DUERP et du Papripact pour prévenir et agir contre les incivilités et agressions/violences dans le cadre de l'activité professionnelle du salarié.

Elles visent notamment à :

- adapter les comportements aux circonstances, ainsi qu'aux divers modes de gestion de la relation client notamment à distance (téléphone, visio, chat...) ;
- accompagner les salariés au contact de la clientèle, par l'information ou l'accompagnement des nouveaux embauchés, et par la formation continue y compris de la ligne managériale.

L'information et la formation interviennent en particulier à l'embauche du salarié, lors d'une première prise de poste dans une agence bancaire, ou une plateforme de relations clientèle, ou lorsque l'agencement ou le fonctionnement de l'agence est modifié, et que cela nécessite d'interroger les conséquences sur la sécurité.

L'information et la formation des salariés peuvent également consister en l'acquisition de techniques leur permettant d'appréhender des situations potentiellement conflictuelles voire agressives.

Plusieurs types de formation peuvent être listés :

- formation à l'accueil ;
- formation à la gestion des comportements :
  - détection des comportements potentiellement agressifs ;
  - conduite à tenir pouvant par exemple consister à isoler la personne agressive, à faire appel au management, à traiter des réclamations ;
  - propositions de solutions en fonction des situations potentiellement conflictuelles pouvant se présenter (exemple de la carte bleue qui reste bloquée dans le distributeur) ;
  - appréhension et gestion de l'agressivité numérique ;
- formation du management : attitude à adopter, soutien des salariés pouvant consister en la prise en charge de l'agresseur potentiel par le responsable d'agence ;
- formation du collectif, solidarité vis-à-vis d'un collègue victime d'une agression : attitude à adopter, insuffler un esprit de solidarité et d'entraide.

L'École supérieure de la banque met à la disposition des banques des produits ou modules de formation sur la gestion des incivilités et agressions/violences.

Une plaquette d'information sera régulièrement actualisée au niveau de la branche professionnelle, après échanges entre les partenaires sociaux dans le cadre d'un groupe technique paritaire « d'experts sécurité », afin de rappeler les règles de base sur la conduite à tenir pour prévenir les incivilités et agressions/violences et les mesures d'accompagnement possibles après une agression. Elle sera mise à la disposition des entreprises bancaires.

Les entreprises s'engagent à mettre à disposition une information dédiée aux salariés exposés aux incivilités et agressions/violences de la clientèle selon des modalités qui leur sont propres.

### **Article 2.3 | Équipements**

Un certain nombre de dispositifs peuvent contribuer à prévenir ces incivilités et agressions/violences tels que, par exemple :

- dispositif d'alerte ;
- télésurveillance ;
- vidéo protection (équipement installé pour filmer les clients afin de prévenir ou de témoigner d'actes d'incivilités et agressions/violences ;
- enregistrement aléatoire des communications téléphoniques avec la clientèle sur les plateformes téléphoniques ;
- signalétique extérieure pour préciser le type d'agence (ex. : pas de service de caisse/devises, horaires d'ouverture, etc.) ;
- agent de surveillance.

De même, les entreprises ont également le souci d'avoir des conditions d'accueil agréables et une signalétique claire et adaptée pour faciliter le déplacement des clients au sein des agences.

L'expérience démontre que ces dispositifs contribuent à réduire ou à désamorcer une situation conflictuelle potentiellement agressive. Le fait qu'un collaborateur ait la possibilité de déclencher une alerte peut avoir un effet dissuasif, de même s'agissant des autres dispositifs.

Les mesures de prévention ci-dessus (articles 2.1 à 2.3) peuvent avoir plus ou moins d'importance et peuvent être adaptées selon les conditions opérationnelles d'organisations en relation avec la clientèle.



**Article 3.1 | Mesures d'accompagnement des salariés agressés**

Les partenaires sociaux expriment la volonté commune d'apporter un soutien aux salariés ayant subi des incivilités et agressions/violences. Les entreprises établissent, adaptent et suivent ce dispositif d'accompagnement, qui donne lieu à procédure écrite pour assurer son efficacité, tant en matière de prévention qu'en matière de traitement des déclarations. Sont ainsi mises en place et portées régulièrement à la connaissance des salariés les solutions de déclaration et d'accompagnement. Elles prennent différentes formes afin de viser la systématisation et la facilitation des déclarations.

Les employeurs soutiennent les salariés subissant des incivilités ou agressions/violences graves qui souhaitent effectuer un dépôt de main courante ou de plainte, en apportant un appui à la fois managérial et juridique. Les partenaires sociaux soulignent, à ce titre, la nécessité de poursuivre les efforts en ce sens afin d'afficher une « tolérance zéro » à l'encontre des auteurs d'incivilités et agressions/violences.

**3.1.1. Des mesures de soutien pour le salarié**

Chaque incivilité ou agression/violence (cf. article 1.2) donne lieu à signalement suivant une procédure propre à l'entreprise, étant entendu que chaque incivilité ou agression/violence doit pouvoir être signalée par le salarié l'ayant subie.

Les incivilités ou agressions/violences peuvent donner lieu à une déclaration d'accident du travail même si le salarié n'a pas d'arrêt de travail ni d'atteinte physique. Une déclaration d'accident du travail est établie en cas d'incivilité ou agression/violence grave, quelle qu'en soit sa forme, pouvant porter atteinte à la santé mentale et ce, pour préserver au mieux les intérêts du salarié l'ayant subie.

Des mesures d'accompagnement à la charge de l'entreprise sont également mises en œuvre en cas de violences physiques ou de menaces graves, quelle qu'en soit leur forme, pouvant porter atteinte à la santé physique ou mentale afin d'apporter un soutien aux salariés après l'évènement ou si le salarié victime ou témoin en exprime ensuite le besoin : accompagnement médical, social, soutien managérial, accompagnement psychologique. Ces mesures peuvent aussi, en tant que de besoin, être déployées dans les autres formes d'incivilités et agressions/violences. Elles peuvent s'accompagner de la présence d'un agent de surveillance ou d'un autre dispositif à chaque fois que l'entreprise le jugera nécessaire.

Plusieurs acteurs peuvent accompagner le salarié dans ses démarches. Au sein de l'entreprise : RH, référents, représentants du personnel, médecine du travail et assistantes sociales de l'entreprise ; et à l'extérieur : médecine du travail et assistantes sociales de services interentreprises, dispositif de soutien psychologique, inspection du travail, défenseur des droits, tél. 3919...

Un système de veille et d'assistance en lien avec la e-réputation de l'entreprise et des salariés peut être développé pour soutenir le salarié et sa e-réputation.

**3.1.2. Des mesures d'accompagnement juridique du salarié**

Lorsque les salariés en prennent l'initiative, il est important de les accompagner dans leurs démarches pénales. Il s'agit de les assister sur la procédure à engager et pendant son déroulement.

À ce titre, le salarié qui décide de porter plainte pour l'agression dont il a été victime, bénéficie à sa demande, de conseils juridiques donnés par un juriste du service juridique de son entreprise, notamment sur les modalités d'un dépôt de plainte incluant la « domiciliation » du salarié



à son adresse professionnelle. Cela s'inscrit dans un souci de protection et de sécurité du salarié dépositaire de la plainte.

Lors du dépôt de plainte, le salarié est accompagné, à sa demande, par un représentant de l'employeur ou par une personne mandatée par celui-ci.

En cas de violences physiques ou de menaces graves ou répétitives, quelle qu'en soit la forme, pouvant aussi porter atteinte à la santé mentale, l'entreprise prend en charge les frais de procédure et d'avocat lorsque le salarié a recours à l'avocat désigné par l'entreprise.

L'entreprise peut être amenée à porter plainte si elle subit, suite à un acte d'incivilité et agression/violence commis à l'encontre d'un de ses salariés, un préjudice direct ou indirect.

### **3.1.3. Des mesures d'accompagnement RH du salarié**

Des mesures d'accompagnement en gestion des ressources humaines sont également mises en œuvre : les banques s'engagent à étudier attentivement la demande de mobilité d'un salarié, ayant subi des incivilités et agressions/violences, au regard des postes disponibles.

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, pour avoir déclaré de tels agissements ou pour avoir témoigné.

## **Article 3.2 | Dispositifs de traitement commercial des clients auteurs d'actes d'incivilités et agressions/violences**

En fonction de la gravité des faits, des mesures sont prises à l'encontre des auteurs d'actes d'incivilités et agressions/violences y compris numériques, quels qu'ils soient, afin de soutenir le salarié et réduire le risque de récidive.

Les entreprises prennent toutes mesures appropriées et graduées vis-à-vis de leurs auteurs, par exemple, demande formelle d'excuses, rappel des règles de courtoisie, lettre d'avertissement, changement de portefeuille, mesures pouvant aller jusqu'à la cessation de la relation commerciale.

## **Article 4 | Évaluation des incivilités et agressions/violences**

### **Article 4.1 | Recensement et analyse**

Considérant qu'il apparaît important et cohérent d'opérer un diagnostic de la situation des incivilités et agressions/violences en collectant des informations afin d'en mesurer l'ampleur, d'en appréhender les caractéristiques et les circonstances et de rechercher des mesures de prévention et d'accompagnement adéquates, les entreprises procèdent à :

- un recensement annuel des incivilités et agressions/violences selon des modalités qui leur sont propres et à leur analyse ;
- les résultats de cette analyse font ensuite l'objet d'une information et d'une discussion au sein de l'entreprise, en particulier au sein de la commission SSCT ou l'instance de représentation adaptée.

### **Article 4.2 | Information des institutions représentatives du personnel**

Les entreprises bancaires s'engagent à informer l'instance de représentation compétente (CSE, commission SSCT ou autre), au fil de l'eau et/ou périodiquement de l'ensemble des incivilités et agressions/violences dont ont été victimes les salariés. Elles communiquent annuellement, lors d'une réunion du CSE, de la commission SSCT ou de l'instance de représentation compétente, le recensement global de ces incivilités et agressions/violences, et l'informe

des circonstances des agressions et lui présente le dispositif de prévention mis en place et les actions d'information et de formation réalisées.

En cas d'agression physique grave ou de menace grave quelle qu'en soit leur forme pouvant porter atteinte à la santé mentale, la commission SSCT ou l'instance de représentation compétente est informée rapidement par l'employeur qui expose les circonstances de l'agression, tout au plus dans les quinze jours de la réception de la déclaration d'accident du travail.

#### **Article 5 | Groupe technique paritaire**

Les partenaires sociaux conviennent de constituer un groupe technique paritaire, en application de l'article 7 de la convention collective de la banque du 10 janvier 2000, qui a pour mission de procéder une fois par an à l'évaluation du phénomène des incivilités et agressions/violences notamment à partir de la fiche de recensement – figurant en annexe de l'accord – élaborée paritairement au niveau de la branche professionnelle.

#### **Article 6 | Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les partenaires sociaux se réuniront tous les 3 ans afin :

- de faire le bilan de la mise en œuvre du présent accord ;
- de réviser le présent accord en fonction du bilan réalisé.

#### **Article 7 | Champ d'application et entrée en vigueur**

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises visées à l'article 1<sup>er</sup> de la convention collective de la banque du 10 janvier 2000 ainsi qu'à leurs organismes professionnels de rattachement relevant des classes NAF 94.11Z, 94.12Z, 94.99Z et 66.19B.

Elles se substituent à tout accord antérieur ayant le même objet qui devient caduc.

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

L'extension du présent accord sera demandée au ministre chargé du travail.

Le présent accord entrera en vigueur au lendemain du jour de son dépôt auprès des autorités compétentes.

*Fait à Paris, le 14 novembre 2024.*

(Suivent les signatures.)

Formulaire commun à la branche de la banque  
Recensement des incivilités et agressions/violences à l'encontre des salariés des banques dans le cadre de leur activité professionnelle

En nombre	En %	Nombre d'incivilités	Répartition par zone géographique		Par sexe		Par nature de relation		Par fonctions						Par formes d'incivilités (*) (cf. article 1.2)				Nombre de dépôts de plaintes (**)				
			Paris Ile-de-France	Province Outre-mer	Femmes	Hommes	Client	Non Client	Encadrement	Chargé(s) de clientèle	Chargé(s) d'accueil	Autres membres du personnel en agence	Collaborateurs plateforme téléphonique	Collaborateurs fonction support et BO	Insultes et injures	Menaces	Agressions comportementales	Agressions physiques légères (3)	Agressions physiques graves (4)	Mains courantes	Plaintes	Mains courantes	Plaintes

(\*) En cas de formes multiples d'incivilités, seule l'incivilité la plus grave est recensée.  
(\*\*) Les suites pénales, lorsqu'elles seront connues seront indiquées.

(1) NN : Non numérique (2) N : Numérique (3) Sans arrêt de travail (4) Avec arrêt de travail

CARACTERISTIQUES DE CES INCIVILITES ET AGRESSIONS/VIOLENCES

Nous vous remercions de bien vouloir nous préciser quelles sont les évolutions constatées en matière d'incivilités et agressions/violences et notamment sur leurs caractéristiques et circonstances.

Brochure n° 3327 | Convention collective nationale

IDCC : **2697** | **PERSONNELS DES STRUCTURES ASSOCIATIVES  
CYNÉGÉTIQUES**

**Avenant n° 7 du 21 novembre 2024**  
relatif au régime de retraite supplémentaire

NOR : ASET2450965M

IDCC : 2697

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

**SNCF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**UPTEC UNSA ;**

**SNPFDC FGTA FO,**

d'autre part,

**Préambule**

Après avoir relevé que :

- le 13 décembre 2007, un accord collectif professionnel relatif au régime de retraite supplémentaire des salariés relevant de la convention collective nationale des personnels des structures associatives cynégétiques a été signé par les parties, en application de l'article 5.3 de la convention collective ;
- cet accord a été intégralement substitué par l'avenant n° 4 du 16 juin 2021, afin que les salariés relevant de la convention collective nationale des personnels des structures associatives cynégétiques puissent bénéficier des nouvelles opportunités de la loi dite « Pacte » du 22 mai 2019 ;
- ainsi, tous les salariés des fédérations, organismes nationaux et autres structures visées à l'article 1<sup>er</sup> de l'accord sont affiliés à un plan d'épargne retraite obligatoire (PERO), sans condition d'ancienneté.

Conformément aux dispositions prévues par l'accord de branche en vigueur ayant mis en place le plan d'épargne d'entreprise obligatoire (PERO), un contrat collectif « à cotisations définies de type multisupports en euros et en unités de compte » a été souscrit auprès du fonds de retraite professionnelle supplémentaire (FRPS) ARIAL CNP.

Ledit contrat collectif d'assurance a été résilié à effet du 31 décembre 2024 à minuit.

Afin de regrouper leurs droits en cours de constitution au sein d'un même plan, les partenaires sociaux entendent entériner le transfert collectif des droits en cours d'acquisition sur le contrat

collectif souscrit auprès d'ARIAL CNP Assurances n° RG 152 466 55 vers le nouveau contrat collectif souscrit auprès de Malakoff Humanis n° 24992-1, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025.

Ainsi, après consultation et décision de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), il a été décidé et convenu ce qui suit, en application de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale :

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

Au regard de l'objectif de solidarité recherché et en vertu de l'article L. 2232-10-1 du code du travail, le présent avenant ne contient pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

Les stipulations du présent avenant sont applicables de manière indifférenciée à l'ensemble des fédérations et organismes nationaux relevant de la branche en application du présent article, afin de garantir à l'ensemble des salariés une couverture minimale uniforme.

## **Article 1<sup>er</sup> | Objet**

Le présent avenant a pour objet d'acter la volonté des parties à l'accord d'organiser le transfert collectif des droits individuels en cours de constitution des bénéficiaires visés par l'article 2.1 inscrits sur le contrat collectif PERO souscrit auprès d'ARIAL CNP Assurances n° RG 152 466 055, dans les conditions prévues par l'article 1.2.2 des conditions générales, vers le contrat collectif n° 24992-1 souscrit auprès de Malakoff Humanis.

## **Article 2 | Modalités**

### **Article 2.1 | Droits et bénéficiaires visés par le transfert**

Seront transférés les droits individuels en cours de constitution inscrits au titre du PERO souscrit auprès d'ARIAL CNP Assurances n° RG 152 466 055 pour :

- les salariés bénéficiaires dont le contrat de travail est en cours d'exécution ;
- les anciens salariés bénéficiaires, qui n'ont pas encore liquidé tout ou partie de leurs droits.

Le transfert n'est pas applicable aux bénéficiaires dont les rentes ont été liquidées avant le 1<sup>er</sup> janvier 2025, lesquels restent donc couverts par le contrat ARIAL CNP Assurances précité.

### **Article 2.2 | Droits transférés**

Les droits individuels des bénéficiaires visés à l'article 2.1 sont transférés vers le contrat PERO souscrit auprès de Malakoff Humanis n° 24992-1.

Le transfert porte sur l'intégralité des provisions mathématiques afférentes aux prestations non liquidées.

L'opération de transfert sera réalisée dans les conditions et modalités prévues par l'article L. 224-6 du code monétaire et financier, et les stipulations contractuelles en vigueur.

Les parties donnent, autant que de besoin, mandat au SNCF pour effectuer toutes les formalités nécessaires à la réalisation du transfert.

Il est rappelé que la bonne exécution du transfert relève de la seule responsabilité des organismes assureurs.

## **Article 3 | Dépôt et publicité**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet le jour de sa signature.

Conformément aux dispositions des articles L. 2231-5, L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent avenant sera déposé, par la partie la plus diligente, en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès de services centraux du ministre chargé du travail, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes compétent.

Il pourra être révisé ou dénoncé dans les mêmes conditions que l'accord collectif du 13 décembre 2007 auquel il se rapporte (articles L. 2222-5, L. 2261-7 et suivants et L. 2222-6 et L. 2261-9 et suivants du code du travail), selon les modalités ci-après définies.

Chaque organisation syndicale signataire ou adhérente pourra demander à tout moment la révision du présent accord. La demande de révision doit être notifiée aux autres signataires et adhérents par lettre recommandée avec avis de réception.

La demande doit spécifier les articles auxquels elle s'applique et préciser le nouveau texte que la partie demanderesse propose d'y substituer, sous réserve du respect de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Les négociations débiteront le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de deux mois après la date de réception de la demande de révision.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) étudiera toute modification ou révision de l'accord.

Les modifications soumises à la CPPNI et décidées par celle-ci, devront donner lieu à des avenants, conclus conformément aux dispositions légales, qui se substitueront de plein droit aux dispositions du présent accord qu'ils modifient ou complètent.

Chaque partie signataire peut dénoncer le présent accord. La dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires et faire l'objet d'un dépôt conformément aux dispositions du code du travail.

Cette dénonciation prendra effet trois mois après réception de cette demande.

Si la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, l'accord dénoncé continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du préavis de 3 mois.

*Fait à Issy-les-Moulineaux, le 21 novembre 2024.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3327 | Convention collective nationale

IDCC : 2697 | **PERSONNELS DES STRUCTURES ASSOCIATIVES  
CYNÉGÉTIQUES**

**Avenant n° 19 du 21 novembre 2024**  
relatif à la rémunération

NOR : ASET2450965M

IDCC : 2697

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

**SNCF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**UPTEC UNSA ;**

**SNPFDC FGTA FO,**

d'autre part,

Et toutes les organisations syndicales représentatives de la profession sur le plan national, qui adhèreraient à la convention collective du 30 juin 2005.

Après avoir rappelé :

Le 30 juin 2005 les partenaires à la négociation ont signé le texte de la convention collective des personnels des structures associatives cynégétiques.

Différents avenants sont intervenus ultérieurement, et notamment deux avenants portant sur l'INM (indice négocié majorable) (avenant n° 1 du 18 mai 2006 et avenant n° 3 du 2 octobre 2007).

Ces avenants ont été intégrés dans la version consolidée de la convention collective à la date du 13 décembre 2007.

Onze nouveaux avenants à durée indéterminée relatifs aux rémunérations et notamment à la fixation de la valeur du point INM et à l'avantage familial conventionnel ont été signés entre les partenaires sociaux les 22 mai 2008, 18 juin 2009, 18 décembre 2009, 24 juin 2010, 31 mai 2011, 15 décembre 2015 (durée déterminée), le 11 mai 2016, 30 mai 2017, le 14 avril 2022, le 8 décembre 2022 et le 20 juin 2023. Le douzième avenant à durée indéterminée a été signé le 29 novembre 2023.

Sept procès-verbaux de désaccord ont par ailleurs été signés en date du 11 septembre 2012, 4 septembre 2013, 20 mai 2014, 2 octobre 2018, 2 octobre 2019, 29 septembre 2020 et du 16 décembre 2021.



Les onze avenants précités ont fait l'objet d'une extension par arrêté des 16 octobre 2009, 17 décembre 2010, 21 octobre 2011, 18 septembre 2012, 7 avril 2016, 10 août 2016, le 15 janvier 2018, le 18 juillet 2022, le 9 février 2023, 21 août 2023 et du 7 mars 2024.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2241-1 alinéa 1<sup>er</sup> du code du travail, les partenaires à la négociation ont entendu se réunir le 21 novembre 2024 au titre de la négociation annuelle sur les salaires. Il est rappelé que le présent accord a été conclu dans le respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail et après analyse de l'étude sur l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de la branche cynégétique.

Par ailleurs, conformément à l'article 5.1 de la convention collective, il est convenu que la valeur du point INM est négociée au moins une fois par an par les partenaires sociaux après examen par la CPPNI conformément aux dispositions de l'article 3.2.1.5 de la même convention.

À cet égard, et conformément à ce texte, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation s'est réunie aux fins de préparer les travaux de ladite négociation.

C'est dans ces conditions que l'accord suivant a été conclu.

Il a été exposé et convenu ce qui suit :

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

### **1.1. Structures concernées par le présent accord**

Les dispositions du présent avenant s'applique à l'ensemble du personnel des structures visées à l'article 1.1 de la convention collective nationale du 13 décembre 2007 des personnels des structures associatives cynégétiques, à savoir :

- l'ensemble des fédérations régionales, départementales et interdépartementales des chasseurs (les « Fédérations ») ;
- la fédération nationale des chasseurs, la fondation nationale pour la protection des habitats de la faune sauvage désormais dénommée fondation pour la préservation de la nature et le syndicat national des chasseurs de France (les « Organismes nationaux ») ;
- toutes autres structures relevant de la convention collective nationale des personnels des structures associatives cynégétiques.

### **1.2. Justifications sur l'absence de dispositifs spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés**

Afin de permettre l'extension du présent accord, les partenaires sociaux ont entendu apporter des justifications sur l'absence de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, en application des articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du code du travail.

Ils entendent ainsi rappeler leur volonté commune d'appliquer le présent accord quelle que soit la taille de la structure rentrant dans son champ d'application.

En effet, l'intégralité des structures visées à l'article 1.1 justifient, au jour de la signature du présent accord, d'un effectif inférieur à 50 salariés.

L'esprit des négociations entre les partenaires sociaux a été de rechercher un accord ayant vocation à s'appliquer, par principe, à des structures justifiant d'un effectif inférieur à ce seuil dès lors qu'aucune structure relevant du champ d'application ne dispose d'un effectif supérieur à un tel seuil.



Fort de ce constat, les partenaires sociaux ont estimé qu'il n'était donc pas nécessaire de prévoir des dispositions spécifiques, distinctes de celles du présent accord, pour les entreprises de moins de 50 salariés.

## **Article 2 | Valeur de l'indice négocié majorable (INM)**

La valeur du point INM est fixée à 5.1234 € (euros) à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025.

Le traitement de base correspondant au produit de l'indice défini dans la grille de l'article 5.1 de la convention collective par la valeur du point INM ne peut être inférieur au Smic. À ce jour, le niveau d'INM correspondant au traitement minimum de base est l'INM 359.

## **Article 3 | Avantage familial conventionnel**

Le calcul de l'avantage familial tel que visé à l'article 5.2.4 de la convention collective est basé sur :

- un élément fixe en fonction du nombre d'enfants ;
- un élément proportionnel en pourcentage de l'INM.

Il est convenu que :

Nombre d'enfants à charge :

- un enfant, entraîne le versement d'un avantage familial conventionnel correspondant à :
  - élément fixe, base mensuelle en euros : 2,29 ;
  - élément proportionnel en pourcentage de l'INM : 0 ;
- deux enfants :
  - élément fixe, base mensuelle en euros : 10,67 ;
  - élément proportionnel en pourcentage de l'INM : 3 % ;
- trois enfants :
  - élément fixe, base mensuelle en euros : 15,24 ;
  - élément proportionnel en pourcentage de l'INM : 8 % ;
- par enfant en sus du troisième :
  - élément fixe, base mensuelle en euros : 4,57 ;
  - élément proportionnel en pourcentage de l'INM : 6 %.

En tout état de cause, l'INM minimum à prendre en considération pour le calcul est de 449.

En outre, l'INM maximum à prendre en compte pour ce calcul est : 717.

Pour ce qui concerne les conditions de versement, cet avantage familial est versé dans les conditions suivantes : mensuellement.

L'ensemble des autres dispositions de la convention collective demeure inchangé.

Il est précisé que la date d'ouverture des droits à l'avantage familial conventionnel correspondra à la date de déclaration de l'enfant à charge à l'employeur.

## **Article 4 | Durée, date d'effet, dépôt et extension**

Le présent avenant sera déposé par la partie la plus diligente dans le cadre des articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Les parties conviennent de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

Les dispositions du présent avenant prendront effet au 1<sup>er</sup> janvier 2025.

Le présent accord a une durée indéterminée.

## Article 5 | *Clause de revoyure*

Les parties conviennent de se revoir au plus tard à la fin du 1<sup>er</sup> semestre afin de faire le point sur les salaires de la branche professionnelle au regard notamment tant du contexte économique conjoncturel (inflation) que celui des fédérations.

*Fait à Issy-les-Moulineaux, le 21 novembre 2024.*

(Suivent les signatures.)

**Accord du 5 novembre 2024**  
relatif à la gestion des emplois et des parcours professionnels

NOR : ASET2450981M

IDCC : 3220

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

**FNSCHLM ;**

**FOPH,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CGT SP ;**

**FSPSS FO ;**

**CFDT Interco,**

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

**Préambule**

À la suite du rapprochement des conventions collectives des offices publics de l'habitat et des Coop'HLM qui a abouti à la création de la nouvelle branche des organismes publics et coopératifs de l'habitat social (OPCHS), les partenaires sociaux de la branche professionnelle des OPCHS ont souhaité aborder en priorité le thème de la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) dans notre secteur d'activité.

Par le présent accord, les partenaires sociaux souhaitent donner les orientations d'une politique de GEPP à l'échelle de la branche dans l'optique de répondre au mieux aux besoins en compétences des organismes et de favoriser les évolutions professionnelles ainsi que la sécurisation des parcours de l'ensemble des salariés. Les organismes doivent s'inscrire dans ce cadre pour mener ou poursuivre leur propre politique de GEPP en lien avec leurs spécificités et leur stratégie. Celle-ci passe, le cas échéant, par la négociation collective pour les organismes soumis légalement à cette obligation.

S'agissant des offices publics de l'habitat, au travers des données du rapport de branche, on constate une tendance à la réduction du nombre d'offices, qui s'est sensiblement accélérée à la suite de l'application des dispositions de la loi Élan du 23 novembre 2018 qui a renforcé l'injonction faite aux acteurs du secteur de se regrouper (définition d'un seuil minimum de 12 000 logements en deçà duquel le bailleur ne peut rester autonome, sauf exception...). En conséquence,

la taille moyenne des offices se rapproche de 235 collaborateurs par structure en 2023 contre 179 en 2012. En termes de parc de logements gérés, la taille moyenne des offices est passée de 8 700 en 2012 à 12 500 en 2023. L'évolution du tissu des offices a également été marquée par une évolution des rattachements administratifs, avec notamment la création des métropoles, le développement des intercommunalités et plus spécifiquement la mise en place des établissements publics territoriaux (EPT) sur l'Île-de-France (région qui concentre une très grande partie du patrimoine des offices avec une myriade d'OPH de toutes tailles). L'augmentation de la dimension moyenne des offices a partiellement contrebalancé la réduction du nombre d'offices dans l'évolution du parc de logements gérés. Ainsi, sur l'ensemble de la période 2012-2023, le parc de logements gérés n'a reculé que de 4 %. Conséquence de la recomposition des structures de la branche, les personnels des offices sont désormais davantage représentés dans des structures plus importantes : 55 % des personnels travaillent dans des offices de plus de 300 en 2023 contre 43 % en 2012.

Les offices employaient 42 016 personnes en 2023. La grande majorité des salariés (88,3 %) est employée en contrat de droit privé. Une part encore significative du personnel (11,7 %) est agent de la fonction publique territoriale (FPT). La part des agents de la FPT dans les effectifs continue de reculer en raison des départs progressifs à la retraite de ces agents qui ne sont plus contrebalancés par de nouvelles entrées dans cette catégorie du personnel depuis 2007. En effet, le recrutement dans les offices suit désormais les règles spécifiques issues du décret du 8 juin 2011, de la convention collective nationale des OPCHS et du code du travail.

S'agissant des Coop'HLM, l'on constate une évolution forte du nombre de salariés, également due aux rapprochements d'organismes survenus à la suite de la loi Élan (avec 3 303 salariés en 2023 soit plus du double du nombre de salariés en 5 ans). Toutefois, malgré ces évolutions, les coopératives restent en majorité des organismes de petite taille avec 53 % d'entre elles qui ont moins de 11 salariés (sur la base des coopératives ayant des salariés et appliquant la convention collective en vigueur).

Afin de prendre en compte les évolutions démographiques actuelles, et d'autres telles que la transition énergétique, la digitalisation de certains services, tout en garantissant un service de qualité au bénéfice des locataires et des accédants à la propriété, et de l'intérêt général, les organismes doivent anticiper et accompagner les évolutions des métiers et compétences au sein des équipes dans le contexte propre à leur secteur d'activité.

## **Chapitre 1<sup>er</sup> La démarche de GEPP dans la branche des OPCHS**

### **Article 1<sup>er</sup> | Périmètre de l'accord**

Le présent accord s'applique à l'ensemble des personnels travaillant au sein de la branche des organismes publics et coopératifs de l'habitat social (IDCC 3220).

Ces dispositions s'inscrivent dans le prolongement de celles prévues par le chapitre III, sous-chapitre IV de la convention collective nationale des OPCHS en matière de GEPP qui précisent les principes généraux de cette démarche au sein de la branche, à savoir :

- la définition et les finalités de la GEPP ;
- les contours de l'obligation de négocier ;
- les outils de la formation pour la gestion des emplois et des parcours professionnels.

Les parties signataires s'accordent sur le fait de remettre à jour les dispositions de la convention collective nationale afin de les mettre en conformité avec les dispositions du présent accord dans le cadre d'un futur avenant de mise à jour.

Ces dispositions s'appliquent, dans le prolongement de la fusion, à l'ensemble des organismes relevant du champ d'application de la convention collective nationale des organismes publics et coopératifs de l'habitat social (OPCHS).

## **Article 2 | Les objectifs de l'accord de GEPP de branche**

Le présent accord vise à définir les principes, les actions et les objectifs de la branche en matière de GEPP.

Par cet accord, les partenaires sociaux souhaitent :

- mettre à disposition des organismes de la branche des éléments de prospective et d'informations sur les évolutions économiques, démographiques, réglementaires et technologiques du secteur permettant d'identifier les facteurs de changement structurants pour l'emploi ou les métiers de la branche ;
- partager le diagnostic des besoins en qualifications et compétences selon les évolutions prévisibles des métiers, et l'identification des métiers sensibles ;
- inciter les organismes de la branche, y compris ceux non soumis à l'obligation légale de négociation, à initier des démarches de GEPP ;
- permettre aux organismes de s'appuyer sur les outils, méthodes et formations adaptés aux caractéristiques des organismes, pour décliner une démarche de GEPP adéquate à son contexte et à son niveau d'avancement sur cette thématique ;
- mettre en place un suivi des actions mises en œuvre et la diffusion des bonnes pratiques.

Les signataires du présent accord considèrent qu'il est essentiel de s'appuyer sur les travaux existants (cf. annexe 1) et à venir au sein des instances de la branche et pourront, à cet effet, avoir recours à l'appui méthodologique et financier de l'OPCO Uniformation. Ils s'engagent à s'articuler avec les travaux pilotés par la CPNEF et l'observatoire des métiers et des qualifications sur les éléments de prospective liés aux métiers de la branche, identifier les métiers en tension ou en évolution, afin d'éclairer les besoins de formation des organismes et leur priorisation.

Les partenaires sociaux conviennent de mettre en place une démarche prospective régulière au niveau de la branche permettant aux différents acteurs de cette dernière d'éclairer et d'accompagner les organismes dans la gestion de l'emploi et de sécuriser les parcours professionnels des personnels, notamment en s'appuyant sur des études.

## **Article 3 | Les démarches GEPP dans les organismes et leurs enjeux**

Au sein des organismes, la GEPP est une démarche à court ou moyen terme consistant à anticiper et à évaluer les écarts entre les besoins futurs en matière d'emplois et les compétences et les qualifications actuelles des personnels en vue d'élaborer un plan d'action et de mobiliser les moyens appropriés permettant d'adapter les ressources humaines existantes aux besoins futurs. Cette démarche est propre à chaque organisme : elle doit tenir compte, outre des évolutions économiques, technologiques, écologiques, de la spécificité de l'organisme tant en termes d'activité, d'effectif que de stratégie.

Il s'agit pour chaque organisme de prendre des engagements, sur la base des informations diffusées et partagées en CSE ou à l'occasion des négociations annuelles obligatoires, sur la situation de l'emploi, selon les orientations stratégiques et les projets structurants. Dans la mesure du possible ces engagements doivent se traduire par des objectifs ou indicateurs concrets, afin d'en assurer le suivi.

Dans le cadre de ces démarches de GEPP, les organismes veillent à :

- analyser le turn-over ;
- assurer le maintien de l'employabilité des personnels ;

- prévenir les situations qui pourraient aboutir à des déclarations d’inaptitude ;
- définir des parcours de mobilité professionnelle ;
- favoriser le respect des dispositions réglementaires en matière de formation professionnelle, d’égalité professionnelle homme/femme, d’insertion professionnelle, notamment en ce qui concernerait, le cas échéant, l’emploi des seniors, ainsi que les situations de handicap ; optimiser les recrutements et l’intégration des nouveaux entrants ;
- améliorer les pratiques de gestion des emplois et des compétences ;
- faciliter l’accès aux actions de formation nécessaires ;
- intégrer les enjeux de la transition écologique et urbanistique pour les activités des entreprises et les compétences du personnel.

Les partenaires sociaux de la branche identifient différents enjeux dans le cadre de la GEPP au sein de la branche et en particulier :

- l’intégration des jeunes et le développement de l’apprentissage ;
- la transmission des savoirs et compétences ;
- l’amélioration de l’intégration des personnels, leur fidélisation et leur épanouissement ;
- la dynamisation de la formation, l’évolution professionnelle des personnels en proposant des perspectives et opportunités aux personnes concernées par la reconversion et le maintien des compétences pour les seniors ;
- l’accompagnement et la sécurisation des parcours professionnels, en développant la qualification des personnels.

Les signataires invitent les organismes à déployer des démarches de GEPP en fonction de leurs besoins.

## **Chapitre 2 Acteurs de la GEPP au sein de la branche**

### **Article 1<sup>er</sup> | Rôle des instances paritaires de branche**

La définition et le pilotage de la démarche de GEPP au sein de la branche s’appuie sur l’ensemble des instances paritaires de la branche selon leurs compétences spécifiques : la CPPNI et l’observatoire de la négociation collective, la CPNEF et l’observatoire des métiers et des qualifications.

Les partenaires sociaux soulignent plus particulièrement le rôle de la CPNEF en matière de GEPP en tant qu’instance de la branche en charge de l’emploi, de la formation professionnelle et du développement des compétences ainsi que de son émanation qu’est l’observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

L’observatoire prospectif des métiers et des qualifications est un outil paritaire qui, par les études qu’il mène, met à disposition des organismes de logement social des informations, comme un centre de ressources, de connaissance et d’analyse permettant à la branche de conduire une politique en matière de gestion des emplois et parcours professionnels.

### **Article 2 | Rôle de l’OPCO**

L’opérateur de compétences (OPCO) de la cohésion sociale Uniformation, désigné par la branche, lui apporte un appui, conformément à ses missions pour :

- promouvoir l’alternance et assurer le financement des contrats d’apprentissage et de professionnalisation selon les niveaux de prise en charge fixé par la branche, après validation par France compétence ;
- assurer le financement des actions de reconversion ou de promotion par l’alternance (Pro–A) ;

- apporter un soutien technique à la branche pour :
  - déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et de professionnalisation ;
  - construire sa politique en matière de GEPP et l'accompagner dans la mission de certification (construction des référentiels de certification qui décrivent précisément les capacités, compétences et savoirs exigés pour l'obtention de la certification visée) ;
- assurer un service de proximité auprès des organismes de moins de 300 salariés en particulier, permettant :
  - d'améliorer l'information et l'accès des personnels à la formation professionnelle ;
  - d'accompagner ces organismes dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle et plus largement dans le déploiement des stratégies de GEPP et des actions de formation susceptibles d'en être issues au profit des organismes ;
- contribuer au financement des études réalisées par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

### **Article 3 | Rôle des organismes de la branche**

Le niveau pertinent de la mise en œuvre opérationnelle d'une démarche de GEPP est celui de l'organisme. Les partenaires sociaux rappellent qu'il s'agit d'un thème de négociation périodique obligatoire, au moins une fois tous les quatre ans, dans les entreprises et groupes d'au moins 300 salariés (code du travail, art. L. 2242-2) ayant des délégués syndicaux.

Les organismes non soumis à l'obligation légale de négocier sur la gestion des emplois et des parcours professionnels sont encouragés à engager des négociations locales lorsqu'ils sont concernés par des projets impactant les emplois, les compétences ou les effectifs (tel que des fusions d'organismes, transfert d'activité ou de personnel...).

Quel que soit leur taille, les organismes de la branche sont encouragés à engager des démarches de GEPP, notamment par la négociation collective. Celles-ci doivent être menées en articulation avec les consultations du CSE sur les orientations stratégiques de l'organisme et s'appuyer sur les ressources de la branche. Les organismes de la branche veillent à ce que le personnel dispose également d'une information sur la gestion des emplois et des parcours professionnels car elle constitue aussi un outil pour leur permettre d'aborder leurs parcours professionnels, dans l'objectif de développer, d'adapter leurs compétences et de sécuriser leur parcours professionnel au sein de l'organisme ou dans le cadre de leur projet professionnel.

## **Chapitre 3 Accompagner l'évolution des métiers et des compétences au sein de la branche**

### **Article 1<sup>er</sup> | Identifier et anticiper les grandes évolutions au niveau des métiers**

Afin d'accompagner les organismes de la branche dans le déploiement de leur gestion des emplois et des parcours professionnels, ceux-ci peuvent s'appuyer sur les travaux réalisés sur cette thématique par la fédération des OPH, la fédération des Coop'HLM et l'union sociale pour l'habitat (listés en annexe 1 du présent accord).

Plusieurs études récentes engagées et réalisées dans chacune des branches professionnelles préexistantes à la fusion et, plus largement, au sein du secteur du logement social, permettent d'ores et déjà de tracer quelques orientations à partir des enjeux associés aux métiers et emplois :

- renforcer la relation avec les locataires et les accédants à la propriété en vue d'améliorer la qualité des services rendus ;
- renforcer la technicité, les connaissances et les qualifications des personnels ;



- renforcer les fonctions d’encadrement, notamment intermédiaire ;
- adapter les méthodes de production et de gestion à la réglementation en cours et à venir ;
- intégrer les conséquences des choix effectués en termes de solutions technologiques et notamment d’intégration du numérique dans les processus de production et de gestion des organismes.

Compte tenu du rôle de l’observatoire des métiers de la branche en matière de veille relative aux mutations professionnelles liées aux filières et aux métiers de la transition écologique et énergétique (art. L. 2241-12 du code du travail) et suivant l’objectif de mixité des métiers, les partenaires sociaux souhaite lui confier la réalisation de deux études sur le thème de la GEPP.

Les partenaires sociaux considèrent que pour faciliter le déploiement des démarches de GEPP au niveau des organismes, il est essentiel de partager un bilan au niveau de la branche permettant d’anticiper les évolutions des métiers et compétences. Dans ce cadre, l’observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche s’est vu confier la réalisation de deux études en lien avec la GEPP. Celles-ci devront permettre d’anticiper les évolutions prévisibles des emplois au sein du secteur en tenant compte des mutations professionnelles, technologiques, sectorielles ainsi que celles liées aux enjeux associés à la transition écologique, énergétique, numérique et à l’objectif de mixité des métiers et déterminer les outils de branche pouvant être mis en œuvre en la matière.

Ces études viendront compléter les études déjà réalisées (cf. annexe 1) et constitueront la base de la démarche de GEPP au niveau de la branche. Elle aura notamment pour objectifs de :

- réaliser un diagnostic prospectif à horizon 2030 des besoins en qualifications et compétences selon les évolutions prévisibles des missions et contenu des métiers (tendances d’évolutions économiques, démographiques, réglementaires, technologiques, numériques, de transition écologique et prenant en compte le sujet de la mixité des métiers). Ce diagnostic devra permettre aux organismes d’identifier et de s’approprier les facteurs de changement structurants à venir et de les hiérarchiser ;
- identifier les typologies de métiers ;
- évaluer la nécessité d’adapter/de décliner au sein de la branche le référentiel métiers de l’union sociale pour l’habitat et celui des Coop’HLM permettant l’identification de passerelles entre les métiers pour favoriser l’employabilité, la mobilité et faciliter la promotion interne ;
- identifier les axes prioritaires de branche en matière de formation, d’alternance et de certification professionnelle ;
- proposer les outils de branche à développer pour soutenir la démarche utilement dans les organismes.

## **Article 2 | Développer les compétences et les passerelles entre les métiers**

### **Maintien et développement des compétences**

En réponse à des problématiques d’emploi identifiées dans la branche (difficulté de recrutement, attractivité, renouvellement de certains métiers, prise en compte des évolutions sociétales, écologiques...), les partenaires sociaux considèrent que le maintien et le développement des compétences sont essentiels tout au long de la vie professionnelle.

Le rôle des compétences transversales doit également être appréhendé dans le cadre du développement des compétences au sein des organismes et notamment :

- de compétences managériales et de coopération indispensables pour encadrer d’autres personnels dans des conditions optimales d’efficacité et de bien-être au travail, en présentiel et/ou en télétravail ;



- de la capacité à travailler en équipe ou en réseau ;
- de la capacité à conduire des projets collaboratifs dont les frontières peuvent dépasser celles de sa propre organisation, ce qui est notamment le cas lorsqu’il s’agit d’actions engagées avec les autres parties prenantes.

Les partenaires sociaux rappellent également aux organismes les dispositions du chapitre VIII de la CCN des organismes publics et coopératifs de l’habitat social, portant sur la formation professionnelle et notamment celles relatives :

- à l’entretien professionnel en ce qu’il constitue une étape clé de la gestion des parcours professionnel du personnel et du développement de leurs compétences. Celui-ci permet notamment d’aborder le projet professionnel, les éventuels souhaits de mobilité interne et le cas échéant les besoins de formation ;
- au plan de développement des compétences, qui permet notamment aux personnels de suivre des actions formatives à l’initiative de l’employeur et d’entreprendre des bilans de compétence et de validations des acquis (VAE) et qui constitue un outil de la stratégie de développement et de qualification des organismes ;
- aux différents outils que sont le compte personnel de formation (CPF), la préparation opérationnel à l’emploi (POE), la Validation des acquis de l’expérience (VAE), le conseil en évolution professionnelle (CEP).

### Passerelles entre les métiers

Le développement et l’encouragement des passerelles entre les métiers est un axe important pour la branche. Ce développement de passerelles peut s’appuyer sur les certificats de qualification professionnelle, les parcours de branche, les certifications professionnelles. Il est de nature à faciliter les mobilités professionnelles. En effet, les compétences nécessaires y sont définies à partir des activités des métiers et regroupées en blocs de compétences qui peuvent être spécifiques à une certification ou communs à plusieurs d’entre elles. Cette construction permet de proposer des formations sur mesure, répondant rapidement aux évolutions des carrières professionnelles ainsi qu’aux transformations de l’emploi.

### Certificats de qualification professionnelle

Les branches professionnelles ont la possibilité de bâtir leurs propres cursus qualifiants par la création de certificats de qualification professionnelle (CQP) qui permettent de certifier et de développer les compétences des personnels pour satisfaire certains besoins en compétences propres à leurs organismes. Elles peuvent également s’associer entre elles pour mettre en place des certifications communes les CQP interbranches (CQPI) ou confier à une structure *ad hoc* le rôle d’organisme certificateur pour le compte de la branche. Elles ont également la possibilité de construire des certifications à inscrire au répertoire spécifique, au RNCP, titres professionnels.

L’intérêt de cette démarche est qu’elle permet d’accompagner, d’une part les personnels en poste, en sécurisant leurs parcours professionnels et/ou développant leurs compétences dans le cadre d’une mobilité professionnelle, et d’autre part les nouveaux entrants, en assurant l’acquisition des compétences spécifiques au secteur.

À ce titre, la CPNEF pourra se voir confier des travaux afin d’appréhender dans quelle mesure il est pertinent de développer des certifications de branches spécifiques aux OPCHS ou en lien avec d’autres branches ayant des proximités de métiers.

### Fond conventionnel de branche

Dans le cadre du travail paritaire en cours relatif aux orientations du fonds conventionnel de formation, les partenaires sociaux souhaitent engager une réflexion quant à d’éventuelles actions de formations, visant à soutenir les démarches de GEPP des organismes. Les parte-

naires sociaux considèrent que ce travail devra permettre de déterminer dans quelle mesure et selon quelles modalités, au regard des constats des études préalables, le fonds conventionnel de formation de branche pourra être mobilisé, via par exemple la fixation d'orientations et priorités en matière de politique de formation de branche.

### **Article 3 | Diffusion d'outils d'accompagnement aux organismes de la branche et des bonnes pratiques**

La branche des OPCHS regroupe des organismes de dimensions différentes et souhaite créer un cadre facilitant à la mise en œuvre des démarches de GEPP en proposant des outils et des méthodes pour aider et soutenir les partenaires locaux dans leur appréhension.

Les partenaires sociaux s'accordent sur la nécessité de diffuser les productions de la branche le plus largement possible au personnel et aux organismes, afin qu'ils puissent avoir un impact positif sur les stratégies de GEPP de tous les organismes de la branche. Ils s'engagent donc à communiquer ces éléments via leurs canaux de communication respectifs afin de leur garantir une visibilité optimisée. À ce titre, une liste de ressources utiles aux organismes en matière de GEPP figure en annexe au présent accord (annexe 1).

Ces outils constituent un support pour favoriser la mise en place et accélérer le déploiement de politiques de GEPP au sein des organismes. Ils ont vocation à servir la mise en place d'actions concrètes dans tous les organismes de la branche afin de garantir une gestion cohérente et efficace des compétences et la sécurisation des parcours professionnels des personnels.

Ces données et outils doivent permettre aux organismes de mener une politique de GEPP, quelle que soit leur taille, tout en l'adaptant aux spécificités de leurs organisations, et au personnel d'anticiper les besoins en compétences et en qualifications, la mise en œuvre de passerelles métiers et des parcours professionnels maîtrisés.

Les partenaires sociaux rappellent aux organismes de la branche la possibilité de solliciter les services d'accompagnement spécifique proposés par l'OPCO Unifformation tels que le diagnostic Zoom RH, qui a pour objectif d'analyser les évolutions en cours et leur impact sur l'emploi en matière de ressources humaines au sein des structures. Il s'agit d'identifier les compétences et les qualifications actuelles des personnels et de repérer, en particulier, les fonctions sensibles et les personnels susceptibles d'être fragilisés dans l'emploi. L'accompagnement consiste à analyser et définir les besoins en termes de ressources humaines et aider à mettre en place les projets de formation professionnelle.

S'agissant des structures de moins de 250 salariés, il est rappelé également la possibilité de bénéficier de l'aide d'un conseil extérieur à l'organisme pour l'élaboration d'un dispositif de GEPP avec une participation financière de l'État dans le cadre de la prestation de conseil en ressources humaines (PCRH). Cette prestation est spécifiquement conçue pour répondre aux besoins des plus petits organismes et vise à les accompagner dans le développement de leur gestion des ressources humaines.

Les fédérations s'engagent à :

- promouvoir les dispositifs d'accompagnement proposés par l'OPCO Unifformation aux organismes ;
- diffuser largement les outils et méthodes en matière de GEPP créés en tant que de besoin, suivant les résultats des études évoquées à l'article 1<sup>er</sup> du chapitre 3 du présent accord ;
- envisager les modalités selon lesquelles elles pourront participer à la capitalisation et la diffusion des bonnes pratiques en matière de GEPP, sur leurs sites internet respectifs, via les canaux de diffusions auprès des acteurs des ressources humaines ou la création d'un réseau des porteurs des politiques GEPP.

### Article 1<sup>er</sup> | *Attirer, intégrer et insérer*

#### La promotion des métiers et l'attractivité de la branche

Les partenaires sociaux de la branche souhaitent participer activement à la promotion des métiers auprès de tous et plus particulièrement des jeunes afin d'attirer, sur le moyen et long terme, les jeunes dans les filières de formation initiale à nos métiers. Ces actions visent notamment à prévenir tout déséquilibre excessif de la pyramide des âges au sein des organismes et de la branche, et à attirer les talents. Elles participent à l'amélioration de l'attractivité des organismes du secteur.

Ce travail s'effectuera en lien avec tous les partenaires et pourra mobiliser notamment les ressources dédiées à la promotion des métiers disponibles auprès de l'opérateur de compétences Uniformation. Cette communication pourra cibler plus spécifiquement certains métiers en tant que de besoin au regard des résultats des études mentionnées à l'article 1<sup>er</sup> du chapitre 3 du présent accord.

Les partenaires sociaux de la branche poursuivront leur politique de promotion des métiers auprès du grand public et en collaboration avec les organismes du secteur à travers la participation à des forums, des salons ou le développement de partenariats auprès d'acteurs institutionnels ou de la formation initiale (école, CFA...). Des outils de communication sont disponibles également sur le site de l'USH tels que le Vademecum du logement social (en cours de finalisation) qui vise à faire connaître et promouvoir les métiers du logement social auprès des partenaires, des écoles et notamment auprès des conseillers d'orientation.

L'accueil d'élèves stagiaires est également une voie pour permettre la découverte des métiers du logement social aux jeunes générations et leur permettre de s'ouvrir à d'autres aspirations professionnelles futures. En accueillant des stagiaires, les organismes peuvent mettre en valeur la diversité des métiers et favoriser l'attractivité de notre secteur d'activité.

#### L'insertion des jeunes et le développement de l'alternance

L'accueil et la professionnalisation des jeunes dans la perspective notamment du renouvellement des générations est un axe important pour les années à venir.

L'accueil et l'insertion des jeunes reposent notamment sur une démarche de transmission des missions et valeurs du logement social aux jeunes accueillis dans les organismes dans le cadre de stages et de contrats en alternance. Elle peut s'appuyer sur des supports pédagogiques qui peuvent être transmis aux élèves, étudiants, conseillers d'orientations et enseignants dans le cadre de partenariats avec les écoles.

Le développement de l'apprentissage et de l'alternance est encouragé par la branche. Les partenaires sociaux rappellent les engagements pris au sein de la convention collective (chapitre VIII – V) en matière d'évolution qualitative et quantitative de l'apprentissage au sein de la branche, et les dispositions conventionnelles relatives aux contrats de professionnalisation et d'apprentissage ainsi qu'au tuteur et maître d'apprentissage.

Afin de favoriser le déploiement de l'alternance, les partenaires sociaux souhaitent organiser en lien avec l'OPCO une campagne d'information à destination des organismes pour leur préciser les modalités de financement (formations, tuteurs, coûts, etc.) existants dans ce cadre.

Les organismes sont également invités à s'inspirer des bonnes pratiques suivantes, en tenant compte du rôle essentiel du tuteur en tant qu'appui à l'alternant :

- l'accueil et l'intégration de l'alternant sont préparés et facilités par le tuteur ;
- les rôles des différentes personnes de l'organisme en relation avec l'alternant sont définis et communiqué avec les intéressés ;
- un parcours individualisé pour l'alternant est construit en fonction des savoir-faire, des expériences et connaissances à transmettre, il est adapté aux besoins de l'alternant et de la formation théorique qu'il suit, en lien avec le centre de formation. L'intérêt des situations de travail en termes d'apprentissage est anticipé en fonction des objectifs ;
- ce parcours fait l'objet d'un suivi et d'entretiens réguliers conduits par le tuteur en lien avec le centre de formation, étant précisé que des ajustements peuvent être proposés afin de veiller à la bonne progression et l'acquisition des compétences.

La Fabrique, centre de formation pour apprentis (CFA), porté par la FOPH et dédié aux métiers de l'habitat social, peut également être mobilisée par les organismes. Elle a pour mission d'accompagner les bailleurs sociaux pour trouver et former les futurs talents du secteur par le recrutement en alternance.

### L'intégration des nouveaux entrants

La période d'intégration dans un nouveau poste, en tant que phase d'apprentissage progressif, doit être facilitée et accélérée par un dispositif d'intégration efficient au sein des organismes. Les partenaires sociaux de la branche considèrent qu'une attention toute particulière doit être portée à cette période qui est l'occasion :

- pour le nouvel entrant de se familiariser avec les valeurs de l'organisme et du secteur du logement social plus généralement, de comprendre le fonctionnement de l'organisme et sa mission au sein de celui-ci ;
- pour l'organisme d'organiser des activités et missions qui permettent de valider l'adéquation entre les compétences du nouvel embauché et celles attendus pour occuper l'emploi.

L'élaboration d'un processus d'intégration structuré permet d'accompagner et d'accélérer l'adaptation du nouvel embauché à ce nouvel environnement, aux méthodes de travail, à la culture de l'organisme et son intégration dans l'équipe. Dans le cadre de la conception de ce processus, il est important de veiller à bien déterminer les rôles et missions de chacun dans l'accueil et l'intégration du nouvel embauché. À ce titre, le rôle du manager est essentiel pour intégrer au mieux le nouvel arrivant avec qui un lien privilégié doit être noué.

Pour construire leurs parcours les organismes peuvent notamment s'appuyer sur certaines pratiques telles que :

- concevoir un ensemble d'outils favorisant l'intégration tels que : livret d'accueil, présentation du nouvel arrivant à l'ensemble du personnel, parcours d'intégration en plusieurs étapes, mise en place d'un tutorat, séminaire d'intégration, fiche de suivi de la période d'essai, grille d'évaluation des compétences, entretien de fin de période d'essai, rapport d'étonnement... ;
- communiquer et former tous les acteurs impliqués (managers, tuteurs...) sur le processus d'intégration et les outils ;
- veiller à organiser des entretiens de suivi tout au long de la période d'essai et à faire des retours au nouvel entrant de manière régulière sur ses actions et son investissement.

La construction du parcours d'intégration doit être adaptée en fonction de la taille de la structure.

Les partenaires sociaux considèrent que l'intégration doit se concevoir plus largement que la seule période d'essai et qu'elle se poursuit au-delà de celle-ci. L'intégration réussie peut en effet constituer un facteur de fidélisation important pour les nouveaux embauchés.

### Tout au long de la carrière

Conformément aux dispositions conventionnelles en vigueur, l'entretien professionnel se tient tous les trois ans et s'adresse à tous les personnels, quel que soit le contrat de travail, dès lors qu'ils ont au moins deux ans d'ancienneté. Tous les 6 ans cet entretien s'accompagne d'un état des lieux récapitulatif du parcours. Il est également rappelé qu'un entretien professionnel doit également être systématiquement proposé à tout collaborateur qui reprend son activité après une interruption due à un congé de maternité, parental ou un congé d'adoption, un congé de proche aidant, un congé sabbatique, un arrêt maladie de plus de 6 mois, etc.

L'entretien professionnel est un moment privilégié d'échanges qui doit permettre d'aborder le projet professionnel, les souhaits de mobilité interne et les éventuels besoins de formation du personnel. L'entretien professionnel est également l'occasion d'aborder le besoin éventuel en formation dans une optique d'adaptation aux éventuelles évolutions du métier occupé ou le souhait de mobilité ou de transition professionnelle et les modalités d'accompagnement de celle-ci. Cet échange est l'occasion d'offrir une meilleure visibilité des évolutions de carrière ouvertes aux personnels afin de pouvoir entrer dans une démarche de co-construction du parcours professionnel entre le collaborateur et l'organisme.

Afin que cet entretien permette de faire émerger un projet professionnel, et les moyens de le mettre en œuvre, il est essentiel que les finalités de cet entretien soient bien comprises de l'ensemble des parties prenantes : la personne qui mène l'entretien et le collaborateur.

Il est ainsi important de veiller à la bonne information du personnel et de la personne amenée à réaliser les entretiens, notamment sur :

- la politique en matière de GEPP de l'organisme et les évolutions des métiers et passerelles entre ceux-ci. Pour cela les organismes sont invités à s'appuyer sur les ressources existantes au niveau de la branche, recensées en annexe du présent accord, ainsi que sur les études qui seront engagées par la branche sur ces thématiques à l'avenir ;
- les dispositifs qui doivent être présentés aux personnels, à savoir le compte personnel de formation (CPF) et le CPF de transition, le bilan de compétences, la validation des acquis de l'expérience (VAE) et le recours possible au conseil en évolution professionnelle (CEP) ainsi que leurs conditions de mise en œuvre et de financement.

### En fin de carrière

Pour les personnels en fin de carrière, l'entretien professionnel sera également l'occasion d'aborder le besoin éventuel en formation dans une optique d'adaptation aux éventuelles évolutions du métier occupé ou le souhait de mobilité ou de transition professionnelle et les modalités d'accompagnement de celle-ci. Cet échange est l'occasion d'offrir une meilleure visibilité des évolutions de carrière afin de pouvoir entrer dans une démarche de co-construction du parcours professionnel. Il est souhaitable que cet entretien fasse l'objet d'un compte rendu contenant les préconisations éventuelles.

Pour les personnels, proches d'un départ à la retraite, la retraite peut être vécue comme un bouleversement très intense, il est donc intéressant d'aborder le sujet lors de l'entretien professionnel. Il est également possible au sein des organismes de proposer des entretiens spécifiques avec les services ressources humaines, ou le responsable hiérarchique qui ont pour objet l'information, la préparation et l'accompagnement du départ à la retraite. À l'occasion de cet entretien, le collaborateur et l'employeur peuvent échanger sur les étapes du départ à la retraite, et l'employeur informe sur les éventuels dispositifs sur l'aménagement de la fin de carrière susceptibles d'être en vigueur dans l'organisme et auxquels le personnel serait éligible.

L'information du personnel sur les actions spécifiques proposées en fin de carrière dans leur organisme est de nature à faciliter leur mobilisation par les collaborateurs, aussi la communication et l'accompagnement sur cette thématique est essentielle.

### **Article 3 | La prise en compte de la gestion des âges**

Conséquence de l'allongement des carrières, les personnels de 51 ans et plus représentent 40,5 % des effectifs des offices en 2023 et 34 % dans les Coop'HLM. La part des effectifs de 56 ans et plus continue de progresser : ces personnels représentent 23,4 % des personnels des offices en 2023 et 14 % dans les Coop'HLM. Les organismes de la branche sont invités à envisager les modalités les plus adaptées afin de favoriser le maintien en emploi dans le contexte de l'allongement des carrières et notamment de sensibiliser les managers à cet enjeu. Les partenaires sociaux considèrent à ce titre qu'il est important de former les managers et services RH à la gestion des âges, au management intergénérationnel, à la prévention de l'usure professionnelle et à l'accompagnement aux évolutions des organisations du travail.

Les organismes devront veiller particulièrement à l'accompagnement au développement des compétences des personnels en vue de renforcer l'employabilité, notamment par rapport à certaines évolutions considérées comme stratégiques pour la branche et pour les organismes (développement durable, nouvelles pratiques de maîtrise d'ouvrage sociale, qualité de service, relations avec de nouveaux publics...).

Les employeurs de la branche sont incités à dialoguer avec les représentants du personnel sur les actions spécifiques pouvant être mises en œuvre.

Les partenaires sociaux invitent les organismes à envisager notamment des actions telles que :

- veiller à offrir des opportunités professionnelles tout au long de la vie professionnelle et à recruter des personnes à toutes les étapes de leur carrière ;
- proposer des diagnostics ergonomiques des postes de travail et prévenir l'usure professionnelle ;
- favoriser la transmission des savoirs et le partage d'expérience entre les générations en mettant en place des dispositifs dédiés et en favorisant toutes initiatives mettant en avant les échanges intergénérationnels (tel qu'évoqué à l'article 4 du présent chapitre) ;
- valoriser les collaboratrices et les collaborateurs expérimentés, afin de permettre à chacun de travailler dans un environnement inclusif jusqu'au départ à la retraite ;
- accompagner et soutenir les collaborateurs et collaboratrices aidants ;
- mettre en place des dispositifs d'aménagement de la fin de carrière (dispositifs de pré-retraite, retraite progressive, temps partiel retraite, bilan de retraite individuel...) ;
- proposer des formations à la préparation du départ en retraite ;
- sensibiliser les RH et managers à la gestion des âges et au management intergénérationnel.

### **Article 4 | La transmission des savoirs et des compétences**

En parallèle de la nécessaire prise en compte de la gestion active des seniors dans les politiques de ressources humaines, les partenaires sociaux reconnaissent également la valeur de la transmission des savoirs entre générations.

La transmission des savoirs et des compétences entre les collaborateurs est essentielle, et la présence de plusieurs générations un atout pour le transfert de connaissances.

Ce transfert peut s'appuyer sur l'accompagnement tutoral vis-à-vis des plus jeunes, et sur d'autres dispositifs tels que le mentorat, des binômes d'échanges de compétences ou l'identification de référents dans certains domaines. La transmission de connaissances peut également



se faire sous la forme de mentorat inversé entre les collaborateurs plus récemment entrés dans l'organisme vis-à-vis de collaborateurs plus expérimentés pour de la mise à jour de connaissances ou l'acquisition de nouvelles compétences.

Les organismes s'engagent à promouvoir ces dispositifs, en s'attachant au principe du volontariat, et, le cas échéant, à les prendre en compte dans l'évaluation individuelle des personnels et les reconnaître dans le cadre de leurs parcours professionnels.

L'organisation de cette transmission est formalisée par un entretien entre le mentor/tuteur/référent et son manager permettant notamment d'organiser l'exercice de cette mission, déterminer le temps qui est consacré. Les partenaires sociaux incitent les organismes de la branche à valoriser ces missions.

## **Article 5 | *Le parcours professionnel des personnels disposant d'un mandat syndical***

Les parties au présent accord réaffirment leur attachement au fait qu'aucun collaborateur ni collaboratrice exerçant des fonctions au sein des instances représentatives du personnel ou des fonctions syndicales ne puissent voir son évolution professionnelle entravée pour ces raisons.

Afin d'assurer les meilleures conditions d'exercice des fonctions des représentants du personnel et des représentants syndicaux, les services des ressources humaines des organismes de la branche, en lien avec l'encadrement, informent les représentants du personnel titulaires, les délégués syndicaux ou les titulaires d'un mandat syndical de la possibilité de bénéficier, à leur demande, d'un entretien au début de leur mandat, et le cas échéant, la réalisation d'un entretien à la fin de leurs fonctions représentatives ou syndicales, conformément aux dispositions du code du travail (code du travail, art. L. 2141-5).

En début de mandat, l'entretien permet de définir les modalités pratiques d'exercice de leur mandat au sein de l'organisme au regard de leur emploi.

Par ailleurs, l'entretien professionnel lorsqu'il est réalisé à l'issue du mandat permet, le cas échéant lorsque le volume du mandat le justifie, de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat et d'envisager les modalités de valorisation de l'expérience acquise. Il est également l'occasion d'aborder les perspectives d'évolutions professionnelles, et le cas échéant les modalités de retour sur leur poste.

### **Maintien et valorisation des compétences acquises en cours de mandat**

Le personnel, dont une partie du temps de travail est dévolue à l'activité syndicale et/ou représentative, bénéficient, à l'instar des autres membres du personnel, du plan de développement des compétences mis en place dans l'organisme. Ils participent, sans discrimination, pendant toute la durée de leur mandat, à toutes les actions de formation identifiées par l'employeur comme essentielles afin de garantir le maintien et/ou le développement de leurs compétences métier.

Le dynamisme du dialogue social nécessite aussi de reconnaître l'engagement dans des responsabilités syndicales, en valorisant les compétences acquises lors des différents types de représentations exercées.

Le code du travail comprend plusieurs dispositions allant en ce sens et certains organismes ont institué des dispositifs de validation des acquis de l'expérience (VAE). L'accès aux dispositifs de valorisation des parcours syndicaux peut notamment passer par la certification relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical. Cette certification reconnue par l'État et portée par le ministère du travail est ouverte à toute personne justifiant de l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical au cours des 5 dernières années précédant la cession d'examen, quelle qu'en soit sa durée. Elle vise à créer des passerelles vers des métiers qui ne sont pas néces-

sairement les métiers d'origine des représentants du personnel et délégués syndicaux et peut ainsi permettre la prise en compte des compétences acquises au cours d'un mandat dans le cadre d'une mobilité professionnelle.

## **Chapitre 5 Accompagner l'évolution des métiers dans les organismes de la branche**

### **Article 1<sup>er</sup> | *Accompagner la diversification des activités et des métiers***

Les organismes développent des activités connexes et diversifient leurs activités historiques au-delà de leur cœur de métier. Pour les offices publics de l'habitat, la diversification des activités ne se limite plus à la vente de logement social et au développement de l'accession sociale à la propriété dans le neuf. Leur assise locale les a conduits à répondre aux besoins des collectivités et des locataires : ils requalifient des centres-bourg, construisent et rénovent des équipements collectifs d'intérêts généraux (gendarmerie, EHPAD, locaux commerciaux) et développent avec des partenaires locaux de nombreux services dans des domaines très variés (vieillesse, mobilité, énergie, emploi, santé, etc.).

Pour les coopératives d'HLM, l'innovation se situe également au cœur des territoires dans l'intervention pour répondre aux besoins des collectivités, associations avec lesquels elles collaborent, ou dans les nouvelles modalités d'accession qu'elles promeuvent (BRS, SCIAPP...).

Les organismes auront ainsi à accueillir des compétences nouvelles et variées : le secteur attirera des talents à la recherche de sens professionnel. Il y a lieu d'accompagner ce mouvement pour déployer des actions articulées avec les missions fondamentales du logement social.

### **Article 2 | *Améliorer la prise en compte de la transition écologique dans les démarches GEPP***

La prise en compte des enjeux de la transition écologique dans le cadre du dialogue social et de la gestion des emplois fait partie des mesures relatives aux relations sociales inscrites dans la loi climat et résilience du 22 août 2021. La loi climat et résilience introduit en effet un lien entre gestion des emplois et des parcours professionnels et transition écologique, ce que les partenaires sociaux souhaitent favoriser au sein des organismes de la branche par l'appropriation de cette nouvelle dimension dans la gestion des emplois. En effet, l'atténuation de l'impact environnemental des organismes implique l'anticipation des mutations, l'adaptation et l'évolution des métiers, des compétences, des connaissances et des qualifications des personnels, en parallèle de l'évolution des technologies.

Il est pertinent de pouvoir aborder la question de la transition écologique dans le cadre de la GEPP au niveau de la branche, car les plus petits organismes n'ont pas toujours la possibilité d'identifier seuls leur place dans le développement de la durabilité, ainsi que les moyens d'actions et de changements dans ce domaine. C'est pourquoi l'étude qui sera engagée, tel qu'indiqué à l'article 1<sup>er</sup> chapitre 3 du présent accord, intégrera cet axe d'analyse. Il est également rappelé la mission de l'OPCO, qui résulte de cette même loi, en matière d'information des organismes sur les enjeux liés au développement durable et d'accompagnement dans les projets d'adaptation à la transition écologique notamment par l'analyse et la définition de leurs besoins en compétence. À ce titre, au-delà de l'étude confiée à la CPNEF, les partenaires sociaux de la branche professionnelle envisageront la possibilité et l'opportunité de missionner l'OPCO sur des outils de pré-diagnostic dédiés à la transition écologique et énergétique à disposition des organismes. Ces pré-diagnostic administrés par les conseillers de l'OPCO ou réalisés en ligne directement par l'organisme peuvent permettre d'identifier et de mesurer l'impact de cette transition sur les métiers et les besoins en compétence et formation et d'entamer une démarche d'accompagnement de l'organisme.



Afin de prendre en compte la transition écologique dans le cadre des GEPP, différentes pistes d'actions peuvent être envisagées par les organismes :

- aller au-delà de la sensibilisation du personnel aux enjeux de la transition écologique par la déclinaison des compétences relevant, plus globalement, de la responsabilité sociétale des entreprises (RSE) à développer au niveau des descriptifs métiers. Les organismes de la branche sont invités à s'appuyer sur la mise à jour du référentiel métier du logement social. Les partenaires sociaux considèrent que la prise en compte de la RSE contribue au sens et à la valorisation des emplois du secteur ;
- former les acteurs du dialogue social afin de leur permettre de prendre en compte ces dimensions dans le cadre des négociations collectives ;
- prendre en compte les impacts de la transition écologique dans les évolutions prévisibles des métiers, identifier des axes de développement des compétences RSE à développer, et accompagner les collaborateurs dans l'acquisition de celle-ci ;
- prendre en compte les impacts de la transition écologique sur les conditions de travail, en veillant à préserver la santé et la sécurité des collaborateurs.

### **Article 3 | *Anticiper l'impact des évolutions technologiques et numériques***

La transition numérique, avec le développement de l'intelligence artificielle et l'installation progressive de modes de travail hybride (présentiel et distanciel, selon les personnels) rend nécessaire le développement des compétences numériques des collaborateurs. Celle-ci passe par l'anticipation des effets de l'intelligence artificielle (IA) sur les métiers afin d'accompagner les personnels, en particulier dans les secteurs les plus fortement impactés.

Au-delà, les organismes doivent réfléchir à la manière dont l'évolution des technologies numériques (comme l'IA) va impacter la façon de travailler afin de former les personnels pour travailler avec ces outils, anticiper l'évolution des méthodes de travail mais également prévenir les risques inhérents à l'utilisation des nouvelles technologies. Afin d'accompagner cette réflexion, l'étude prospective confiée à l'observatoire des métiers devra explorer ces aspects et envisager les besoins en formation qui seront amenés à se développer pour renforcer les compétences, tirer le meilleur parti de ces nouvelles technologies et accompagner les évolutions des métiers en la matière.

## **Chapitre 6 Dispositions finales**

### **Article 1<sup>er</sup> | *Entrée en vigueur et durée de l'accord***

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant son dépôt.

### **Article 2 | *Périodicité de renégociation***

Les parties signataires du présent accord conviennent d'adapter la périodicité de la négociation périodique portant sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences visées à l'article L. 2241-1 3° du code du travail, en retenant une échéance quadriennale permettant notamment d'assurer la mise en œuvre effective et le suivi des dispositifs prévus par ses dispositions et leur évaluation. Le présent accord aura ainsi vocation à être renégocié tous les 4 ans, en application des dispositions de l'article L. 2241-6 du code du travail.

### **Article 3 | *Dispositions relatives aux organismes de moins de 50 salariés***

Les dispositions du présent accord sont adaptées aux besoins des organismes de moins de cinquante salariés, de telle sorte que les parties signataires conviennent qu'il n'y a pas lieu de

prévoir de stipulations spécifiques les concernant en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

En cas de modifications substantielles du cadre législatif ou réglementaire régissant les matières traitées par le présent accord, les parties signataires s'engagent à se réunir, à l'initiative de l'une ou l'autre d'entre elles, pour en évaluer les effets et discuter d'une éventuelle révision du présent accord.

#### **Article 4 | Révision et dénonciation**

À la demande de la fédération des offices publics de l'habitat, de la fédération des sociétés coopératives d'HLM ou d'une des organisations syndicales représentatives habilitées à engager la procédure de révision du présent accord, celui-ci pourra faire l'objet d'une révision dans les conditions fixées, à la date des présentes, par les articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

La demande de révision devra être notifiée à l'ensemble des parties habilitées à négocier par lettre recommandée avec avis de réception.

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment dans les conditions fixées, à la date des présentes, par les articles L. 2261-9 et suivants du code du travail. Cette décision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception.

#### **Article 5 | Dépôt et extension**

Le présent accord, une fois signé, sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives dans la branche.

Au terme du délai d'opposition de 15 jours, il donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail, à savoir dépôt en deux exemplaires accompagné des pièces prévues par la réglementation en vigueur, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et en un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord auprès du ministre chargé du travail.

*Fait à Paris, le 5 novembre 2024.*

(Suivent les signatures.)

## **Annexe 1 Les outils et ressources existants à la date de signature du présent accord**

- Référentiel des métiers du logement social, auxquels les formations correspondantes sont associées, et qui permet d'identifier les axes de mobilités éventuels : <https://www.union-habitat.org/metiers-et-formations> ; ainsi que la bourse de l'emploi de l'USH.
- Un comparateur de métiers qui permet d'identifier des axes de développement et les formations qui permettent d'éventuelles évolutions : <https://www.union-habitat.org/travailler/referentiel-metiers/comparer>.
- Des fiches métiers sont accessibles aux services ressources humaines qui peuvent les personnaliser, le site de l'union propose un outil de création des fiches métiers : <https://www.union-habitat.org/user/gerer-mes-fiches#fiches>.
- Le vademecum du logement social de l'USH (en cours de finalisation)
- La cartographie des métiers et le référentiel des métiers des Coop'HLM : <https://www.hlm.coop/metiers-coophlm>.
- L'outil de référentiel dynamique des métiers des Coop'HLM : <https://www.hlm.coop/cartographie/fiches-metiers>.
- De nombreuses études sont accessibles sur les métiers : étude sur le développement de l'attractivité des métiers du logement social ; cahier repères référentiel métier et matrice de référentiel des compétences ; enquête « mythes et réalités des métiers de l'habitat social ».
- Outil d'aires de mobilités dans le cadre de la reconversion : <https://www.foph.fr/documentation/emploi/etudes-sur-les-reconversions-professionnelles-loutil-daire-de-mobilite-est-disponible>.
- Des publics prioritaires et des orientations prioritaires de formation au niveau de l'ancienne branche OPH ont été définis par les partenaires sociaux : <https://www.foph.fr/documentation/formation-professionnelle/fonds-conventionnel-de-formation>, les discussions à venir dans le cadre de l'élaboration d'un fond conventionnel commun pourront être l'occasion de les mettre à jour le cas échéant.
- Une étude sur les métiers maîtrise d'ouvrage et maintenance du patrimoine dans les OPH <https://www.foph.fr/documentation/branche-professionnelle/etude-sur-les-metiers-des-filieres-de-la-maitrise-douvrage-et-de-la-maintenance-au-sein-de-lecosysteme-des-oph>
- Une étude sur les fonctions commerciales au sein des Coop'HLM : [https://www.hlm.coop/sites/default/files/2022-12/LesCoopHlm\\_Commerciaux.pdf](https://www.hlm.coop/sites/default/files/2022-12/LesCoopHlm_Commerciaux.pdf).
- Les rapports de branche en ce qu'ils contiennent un chapitre sur l'emploi avec des données clés par famille de métiers, sur la pyramide des âges et sur la formation professionnelle notamment.
- Les ressources d'Uniformalion :
  - sur la GEPP : <https://www.uniformalion.fr/entreprise/services-et-conseils/gestion-previsionnelle-des-emplois-et-des-competences-gpec> ;
  - sur les métiers : <https://www.uniformalion.fr/entreprise/uniformalion-lopco-de-la-cohesion-sociale/les-metiers-de-la-cohesion-sociale> ;

- sur l’entretien professionnel : <https://www.uniformation.fr/particulier/salariés/outil/grille-et-fiches-pratiques-de-lentretien-professionnel> ;
- Diagnostic Zoom RH : <https://www.uniformation.fr/entreprise/services-et-conseils/diagnostic-rh-zoom-rh> ;
- et les travaux menés par Uniformation concernant l’attractivité et la promotion des métiers de la cohésion sociale et le baromètre emploi compétence Uniformation.

■ Les ressources France compétence :

[https://www.francecompetences.fr/ameliorer/la-grande-bibliotheque/https://www.la-grande-bibliotheque.fr/app/Espace-Public/#/search?query=%7B%22name%22:%22GB\\_query\\_FC%22,%22text%22:%22m%C3%A9tier%22,%22tab%22:%22Fiches%20m%C3%A9tiers%22%7D](https://www.francecompetences.fr/ameliorer/la-grande-bibliotheque/https://www.la-grande-bibliotheque.fr/app/Espace-Public/#/search?query=%7B%22name%22:%22GB_query_FC%22,%22text%22:%22m%C3%A9tier%22,%22tab%22:%22Fiches%20m%C3%A9tiers%22%7D)

■ Les ressources relatives à la transition écologique et la transition numérique :

Note d’orientation intitulée « Incidences de l’IA sur la sécurité et la santé au travail », de l’agence européenne pour la santé et la sécurité au travail sur les risques de déqualification, de réduction des échanges humains, ou encore de complexification et d’intensification du travail « humain ».

Convention collective nationale

IDCC : **3223** | **ENTREPRISES DE TRANSPORT ET SERVICES MARITIMES**  
**(Personnels navigants officiers)**

**Avenant n° 3 du 8 novembre 2024**  
relatif aux salaires minima

NOR : ASET2450982M

IDCC : 3223

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

**ADF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**UFM CFDT ;**

**CFE-CGC marine ;**

**FOMM UGICT CGT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup> | Objet de l'avenant**

Le présent avenant à la convention collective des personnels navigants officiers des entreprises de transport et services maritimes du 19 novembre 2012 a pour objet, dans le cadre de la négociation annuelle sur les minima conventionnels, de modifier l'annexe 3 visée à l'article 4.3.9 de la convention, et portant sur la grille des salaires minima de branche.

Le présent avenant a été conclu dans le respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires minima, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail et dans le respect de l'accord de branche du 30 septembre 2020 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. La commission paritaire des personnels navigants officiers des entreprises de transport et services maritimes a, par ailleurs, ouvert en 2024 des négociations pour examiner l'accord de branche sur l'égalité professionnelle et des négociations pour étudier la partie relative à la classification du protocole d'accord du 2 juillet 2003.

**Article 2 | Revalorisation de la grille des salaires minima de branche**

Les parties à l'avenant conviennent de revaloriser les salaires minima de la grille de 3,2 %, de créer des minima au long cours pour les navires de moins de 3 000 UMS à 500 UMS et de

revaloriser de 8 % le minimum afférent au 2<sup>d</sup> capitaine et 2<sup>d</sup> mécanicien sur les navires de moins de 3 000 UMS à 500 UMS au cabotage international.

La grille des salaires minima de branche ainsi modifiée est la suivante :

Fonctions opérationnelles		Long cours	Cabotage international
Tous navires	CQ navire de mer	36 196,04 €	32 827,46 €
	Chef de poste électronique	41 335,43 €	37 123,45 €
	CQ DESMM	39 469,21 €	36 196,04 €
	Électrotechnicien (ETO)	36 196,04 €	32 827,46 €
	CQ pont machine	34 009,37 €	30 640,73 €
Fonctions directionnelles		Long cours	Cabotage international
Navires > = 15 000	Capitaine	61 954,29 €	53 871,31 €
	Chef mécanicien	57 244,48 €	51 180,04 €
	2 <sup>d</sup> capitaine et 2 <sup>d</sup> mécanicien	45 288,24 €	40 237,60 €
3 000 < = Navire < 15 000	Capitaine	59 263,03 €	51 180,04 €
	Chef mécanicien	54 548,61 €	48 656,96 €
	2 <sup>d</sup> capitaine et 2 <sup>d</sup> mécanicien	43 101,64 €	38 050,87 €
Navire < 3 000	Capitaine	53 608,81 €	46 297,45 €
	Chef mécanicien	49 354,07 €	44 024,39 €
	2 <sup>d</sup> capitaine et 2 <sup>d</sup> mécanicien	40 500,00 €	37 000,00 €
Navire < 500	Capitaine		41 340,03 €
	Chef mécanicien		39 310,37 €
	Autre		31 569,27 €
Accessoires			
Indemnité de nourriture			15,76 €
Indemnité frais divers			11,20 €

Les rémunérations minimales de branche doivent s'appliquer, en conformité avec les dispositions de l'article 4.3.1 de la convention collective des personnels navigants officiers des entreprises de transport et services maritimes.

### **Article 3 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés**

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le présent avenant ne comporte pas 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 ses stipulations permettent une régulation économique équitable entre toutes les compagnies de la branche. Elles s'appliquent donc indistinctement à tous les salariés des entreprises relevant de la convention collective de la branche des personnels navigants officiers des entreprises de transport et services maritimes, quel que soit leur effectif.

### **Article 4 | Entrée en vigueur**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Sous réserve de l'exercice par les organisations syndicales de salariés de leur droit d'opposition, les dispositions du présent avenant s'appliqueront, avec effet rétroactif, au 1<sup>er</sup> janvier 2024.

Les parties signataires de l'avenant mandatent le secrétariat de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation des personnels navigants officiers de transport et services maritimes pour en demander l'extension.

## **Article 5 | Dispositions diverses**

Le présent avenant s'applique aux entreprises de la branche des personnels navigants officiers des entreprises de transport et services maritimes (IDCC 3223).

Il fera l'objet d'un dépôt sur la base nationale des conventions et accords collectifs, consultable sur [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr) (rubrique « Accords collectifs »).

*Fait à Paris, le 8 novembre 2024.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3387 | Convention collective nationale

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

**Avenant n° 8 du 19 novembre 2024**  
relatif aux salaires minima

NOR : ASET2450983M

IDCC : 3237

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

**FNSCMF ;**

**CCP ;**

**SCP ;**

**Saveurs Commerce,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**UNSA ;**

**FS CFTD ;**

**CFE-CGC Agro ;**

**FGTA FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Dans un contexte national marqué par une conjoncture économique et politique difficile, l'incertitude des mesures sociales et fiscales générant une diminution de la consommation notamment de fruits et légumes, de fromages, de produits laitiers, de vins, champagnes et boissons alcoolisées, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237) ont souhaité poursuivre leur accompagnement des salariés en anticipant la négociation salariale 2025.

À cet effet, elles se sont réunies le 19 novembre 2024 pour étudier une nouvelle grille de rémunérations prenant en considération la revalorisation du Smic au 1<sup>er</sup> novembre 2024 et ont procédé à une revalorisation des minima conventionnels de la branche, dont la dernière est intervenue en mai 2024 avec la conclusion de l'avenant n° 7 du 25 mars 2024.



Face aux incertitudes liées au contexte politique, économique et social, les partenaires sociaux maintiennent leur soutien aux salariés fortement impactés, tout en prenant en compte les difficultés des entreprises confrontées aux mêmes écueils.

Ils rappellent aux entreprises de la branche :

- l’objectif d’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que leur obligation de définir et programmer des mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- la nécessité de garantir aux salariés une rémunération effective au moins égale au montant du salaire minimum conventionnel hiérarchique correspondant à leur classification, tel que déterminé par le présent avenant.

Conscientes de l’utilité de renforcer cet accompagnement et du besoin d’améliorer l’attractivité des métiers de la branche, les organisations professionnelles s’engagent à poursuivre la réflexion sur le partage de la valeur. Dans cet objectif et dans le prolongement des négociations en cours sur la participation et la mise en place d’un PEI et PERECOI de branche, elles présenteront, en 2025, des orientations aux organisations syndicales de salariés représentatives, sur la mise en place d’un dispositif d’intéressement.

## Article 1<sup>er</sup> | ***Salaires minima conventionnels mensuels***

Les salaires minimaux hiérarchiques mensuels bruts sont fixés comme suit :

(En euros.)

Niveau	Salaire mensuel	Taux horaire (Calculé comme suit : salaire mensuel/151,67 heures)
E1 (Après 6 mois d’ancienneté dans l’entreprise, passage automatique au niveau E2 [art. 53.2 CCN])	1 817,53	11,98
E2	1 836,07	12,11
E3	1 856,17	12,24
E4	1 883,99	12,42
E5	1 911,80	12,61
E6	1 933,44	12,75
E7	1 987,54	13,10
AM1	2 415,64	15,93
AM2	2 488,28	16,41
C1	3 016,85	19,89
C2	3 384,68	22,32

(Voir page suivante.)

## Article 2 | Salaires minima annuels bruts garantis pour 218 jours de travail par an

Le salaire minimum annuel garanti pour 218 jours de travail par an compte tenu de la journée de solidarité prévue à l'article L. 3133-7 du code du travail reste fixé comme suit :

Niveau	Salaire minimum annuel brut garanti pour 218 jours	
	Au titre des 24 premiers mois en forfait jours	Après 24 mois en forfait jours
C1	38 722 €	40 760 €
C2	45 855 €	50 950 €

## Article 3 | Égalité professionnelle

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche réaffirment l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et plus particulièrement au principe d'égalité des rémunérations.

À ce titre, elles rappellent que les négociations de la branche sur les salaires minima conventionnels sont, par principe, égalitaires et non discriminantes.

Dans cette négociation, elles ont pris en compte :

- l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- et les mesures permettant d'atteindre cet objectif.

À cet effet, les partenaires sociaux précisent que les politiques de rémunération des entreprises doivent être guidées par les principes généraux d'égalité impliquant que les employeurs garantissent, pour un même travail ou un travail de valeur égale, une égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

L'application du présent avenant doit, dans une même entreprise, donner lieu au respect du principe « à travail égal, salaire égal ». Conformément à ce principe et aux dispositions légales et conventionnelles, les entreprises veilleront, dans leur politique salariale, au respect des règles suivantes :

- les différences de rémunération constatées entre les femmes et les hommes ne se justifient que si elles sont conformes aux dispositions légales en vigueur ;
- les employeurs doivent s'assurer que les éléments de rémunération des femmes et des hommes sont établis selon les mêmes critères, notamment dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire ;
- les éléments servant à la détermination de la rémunération ainsi que les conditions d'octroi des compléments de rémunération, y compris les avantages en nature, doivent être exempts de toute forme de discrimination ;
- le bénéfice d'un congé de maternité, d'adoption, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de présence parentale ou de soutien familial ne constitue pas un élément objectif susceptible de justifier une rémunération moindre, y compris la participation et l'intéressement conformément aux dispositions légales en vigueur ;
- les femmes, sans que les absences pour maternité y fassent obstacle, se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le niveau de qualification et le salaire prévus par la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé et bénéficient des mêmes conditions de promotion et/ou d'évolution, notamment salariale ;
- l'égalité de traitement entre les salariés exclue notamment toute différence fondée sur l'un des critères visés à l'article L. 1132-1 du code du travail.

En outre, les entreprises de la branche doivent remédier aux inégalités constatées entre les femmes et les hommes en matière d'écarts de rémunération et aux inégalités d'une façon générale en matière de conditions de travail et d'emploi.

#### **Article 4 | *Engagement de la prochaine négociation sur les rémunérations***

En cas de revalorisation du Smic entraînant l'application des dispositions prévues à l'alinéa 1<sup>er</sup> de l'article L. 2241-10 du code du travail, les organisations professionnelles inscriront la négociation sur les salaires à l'ordre du jour de la première CPPNI suivant cette revalorisation.

#### **Article 5 | *Champ d'application***

Le présent avenant 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), défini à l'article 1<sup>er</sup> du titre 1<sup>er</sup> de l'accord du 12 janvier 2021.

Il se substitue aux dispositions de l'accord du 12 janvier 2021 ayant le même objet, modifiées par l'avenant n° 7 du 25 mars 2024 relatif aux rémunérations dans la branche des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237).

#### **Article 6 | *Entreprises de moins de 50 salariés***

Compte tenu des dispositions prévues dans le présent avenant, 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 7 | *Durée et entrée en vigueur***

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Sous réserve du droit d'opposition prévu à l'article L. 2232-6 du code du travail, il entre en vigueur le premier jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

#### **Article 8 | *Suivi de l'avenant***

La CPPNI examine, les suites à donner au présent avenant, notamment :

- chaque année, en cas d'évolution des dispositions légales et/ou réglementaires nécessitant des modifications ou des aménagements des présentes dispositions ;
- en cas de revalorisation du Smic entraînant l'application des dispositions prévues à l'alinéa 1<sup>er</sup> de l'article L. 2241-10 du code du travail.

Elle s'appuiera sur la base des éléments chiffrés et/ou des études ou rapports qui lui seront communiqués.

#### **Article 9 | *Révision. Dénonciation***

Le présent avenant 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 10 | Publicité et formalités de dépôt**

Le présent avenant 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 11 | 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 avenant, conformément aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

*Fait à Paris, le 19 novembre 2024.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **3248** | **MÉTALLURGIE**  
**(7 février 2022)**

**Accord du 31 octobre 2024**  
relatif à l'emploi et à la formation professionnelle  
(Lorraine)

NOR : ASET2450969M

IDCC : 3248

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

**UIMM Lorraine,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**FO ;**

**CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Dans un contexte de marchés mondialisés, relever le défi de l'ancrage territorial suppose, pour les entreprises de la métallurgie et leurs salariés, de renforcer la performance et l'efficacité globale à tous les niveaux des différentes filières en stimulant la capacité d'innovation dans la branche afin d'être en mesure de répondre aux enjeux démographiques liés au renouvellement générationnel à venir, aux mutations technologiques et aux défis environnementaux.

Ces défis structurants commandent d'anticiper les besoins en compétences et qualifications actuelles et de demain, d'accompagner le maintien et le développement des compétences des salariés, et de continuer à œuvrer au renforcement de l'attractivité de la branche par la mise en perspective des atouts qu'elle a à offrir aux nouveaux collaborateurs.

À travers cet accord, les signataires démontrent leur capacité à se mobiliser en faveur de la préservation et du développement du tissu industriel et de l'emploi territoriaux par la mise en œuvre de solutions concrètes adaptées aux besoins des entreprises et des salariés. Elles rappellent leur attachement à un dialogue social vivant et constructif qui met l'entreprise et l'emploi au cœur de leurs préoccupations.

Ils s'entendent pour afficher leur ambition commune de poser les bases d'un cadre favorable permettant aux entreprises de la métallurgie en Lorraine, en particulier les petites et moyennes, de disposer des compétences dont elles ont besoin pour mettre en œuvre leur stratégie et améliorer leur compétitivité, et, aux salariés de la branche de maintenir et développer leurs compétences et leurs qualifications.

À cet effet, les signataires conviennent de définir des mesures en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle à destination des entreprises de la métallurgie en Lorraine et de leurs salariés.

À travers ces mesures, les signataires visent à :

- renforcer la capacité de l'industrie métallurgique lorraine à attirer à elle les meilleurs talents en valorisant ses atouts ;
- conforter les actions d'information, de sensibilisation et de valorisation des métiers de l'industrie métallurgique ;
- promouvoir le dispositif de certifications de la branche en ce qu'elles constituent une réponse pertinente et adaptée, tant aux besoins des entreprises qu'aux aspirations légitimes des salariés et demandeurs d'emploi à la sécurisation de leurs parcours professionnels ;
- sensibiliser les entreprises, de toutes tailles, ainsi que les salariés, aux enjeux des mutations industrielles et aux bénéfices d'une gestion anticipative des parcours et projets professionnels ;
- renforcer les compétences clés des métiers existants et développer la formation sur les besoins en compétences des métiers émergents ;
- défendre l'emploi en permettant aux entreprises industrielles du territoire et aux salariés, par la voie de la formation professionnelle, de s'adapter et d'anticiper les impacts prévisibles ou attendus des mutations en cours ;
- favoriser la compétitivité de l'ensemble des entreprises industrielles métallurgiques du territoire et sécuriser les parcours professionnels des salariés, notamment les plus fragilisés.

Par ailleurs, et sur la base des éléments d'un diagnostic qualitatif et quantitatif partagé (en annexe du présent accord) de la situation économique et de l'emploi dans le secteur de la métallurgie en Lorraine, les signataires sont convenus de définir des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle en faveur des entreprises et des salariés visés à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord.

Ces mesures s'inscrivent dans le cadre de l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

## **Titre I<sup>er</sup>** **Champ d'application de l'accord**

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

Le présent accord est applicable aux entreprises et aux établissements relevant de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée situés dans le champ géographique de compétence de la CPTN (commission paritaire territoriale de négociation) figurant à l'annexe 8.1 sous l'intitulé « CPTN Lorraine ».

Le présent accord s'applique aux salariés, cadres et non cadres, des entreprises et établissements visés ci-dessus.

## **Titre II Mesures en faveur de l'attractivité de la branche, des entreprises et des métiers industriels**

### **Article 2 | Mesures en faveur de la promotion des atouts des entreprises et des métiers industriels**

L'attractivité des entreprises et des métiers industriels joue un rôle déterminant dans la capacité des industries lorraines à innover et à rester compétitives, en leur permettant de recruter les compétences dont elles ont besoin.

Les signataires recommandent que soient menées des actions collectives de présentation et d'information sur la branche, la réalité des entreprises du territoire et la diversité des métiers afin de mettre en perspective auprès d'un large public (les jeunes, les enseignants, les prescripteurs de l'orientation, de la formation et de l'emploi, les demandeurs d'emploi et le grand public) les atouts de la branche, notamment en termes d'insertion et de potentialités d'évolutions professionnelles avec une attention particulière portée sur le développement de la mixité et de la diversité.

### **Article 3 | Mesures en faveur de la promotion du dispositif de certifications de la branche**

Les certifications professionnelles ont pour objectif de permettre à une personne, quel que soit son statut, d'attester qu'elle détient un ensemble de connaissances et de compétences nécessaires à l'exercice d'une activité professionnelle.

Elles participent ainsi à la sécurisation des parcours professionnels des personnes qui en sont titulaires, et concourent à l'objectif, pour toute personne, de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle.

Les signataires décident, afin de favoriser la construction de parcours certifiants reconnus par la branche, de faire progresser le nombre de titulaires d'une certification professionnelle.

Dans ce cadre, ils se sont fixés comme ambition de garantir une meilleure visibilité et lisibilité de l'offre de certification professionnelle de la métallurgie auprès des entreprises, des prescripteurs de l'orientation et de la formation, des salariés et des demandeurs d'emploi.

Il conviendra d'assurer, dans toute la mesure du possible et dans le cadre d'une politique interindustrielle de développement de la certification professionnelle, la complémentarité de l'offre de certification de branche avec les autres certifications professionnelles.

## **Titre III Mesures en faveur de l'emploi industriel en Lorraine**

### **Article 4 | Mesures en faveur du déploiement de démarches de gestion anticipative des parcours et projets professionnels**

Au titre des facteurs clés de compétitivité d'une entreprise se trouve notamment sa capacité à mettre en place une gestion anticipative et préventive de l'évolution de ses compétences et par conséquent de ses ressources humaines.

Dans ce cadre, les parties signataires incitent à ce qu'une communication spécifique soit faite sur la GPEC ou GEPP, la RSE, la marque employeur et la QVCT auprès des entreprises de la branche, et notamment des TPE-PME.

Les signataires recommandent que soient ainsi menées des actions collectives d'information, de sensibilisation et de présentation de ces démarches, afin que les entreprises puissent s'engager dans des démarches de GPEC ou GEPP, de développement de la marque employeur, de RSE et QVCT.

Afin de faciliter l'accès et l'appropriation de ces dispositifs par les entreprises, notamment les TPE-PME, les signataires recommandent le recours aux outils mis en place par la branche (notamment « RSE-UIIMM + engagés + performant ») et incitent les entreprises à activer les dispositifs d'accompagnement financés par l'OPCO 2i (diagnostic et accompagnement) selon les modalités définies par son conseil d'administration.

#### **Article 5 | Mesures en faveur de la promotion des dispositifs d'accompagnement des mobilités professionnelles**

Les signataires conviennent, à travers cet accord, de faire la promotion conjointe des dispositifs existants d'accompagnement des mobilités professionnelles (ex. : Pro-A, transitions collectives, projet de transition professionnelle, congé de mobilité...) en tant que réponse aux mutations économiques.

### **Titre IV Mesures urgentes en faveur de l'emploi industriel en Lorraine**

Afin de permettre aux entreprises de la métallurgie de Lorraine de rester compétitives sur leurs marchés, de se diversifier, voire d'accéder à de nouveaux marchés, les signataires – sur la base des éléments du diagnostic qualitatif et quantitatif partagé de la situation économique et de l'emploi dans le secteur de la métallurgie en Lorraine figurant en annexe du présent accord – conviennent de définir des mesures urgentes visant à accompagner les entreprises et salariés visés à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord face à leurs difficultés actuelles et aux défis structurants et interdépendants qui conditionnent leur avenir.

#### **Article 6 | Mesures urgentes en faveur de la formation professionnelle**

##### **Article 6.1 | Mesures urgentes en faveur du développement des actions de formation professionnelle**

Le développement de la formation professionnelle initiale et continue constitue un levier majeur de l'accès à l'emploi et à l'employabilité, quels que soient l'âge du candidat ou son sexe.

Par le développement d'actions de formation professionnelle concertées, les entreprises et les salariés seront en mesure de s'adapter plus facilement aux différents changements, aboutissant à un avantage concurrentiel certain pour l'entreprise.

Par ailleurs, le déploiement de politiques de formation proactives permet aux entreprises d'améliorer leur productivité, de soutenir leur compétitivité, de contribuer à l'amélioration des conditions de travail, de fidéliser les salariés et de valoriser leur image auprès d'un large public.

Dans ce cadre, les signataires incitent à ce qu'une communication spécifique sur les différents dispositifs qualifiants, notamment les certifications de la branche et la certification interprofessionnelle CléA, soit faite auprès des salariés, des demandeurs d'emploi et des jeunes notam-



ment lors de forums, du parcours d'intégration dans l'entreprise, et de tout autre moyen de communication qui sera jugé pertinent en fonction du public à atteindre.

## **Article 6.2 | Mesures urgentes en faveur du financement des actions de formation professionnelle**

Les actions de formation professionnelle mises en œuvre dans le cadre du présent accord doivent être des formations permettant l'adaptation à l'emploi, l'évolution et le maintien dans l'emploi ou le changement d'emploi. Elles doivent également permettre aux entreprises de qualifier les personnes nouvellement recrutées afin de faire face aux risques de pertes de compétences dû essentiellement aux évolutions démographiques prévisibles des effectifs de la branche et d'accompagner les changements d'organisation et la mise en place de nouveaux process.

Une attention particulière sera portée aux projets à destination des ouvriers et techniciens ainsi qu'aux métiers en tension. Tout salarié de la métallurgie lorraine a toutefois vocation à pouvoir bénéficier du dispositif.

Les signataires rappellent que le dispositif n'a pas vocation à financer les formations réglementaires. Une information spécifique sur le recours au dispositif sera réalisée dans le cadre des obligations réglementaires incombant aux entreprises en la matière.

Les actions de formation mises en œuvre au titre du présent accord bénéficient d'un financement spécifique selon les conditions prévues par l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

Les prises en charge des actions éligibles se font dans la limite du budget, et selon les conditions, arrêtés par le conseil d'administration de l'OPCO 2i sur recommandation de la CPNEFP restreinte.

L'UIMM Lorraine notifiera aux organisations syndicales les modalités de financement arrêtées par le conseil d'administration de l'OPCO 2i au bénéfice des présentes mesures dès qu'elle en aura été informée.

Il est rappelé qu'en dehors des financements spécifiques décrits ci-avant, les entreprises peuvent solliciter la prise en charge totale ou partielle des coûts pédagogiques et/ou des salaires afférents aux actions de formation mises en œuvre au profit de leurs salariés, en mobilisant les dispositifs de financement de droit commun que sont le plan de développement des compétences pour les entreprises de moins de cinquante salariés, le dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance dans les conditions définies par la branche, et autres.

## **Article 7 | Mesures urgentes en faveur de l'emploi**

### **Article 7.1 | Mesures urgentes en faveur du développement des emplois industriels sur le territoire**

Les signataires insistent sur la nécessité de nouer des partenariats avec les acteurs de l'emploi sur le territoire et, plus particulièrement, avec les différentes représentations territoriales de France travail afin d'accompagner les implantations d'usines dans le cadre de la réindustrialisation du territoire en explorant toute la potentialité des dispositifs d'insertion existants, notamment la POE (préparation opérationnelle à l'emploi), en favorisant, à chaque fois que cela sera possible, le recours à l'AFEST (action de formation en situation de travail) en ce que cette modalité pédagogique particulière participe de la valorisation et de la transmission des savoirs et compétences métallurgiques traditionnels.

## **Article 7.2 | Mesure expérimentale d'une bourse de l'emploi industriel territoriale collective**

Afin de favoriser les recrutements pour les entreprises industrielles de la métallurgie lorraine, que ce soit dans le cadre de leur développement d'activités, ou de remplacement de salariés partant à la retraite, lorsqu'une entreprise de la métallurgie, en Lorraine, ne retient pas une candidature, elle communiquera à la plateforme « accompagnement-emploi-compétitivité » le CV du candidat, sous réserve de la validation préalable de cette diffusion auprès du candidat.

La plate-forme assurera la diffusion du CV du candidat auprès des entreprises dont elle a connaissance des besoins quant au métier recherché.

Les entreprises contactées par la plateforme informeront du traitement de la candidature afin que la bourse de l'emploi industriel territoriale collective puisse être mise à jour le plus régulièrement possible.

Aux fins d'évaluation de l'impact de cette mesure sur l'évolution de l'emploi industriel sur le territoire lorrain, le suivi et les résultats de la plateforme feront l'objet d'un examen spécifique régulier dans le cadre de l'instance de suivi du présent accord instituée à l'article 8 du présent accord.

## **Titre V Mesures en faveur de la valorisation du dialogue social territorial en matière d'emploi et de formation professionnelle**

### **Article 8 | La sous-commission emploi – compétences de la CPTN Lorraine**

Afin d'assurer le suivi du présent accord et de ses dispositions et conformément aux dispositions de l'article 31 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, les signataires décident d'instituer, au sein de la CPTN Lorraine, une sous-commission emploi – compétences.

La sous-commission emploi – compétences est composée :

- de deux représentants pour chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, choisis parmi les membres de la CPTN Lorraine ;
- d'un nombre égal de représentants de l'UIMM Lorraine.

Cette sous-commission, sans préjudice des attributions de la CPTN Lorraine, aura pour objet de suivre les conditions de mise en œuvre du présent accord et d'en évaluer les résultats selon les modalités qu'elle déterminera.

Pendant toute la durée de l'accord, elle se réunira deux fois par année, la première réunion ayant lieu dans les 6 premiers mois d'effets de l'accord.

### **Article 9 | Les moyens de la sous-commission emploi – compétences de la CPTN Lorraine**

Les parties signataires conviennent que les représentants d'une organisation syndicale à la sous-commission emploi – compétences bénéficieront de la prise en charge par l'UIMM Lorraine pour chacune de leur participation aux réunions de la sous-commission considérée :

- de leurs frais de déplacement sur la base de 0,37 € par kilomètre (distance Google Maps) ;
- des frais de repas le cas échéant sur présentation d'un justificatif, à hauteur de 20,70 € (TTC).

Les dispositions qui précèdent ne font pas obstacle au bénéfice, pour les représentants d'une organisation syndicale à la sous-commission emploi – compétences, de l'autorisation d'absence sans diminution de rémunération réglementairement prévue.

En tout état de cause, la prise en charge des frais visée par le présent article ne peut avoir pour effets de produire une double prise en charge desdits frais par l'employeur et l'UIMM Lorraine.

## **Titre VI Dispositions finales**

### **Article 10 | Durée de l'accord**

Conformément aux dispositions des articles L. 2222-4 et L. 2261-1 du code du travail, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 2 ans à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025.

### **Article 11 | Révision de l'accord**

Le présent accord peut être révisé, à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

La procédure de révision est engagée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à chaque organisation habilitée à négocier l'avenant de révision. À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apportées au présent accord.

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par l'UIMM Lorraine aux organisations syndicales représentatives dans le mois courant à compter de la notification la plus tardive des demandes d'engagement de la procédure de révision.

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

### **Article 12 | Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés**

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

### **Article 13 | Publicité de l'accord**

Les signataires s'engagent à promouvoir par tous moyens les dispositions du présent accord auprès des entreprises concernées et de leurs salariés.

### **Article 14 | Formalités de dépôt**

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Le présent accord est, en application de l'article L. 2231-6 du code du travail, déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Nancy.

Il fait l'objet d'une demande d'extension dans les conditions prévues par l'article L. 2261-15 du code du travail.

Le présent accord sera mis à la disposition des entreprises, des instances représentatives du personnel et des salariés, sur le site de l'UIMM ([www.uimm.fr](http://www.uimm.fr)) dans les conditions définies par

l'article 48 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 sur l'information et la communication dans la métallurgie.

*Fait à Maxéville, le 31 octobre 2024.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 3248 | **MÉTALLURGIE**  
(7 février 2022)

**Accord du 12 novembre 2024**

relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi  
et de la formation professionnelle  
(Jura)

NOR : ASET2450979M

IDCC : 3248

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

**UIMM Jura,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**FO ;**

**CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les parties signataires du présent accord collectif démontrent leur capacité à s'entendre sur un diagnostic partagé de la situation économique et de l'emploi dans les entreprises de la métallurgie du Jura. Elles souhaitent soutenir leur adaptation dans un environnement économique aujourd'hui difficile dans les différentes filières de la branche, ainsi que leur capacité à innover pour répondre aux besoins des entreprises et des salariés. Elles expriment une volonté commune de se mobiliser pour la préservation et le développement du tissu industriel territorial et de l'emploi, par la mise en œuvre de solutions concrètes développées dans le cadre du dialogue social. Elles rappellent leur attachement à un dialogue social vivant et constructif qui met l'entreprise, le développement des compétences des salariés et l'emploi au cœur de leurs préoccupations.

Cet accord est négocié dans le cadre de l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

L'objectif est de définir conjointement des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle en vue d'accompagner les entreprises du secteur de la métallurgie du Jura confrontées à des difficultés économiques conjoncturelles sérieuses dans certaines

filières, des difficultés liées au travail frontalier et à l'attractivité de la Suisse pour les métiers industriels en tension. Une attention particulière sera portée sur les entreprises sous-traitantes qui représentent une majorité du tissu industriel du département.

Les parties signataires encouragent les entreprises qui auront recours à ce dispositif à valoriser et reconnaître les nouvelles qualifications ou compétences acquises par leurs salariés suite aux formations suivies. L'ensemble des interlocuteurs retient que l'attractivité des entreprises passe aussi par cette reconnaissance des qualifications.

Cet accord vise à :

- soutenir l'attractivité des métiers de la métallurgie du département du Jura ;
- défendre l'emploi en mobilisant les dispositifs de la formation professionnelle ;
- préparer la reprise dans les filières concernées en intégrant les enjeux liés à l'évolution des métiers et des technologies (digitalisation, robotisation, fabrication additive, intelligence artificielle...) ;
- sauvegarder la compétitivité des entreprises en créant un cadre favorable pour leur diversification et l'accès à de nouveaux marchés ;
- sécuriser les parcours professionnels des salariés les plus fragilisés dans leur emploi.

Un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique et de l'emploi dans le secteur de la métallurgie du Jura a été réalisé conjointement par les partenaires sociaux. Il fait ressortir les éléments suivants :

#### ■ Situation économique :

Le secteur de la métallurgie, dans le Jura, se caractérise par un tissu d'entreprises – essentiellement des PME et TPE – aux activités très diversifiées (sous-traitance automobile, aéronautique, médical, lunetterie, conception et fabrication d'équipements industriels pour l'agroalimentaire...).

Les entreprises de la branche représentent 41 % de l'effectif salarié sur le département. Elle comprend notamment la filière historique de la lunetterie, essentiellement basée dans le Haut-Jura, à proximité de la Suisse.

Le Jura compte 232 établissements relevant de la métallurgie pour 5 514 salariés (source observatoire France travail au 30 juin 2024) répartis de la manière suivante :

- bassin de Saint-Claude : 47 établissements et 1 358 salariés ;
- bassin de Lons-le-Saunier : 97 établissements et 1 816 salariés ;
- bassin de Dole : 88 établissements et 2 340 salariés.

L'enquête en besoins de main d'œuvre (BMO) fait apparaître 541 projets de recrutements, soit une hausse de 2 % sur un an ; parmi ces projets 80 % sont jugés difficiles, notamment sur les métiers d'ouvriers qualifiés en conduite d'équipement d'usinage.

À titre d'exemple, sur le bassin de Lons-le-Saunier, l'enquête relève une hausse de 46 % des projets de recrutements – principalement dans la filière aéronautique – dont 78 % jugés difficiles sur les mêmes métiers qu'au niveau départemental (source observatoire France travail au 30 juin 2024).

Les statistiques obtenues à partir de l'outil Adecco Analytics confirment cette tendance.

■ Emploi : le taux de chômage est de 5,2 % au 2<sup>e</sup> trimestre 2024 contre 7,1 % au niveau national (source Insee), avec une pyramide des âges élevée nécessitant des remplacements dus aux départs à la retraite. Le contexte propre au travail frontalier accentue cette situation.

■ Entreprises en difficulté : Un pourcentage significatif d'entreprises fait état d'une situation économique dégradée et de difficultés de recrutement. Les entreprises travaillant pour le secteur du bâtiment (fabrication d'outils, notamment) enregistrent une baisse durable de

leur chiffre d'affaires, notamment du fait de la baisse des constructions neuves. La filière de la lunetterie connaît un recul significatif et les entreprises sous-traitantes de l'automobile sont confrontées à une forte baisse d'activité (décolletage, notamment). En effet, au niveau national, d'après les statistiques de l'Insee, la production automobile en France a décroché de 7,5 % en volume entre janvier et août 2024, moyenne recouvrant une baisse de 5 % chez les constructeurs (liée au lancement de nouveaux modèles) et de 10 % chez les équipementiers. En face, la demande des consommateurs s'étioule également, les immatriculations de véhicules particuliers neufs ressortant à 140 000 en septembre (cvs) contre 155 000 six mois plus tôt et 167 000 en décembre 2023 avant le durcissement des critères pour l'obtention du bonus écologique. (source baromètre économique UIMM).

Le nombre d'entreprises défaillantes est également en augmentation : de juillet 2023 à juin 2024, le département du Jura a enregistré 200 défaillances d'entreprises, soit + 8,2 % sur ces 12 derniers mois par rapport à la période juillet 2022 à juin 2023 (source tableau de bord Bourgogne-Franche-Comté septembre 2024, Banque de France).

■ Évolution des métiers : les métiers de la métallurgie évoluent rapidement avec l'intégration de nouvelles technologies telles que la digitalisation, la robotisation, la fabrication additive, etc. Les entreprises doivent investir massivement dans la formation pour rester compétitives.

■ Réalisation du diagnostic préalable :

Le diagnostic qualitatif et quantitatif fait ressortir les éléments suivants :

- depuis plusieurs années, l'industrie est confrontée dans le département à un besoin en main-d'œuvre de plus en plus important ; la proximité de la frontière Suisse pour certains bassins d'emploi constitue un handicap supplémentaire ;
- la pyramide des âges est élevée dans les entreprises et de nombreux départs à la retraite nécessitent un besoin de remplacement ;
- les emplois concernés par les recrutements sont en déficit de candidats.

Le territoire est caractérisé par l'absence d'université et peu de formations post baccalauréat. De ce fait, les étudiants quittent le Jura pour poursuivre leurs études. Ils reviennent rarement s'implanter dans le Jura, en Franche-Comté de manière plus générale. Les récentes études de l'Insee confirment cette tendance pour la Bourgogne-Franche-Comté et l'attrait des grandes métropoles.

Cette situation renforce la nécessité d'anticiper dans les entreprises, à court et moyen terme, l'évolution des métiers, des compétences et des qualifications, afin de préparer au mieux les salariés concernés aux conditions d'une reprise d'activité à venir et/ou à une diversification en direction de nouveaux marchés.

Les études précitées permettent de constater que la plupart des métiers va connaître rapidement des évolutions avec un élargissement des compétences demandées, la disparition des activités les plus simples, davantage d'autonomie, la capacité à maîtriser plusieurs technologies, l'adaptabilité au changement, l'exigence technique et managériale renforcée pour les ouvriers, techniciens et cadres, le renforcement de la relation client, l'intégration de la robotique industrielle et des outils numériques et digitaux, la réalité augmentée et les objets connectés, l'IA.

La récente crise sanitaire, la situation en Ukraine et les difficultés liées à l'énergie obligent les entreprises à s'adapter en permanence, à modifier leur organisation et à mettre en place de nouveaux process et modes de travail.

Toutes ces évolutions et difficultés vont nécessiter un accompagnement des services supports et notamment les ressources humaines, avec des besoins développés sur la partie gestion de projet RH, management RH, gestion des compétences et des parcours professionnels en lien avec la stratégie entreprise.



## 1. Éléments conjoncturels

Les entreprises de la métallurgie du Jura doivent trouver les moyens de s'adapter à la conjoncture économique actuelle qui impacte fortement leur trésorerie, le financement de leurs investissements et leur activité. Ces situations conjoncturelles rendent ainsi indispensable la mise en place de plans de développement des compétences structurés pour accompagner la reprise économique, sécuriser les emplois et anticiper les évolutions, avec la mobilisation de fonds et des efforts financiers importants qui viendront s'ajouter aux augmentations des différents coûts du fait du contexte économique mondial.

L'accès à des financements permettra alors la mise en œuvre de ces plans de développement de compétences sans trop impacter leur budget et leur trésorerie indispensable à leur pérennité.

Les entreprises appartenant à la filière automobile connaissent un fort ralentissement en raison des incertitudes ou changements de stratégies liées à l'électrification du parc automobile. Les entreprises ayant réalisé d'importants investissements pour faire face aux nouvelles technologies n'ont pas le volume de commandes attendues. Pour les autres, le marché des véhicules thermiques est également en diminution ; les prix de ces véhicules et les taxes pesant sur les entreprises les fabricants n'incitent pas à l'achat. De ce fait, toute la filière sous-traitante est directement impactée. Il existe également une forte concurrence internationale et plus particulièrement chinoise, et les incertitudes au niveau européen entraînent un manque de perspectives.

Des projets portant sur d'autres technologies sont en cours d'élaboration, notamment le recours à l'hydrogène. Mais dans ce domaine également, si des entreprises ont investi et souhaitent se positionner sur ce créneau d'avenir, à ce jour, les commandes ne permettent pas d'assurer une production suffisante.

Autre filière importante dans le département du Jura, la lunetterie. Le nombre d'entreprises a fortement diminué ces dernières années ; les entreprises restantes s'étaient dirigées vers des productions plus qualitatives, en lien avec l'industrie du luxe. Actuellement ce secteur connaît lui aussi d'importantes difficultés conjoncturelles (demande en baisse de la part notamment du marché asiatique).

Concernant l'aéronautique et le spatial, plusieurs entreprises du Jura fournissent des composants pour les grands donneurs d'ordre. Les annonces récentes faites par ces derniers et leurs perspectives laissent entendre un ralentissement conjoncturel de l'activité qui impactera nécessairement ces entreprises jurassiennes. En effet, alors que les carnets de commande dans l'aéronautique sur le plan mondial sont bien orientés à long terme, la filière est confrontée à des difficultés conjoncturelles et organisationnelles (approvisionnements, chaînes logistiques, qualité, formation...). Plusieurs entreprises produisant des composants connaissent de ce fait des difficultés.

Un certain nombre d'entreprises du secteur fabriquent des machines spéciales, notamment pour l'industrie agro-alimentaire ; or la forte inflation et la baisse du pouvoir d'achat des ménages depuis quelques années ont pour conséquence une baisse des demandes de cette industrie.

Enfin, les entreprises travaillant pour le secteur du bâtiment (constructions métalliques, outillage...) subissent la situation difficile de ce secteur (chute des permis de construire, hausse importante des matières premières...).

Il faut également inciter à la diversification des entreprises et l'accompagner.

Une enquête réalisée fin octobre 2024, auprès des entreprises adhérentes à l'UIMM Jura, fait apparaître les points suivants :

- 53,6 % des entreprises répondantes font état d'un recul du CA du 1<sup>er</sup> semestre 2024 par rapport au CA du 1<sup>er</sup> semestre 2023, dont 28,6 % un recul important supérieur à 7 % ;



- en projection pour le 2<sup>d</sup> semestre 2024, 42,9 % des entreprises envisagent un recul du CA par rapport au 2<sup>d</sup> semestre 2023, dont 25 % un recul de plus de 7 % ;
- pour 60,7 % des entreprises, la situation de leur secteur d'activité va se dégrader en 2025 ;
- en raison de ces tendances, pour 71,4 % des entreprises les investissements se sont stabilisés en 2024, et pour 2025 50 % envisagent également une stabilisation des investissements, mais 35,7 % envisagent un recul de ces investissements.

## 2. Évolution des métiers

Les difficultés précitées renforcent la nécessité d'anticiper dans les entreprises, à court et moyen termes, l'évolution des métiers, des compétences et des qualifications, afin de préparer au mieux les salariés concernés aux conditions d'une reprise d'activité à venir et/ou à une diversification en direction de nouveaux marchés.

Il existe un risque important de perte des savoir-faire et des compétences de salariés qui quitteraient les entreprises de la métallurgie. Déjà actuellement, le constat est fait que certains métiers sont quasiment en voie de disparition : les soudeurs par exemple. Il est donc nécessaire de permettre aux entreprises de former des salariés, soit pour acquérir ces compétences, soit pour renforcer leurs qualifications.

Les études, notamment celles de l'observatoire paritaire de la métallurgie, permettent de constater que la plupart des métiers va connaître rapidement des évolutions avec un élargissement des compétences demandées, notamment : disparition des activités les plus simples ; d'avantage d'autonomie ; utilité de maîtriser plusieurs technologies ; adaptabilité au changement ; exigence technique et managériale renforcée pour les ouvriers, techniciens et cadres ; renforcement de la relation client...

Par ailleurs, il est indispensable d'anticiper les futurs départs à la retraite. Au 31 décembre 2022, 36 % des salariés de la métallurgie avaient plus de 50 ans, dont 20 % plus de 55 ans (source observatoire paritaires de la métallurgie données territoriales).

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

Le présent accord est applicable aux entreprises et aux établissements situés dans le champ d'application territorial de la CPTN du Jura, conformément à l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie.

Il s'applique aux salariés cadres et non-cadres des entreprises et établissements visés ci-dessus.

### Article 2 | *Mesures urgentes en faveur de l'emploi*

#### Actions de formation professionnelle

##### ■ Objectifs :

- accompagner les entreprises, dans leur effort de formation, en qualifiant les nouvelles personnes recrutées pour faire face aux défis de pertes de compétences dues essentiellement aux départs à la retraite, et en mobilisant les seniors pour la sauvegarde des compétences ;
- accompagner les changements d'organisation et la mise en place de nouveaux process, notamment dans les petites entreprises ;
- augmenter les compétences techniques et technologiques des salariés afin qu'ils puissent, avec la robotisation et l'évolution technologique, pourvoir les métiers existants et accéder à de nouveaux métiers demandant une montée en compétence importante ;
- accompagner les salariés dans l'acquisition de certifications de branches, notamment dans le cadre de la VAE afin de valoriser leur expérience.

Les principaux objectifs de formation identifiés sont les suivants :

- permettre aux salariés de s'adapter aux méthodes de travail, aux nouveaux outils et nouvelles technologies du secteur ;
- sécuriser les parcours professionnels et développer l'employabilité ;
- favoriser les mobilités internes par le développement et le transfert des compétences en mobilisant notamment l'AFEST ;
- former les salariés aux process innovants, aux nouveaux produits ;
- permettre aux salariés d'accéder le cas échéant aux certifications requises ;
- former les salariés en lien avec les mutations organisationnelles de l'entreprise ;
- accompagner les managers dans la gestion de leurs équipes ;
- permettre aux salariés de participer à l'amélioration de la performance industrielle ;
- favoriser la transmission des savoirs à l'intérieur de l'entreprise en mobilisant les seniors et en les accompagnant dans la transmission de leurs savoirs, en les valorisant par l'obtention de certification de branche via le dispositif VAE ;
- anticiper les risques de pénuries de main d'œuvre par la formation sur les métiers en tension ;
- prévenir la désinsertion professionnelle en particulier pour les salariés en situation de handicap.

Les entreprises concernées relèvent des différents secteurs de la métallurgie, reflètent des activités diversifiées des entreprises du Jura.

Ce sont en priorité les entreprises de moins de 250 salariés avec possibilité d'ouverture aux plus de 250 salariés pour des entreprises relevant d'activités fortement impactées par la conjoncture ou par la pénurie de main d'œuvre liée aux départs en retraite prochains et aux métiers en tension ou en évolution.

#### ■ Publics visés :

Une attention particulière sera portée sur les publics suivants :

- salariés les moins qualifiés et concernés par le maintien dans l'emploi ;
- les salariés dont les compétences sont devenues obsolètes ou inadaptées en vue de faciliter les adaptations aux nouveaux métiers ;
- les salariés dont les emplois nécessitent une veille continue sur les technologies du futur ;
- les salariés identifiés pour une transition ou une mobilité interne de leur parcours professionnel en lien avec la stratégie entreprise ;
- les seniors pour les accompagner et les outiller dans le transfert de leur savoir-faire auprès des autres salariés de l'entreprise avant leur fin de carrière par notamment la mise en œuvre des outils proposés par la branche (guide de transfert de compétences...) ;
- les salariés en situation de handicap.

#### ■ Principaux thèmes de formations identifiés :

Les principaux thèmes de formation identifiés sont notamment les suivants :

- techniques métiers : production, conduite, soudage, technologies, peinture industrielle ;
- certifications métiers (CQPM CCPM, blocs de compétences qualifications de soudage) ;
- maintenance industrielle, pluri-technologie ;
- nouvelles technologies (automatismes, robotisation, industrie 4.0) ;
- organisation industrielle ;
- communication, management, RH ;
- compétences transverses (bureautique, langues).

## ■ Financements :

Financements spécifiques par l'OPCO 2i. Les actions de formation mises en œuvre au titre du présent accord bénéficient d'un financement spécifique selon les conditions prévues par l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

La prise en charge des actions se fera dans la limite du budget arrêté par le conseil d'administration de l'OPCO 2i et selon les conditions de prise en charge définies par le conseil d'administration de l'OPCO 2i, sur recommandation de la CPNEFP restreinte de la métallurgie.

Les financements spécifiques prévus par le présent accord pourront s'articuler, le cas échéant, avec les autres sources de financement de l'OPCO 2i (convention relance industrie en particulier) :

- financements de droit commun : il est rappelé qu'en dehors des financements spécifiques décrits ci-avant, les entreprises peuvent solliciter la prise en charge totale ou partielle des coûts pédagogiques et/ou des salaires afférents aux actions de formation mises en œuvre au profit de leurs salariés, en mobilisant les dispositifs de financement de droit commun que sont : le plan de développement des compétences pour les entreprises de moins de cinquante salariés, le dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance dans les conditions définies par la branche, etc. ;
- autres financements mobilisables (État, région, etc.) : d'autres co-financements pourront être mobilisés le cas échéant et dans la mesure des solutions proposées par l'État et/ou la région de type AREFE, ADEC.

Parmi ces financements, les parties signataires rappellent leur attachement au dispositif transitions collectives qui permet aux entreprises d'anticiper les mutations économiques et d'accompagner leurs salariés à se reconvertir (volet de transition professionnelle et volet de congé de mobilité).

## **Article 3 | Durée de l'accord**

Conformément à l'article L. 2222-4 du code du travail, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 2 ans à compter de son entrée en vigueur. Il entre en vigueur à partir du jour qui suit son dépôt, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

## **Article 4 | Rendez-vous des parties et suivi de l'accord**

Une commission paritaire de suivi est réunie pour examiner les conditions de mise en œuvre du présent accord. Cette commission paritaire de suivi est composée d'un à deux représentants de chaque organisation syndicale représentative signataire et d'un nombre égal de représentants de l'UIMM Jura.

Les membres de la commission seront choisis de préférence parmi les personnalités ayant participé à la conclusion du présent accord.

Un bilan d'étape est réalisé dans le cadre de la commission paritaire de suivi, tous les six mois suivant la date d'entrée en vigueur du présent accord, ainsi qu'un bilan final afin d'examiner ses conditions de mise en œuvre.

L'UIMM Jura invite les membres de la commission paritaire de suivi à se réunir dans le délai d'un mois précédant cette échéance.

## **Article 5 | Révision de l'accord**

Le présent accord peut être révisé, à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

La procédure de révision est engagée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à chaque organisation habilitée à négocier l'avenant de révision. À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apportées au présent accord.

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par l'UIMM Jura aux organisations syndicales représentatives dans le mois courant à compter de la notification la plus tardive des demandes d'engagement de la procédure de révision.

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

#### **Article 6 | Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés**

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

#### **Article 7 | Publicité de l'accord**

Les parties signataires s'engagent à promouvoir par tous moyens les dispositions du présent accord auprès des entreprises concernées et de leurs salariés.

Notification : le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Publicité : le présent accord est, en application de l'article L. 2231-6 du code du travail, déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Dole.

Il fait l'objet d'une demande d'extension dans les conditions prévues par l'article L. 2261-15 du code du travail.

Le présent accord sera mis à la disposition des entreprises, des instances représentatives du personnel et des salariés, sur le site de l'UIMM ([www.uimm.fr](http://www.uimm.fr)) dans les conditions définies par l'article 48 de la convention collective nationale de la métallurgie.

*Fait à Dole, le 12 novembre 2024.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 3255 | **ACTIVITÉS INDUSTRIELLES DE BOULANGERIE  
ET PÂTISSERIE ET DES PROFESSIONNELS DE L'ŒUF**

**Convention collective nationale du 1<sup>er</sup> octobre 2024**

NOR : ASET2450956M

IDCC : 3255

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

**FEB ;**

**SNIPO,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;**

**CFTC CSFV ;**

**FGA CFDT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

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

Cette démarche s'inscrivait dans le cadre légal consacré par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels et s'inscrit donc dans le cadre des dispositions des articles L. 2261-32 et L. 2261-33 du code du travail.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux, ont souhaité fusionner l'ensemble des dispositions conventionnelles des deux conventions collectives au sein d'une convention collective unique adaptée aux évolutions sociétales, juridiques ou encore économiques permettant aux entreprises et aux salariés de ces différents secteurs de disposer d'un outil conventionnel adapté.

La présente convention collective résulte donc de travaux paritaires menés dans un esprit de modernisation et d'amélioration des dispositions précédentes.

Outre les nouvelles stipulations négociées et celles mises à jour, la présente convention collective intègre les accords de branche qui ont pu être négociés depuis le rapprochement des champs, tels que :

- l'accord du 30 mai 2023 relatif à l'épargne salariale ;
- l'avenant du 12 juillet 2023 à l'accord du 1<sup>er</sup> décembre 2020 relatif à la formation professionnelle ;
- l'accord du 30 novembre 2023 relatif au régime de prévoyance harmonisé ;
- l'accord du 30 novembre 2023 relatif au régime de frais de santé harmonisé ;
- l'accord du 23 avril 2024 relatif à la classification dans les secteurs des entrepreneurs de la boulangerie, de la viennoiserie, de la pâtisserie et des professionnels de l'œuf.

Enfin, les partenaires sociaux conviennent que la présente convention collective remplace et se substitue à toutes les dispositions conventionnelles existantes à sa date d'entrée en application et devient la seule norme sociale de branche à l'exception des accords interbranches et des textes suivants qui demeurent en vigueur :

- l'accord du 5 avril 2022 relatif à la mise en place du fonds du paritarisme ;
- l'accord du 13 février 2024 relatifs aux salaires minima de branche.

## **Titre I<sup>er</sup> Dispositions générales**

### **Chapitre I<sup>er</sup> Champ d'application**

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

La présente convention est rédigée conformément aux articles L. 2221-1 et suivants du code du travail.

Elle règle, sur le territoire national, les rapports et conditions de travail entre les employeurs définis ci-après et les salariés liés avec eux par un contrat de travail. Elle s'applique aux départements d'outre-mer à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1999.

Les activités concernées sont principalement référencées à la nomenclature des activités françaises par les codes NAF 1071A, 1071B, 1085Z, 1089Z et 5610C.

Les employeurs concernés sont ceux assurant la fabrication, et/ou la transformation, et/ou la vente de produits de boulangerie, de pâtisserie et/ou viennoiserie. Est incluse dans ce champ l'activité de transformation de produits typiques de boulangerie ou de viennoiserie ou de pâtisserie, en produits salés à consommer en l'état.

Le caractère industriel de ces activités résulte des spécialités ci-après :

a) Fabrication et vente de produits non finis de boulangerie, pâtisserie et/ou viennoiserie (crus-frais ou surgelés, précuits-frais ou surgelés, crus et précuits conservés par une autre méthode que la surgélation).

b) Transformation, cuisson et vente de produits cités à l'alinéa précédent (les établissements exerçant cette activité sont généralement dénommés « terminaux de cuisson », que la cuisson s'effectue ou non devant le consommateur).

c) Fabrication et vente de produits frais de pâtisserie, le caractère industriel résultant du fait que la vente au détail est inférieure à la moitié des ventes totales de pâtisserie.

d) Fabrication et vente de produits finis frais de boulangerie et/ou viennoiserie dans les établissements ayant un caractère industriel, c'est-à-dire répondant au moins à 3 des critères ci-dessous :

1. Panifier au moins 5 400 quintaux par an ;
2. Employer au moins 20 personnes, dont au moins 2 cadres, y compris le patron, quel que soit le statut juridique de celui-ci ;
3. Justifier d'une surface de cuisson d'au moins 30 mètres carrés ;
4. La vente de pain au détail est inférieure à 30 % de la vente totale de pain.

Ressortent également de cette dernière catégorie les chaînes de magasins telles que définies ci-après exerçant les activités de fabrication et vente de produits frais de pâtisserie et de fabrication et vente de produits finis frais de boulangerie et/ou viennoiserie.

Sont considérées comme chaînes de magasins les chaînes ayant au moins 2 magasins, juridiquement indépendants tels que des franchisés ou des sociétés ayant des participations en capital au sein d'un même groupe, distribuant les mêmes produits, sous la même enseigne et ayant une gestion ou une organisation centralisée. À titre d'exemple, peuvent relever d'une organisation centralisée des méthodes de vente, une publicité ou des services supports communs.

Concernant le secteur des professionnels de l'œuf, les employeurs concernés sont ceux dont l'activité exclusive ou principale, relève, notamment, des nomenclatures 1089Z et 4633Z, porte sur un ou plusieurs des domaines suivants :

- emballage d'œufs ;
- transformation d'œufs ;
- commercialisation d'œufs et produits d'œufs.

De plus, les sociétés « mère » (holdings...) dont l'activité principale s'exerce à travers des sociétés « filles » (filiales...) relevant de la présente convention sont également visées par la convention.

## **Chapitre II Grands principes conventionnels**

### **Article 2 | Principe de non-discrimination et égalité de traitement**

Les partenaires sociaux affirment leur attachement au respect du principe de non-discrimination et d'égalité de traitement énoncé à l'article L. 1132-1 du code du travail, que ce soit en matière d'accès à l'emploi, d'accès à la formation professionnelle ou d'évolution de carrière des salariés et plus particulièrement des personnes en situation de handicap.

Dans ce cadre, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, pour un motif discriminatoire prohibé par la législation en vigueur et tout particulièrement dans les domaines de la rémunération, de la formation, du reclassement, de la classification ou de la promotion professionnelle.

### **Article 3 | Principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

Les partenaires sociaux affirment l'importance du principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment pour l'accès à l'emploi, la formation professionnelle, l'évolution de carrière, les conditions de travail et la rémunération.

Il est rappelé que l'index égalité professionnelle doit être un outil au service des salariés permettant d'atteindre cet objectif d'égalité. Les entreprises n'ayant pas l'obligation de mettre en place cet index peuvent s'en inspirer afin d'améliorer leur politique interne.



De plus, les partenaires sociaux sont convaincus que la diversité et la mixité au sein des entreprises sont un atout et incitent les entreprises à poursuivre leurs démarches notamment en sensibilisant l'ensemble des salariés et plus particulièrement le management.

Au travers de la charte attractivité signée au sein de la branche le 4 décembre 2023, les partenaires sociaux souhaitent ainsi impulser une nouvelle dynamique de la politique de la branche, tant en faveur de l'égalité professionnelle que de la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

## **Article 4 | Prévention des risques professionnels**

Les partenaires sociaux rappellent que l'employeur est garant de la sécurité et de la santé physique et mentale des salariés notamment en matière de lutte contre les violences, de prévention des risques psychosociaux, de lutte contre le harcèlement moral, sexuel et les agissements sexistes.

La politique de prévention des risques professionnels est menée par l'employeur en lien avec les représentants du personnel, lorsqu'ils existent, les services de prévention de santé au travail et les organismes et administrations intervenant en la matière conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Dans ce cadre, l'employeur doit fixer :

- un règlement intérieur, lorsqu'il est obligatoire, ou des notes de service/instructions permettant aux salariés de respecter les règles de sécurité ;
- le document unique d'évaluation des risques professionnels mis à jour annuellement ;
- et le plan de prévention.

L'entreprise doit assurer un contrôle et un suivi de l'application de cette politique de prévention en tenant compte de la diversité des emplois.

De plus, il appartient à chaque salarié de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes qui dépendent de lui.

## **Chapitre III Dialogue social au niveau de la branche**

### **Sous-chapitre I<sup>er</sup> La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)**

## **Article 5 | Composition et fonctionnement de la CPPNI**

### **Article 5.1 | Composition**

La CPPNI est composée de membres représentant les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche et de membres représentant les organisations professionnelles représentatives de la branche définie comme suit :

- 4 membres par organisation syndicale de salariés représentative dans la branche incluant, le cas échéant, le permanent syndical de chaque organisation syndicale représentative ;
- et d'un nombre égal de membres employeur désignés par les organisations professionnelles représentatives.

La représentation d'une organisation syndicale de salariés ou d'une organisation professionnelle au sein de la CPPNI dépend de la mesure de représentativité dans la branche. En cas d'attribution ou de perte de la représentativité, la composition de la CPPNI sera modifiée, conformément à l'arrêté de représentativité, dès le lendemain de la parution au *Journal officiel* dudit arrêté.



**Article 5.2.1 | Secrétariat et présidence**

Le secrétariat est assuré par la FEB situé au : 34, quai de la Loire, 75019 Paris, et peut être contacté à l'adresse mail suivante : cppni@febpf.fr.

Tous les 2 ans, les membres de la CPPNI choisissent parmi leurs membres un président et un vice-président appartenant à chaque collège, étant précisé que la présidence est assurée par la FEB.

Le président et le vice-président sont désignés par le collège dont ils sont issus.

Il est précisé que les organisations professionnelles d'employeurs assurent la co-animation des débats ainsi que la rédaction du procès-verbal de chaque CPPNI qui sera adopté lors de la CPPNI suivante.

**Article 5.2.2 | Réunions**

La CPPNI se réunit, sur convocation, au moins 4 fois par an, notamment en vue des négociations collectives de branche et cela dans le respect de sa compétence.

La convocation contient l'ordre du jour proposé par la délégation employeur et envoyé à la délégation salariée. La délégation salariée peut proposer, par courrier ou par mail adressé au président, au moins 8 jours calendaires avant la tenue de la réunion, des ajouts et/ou des modifications.

Dans le cas où ces demandes d'ajout ou modification étaient rejetées, un avis motivé de la CPPNI sera requis.

La convocation sera envoyée par voie numérique au moins 14 jours calendaires avant la date prévue de la réunion.

Les documents utiles à chaque commission sont transmis, par le secrétariat, dans la mesure du possible, au moins 7 jours calendaires avant la réunion.

Les réunions se tiennent en présentiel, ou en visioconférence si des circonstances exceptionnelles l'exigent (épidémie, événements climatiques...).

En fin d'année, la commission fixe le calendrier de réunions pour l'année suivante.

Afin de faciliter la tenue des réunions, chaque organisation syndicale doit indiquer le nom des participants au plus tard 7 jours avant la date de la réunion.

En plus du calendrier annuel arrêté, des réunions exceptionnelles peuvent être fixées à la demande de l'un des collèges et lorsque l'actualité réglementaire ou conventionnelle le nécessite.

Cette réunion sera organisée dans les 30 jours suivant la réception de la demande.

**Article 5.2.3 | Vote et décision**

La CPPNI doit, pour délibérer valablement, réunir au moins trois organisations syndicales de salariés et trois représentants employeur.

Les décisions de la CPPNI font l'objet d'un vote à la majorité des présents ou représentés (limité à un pouvoir par personne) au sein de chaque collège et sont prises à l'unanimité des deux collèges.

Au sein du collège salarié, la majorité est acquise si plus de la moitié des organisations syndicales de salariés présentes ou représentées adoptent la même position.

## **Article 5.2.4 | *Prise en charge des frais de déplacement***

La prise charge des frais de déplacement des participants aux CPPNI sont réglés conformément à l'article 5 de l'accord de branche du 5 avril 2022 relatif à la création d'un fonds du paritarisme.

## **Article 5.2.5 | *Autorisation d'absence***

Il est rappelé que les salariés des entreprises désignés par les organisations syndicales représentatives pour participer aux réunions de négociation bénéficient d'un droit d'absence de l'entreprise.

Afin de faciliter l'organisation de l'entreprise ou du service, le salarié informe son employeur, dans un délai de 7 jours avant la date de la réunion.

Le salarié devra remettre à son employeur une attestation justificative pour participation aux réunions paritaires établie par le secrétariat de la commission.

Les employeurs s'engagent à ne pas entraver l'exercice normal des mandats des salariés désignés par les organisations syndicales représentatives pour participer aux réunions de négociations. Par ailleurs, ces salariés bénéficient de la protection instituée dans le cadre des dispositions du code du travail en vigueur.

Les journées de réunion de négociation sont rémunérées par l'employeur comme temps de travail effectif pour les participants aux négociations, y compris le temps de trajet domicile-lieu de réunion. Il est précisé que les heures de participation à ces réunions ne s'imputent pas au crédit d'heures de délégation.

## **Article 6 | *Rôle et missions de la CPPNI***

### **Article 6.1 | *Mission principale de négociation***

En application de l'article L. 2261-19 du code du travail, les membres de la CPPNI négocient les dispositions de la convention collective nationale et des accords de branche, susceptibles de faire l'objet d'une demande d'extension, ainsi que leurs avenants ou annexes.

La CPPNI a principalement comme missions :

- de définir le calendrier annuel et les thèmes de négociation, conformément aux dispositions légales en vigueur ;
- de négocier sur les thèmes dévolus à la négociation de branche, que ce soit ceux rendus obligatoires par la loi, ou ceux sur lesquels les partenaires sociaux souhaitent travailler afin d'améliorer les pratiques dans la branche.

Conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail en vigueur, pour les thèmes énoncés ci-après, les dispositions d'un accord de branche prévalent sur les dispositions des accords collectifs d'entreprise conclus antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de l'accord collectif de branche, sauf lorsque l'accord collectif d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes à celles apportées par ce dernier.

À titre indicatif, à la date de signature de la présente convention, les thèmes de l'article L. 2253-1 du code du travail sont les suivants :

- les salaires minima hiérarchiques ;
- les classifications ;
- la mutualisation des fonds de financement du paritarisme et de la formation professionnelle ;
- les garanties collectives complémentaires ;
- certaines mesures relatives à la durée du travail : régime d'équivalence, période de référence à retenir pour définir les modalités d'aménagement du temps de travail et organiser la répar-

tition de la durée du travail sur période supérieure à la semaine, nombre minimal d'heures entraînant la qualification de travailleur de nuit, durée minimale du travail à temps partiel, taux de majoration des heures complémentaires et augmentation temporaire de la durée de travail à temps partiel ;

- certaines mesures relatives aux contrats de travail à durée déterminée et aux contrats de travail temporaire : durée totale du contrat, nombre maximal de renouvellement, délai de carence en cas de succession de contrats ;
- les mesures relatives au contrat à durée indéterminée de chantier ou d'opération ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai ;
- les modalités de transfert conventionnel des contrats de travail ;
- le recours au travail temporaire au titre des mesures pour l'emploi et la formation professionnelle ;
- la rémunération minimale du salarié porté, ainsi que le montant de l'indemnité d'apport d'affaire.

Conformément à l'article L. 2253-2 du code du travail en vigueur, pour les thèmes énoncés ci-après, lorsqu'un accord collectif de branche le stipule expressément, un accord collectif d'entreprise conclu postérieurement devra comporter des dispositions au moins équivalentes à celles prévues par l'accord collectif de branche susmentionné.

À titre indicatif, à la date de signature de la présente convention, les thèmes de l'article L. 2253-2 du code du travail sont les suivants :

- la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 du code du travail ;
- l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- l'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leur parcours syndical ;
- les primes pour travaux dangereux ou insalubres.

Pour tous les autres thèmes non mentionnés ci-dessus, les dispositions d'un accord collectif d'entreprise conclu antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de l'accord collectif de branche prévalent sur celles ayant le même objet prévu par un accord collectif de branche. En l'absence d'accord collectif d'entreprise, l'accord collectif de branche s'applique.

## **Article 6.2 | Mission d'interprétation**

La CPPNI a pour rôle de résoudre les difficultés d'interprétation et d'application de la convention collective de branche et de rechercher amiablement la solution aux litiges individuels ou collectifs qui lui sont soumis.

Elle rend un avis à la demande des partenaires sociaux de la branche, d'une entreprise, d'un salarié ou encore d'une juridiction sur l'interprétation de la convention collective nationale des entrepreneurs de la boulangerie et de la pâtisserie et des professionnels de l'œuf dès lors que celle-ci présente une difficulté sérieuse se posant dans de nombreux litiges conformément à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

Dans ce cas, elle est composée de 2 représentants par organisation syndicale représentative de salariés et d'un nombre égal de représentants employeur. Le cas échéant, les représentants membres de l'entreprise concernée par la saisine ne pourront pas prendre part à la décision de la commission.

À cette fin, la CPPNI devra être saisie par lettre recommandée, par la partie la plus diligente, avec accusé de réception adressée à la Fédération des entrepreneurs de la boulangerie (FEB) au 34, quai de la Loire, 75019 Paris.

Cette lettre devra exposer l'essentiel des motifs et être accompagnée éventuellement de tout document pouvant éclairer la commission. L'ouverture de cette procédure fige la situation entre les parties sur l'objet du litige jusqu'à la décision de ladite commission.

La CPPNI devra alors se réunir dans le mois suivant la saisie par lettre recommandée, convoquer et entendre les parties en cause, en vue d'un arbitrage.

La CPPNI doit, pour délibérer valablement, réunir au moins trois organisations syndicales de salariés et trois représentants employeur.

Les décisions de la CPPNI font l'objet d'un vote à la majorité des présents ou représentés (limité à un pouvoir par personne) au sein de chaque collège et sont prises à l'unanimité des deux collèges.

Au sein du collège salarié, la majorité est acquise si plus de la moitié des organisations syndicales de salariés présentes ou représentées adoptent la même position.

Le procès-verbal relatant l'interprétation retenue (accord ou désaccord) doit être notifié aux parties concernées dans les 8 jours suivant la réunion. La procédure suivie ne fera pas obstacle au droit pour les parties de porter, éventuellement, le litige devant les tribunaux compétents. La commission devra en être informée par la partie demanderesse.

### **Article 6.3 | Mission de conciliation**

La CPPNI a un rôle de conciliation.

La CPPNI a pour mission de rechercher amiablement la solution aux litiges collectifs qui lui seront soumis par une ou des organisations concernées. Elle devra se réunir à la demande de la partie la plus diligente dans un délai de 2 semaines (sauf accord pour fixer un délai plus long) qui suivront la demande par lettre recommandée avec accusé de réception.

La CPPNI doit, pour délibérer valablement, réunir au moins trois organisations syndicales de salariés et trois représentants employeur.

Les décisions de la CPPNI font l'objet d'un vote à la majorité des présents ou représentés (limité à un pouvoir par organisation) au sein de chaque collège et sont prises à l'unanimité des deux collèges.

Au sein du collège salarié, la majorité est acquise si plus de la moitié des organisations syndicales de salariés présentes ou représentées adoptent la même position.

À l'issue de la réunion, un procès-verbal est établi précisant les propositions de la commission. En cas d'impossibilité de réaliser une conciliation, un constat de désaccord est établi par le secrétariat et communiqué aux parties.

En cas de non-conciliation, le conflit peut être soumis à la médiation, soit – après accord entre les parties intéressées directement au conflit – à l'arbitrage.

### **Article 6.4 | Autres missions de la CPPNI**

La commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation représente la branche et assure les formalités de publicités des accords et avenants de la branche.

Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et d'emploi ainsi que les missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail.

La commission établit tout rapport prévu par les dispositions légales en vigueur et notamment, à la date de signature de la présente convention, le rapport annuel d'activité prévu à

l'article L. 2232-9 du code du travail comprenant un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans les domaines suivants :

- durée et aménagement du travail, temps partiel et travail intermittent ;
- repos et jours fériés ;
- congés payés et autres congés ;
- compte épargne-temps.

Ce rapport comprend également un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de classifications, de promotion de la mixité des emplois et d'établissement des certificats de qualification professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes ainsi qu'un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Pour ce faire, les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale, sont tenues de communiquer à la commission tous les accords/avenants collectifs d'entreprise ou d'établissement conclus sur les thèmes précités et les informations nécessaires à l'établissement de ce rapport en les adressant à l'adresse suivante : [cppni@febpf.fr](mailto:cppni@febpf.fr).

Ce rapport annuel doit en particulier faire état de l'impact des accords collectifs d'entreprise sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche. Le cas échéant, il formule des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Le rapport est versé dans la base de données nationale, mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail, qui a vocation à recueillir l'ensemble des conventions et accords collectifs conclus.

## **Sous-chapitre II** La commission paritaire national de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)

### **Article 7** | *Composition et fonctionnement de la CPNEFP*

#### **Article 7.1** | *Composition de la CPNEFP*

La CPNEFP est composée de membres représentant les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche et de membres représentant les organisations professionnelles représentatives de la branche définie comme suit :

- 4 membres par organisation syndicale de salariés représentative dans la branche incluant, le cas échéant, le permanent syndical de chaque organisation syndicale représentative ;
- et d'un nombre égal de membres employeur désignés par les organisations professionnelles représentatives.

La représentation d'une organisation syndicale de salariés ou d'une organisation professionnelle au sein de la CPNEFP dépend de la mesure de représentativité dans la branche. En cas d'attribution ou de perte de la représentativité, la composition de la CPNEFP sera modifiée, conformément à l'arrêté de représentativité, dès le lendemain de la parution au *Journal officiel* dudit arrêté.

#### **Article 7.2** | *Fonctionnement de la CPNEFP*

##### **Article 7.2.1** | *Secrétariat et présidence*

Le secrétariat est assuré par la FEB situé au : 34, quai de la Loire, 75019 Paris, et peut être contacté à l'adresse mail suivante : [cpnefp@febpf.fr](mailto:cpnefp@febpf.fr).

Tous les 2 ans, les membres de la CPNEFP choisissent parmi leurs membres un président et un vice-président appartenant à chaque collège, étant précisé que la présidence est assurée par la FEB.

Le président et le vice-président sont désignés par le collège dont ils sont issus.

Il est précisé que les organisations professionnelles d'employeurs assurent la co-animation des débats ainsi que la rédaction du procès-verbal de chaque CPNEFP qui sera adopté lors de la CPNEFP suivante.

### **Article 7.2.2 | Réunion**

La CPNEFP se réunit, sur convocation, au moins 4 fois par an, notamment en vue des négociations collectives de branche.

La convocation contient l'ordre du jour proposé par la délégation employeur et envoyé à la délégation salariée. La délégation salariée peut proposer, par courrier ou par mail adressé au président, au moins 8 jours calendaires avant la tenue de la réunion, des ajouts et/ou des modifications.

La convocation sera envoyée par voie numérique au moins 14 jours calendaires avant la date prévue de la réunion.

Les documents utiles à chaque commission sont transmis, par le secrétariat, dans la mesure du possible, au moins 7 jours calendaires avant la réunion.

Les réunions se tiennent en présentiel, ou en visioconférence si des circonstances exceptionnelles l'exigent (épidémie, évènements climatiques...).

En fin d'année, la commission fixe le calendrier de réunions pour l'année suivante.

Afin de faciliter la tenue des réunions, chaque organisation syndicale doit indiquer le nom des participants au plus tard 7 jours avant la date de la réunion.

En plus du calendrier annuel arrêté, des réunions exceptionnelles peuvent être fixées à la demande de l'un des collèges et lorsque l'actualité réglementaire ou conventionnelle le nécessite.

Cette réunion sera organisée dans les 30 jours suivant la réception de la demande.

### **Article 7.2.3 | Vote et décision**

La CPNEFP doit, pour délibérer valablement, réunir au moins trois organisations syndicales de salariés et trois représentants employeur.

Les décisions de la CPNEFP font l'objet d'un vote à la majorité des présents ou représentés (limité à un pouvoir par personne) au sein de chaque collège et sont prises à l'unanimité des deux collèges.

Au sein du collège salarié, la majorité est acquise si plus de la moitié des organisations syndicales de salariés présentes ou représentées adoptent la même position.

### **Article 7.2.4 | Prise en charge des frais de déplacement**

La prise en charge des frais de déplacement des participants aux CPNEFP sont réglés conformément à l'article 5 de l'accord de branche du 5 avril 2022 relatif à la création d'un fonds du paritarisme.



## Article 7.2.5 | *Autorisation d'absence*

Il est rappelé que les salariés des entreprises désignés par les organisations syndicales représentatives pour participer aux réunions de négociation bénéficient d'un droit d'absence de l'entreprise.

Afin de faciliter l'organisation de l'entreprise ou du service, le salarié informe son employeur, dans un délai de 7 jours avant la date de la réunion.

Le salarié devra remettre à son employeur une attestation justificative pour participation aux réunions paritaires établie par le secrétariat de la commission.

Les employeurs s'engagent à ne pas entraver l'exercice normal des mandats des salariés désignés par les organisations syndicales représentatives pour participer aux réunions de négociations. Par ailleurs, ces salariés bénéficient de la protection instituée dans le cadre des dispositions du code du travail en vigueur.

Les journées de réunion de négociation sont rémunérées par l'employeur comme temps de travail effectif pour les participants aux négociations, y compris le temps de trajet domicile-lieu de réunion. Il est précisé que les heures de participation à ces réunions ne s'imputent pas au crédit d'heures de délégation.

## Article 7.3 | *Rôle et missions de la CPNEFP*

La CPNEFP a pour rôle d'assurer le suivi et le développement des dispositions conventionnelles en matière d'emploi et de formation professionnelle dans la branche.

Concernant l'emploi, la commission a, notamment, pour mission :

- de promouvoir les métiers des secteurs de la boulangerie-pâtisserie et des œufs auprès des tous acteurs susceptibles d'être intéressés ;
- d'étudier la situation de l'emploi dans la branche professionnelle et de ses évolutions ;
- d'étudier l'évolution des compétences et des emplois, notamment en regard des évolutions économiques, technologiques et environnementales ;
- de favoriser, dans le cadre d'un projet de licenciement collectif d'au moins 10 salariés et sur demande de l'entreprise, le reclassement externe des salariés dans la branche.

Concernant la formation professionnelle, la commission a, notamment, pour mission :

- étudier les besoins de formation de la branche professionnelle et leur évolution ;
- examiner les modalités de mise en œuvre des orientations définies par la branche professionnelle en matière de formation professionnelle ;
- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnelle existants pour les différents niveaux de qualification et faire toutes propositions aux pouvoirs publics et organismes intéressés sur les mesures propres à assurer l'utilisation de ces moyens ;
- aider à l'insertion professionnelle des jeunes par la détermination et la mise en place de formations spécifiques et par la réalisation de démarches appropriées auprès des organismes publics de placement ;
- concevoir, faire homologuer, valider les certificats de qualification professionnelle et autres certificats relatifs à la formation et à la compétence des salariés, existants ou à venir, correspondant aux besoins exprimés par la branche ;
- suivre l'application des accords conclus dans le cadre de la négociation quinquennale de branche sur les orientations et les moyens en matière de formation professionnelle.

Enfin, la CPNEFP, au travers des travaux engagés au sein de l'observatoire des métiers « Observia », peut porter des projets en faveur du développement de l'emploi et de la formation professionnelle.

### **Article 8** | *Information et négociation*

Dans toutes les entreprises quelles qu'en soient la taille et l'organisation, il convient de favoriser la circulation des informations montantes et descendantes à tous les échelons de la hiérarchie.

Afin d'encourager le dialogue social, les parties signataires insistent sur l'intérêt qu'il y a à respecter scrupuleusement les dispositions légales et réglementaires et à défaut, à adopter toute mesure appropriée.

### **Article 9** | *Libertés syndicales et d'opinions*

Les partenaires sociaux rappellent que les dispositions relatives aux articles L. 1132-1 et suivants et L. 2141-5 et suivants et du code du travail doivent être rigoureusement appliquées au sein de toutes les entreprises.

Aussi, il ne doit pas être tenu compte de l'origine, du sexe, de la situation de famille, de l'ethnie, de la race, de la religion, de l'appartenance syndicale, des mœurs, de l'orientation sexuelle, de l'âge, de la situation de famille, des caractéristiques génétiques, de l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, des opinions politiques, des activités syndicales ou mutualistes, des convictions religieuses, de l'apparence physique, du patronyme, de l'état de santé ou du handicap, pour tout ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline, de promotion ou de licenciement ou l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, les mesures discriminatoires, directes ou indirectes, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation, de renouvellement de contrat.

Le personnel des entreprises s'engage à respecter ces principes vis-à-vis de leurs collègues et, pour les personnes investies d'autorité ou chargées d'animer, à l'égard des personnes placées sous leurs ordres ou travaillant avec elles.

### **Article 10** | *Budget des activités sociales et culturelles*

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsqu'il existe un comité social et économique (CSE), le financement des œuvres sociales est assuré par une subvention de l'entreprise égale à 0,3 % des salaires de l'année précédente, indépendamment de la subvention de fonctionnement prévue par l'article L. 2315-61 du code du travail.

Ce pourcentage de 0,3 % inclut les subventions et les dépenses d'œuvres sociales existant au moment de la signature de la présente convention.

### **Article 11** | *Accords d'entreprise et d'établissement*

La négociation d'entreprise s'effectue, en priorité, avec un ou plusieurs délégués syndicaux.

Toutefois, à défaut de délégué syndical désigné au sein de l'entreprise, il est possible de négocier des accords collectifs dans les conditions fixées aux articles L. 2232-21 et suivants du code du travail, sous réserves des dispositions prévues à l'article 6.1 de la présente convention.



## **Titre II Classification**

### **Article 12 | Méthode de classification**

#### **Article 12.1 | Présentation de la classification**

La diversité des entreprises relevant de la branche professionnelle a rendu nécessaire la détermination d'une méthode de classification similaire pour l'ensemble des entreprises et des emplois concernés.

La classification vise à identifier chaque emploi correspondant à plusieurs postes définis selon les besoins et la structuration de chaque entreprise ayant pour finalité de créer un parcours professionnel potentiel et renforcer ainsi l'attractivité des métiers de la branche.

Cette méthode de classification a été coconstruite par les partenaires sociaux des secteurs des entrepreneurs de la boulangerie, de la viennoiserie, et de la pâtisserie et des professionnels de l'œuf.

Enfin, les partenaires sociaux rappellent que cette méthode s'applique indépendamment de la personne et notamment du sexe, de l'origine, de l'âge et du handicap des salariés occupant un emploi et de toute autre cause visée à l'article L. 1132-1 du code du travail.

#### **Article 12.2 | Critères et degrés de la classification**

La méthode retenue repose sur 5 critères classant communs à tous les emplois et 9 degrés spécifiques par critère permettant d'apprécier objectivement les composantes, l'étendue et le degré de maîtrise de chaque emploi.

Les critères classant, déterminés paritairement, sont les suivants :

- connaissances et compétences ;
- initiative et autonomie ;
- technicité et complexité ;
- animation et communication ;
- encadrement et responsabilité.

Une définition générique des critères classants et des degrés spécifiques à chaque critère est donnée en annexe 1 au présent accord.

Afin d'appréhender au mieux la nouvelle classification, les partenaires sociaux conviennent de rédiger un glossaire en annexe 2 au présent accord.

#### **Article 12.3 | Définition de l'emploi**

Un emploi est un ensemble d'un ou de plusieurs postes de travail mobilisant des activités et des compétences de même nature et suffisamment proches pour pouvoir être exercés par les mêmes personnes, moyennant adaptation ou formation.

Chaque emploi identifié dans l'entreprise fait l'objet d'une description par le biais d'une fiche emploi comprenant les rubriques suivantes :

- finalité ;
- activités principales ;
- compétence requise ;
- contexte d'exercice.

La description de l'emploi doit faire apparaître les niveaux de maîtrise requis minimum, intermédiaire et maximum des activités.

## **Article 12.4 | Structure de la classification**

### **Article 12.4.1 | Niveaux et échelons**

La grille de classification est composée de 3 catégories socio-professionnelles :

- les ouvriers et employés (OE) ;
- les techniciens et agents de maîtrise (TAM) ;
- les cadres (CA).

Chaque catégorie socio-professionnelle se décline en niveaux et échelon.

La catégorie socio-professionnelle des OE se compose comme suit :

- niveau A échelons 1 et 2 ;
- niveau B échelons 1 et 2 ;
- niveau C échelons 1,2 et 3 ;
- niveau D échelons 1,2 et 3 ;
- niveau E échelons 1,2 et 3.

La catégorie socio-professionnelle des TAM se compose comme suit :

- niveau F échelons 1,2 et 3 ;
- niveau G échelons 1,2 et 3 ;
- niveau H échelons 1,2 et 3 ;
- niveau I.

La catégorie socio-professionnelle des CA se compose comme suit :

- niveau J échelons 1,2 et 3 ;
- niveau K échelons 1,2 et 3 ;
- niveau L échelons 1,2 et 3 ;
- niveau M (cadre dirigeant).

### **Article 12.4.2 | Catégories objectives**

Pour l'application des dispositions conventionnelles de l'article 7 de l'accord de branche du 30 novembre 2023 relatif à la prévoyance des cadres, sont visés :

- les salariés cadres classés à partir du niveau J de la présente classification, titulaires d'un contrat de travail et inscrits à l'effectif de l'entreprise, au titre de l'article 2.1 de l'ANI du 17 novembre 2017 ;
- les salariés classés au niveau I de la présente classification, titulaires d'un contrat de travail et inscrits à l'effectif de l'entreprise, au titre de l'article 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017.

De plus, les entreprises ont la faculté de compléter les catégories ci-dessus mentionnées par les salariés non cadres, classés à partir du niveau F de la présente classification, sous réserve de l'agrément du présent accord par la commission paritaire rattachée à l'Association pour l'emploi des cadres (APEC). Dans ce cas, ces salariés bénéficieront du régime de prévoyance des cadres. Cette faculté suppose pour l'entreprise, la formalisation d'un acte de mise en place précisant ce choix.

## **Article 12.5 | Cotation de l'emploi**

### **Article 12.5.1 | Détermination du niveau**

Les critères et les degrés, évalués indépendamment des autres, permettent de coter le niveau d'un emploi en attribuant un nombre de points.

Pour chaque critère, le degré d'exigence retenu est celui dont la définition globale, mentionnée dans l'annexe 1 du présent accord, correspond à l'emploi considéré, ou s'en approche le plus.

Le degré d'exigence retenu donne lieu à l'attribution d'un nombre de points égal au double du numéro du degré correspondant, soit une valeur comprise entre 2 et 18 (exemple : le degré 2 confère 4 points et le degré 8 confère 16 points).

L'addition des points obtenus pour l'ensemble des critères permet de déterminer le niveau d'un emploi, répertorié à l'annexe 3 du présent accord. La grille de classification composée de 13 niveaux, permet de coter un emploi entre 10 et 90 points.

### **Article 12.5.2 | Triple pesée de l'emploi**

L'emploi s'étend sur une fourchette de niveau (un ou plusieurs niveaux).

Une pesée minimum, une pesée intermédiaire, et une pesée maximum sont réalisées afin de définir la fourchette de points déterminant le seuil et le plafond du positionnement de l'emploi.

Pour chaque pesée, il est procédé à :

- l'identification du degré des critères classant (minimum, intermédiaire, et maximum) ;
- l'application des définitions par degré de chaque critère classant à l'emploi considéré telles que données en annexe 2 au présent accord ;
- la détermination du nombre de points associés pour chacun d'eux conformément à la grille de pesée des critères classants établie en annexe 3 au présent accord ;
- l'attribution du niveau en fonction de différentes tranches de points correspondant à des degrés de maîtrise de l'emploi requis en application de la grille de classification fixée en annexe 3 au présent accord.

### **Article 12.5.3 | Détermination de l'échelon**

La pesée permet d'octroyer pour chaque emploi un nombre de point permettant de déterminer un échelon.

À ce titre, les partenaires sociaux conviennent de déterminer les échelons selon le nombre de points obtenus déterminé dans l'annexe 4 du présent accord.

Concernant uniquement le passage du niveau A/échelon 1 au niveau A/échelon 2 de la catégorie socio-professionnelle des OE, les partenaires sociaux s'accordent pour que ce passage s'opère au plus tard au 6<sup>e</sup> mois de présence effective.

### **Article 13 | Mise en œuvre de la méthode de classification dans l'entreprise**

Préalablement à la constitution de la commission, l'employeur informera et consultera le comité social et économique (CSE) lorsqu'il existe, de la mise en œuvre de la nouvelle grille de classification.

#### **Article 13.1 | Mise en place d'une commission paritaire de classification**

La nouvelle classification sera mise en œuvre dans l'entreprise par la création d'une commission paritaire de classification.

La composition de cette commission, le nombre et les dates des réunions ainsi que la formation dont pourront bénéficier ses membres seront définis par concertation entre les délégués syndicaux et/ou les représentants élus du CSE lorsqu'ils existent, et l'employeur.

À défaut de délégué syndical et de représentant du CSE, l'employeur devra mettre en œuvre la classification en concertation avec des salariés de l'entreprise dans les mêmes conditions que la commission paritaire.

La commission paritaire comprendra une délégation de la direction et une délégation du personnel dont le nombre variera en fonction de l'effectif de l'entreprise :

- pour les entreprises dont l'effectif se situe entre 1 et 49 salariés, la délégation du personnel sera composée de 3 membres au minimum et, dans la mesure du possible, appartenant à chaque CSP ;
- pour les entreprises dont l'effectif se situe entre 50 et 499 salariés, la délégation du personnel sera composée de 5 membres au minimum et, dans la mesure du possible, appartenant à chaque CSP ;
- pour les entreprises dont l'effectif est égal ou supérieur à 500 salariés, la délégation du personnel sera composée de 7 membres au minimum et, dans la mesure du possible, appartenant à chaque CSP.

Afin de mener à bien sa mission, la délégation du personnel recevra une formation auprès de l'organisme de formation de son choix qui déterminera la durée de cette formation dans un maximum de 3 jours. Les heures consacrées à cette formation seront considérées comme du temps de travail effectif et rémunérées comme telles, les coûts pédagogiques, les frais de déplacement ainsi que l'hébergement seront à la charge de l'entreprise.

Cette formation pourra être inscrite dans le plan de développement des compétences de l'entreprise.

Par ailleurs, un guide méthodologique élaboré de manière paritaire au niveau national sera mis à la disposition des membres de la délégation du personnel.

### **Article 13.2 | Missions de la commission paritaire de classification**

La commission paritaire de classification a pour mission de définir, notamment, les activités et les services de l'entreprise ainsi que les emplois existants.

Pour faciliter une bonne mise en œuvre et l'application de cette nouvelle classification au sein de chaque entreprise, la commission paritaire de classification s'appuiera dans ses travaux sur l'utilisation du guide méthodologique classification élaboré par les partenaires sociaux.

La définition des profils ainsi que la pesée des emplois sont réalisées par l'entreprise avant validation par la commission paritaire de classification.

En cas d'échec de la concertation, l'entreprise met en œuvre la nouvelle classification.

Dans tous les cas, l'employeur notifiera ensuite à chaque salarié sa nouvelle classification telle qu'elle résulte des présentes dispositions par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en main propre contre décharge et la possibilité de demander des précisions dans un délai de 1 mois à compter de la notification.

Chaque salarié pourra dans un délai de 1 mois à partir de la notification de sa classification faire valoir à son employeur, par lettre motivée, toute observation sur la classification qui lui aura été notifiée.

L'employeur disposera alors d'un délai de 1 mois pour faire part de ses éventuelles observations par écrit et indiquera la saisine possible de la commission paritaire de classification.

En cas de désaccord persistant, la commission paritaire de classification sera saisie, à la demande écrite du salarié, afin d'essayer de concilier les parties.

La commission paritaire sera informée, par l'entreprise, du nombre de demandes de réexamen formulées, de manière anonyme, des salariés.

Dans l'hypothèse où la transposition individuelle de la nouvelle classification entraînerait une modification à la baisse du salaire minimum conventionnel correspondant à la nouvelle classification, le salarié bénéficiera du maintien de son salaire minimum conventionnel antérieur ou,

si plus favorable, sa rémunération mensuelle de base antérieure à la transposition individuelle de la nouvelle classification. Il reviendra à l'entreprise de fixer les modalités de maintien de rémunération (différentiel entre salaire minimum conventionnel de la nouvelle grille et le salaire mensuel de base) et devra en informer le salarié dans le courrier de notification de la nouvelle classification.

### **Article 13.3 | Évaluation régulière des emplois**

Tout ou partie de la cotation des emplois devra faire l'objet d'un réexamen par la commission paritaire de classification au niveau de l'entreprise dès lors que la structure d'un ou plusieurs emplois aura été modifiée de manière substantielle ou qu'un nouvel emploi est créé.

Une revue complète et, le cas échéant, une révision de la classification sera organisée, dans la mesure du possible, tous les 5 ans.

Les membres de la commission pourront, à leur demande, bénéficier d'un renouvellement de la formation prévue à l'article 3.1 tous les 5 ans.

### **Article 14 | Période transitoire**

Pour permettre aux entreprises de pouvoir appliquer les dispositions du présent titre, les partenaires sociaux ont convenu de fixer une période transitoire jusqu'au 31 décembre 2025, date à laquelle les dispositions conventionnelles antérieures du champ d'application mentionné à l'article 1<sup>er</sup> cesseront de s'appliquer.

Annexe 1 « Critères et degrés : définition ».

Annexe 2 « Glossaire ».

Annexe 3 « Détermination du niveau : nombre de points par degré et correspondance points/niveaux ».

Annexe 4 « Détermination de l'échelon ».

## **Titre III Contrat de travail**

### **Chapitre I<sup>er</sup> Conclusion du contrat de travail**

#### **Article 15 | Contrat de travail à durée indéterminée**

Le contrat de travail de droit commun est le contrat de travail à durée indéterminée qui stipule les obligations réciproques des deux parties contractantes intéressées.

Dès lors, sauf stipulation particulière, le contrat de travail est conclu pour une durée indéterminée.

Le contrat de travail existe entre les parties dès l'embauche, c'est-à-dire dès le début de la période d'essai.

L'engagement doit faire l'objet d'un document écrit sous la forme d'un contrat de travail ou d'une lettre d'engagement signé des deux parties, remis ou envoyé au plus tard dès le début de la période d'essai.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, ce document doit préciser, notamment, l'identité des parties, la date de début du contrat, l'emploi, la catégorie professionnelle correspondante et la classification conventionnelle, la rémunération mensuelle pour la durée du travail convenue, le lieu de travail, la référence à la présente convention collective ainsi que toutes conditions particulières éventuelles, dans le respect des dispositions légales et conventionnelles.

Le contrat de travail est rédigé en français en deux exemplaires originaux, dont un pour chacune des parties.

## **Article 16 | Contrat de travail à durée déterminée**

Les partenaires sociaux rappellent le principe selon lequel aucun contrat à durée déterminée (CDD) ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Toutefois, dès lors qu'il est conclu pour l'un des motifs limitativement prévus par les dispositions légales, le contrat de travail peut être à durée déterminée.

Dans ce cadre, les entreprises sont incitées à limiter, au maximum, l'utilisation de CDD.

La validité du CDD est subordonnée au respect de conditions de forme.

Ainsi, le CDD est obligatoirement établi par écrit et doit prévoir sa durée prévisible ainsi que les mentions obligatoires visées par les dispositions légales et réglementaires et notamment le motif de recours.

Le contrat est transmis au salarié, au plus tard, dans les deux jours ouvrables suivant l'embauche.

Compte tenu des spécificités du secteur d'activité, les entreprises peuvent avoir recours à l'emploi saisonnier. Ce dernier se définit comme un emploi dont les tâches sont appelées à se répéter chaque année selon une périodicité à peu près fixe en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs (zones touristiques et/ou événements festifs tels que bûches, galettes...).

Enfin, il est rappelé que les salariés en CDD ont les mêmes droits et les mêmes obligations que ceux liés par un contrat à durée indéterminée et bénéficient d'une priorité d'embauche sur leurs postes, ou équivalent, en CDI.

## **Article 17 | Période d'essai**

### **Article 17.1 | Période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée**

La période d'essai doit être prévue obligatoirement dans le contrat de travail ou la lettre d'engagement prévue aux articles 15 et 16 de la présente convention.

La période d'essai a pour objet de permettre à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

La durée de la période d'essai initiale ne peut être supérieure à :

- 2 mois pour les ouvriers et les employés ;
- 3 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens ;
- 4 mois pour les cadres.

Si le contrat de travail ou la lettre d'engagement le prévoit expressément, la période d'essai peut être renouvelée une seule fois.

Ce renouvellement doit faire l'objet d'un accord exprès écrit entre les parties, avant le terme de la période d'essai initiale.

La durée de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut excéder :

- 3 mois pour les ouvriers et les employés ;
- 5 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens ;
- 7 mois pour les cadres.

S'agissant d'une période de travail effectif, la durée des suspensions du contrat de travail, de quelque nature qu'elles soient, qui interviendraient pendant la période d'essai, prolongerait celle-ci d'autant.

Il peut être mis fin à la période d'essai, à tout moment, sous réserve du respect d'un délai de prévenance.

Lorsqu'il est mis fin par l'employeur au contrat, au cours de la période d'essai, il en informe le salarié dans un délai ne pouvant être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures au cours du premier mois de présence ;
- 2 semaines calendaires après 1 mois et jusqu'à 3 mois de présence ;
- 1 mois calendaire après 3 mois de présence.

La notification de la rupture de la période d'essai à l'initiative de l'employeur pourra intervenir jusqu'à son dernier jour, sous réserve du versement au salarié d'une indemnité compensatrice pour tout ou partie du délai de prévenance non effectuée.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci en informe l'employeur dans un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

Dans tous les cas, la période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Pendant la période d'essai, chaque salarié doit être classé au niveau de qualification correspondant à son emploi. Il bénéficie *a minima* du salaire conventionnel de la branche correspondant au niveau de qualification de sa catégorie socio-professionnelle.

En cas de rupture du contrat pendant la période d'essai ou à son terme, les salaires contractuellement prévus sont dus pour la période travaillée, ainsi que les primes, indemnités éventuelles et notamment, l'indemnité compensatrice de congés payés.

## **Article 17.2 | Période d'essai du contrat de travail à durée déterminée**

La période d'essai ne peut excéder 1 jour par semaine de contrat, dans la limite de 2 semaines si la durée initiale du contrat est au plus égale à 6 mois et de 1 mois si la durée du contrat est supérieure à 6 mois.

La durée de la période d'essai, exprimée en jours, doit s'entendre comme étant déterminée en jours ouvrés, c'est-à-dire en jours travaillés. La semaine doit s'entendre comme la semaine civile.

Lorsque la relation contractuelle de travail à durée déterminée se poursuit à durée indéterminée, la durée du CDD est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le contrat de travail à durée indéterminée, sauf s'il s'agit d'un emploi exigeant des qualités et des compétences différentes de celui précédemment occupé.

Enfin, la période d'essai d'un salarié en CDD n'est pas renouvelable.

## **Article 18 | Ancienneté conventionnelle**

Pour l'application des présentes dispositions conventionnelles, l'ancienneté s'entend de la durée du contrat de travail en cours au jour de l'embauche, sans qu'il y ait lieu de déduire la durée des absences liées :

- aux périodes de maladie d'une durée inférieure aux périodes de garanties d'emploi visées à l'article 30 de la présente convention ;
- à un accident du travail ou maladie professionnelle ;



- à un événement familial tel que fixé à l'article 28 de la présente convention ;
- à un congé de maternité/paternité ou d'adoption ;
- aux congés payés ;
- aux actions de formations obligatoires ou non obligatoires effectuées pendant le temps de travail avec l'accord de l'entreprise ;
- à l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat électif.

Aux termes des dispositions légales, la durée d'un contrat ou de contrats successifs à durée déterminée, qui aurait immédiatement précédé la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée, est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté.

En cas d'embauche après une mission, d'un salarié mis à disposition par une entreprise de travail temporaire, la durée des missions accomplies au cours des 6 mois précédents au sein de l'entreprise utilisatrice est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté.

La durée d'un contrat d'apprentissage, qui aurait immédiatement précédé la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée, d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire dans la même entreprise, est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté.

## **Article 19 | Obligation de discrétion**

À titre général, une collaboration loyale implique le respect d'une obligation de discrétion par tout salarié.

Tout salarié s'interdit donc de divulguer, tant à l'extérieur qu'à l'intérieur de l'entreprise, sur quelques supports que ce soient (notamment les réseaux sociaux...), les informations confidentielles dont il pourrait avoir connaissance de par l'exercice de ses fonctions et, en particulier, celles ayant trait aux secrets et procédés de fabrication ainsi qu'aux tarifs et conditions générales de vente.

## **Article 20 | Clause de non-concurrence**

Afin d'assurer la sauvegarde et la protection de ses intérêts légitimes, l'entreprise peut interdire à un salarié, postérieurement à la rupture de son contrat de travail, quel qu'en soit le motif, de créer ou d'exploiter une entreprise directement ou indirectement concurrente, de lui apporter son concours ou ses services, sous quelque forme que ce soit (dans le cadre d'un contrat de travail, d'un mandat social, d'une prestation de services...).

Dans la mesure où de telles clauses restreignent la liberté du travail, elles ne sont valables qu'aux conditions suivantes.

Cette restriction ne peut résulter que d'une stipulation expresse du contrat de travail, de la lettre d'engagement ou d'un avenant au contrat initial.

Afin que le salarié conserve la possibilité d'exercer des activités correspondant à sa formation et à son expérience professionnelle, l'existence d'une telle restriction ne se justifie qu'en raison de la spécificité de l'emploi du salarié concerné. Ainsi, elle ne peut concerner les ouvriers et les employés, excepté ceux qui exercent une fonction commerciale de prospection de clientèle.

L'obligation de non-concurrence ne peut excéder une durée de 2 années.

L'obligation doit être limitée géographiquement. Celle-ci ne peut excéder :

- pour les cadres ayant une activité nationale, le territoire national ;
- pour les cadres ayant une activité internationale, le ou les territoires correspondant à son périmètre ;



- pour les autres cadres et les autres catégories de salariés, le(les) département(s) du lieu de travail et/ou du périmètre géographique d'exercice et les départements strictement limitrophes.

La contrepartie financière à l'obligation de non-concurrence doit au moins être égale à 40 % du salaire moyen des 3 derniers mois d'activité, étant précisé que toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aura été versée au salarié pendant cette période ne sera prise en compte que dans la limite d'un montant calculé *pro rata temporis*.

L'employeur peut renoncer à l'obligation de non-concurrence, à condition d'en informer le salarié concerné :

- par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en mains propres contre décharge, au plus tard dans le délai de 1 mois de date à date suivant la date à laquelle il manifeste sa volonté de rompre le contrat de travail (en cas de rupture à l'initiative de l'entreprise) ;
- par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en mains propres contre décharge, au plus tard dans le délai de 1 mois de date à date, ou à la fin du préavis pour les salariés ayant un préavis supérieur à 1 mois, suivant la date de notification à l'employeur (en cas de rupture à l'initiative du salarié). Étant précisé qu'en cas de fermeture de l'entreprise, le délai démarre au jour de réouverture de l'entreprise ;
- au plus tard au départ effectif du salarié en cas de dispense de préavis par l'employeur ;
- dans le document Cerfa en cas de rupture conventionnelle ;
- dans le document de rupture en cas de rupture d'un commun accord d'un CDD.

Lorsque cette renonciation intervient dans les cas précités, elle libère l'employeur du versement de la contrepartie financière.

En cas de violation par le salarié de son obligation de non-concurrence, la contrepartie financière cesse d'être due, sans préjudice des dommages et intérêts dont il pourrait être redevable.

Les dispositions du présent articles sont applicables aux clauses de non-concurrence conclues à compter de l'entrée en vigueur de la présente convention collective.

## **Chapitre II Exécution du contrat de travail**

### **Article 21 | Salaires minima conventionnels**

Les salaires minima conventionnels sont établis par avenant à la présente convention négocié paritairement entre les organisations professionnelles et syndicales représentatives, en référence à la classification conventionnelle.

Les salaires minima conventionnels sont fixés sur la base de la durée légale du travail en vigueur.

### **Article 22 | Mensualisation**

Les salariés sont rémunérés une fois par mois. Leur rémunération est indépendante, pour un horaire de travail déterminé, du nombre de jours effectivement travaillés dans le mois. Un acompte peut être demandé au cours du mois.

Pour les salariés non rémunérés sur la base d'un forfait en heures ou en jours, la rémunération mensuelle correspond à 151,67 heures par mois pour un horaire de travail de 35 heures par semaine. Le taux horaire s'obtient en divisant le salaire mensuel par 151,67 heures.

Les heures d'absence sont déduites, au réel, du salaire mensuel en divisant celui-ci par le nombre d'heures effectivement travaillées dans l'entreprise pour le mois considéré.

Tout salarié titulaire d'un contrat de travail et justifiant d'une année d'ancienneté, calculée conformément à l'article 18 de la présente convention, bénéficie d'un treizième mois.

Le treizième mois est conditionné à une présence à l'effectif au 31 décembre et aucun prorata ne sera dû en cas de départ en cours d'année.

Il est égal à un mois du salaire de référence défini ci-dessous.

Le treizième mois est calculé sur la base du salaire de base annuel moyen des 12 mois de l'année civile en cours, auquel s'ajoutent les heures supplémentaires ainsi que les majorations d'origine légale et conventionnelle, duquel sont déduites les périodes d'absence de quelque nature que ce soit.

Toutefois, ne sont pas considérées comme périodes d'absences : les congés payés ainsi que les absences résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle dans la limite de 1 an d'absence, d'un congé exceptionnel pour événement familial, du congé maternité/de paternité ou d'adoption, de la réalisation d'actions de formation professionnelle obligatoire ou non obligatoire réalisé pendant le temps de travail avec l'accord de l'entreprise ou l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat électif.

Il est versé en même temps que la rémunération du mois de décembre et un acompte peut être versé à la demande du salarié.

À titre de période transitoire, les parties prévoient que les modalités de versement du treizième mois seront organisées de la manière suivante :

- au 31 décembre 2025, le treizième mois sera accordé au salarié qui justifie de 4 ans d'ancienneté et un demi treizième mois sera accordé au salarié qui justifie de 3 ans d'ancienneté ;
- au 31 décembre 2026, le treizième mois sera accordé au salarié qui justifie de 3 ans d'ancienneté ;
- au 31 décembre 2027, le treizième mois sera accordé au salarié qui justifie de 2 ans d'ancienneté ;
- à compter du 31 décembre 2028, le treizième mois sera accordé au salarié qui justifie de 1 an d'ancienneté.

Le présent 13<sup>e</sup> mois ne se cumule pas avec une gratification de fin d'année, quelle que soit sa dénomination et ayant le même objet que celle accordée dans l'entreprise, notamment, en application de dispositions conventionnelles antérieures.

Pour les entreprises relevant du secteur des œufs, il est expressément convenu, le temps de la période de transition, soit jusqu'au 31 décembre 2028, ci-avant fixée que les modalités de calcul du 13<sup>e</sup> mois seront adaptées telles que suit :

■ Le 13<sup>e</sup> mois sera calculé sur le salaire de base annuel moyen des 12 mois de l'année civile en cours intégrant les heures supplémentaires contractuelles ainsi que les majorations de nuit, férié, à l'exclusion de tout autre élément de rémunération.

De plus, pendant cette période de transition, pour assurer aux salariés des entreprises du secteur des œufs, le niveau de rémunération minimale des salariés prévu par la présente convention collective, à savoir salaire mensuel minimal et la prime de 13<sup>e</sup> mois, il conviendra de prendre en considération l'ensemble des éléments de rémunération existant et découlant des anciennes dispositions conventionnelles en vigueur au sein de cette branche, telles que par exemple, la rémunération annuelle garantie, la prime d'ancienneté et les primes mensuelles régulières pouvant être versées par l'entreprise, tant que celles-ci seront applicables.

## Article 24 | *Indemnité de panier*

Il est attribué une indemnité, dite de panier, à tout le personnel participant au cycle de production (notamment fabrication, conditionnement, maintenance, expédition...) en atelier de production et en magasin et occupé à un travail en continu et/ou en équipe et/ou posté, pour chaque journée d'au moins 6 heures de travail effectif.

L'octroi de cette indemnité ne s'applique pas aux salariés des magasins qui bénéficieraient déjà d'un avantage repas mis en place par l'entreprise.

Cette indemnité est égale, par jour de travail effectif, à une fois la valeur du minimum garanti fixé par voie réglementaire et à une fois et demie ce même minimum lorsque le travail continu s'effectue de nuit, soit pour tout poste incluant une période de travail effectif d'au moins 4 heures sur la période de travail de nuit fixée dans l'entreprise.

Cette indemnité de repas, qui constitue un remboursement de frais, est octroyée si elle répond aux conditions suivantes :

- le salarié est contraint de prendre une restauration sur son lieu de travail en raison de ses conditions particulières d'organisation et d'horaires de travail qui ne lui permettent ni de rentrer chez lui, ni d'avoir accès, le cas échéant, au restaurant de l'entreprise, ni de se restaurer à l'extérieur ;
- elle est destinée à l'indemniser des dépenses supplémentaires de restauration générées par cette situation.

## Article 25 | *Modification du contrat de travail*

Toute modification du contrat de travail, contrairement au changement des conditions de travail, doit faire l'objet d'une proposition écrite de l'employeur, précisant la ou les modifications envisagées, ainsi que sa date d'entrée en vigueur.

Lorsque la modification du contrat de travail envisagée ne repose pas sur un motif économique, et sous réserve d'un délai différent prévu par le règlement intérieur de l'entreprise, le salarié concerné dispose, pour faire connaître son acceptation ou son refus, d'un délai de réflexion au moins égal à 2 semaines, à compter de la réception de la proposition.

Lorsqu'il s'agit d'une modification du contrat de travail pour motif économique, l'employeur doit informer le salarié par lettre recommandée avec avis de réception qu'il dispose de 1 mois de réflexion à compter de sa réception, pour faire connaître son éventuel refus. À défaut de réponse dans ce délai, le salarié est réputé avoir accepté la modification proposée.

Lorsque la modification du contrat de travail pour motif économique entraîne une modification de sa classification (niveau/échelon), impliquant une diminution de la rémunération, le salarié bénéficie, à compter de la prise d'effet de la modification d'une indemnité différentielle dégressive calculée sur le salaire de base comme suit :

- maintien du salaire de base avant la modification pendant 2 mois ;
- 75 % de la différence entre le salaire de base avant la modification et celui après pendant les 2 mois suivants ;
- 50 % de la différence entre le salaire de base avant la modification et celui après pendant les 2 mois suivants ;
- 25 % de la différence entre le salaire de base avant la modification et celui après pendant les 2 mois suivants.

## Article 26 | *Remplacement temporaire*

En cas de remplacement temporaire sur un poste d'une classification supérieure (niveau ou échelon), le salarié, qui assure l'ensemble des fonctions du titulaire du poste, perçoit pendant la

durée du remplacement une indemnité de remplacement égale à la différence entre le salaire minimum de la classification du salarié remplacé et le salaire minimum de sa classification.

## Chapitre III Suspension du contrat de travail

### Article 27 | Congés payés

Les congés annuels sont accordés et indemnisés conformément à la réglementation en vigueur.

La période de prise de congé prévue à l'article L. 3141-13 du code du travail est fixée du 1<sup>er</sup> mai au 30 avril de l'année suivante.

En fonction des besoins de l'entreprise, une autre période peut être fixée par l'employeur. Celle-ci comprend nécessairement la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre. Elle est portée à la connaissance des salariés au moins 2 mois avant son ouverture.

L'entreprise fixe, après consultation du CSE s'il existe, l'ordre des départs en congés conformément à l'article L. 3141-16 du code du travail.

Les règles de fractionnement et de modification de l'ordre des départs restent applicables conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les partenaires sociaux incitent les entreprises à indiquer aux salariés de manière claire la période de prise des congés, l'ordre des départs et la période de report des congés le cas échéant.

En raison des importantes variations de la charge de travail en fonction de la localisation géographique et des activités spécifiques de chaque établissement, les congés ne sont pas pris pendant une période de surcroît annuel de travail définie à l'avance dans les meilleurs délais.

Cette période est limitée à 10 semaines par établissement et par an. Elle est fractionnable en deux périodes au maximum. Les dates précises de début et fin de cette (ou ces) période(s), après consultation du CSE s'il existe, sont affichées par le chef d'établissement.

### Article 28 | Congés exceptionnels pour événements familiaux

Les congés exceptionnels pour événements familiaux sont accordés aux salariés, sans condition d'ancienneté, et constituent des autorisations d'absences permettant d'assister à des événements exceptionnels listés ci-après :

Mariage du salarié ou pour la conclusion d'un Pacs	4 jours ouvrables
Naissance (hors salariée bénéficiant du congé maternité) ou adoption d'un enfant <sup>[1]</sup>	3 jours ouvrables
Mariage ou Pacs d'un enfant <sup>[1]</sup>	1 jour ouvrable
Décès du conjoint lié par le mariage ou du partenaire lié par un Pacs, du concubin d'un frère, d'une sœur, d'un père, d'une mère, d'un beau-père ou d'une belle-mère <sup>[2] [3]</sup>	3 jours ouvrables
Décès d'un enfant <sup>[1] [3]</sup>	12 jours ouvrables
Décès d'un enfant âgé de moins de 25 ans et quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente <sup>[1] [3]</sup>	14 jours ouvrables
Deuil de son enfant âgé de moins de vingt-cinq ans ou d'une personne âgée de moins de vingt-cinq ans à sa charge effective et permanente <sup>[1]</sup>	8 jours ouvrables
Journée de défense et de citoyenneté (JDC)	1 jour ouvrable
Décès d'un grand-parent <sup>[3]</sup>	2 jours ouvrables

Annonce de la survenance d'un handicap chez l'enfant, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer <sup>[1]</sup>	5 jours ouvrables
Déménagement d'un salarié (y compris en cas de mobilité interne à l'entreprise) dans la limite d'un déménagement tous les 5 ans	1 jour ouvrable
<p>[1] Enfants du salarié ou du conjoint (ou concubin) du salarié.  [2] Parents et beaux-parents du conjoint lié par le mariage ou du partenaire lié par un Pacs.  [3] Est octroyé 1 jour d'absence supplémentaire rémunéré, si l'évènement a lieu à au moins 500 km du domicile (par trajet).</p>	

Ces absences exceptionnelles sont accordées à condition d'avoir été effectivement demandées, justifiées et prises au cours d'une période raisonnable au cours de laquelle est intervenu l'évènement justifiant l'absence.

L'autorisation d'absence n'est pas due au salarié lorsque l'évènement se produit alors que celui-ci est déjà absent de l'entreprise pour quelque cause que ce soit.

Ces absences sont rémunérées et considérées comme du temps de travail effectif pour le calcul des congés payés.

Ces absences ne s'imputent pas au solde de congés payés du salarié.

## Article 29 | Absences

Tout salarié absent doit avertir son employeur, ou le faire avertir, dans les meilleurs délais, sauf circonstances exceptionnelles, par tout moyen à sa convenance.

De plus, en cas de maladie ou d'accident, le salarié absent doit, après avoir prévenu son employeur, lui faire parvenir dans les 48 heures un certificat médical justificatif ou à défaut, un justificatif d'impossibilité de prise en charge immédiate émis par un professionnel de santé.

Lorsque son absence a duré au moins 30 jours en cas de maladie ou au retour d'un congé maternité, le salarié prévient l'employeur de son intention de reprendre son travail afin que celui-ci puisse organiser la visite obligatoire de reprise du travail.

## Article 30 | Garantie d'emploi en cas de maladie ou d'accident

Lorsque l'absence pour maladie ou accident a été justifiée dans les conditions visées à l'article 29, le salarié bénéficie d'une période de garantie d'emploi, pendant laquelle l'employeur ne peut procéder à son licenciement, en raison des perturbations que ces absences causent au fonctionnement de l'entreprise imposant son remplacement définitif.

Cette période de garantie d'emploi est fixée à :

- 3 mois, entre 1 et 2 ans d'ancienneté ;
- 6 mois, entre 2 et 10 ans d'ancienneté ;
- 9 mois, au-delà de 10 ans d'ancienneté.

Au-delà de cette période, l'employeur peut engager une procédure de licenciement dans le respect des dispositions légales.

En cas d'absences successives, leur durée totale se cumule au cours des 12 mois qui précèdent le dernier arrêt pour apprécier, le cas échéant, la durée de la période de garantie d'emploi restant à courir.

Cette rupture ouvre droit à une indemnité dont le montant est égal à l'indemnité légale.

## Article 31 | Indemnisation de l'absence pour maladie ou accident

Tout salarié ayant 1 an d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie, en cas d'absence résultant d'une maladie ou d'un accident, professionnel ou non, justifiée dans les conditions prévues à

l'article 29, pouvant donner lieu à contre-visite, sous réserve d'être pris en charge par la sécurité sociale et d'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des pays de l'espace économique européen, du maintien de sa rémunération dans les limites suivantes.

L'ancienneté s'apprécie au premier jour de l'absence.

Le salarié reçoit une indemnité complémentaire aux indemnités versées par la sécurité sociale lui assurant, pendant 3 mois, 90 % de la rémunération brute qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler.

Au-delà de cette période, le salarié bénéficie des prestations en cas d'incapacité de travail prévues aux articles 113.3 et 114.3.

L'indemnisation versée par l'employeur est effectuée sous déduction du montant des indemnités journalières de la sécurité sociale perçues par le salarié, ou des caisses complémentaires. Sans préjudice des dispositions plus favorables, ces indemnités ou prestations sont retenues pour leur montant avant précompte des contributions sociales et impositions de toute nature, applicables, le cas échéant, sur lesdites indemnités ou prestations et mises à la charge du salarié par la loi.

Pour le calcul des indemnités dues au titre de chaque arrêt de travail, il est tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les 12 mois antérieurs, de telle sorte que si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours des 12 mois précédents, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas la durée ci-dessus.

Lorsque les indemnités journalières de la sécurité sociale sont réduites, elles sont réputées être servies intégralement pour le calcul de l'indemnité complémentaire.

L'indemnisation ne peut en aucun cas conduire à verser à l'intéressé un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait perçue s'il avait travaillé.

Cette indemnisation prend effet à compter du 8<sup>e</sup> jour de l'absence. Ce délai de carence est supprimé en cas d'accident du travail, de trajet ou d'hospitalisation d'une durée supérieure à 30 jours.

L'indemnité complémentaire visée au présent article est versée sur présentation des bordereaux justificatifs du versement des indemnités journalières par la sécurité sociale.

## **Article 32 | Indemnisation de l'absence pour maternité/d'adoption**

Toute salariée ayant 1 an d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie, en cas d'absence résultant d'un congé maternité justifié par un arrêt de travail, du maintien de sa rémunération brute à hauteur de 100 %.

Cette mesure s'applique dans les mêmes conditions à tout salarié bénéficiaire d'un congé d'adoption.

L'ancienneté s'apprécie au premier jour de l'absence.

L'indemnisation versée par l'employeur est effectuée sous déduction du montant des indemnités journalières de la sécurité sociale perçues, ou des caisses complémentaires. Sans préjudice des dispositions plus favorables, ces indemnités ou prestations sont retenues pour leur montant avant précompte des contributions sociales et impositions de toute nature, applicables, le cas échéant, sur lesdites indemnités ou prestations et mises à la charge de la salariée par la loi.

Lorsque les indemnités journalières de la sécurité sociale sont réduites, elles sont réputées être servies intégralement pour le calcul de l'indemnité complémentaire.

L'indemnisation ne peut en aucun cas conduire à verser aux intéressés un montant supérieur à la rémunération nette qu'ils auraient perçue s'ils avaient travaillé.

L'indemnité complémentaire visée au présent article est versée sur présentation des bordereaux justificatifs du versement des indemnités journalières par la sécurité sociale.

## **Chapitre IV Rupture du contrat de travail**

### **Article 33 | Préavis**

#### **Article 33.1 | Démission**

En cas de démission, la durée du préavis est égale à :

- 1 mois pour une ancienneté inférieure à 2 ans pour les salariés de niveaux A, B, C, D, E, F, G, H et I ;
- 2 mois pour une ancienneté d'au moins 2 ans pour les salariés de niveaux A, B, C, D, E, F, G, H et I ;
- 3 mois pour les salariés de niveaux J, K, L et M, quelle que soit l'ancienneté.

Les durées de préavis précitées peuvent faire l'objet d'un aménagement par commun accord entre l'employeur et le salarié.

L'appréciation de l'ancienneté s'effectue à la date où le salarié a manifesté sa volonté de démissionner de manière claire et non équivoque.

Le salarié qui envisage de démissionner doit en informer son employeur par lettre recommandée avec avis de réception, ou lettre remise en mains propres contre décharge ou tout autre moyen écrit.

La date de première présentation de cette notification marque le point de départ du préavis.

L'employeur peut dispenser le salarié d'accomplir tout ou partie du préavis. Le salarié a alors droit à une indemnité compensatrice, proportionnelle à la durée du préavis non exécuté et correspondant aux salaires et avantages qu'il aurait perçus, s'il avait travaillé pendant cette période.

#### **Article 33.2 | Licenciement**

En cas de rupture du contrat de travail après la période d'essai et sauf faute grave ou lourde, la durée du préavis est égale à :

- 1 mois pour une ancienneté inférieure à 2 ans pour les salariés de niveaux A, B, C, D, E, F, G, H et I ;
- 2 mois pour une ancienneté d'au moins 2 ans pour les salariés de niveaux A, B, C, D, E, F, G, H et I ;
- 3 mois pour les salariés de niveaux J, K, L et M, quelle que soit l'ancienneté.

Les durées de préavis précitées peuvent faire l'objet d'un aménagement par commun accord entre l'employeur et le salarié.

L'appréciation de l'ancienneté s'effectue à la date où l'employeur a envoyé la lettre de notification du licenciement.

Le point de départ du préavis est fixé à la date de première présentation de la lettre de notification de la rupture.

L'employeur peut dispenser le salarié d'accomplir tout ou partie du préavis. Le salarié a alors droit à une indemnité compensatrice, proportionnelle à la durée du préavis non exécuté et correspondant aux salaires et avantages qu'il aurait perçus, s'il avait travaillé pendant cette période.



## Article 34 | Heures pour recherche d'emploi

Sauf en cas de dispense du préavis par l'employeur, le salarié licencié a droit, pendant son temps de travail, à une demi-journée d'absence rémunérée par semaine de préavis, pour rechercher un nouvel emploi.

Ces demi-journées sont fixées d'un commun accord. À défaut d'accord, elles sont fixées alternativement par l'une ou l'autre des parties.

Elles peuvent aussi, par accord entre l'employeur et le salarié, être cumulées en fin de préavis.

Le droit aux demi-journées pour recherche d'emploi cesse lorsque le salarié a trouvé un nouvel emploi, ce dont il doit immédiatement aviser l'employeur.

Le salarié licencié qui justifie d'un nouvel emploi dont la prise d'effet interviendrait pendant le préavis peut interrompre ce dernier, après information écrite auprès de son employeur. La partie du préavis non exécutée ne sera pas rémunérée.

## Article 35 | Départ à la retraite

Le salarié quittant volontairement l'entreprise pour faire liquider ses droits à la retraite doit en informer l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en mains propres contre décharge et observer le préavis prévu à l'article L. 1237-10 du code du travail.

Pour la détermination du préavis, l'ancienneté s'apprécie à la date où le salarié a manifesté sa volonté de prendre sa retraite.

Le salarié a droit à une indemnité calculée selon les modalités suivantes :

- 1/2 mois de salaire après 5 ans d'ancienneté ;
- 1 mois et demi de salaire après 10 ans d'ancienneté (dont 1/2 mois pouvant être pris en temps rémunéré<sup>[1]</sup>) ;
- 2 mois et demi de salaire après 15 ans d'ancienneté (dont 1 mois pouvant être pris en temps rémunéré<sup>[1]</sup>) ;
- 3 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté (dont 1 mois pouvant être pris en temps rémunéré<sup>[1]</sup>) ;
- 4 mois de salaire après 25 ans d'ancienneté (dont 1 mois et demi pouvant être pris en temps rémunéré<sup>[1]</sup>) ;
- 5 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté (dont 2 mois pouvant être pris en temps rémunéré<sup>[1]</sup>).

Le salaire de référence est calculé sur la base du 1/12 de la rémunération versées au cours des 12 derniers mois ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, du 1/3 de la rémunération versées au cours des 3 derniers mois précédant le départ volontaire à la retraite.

Tout élément de rémunération versé au salarié au cours des 12 ou 3 derniers mois, à périodicité supérieure à la période de référence concernée, est pris en compte dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

Pour la détermination du montant de l'indemnité, l'ancienneté est appréciée à la date de rupture du contrat de travail.

## Article 36 | Mise à la retraite

L'employeur peut rompre le contrat de travail d'un salarié dans les conditions prévues par l'article L. 1237-5 du code du travail.

[1] Sous réserve d'informer par écrit son employeur 6 mois avant le départ à la retraite, le salarié bénéficie de la possibilité d'une dispense d'activité rémunérée.



L'employeur qui décide une mise à la retraite respecte un préavis dont la durée est déterminée conformément à l'article L. 1237-6 du code du travail.

Pour la détermination de la durée du préavis, l'ancienneté est appréciée à la date à laquelle l'employeur a manifesté la volonté de mettre le salarié à la retraite.

La date de notification au salarié de la mise à la retraite fixe le point de départ du préavis.

La mise à la retraite ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité de mise à la retraite.

En application de l'article L. 1237-7 du code du travail, l'indemnité de mise à la retraite est au moins égale à l'indemnité légale de licenciement prévue à l'article L. 1234-9 du code du travail.

## **Titre IV** Durée, aménagement et organisation du temps de travail

### **Préambule**

Dans le cadre des dispositions légales en vigueur, les parties signataires ont souhaité mettre à dispositions des entreprises n'ayant pas pu négocier d'accord d'entreprise sur le sujet, des outils juridiques adaptés aux secteurs d'activités.

### **Chapitre I<sup>er</sup>** Durée du travail

#### **Article 37** | *Principes généraux*

##### **Article 37.1** | *Durée conventionnelle*

La durée conventionnelle du travail est celle fixée par les dispositions légales applicable.

Les horaires de travail des salariés à temps plein peuvent être répartis de manière égale ou inégale sur une période de 6 jours de travail par semaine.

##### **Article 37.2** | *Durées maximales quotidiennes*

La durée maximale quotidienne de travail effectif par salarié est fixée à 10 heures.

Conformément à l'article L. 3121-19 du code du travail, les partenaires sociaux conviennent que la durée quotidienne, fixée à l'alinéa précédent, peut atteindre 12 heures de travail effectif notamment en cas :

- d'organisation du temps de travail sur une période hebdomadaire inférieure à 5 jours ;
- d'astreinte.

##### **Article 37.3** | *Durées maximales hebdomadaires*

La durée maximale du travail au cours d'une même semaine civile est fixée à 48 heures.

La durée hebdomadaire moyenne de travail effectif ne peut dépasser 44 heures calculées sur une période de 12 semaines consécutives.

Par exception à l'alinéa précédent, après information des membres du CSE lorsqu'il existe, la durée maximale hebdomadaire peut aller au-delà de 44 heures sans dépasser 46 heures calculées sur une période de 12 semaines consécutives.

Les horaires effectifs habituellement pratiqués dans l'entreprise ne doivent pas dépasser en moyenne 42 heures par semaine au cours de 18 semaines consécutives.

## **Article 37.4 | Repos quotidien**

La durée de repos minimum quotidienne pour chaque salarié est fixée à 11 heures.

## **Article 38 | Repos hebdomadaire**

### **Article 38.1 | Durée**

Le repos hebdomadaire s'entend de 24 heures de repos consécutives auxquelles s'ajoutent 11 heures de repos quotidien.

### **Article 38.2 | Dérogations**

En raison des caractéristiques propres à la profession, du fait notamment de la fabrication permanente de produits frais, les entreprises peuvent, en application des articles L. 3132-12 et R. 3132-5 du code du travail, être amenées à faire travailler leur personnel le dimanche, en leur faisant bénéficier du repos hebdomadaire un autre jour de la semaine.

Par ailleurs, conformément à l'article L. 3132-14 du code du travail, le repos hebdomadaire peut être donné par roulement par les entreprises relevant du champ d'application de la présente convention, nécessitant une organisation du travail en continu. En effet, en raison des exigences de la clientèle française et internationale et des impératifs économiques qui en résultent, il importe que soient assurés les besoins quotidiens, notamment en produits frais ou surgelés, tant de la clientèle privée et de l'hôtellerie que des collectivités locales ou établissements publics tels que les hôpitaux, qui exigent des livraisons tous les jours de la semaine afin de pouvoir faire face à leurs propres exigences en matière de restauration, de distribution ou de vente. De même, les volumes fabriqués et les investissements lourds nécessaires à leur élaboration exigent, dans la plupart des cas, une organisation du travail en équipes successives sans interruption.

Lorsqu'il est dérogé au repos dominical dans les conditions ci-dessus, le repos hebdomadaire est porté à 2 jours, consécutifs ou non, excepté pour le personnel de livraison, le personnel de prise de commande, les établissements employant moins de 4 salariés à la production et aux salariés des magasins ouverts moins de 7 jours par semaine.

L'octroi de 2 jours de repos hebdomadaire pourra être suspendu pendant une période au plus égale à 12 semaines consécutives ou non par année, en raison des impératifs de production.

Les entreprises sont incitées à faire en sorte que ces 2 jours de repos hebdomadaire soient consécutifs.

Pour les magasins ouverts 7 jours sur 7, ces 2 jours de repos doivent être consécutifs au moins 20 fois dans l'année et inclure un dimanche au moins 15 fois dans l'année.

## **Article 39 | Majorations de salaire**

### **Article 39.1 | Heures supplémentaires**

Est considérée comme heure supplémentaire, toute heure de travail effectif réalisée, à la demande de l'employeur, au-delà de la durée conventionnelle fixée à l'article 37.1.

#### **Article 39.1.1 | Majoration des heures supplémentaires**

Les heures supplémentaires donnent lieu à majoration de salaire dont le taux est fixé conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

### **Article 39.1.2 | Remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos**

Les entreprises pourront remplacer tout ou partie des heures supplémentaires et/ou des majorations y afférentes par un repos compensateur, après information et consultation du comité social et économique lorsqu'il existe.

Les salariés concernés pourront opter pour le paiement ou l'octroi d'un repos au début de chaque année.

De plus, le personnel sera informé chaque mois de son droit à repos et les heures de repos acquise devront être prises dans les 12 mois suivants son acquisition.

### **Article 39.2 | Travail du dimanche**

Les salariés bénéficient, pour les heures de travail effectuées le dimanche de 0 à 24 heures, d'une majoration de 15 % calculée sur leur taux horaire de base.

### **Article 39.3 | Travail un jour férié**

Les jours fériés sont ceux prévus par la réglementation en vigueur.

Le chômage des jours fériés est indemnisé conformément aux dispositions légales. Les salariés peuvent être amenés à travailler un ou plusieurs jours fériés.

Dans ce cas, les entreprises font bénéficier aux salariés d'une majoration de 25 % calculée sur le taux horaire de base et d'un repos de même durée accordé dans les 8 jours qui précèdent ou dans les 30 jours qui suivent le jour férié travaillé. À défaut d'un repos accordé dans les délais précités, les salariés bénéficient d'une majoration de 115 % calculée sur le taux horaire de base.

### **Article 40 | Équipes de suppléance**

Les entreprises peuvent recourir à la mise en place d'équipes de suppléance dans la mesure où la nature de leur activité implique l'obligation de fonctionner durant le week-end.

Ces équipes peuvent être mises en place sur une période de 1 à 3 jours du vendredi au lundi.

Les salariés travaillant en équipe de suppléance pourront également être amenés à remplacer l'équipe de semaine pendant l'ensemble des jours de repos collectifs de cette dernière, qu'il s'agisse de jours de repos hebdomadaire, des jours fériés ou des congés annuels.

### **Article 40.1 | Mise en œuvre**

Ces dispositions sont appliquées après information et consultation du comité social et économique lorsqu'il existe.

Dans ce cadre, l'employeur informera, par décision unilatérale de l'employeur (note de service...), du nombre de salariés amenés à travailler en équipe de suppléance et des modalités pratiques de leur retour éventuel à un horaire de semaine.

Les équipes de suppléance devront, en priorité, être composées de salariés volontaires.

### **Article 40.2 | Rémunération**

Chaque heure effectuée en horaire de suppléance sera majorée de 50 % par rapport à celle qui serait due pour une durée équivalente effectuée suivant l'horaire normal de l'entreprise.

Cette majoration vise toutes les heures effectuées dans le cadre des équipes de suppléance, quels que soient les jours concernés (vendredi, samedi, dimanche ou lundi).

Cette majoration inclut les majorations de salaire prévues pour le travail du dimanche et le travail de nuit.

En revanche, cette majoration s'ajoute à la majoration accordée par la convention collective pour le travail des jours fériés.

Les salariés en équipe de suppléance effectuant un poste de travail de 12 heures consécutives bénéficient au cours de cette période d'un temps de pause minimum consécutif ou non de 30 minutes, se substituant au temps de pause prévu par l'article L. 3121-16 du code du travail, et devant être pris avant le début de la 6<sup>e</sup> heure de travail consécutive.

Lorsque la durée quotidienne du travail de nuit des salariés en équipe de suppléance est de plus de 8 heures, les salariés bénéficient d'une pause supplémentaire dans les conditions des dispositions sur le travail de nuit.

### **Article 40.3 | Formation**

Les salariés travaillant en équipe de suppléance bénéficient des mêmes droits que les salariés travaillant en horaire de semaine en matière de formation professionnelle.

À ce titre, leurs besoins de formation seront pris en compte dans le plan de développement des compétences.

Chaque formation effectuée en semaine se fera dans le respect des durées maximales journalières et hebdomadaires de travail et sera rémunéré comme du temps de travail effectif.

### **Article 40.4 | Retour à l'équipe de semaine**

Dès qu'un emploi de semaine de même qualification devient disponible, les salariés travaillant en équipe de suppléance ont un droit de retour prioritaire en équipe de semaine.

Afin de faciliter ce retour en équipe de semaine, l'employeur informe les salariés concernés par voie d'affichage des postes disponibles ou tout autre moyen.

Si le salarié souhaite bénéficier d'un retour en équipe de semaine, il en fait la demande par écrit.

L'employeur accède dans la mesure du possible à cette demande. Dans le cas contraire, il adresse une réponse écrite motivée dans les 15 jours à compter de la réception de la demande.

En cas d'afflux de demandes, un ordre de priorité est établi en fonction de la situation familiale, de l'ancienneté et/ou de l'âge du demandeur.

## **Chapitre II Répartition pluri-hebdomadaire du temps de travail**

### **Préambule**

Les partenaires sociaux conviennent de mettre à disposition des entreprises un régime d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année dans les conditions suivantes.

Ce régime peut être instituée pour tout ou partie des salariés, y compris, si l'entreprise le prévoit, les salariés à temps partiel, les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et les salariés titulaires d'un contrat de travail temporaire supérieur ou égal à un mois.

### **Article 41 | Répartition pluri-hebdomadaire du temps de travail**

#### **Article 41.1 | Mise en œuvre**

Ces dispositions sont appliquées, après information et consultation du comité social et économique lorsqu'il existe, et sont formalisées par une décision unilatérale de l'employeur (note de service...).

#### **Article 41.2 | Période de référence et répartition**

Conformément à l'article L. 3121-44 du code du travail, la durée du travail peut être répartie sur une période supérieure à la semaine.

Ainsi, le temps de travail hebdomadaire peut être mesuré et décompté sur une période de référence au plus égale à 12 mois consécutifs, les heures de travail effectuées au-delà de 35 heures par semaine se compensant arithmétiquement avec les semaines où la durée du travail est inférieure à 35 heures.

Étant entendu que la période de 12 mois consécutifs maximale peut être l'année civile ou toute période de 12 mois consécutifs.

Les variations d'horaires ne pourront avoir pour effet de porter la durée hebdomadaire du travail à plus de 46 heures par semaine ou, à titre plus favorable, à une durée inférieure fixée par l'entreprise.

Les heures excédant cette limite ne pourront être compensées et devront être rémunérées le mois au cours duquel elles sont effectuées.

#### **Article 41.3 | Délais de prévenance des changements de durée ou d'horaire de travail**

Dans la mesure du possible, les entreprises fixeront un planning théorique en début de période pouvant être modifié dans les conditions définies ci-après.

Sauf circonstances imprévisibles, les salariés sont prévenus des changements de leurs horaires de travail dans les délais suivants :

- s'il s'agit d'une augmentation ou d'une diminution de la durée hebdomadaire prévue, au moins 7 jours calendaires à l'avance ;
- s'il s'agit seulement d'un changement de l'horaire de travail, sans modification de la durée hebdomadaire, 48 heures à l'avance.

En cas de circonstances imprévisibles rendant nécessaire une modification immédiate de la programmation, les salariés concernés sont avertis au moins 24 heures à l'avance.

#### **Article 41.4 | Rémunération**

La rémunération mensuelle des salariés sera lissée sur la base de l'horaire mensuel moyen, indépendamment de l'horaire réellement accompli.

Constituent des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà du seuil fixé à l'article 37.1 de la présente convention ou, en cas de période inférieure à 12 mois, les heures effectuées au-delà du seuil correspondant à 35 heures multipliées par le nombre de semaines au cours de cette période.

Ces heures supplémentaires, à titre plus favorable que les dispositions légales, seront majorées de 50 %.

#### **Article 41.5 | Absences, entrée ou sortie en cours d'année**

En cas d'absence individuelle du salarié, les heures non travaillées du fait de cette absence sont comptabilisées pour l'appréciation du respect du volume horaire de travail à effectuer sur la période de décompte retenue, afin que l'absence n'ait pas pour effet d'entraîner une récupération prohibée par l'article L. 3121-50 du code du travail.

Ces heures non travaillées sont déduites de la rémunération mensuelle lissée versée au salarié le mois de son absence. Lorsque l'absence est indemnisée, l'indemnisation est calculée sur la base de la rémunération mensuelle lissée.

Lorsqu'un salarié n'est pas présent sur la totalité de la période de décompte de l'horaire, du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise sur la période de décompte, sa rémunération est, le cas échéant, régularisée sur la base de son temps réel de travail au cours de sa période de travail, par rapport à la durée hebdomadaire moyenne sur la base de laquelle sa rémunération est lissée.

S'il apparaît que le salarié a accompli une durée du travail supérieure à la durée correspondant au salaire lissé, il est accordé au salarié un complément de rémunération équivalant à la différence de rémunération entre celle correspondant aux heures réellement effectuées et celles rémunérées.

Ce complément de rémunération est versé avec la paie du premier mois suivant le dernier mois de la période de référence, ou lors de l'établissement du solde de tout compte.

Si les sommes versées sont supérieures à celles correspondant au nombre d'heures réellement accomplies, une compensation est faite avec la dernière paie ou la paie du premier mois suivant l'échéance de la période de référence, entre les sommes dues par l'employeur et cet excédent.

#### **Article 41.6 | Dispositions particulières pour les salariés à temps partiel**

Sous réserve des besoins et des contraintes particulières des entreprises, ces dernières pourront recourir au temps partiel annualisé sous réserve de l'accord écrit du salarié.

Les modalités de communication et les modifications des horaires se feront par écrit dans les conditions fixées à l'article 63 de la présente convention.

Constituent des heures complémentaires, les heures effectuées au-delà de la durée contractuelle calculée sur la période de référence, dans la limite du tiers de cette durée.

Les heures complémentaires accomplies sont majorées :

- de 10 % dans la limite du 1/10 ;
- et de 25 % dans la limite du 1/3 de la durée annuelle.

En cas de modification de la répartition des horaires de travail, un délai de prévenance de 7 jours calendaires devra être respecté ou, en cas de circonstances exceptionnelles, un délai de prévenance de 3 jours calendaires.

#### **Article 42 | Travail intermittent**

Les parties souhaitent maintenir le dispositif déjà mis en place dans la branche.

##### **Article 42.1 | Emplois concernés**

Des contrats de travail intermittent peuvent être conclus afin de pourvoir les emplois permanents qui, par nature, comportent une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

Ainsi, conformément à l'article L. 3123-33 du code du travail, des contrats de travail intermittents pourront être mis en place pour les emplois permanents suivants :

- personnel de vente ;
- chauffeur, livreur et préparateur de commandes ;
- opérateur de fabrication et de conditionnement.

##### **Article 42.2 | Contrat de travail intermittent**

Le contrat de travail intermittent devra être établi dans les conditions de l'article L. 3123-34 du code du travail.

Il devra obligatoirement faire l'objet d'un écrit et comporter les clauses suivantes :

- la qualification du salarié ;
- les éléments de la rémunération ;
- la durée annuelle minimale de travail du salarié ;
- les périodes de travail ;
- la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes.

### **Article 42.3 | Heures excédentaires**

Les heures dépassant la durée annuelle minimale fixée au contrat de travail intermittent ne peuvent excéder le tiers de cette durée, sauf accord du salarié.

### **Article 42.4 | Rémunération**

Sauf accord des parties, la rémunération mensuelle des salariés intermittents est calculée sur la base de l'horaire moyen pratiqué sur l'année, indépendamment de l'horaire réellement accompli.

Les congés et absences rémunérés de toute nature sont payés sur la base du salaire mensuel lissé.

Pour les congés et absences non rémunérés, chaque heure non effectuée est déduite de la rémunération mensuelle lissée.

### **Article 42.5 | Entrée ou sortie en cours de période annuelle**

Lorsqu'un salarié, du fait d'une embauche ou d'une rupture du contrat, n'a pas accompli la totalité de la période annuelle, une régularisation est effectuée en fin de période ou à la date de la rupture du contrat.

S'il apparaît que le salarié a accompli une durée du travail supérieure à la durée correspondant au salaire lissé, il est accordé au salarié un complément de rémunération équivalant à la différence de rémunération entre celle correspondant aux heures réellement effectuées et celles rémunérées.

Ce complément de rémunération est versé avec la paie du premier mois suivant le dernier mois de la période de référence, ou lors de l'établissement du solde de tout compte.

Si les sommes versées sont supérieures à celles correspondant au nombre d'heures réellement accomplies, une compensation est faite avec la dernière paie ou la paie du premier mois suivant l'échéance de la période de référence, entre les sommes dues par l'employeur et cet excédent.

## **Chapitre III Conventions de forfaits annuels en jours**

### **Article 43 | Mise en œuvre des conventions de forfaits annuels en jours**

La mise en œuvre de convention individuelle de forfait nécessite l'accord express du salarié par le biais d'une clause insérée à son contrat de travail ou dans un avenant au contrat de travail.

### **Article 44 | Salariés concernés**

Conformément à l'article L. 3121-58 du code du travail, une convention individuelle de forfait annuel en jours peut être conclue avec :

- tous les salariés cadres sous réserve qu'ils disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et qui les conduit à ne pas suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;



- les salariés non-cadre, relevant de la catégorie des emplois se situant au minimum au niveau G de la classification conventionnelle, dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d’une réelle autonomie dans l’organisation de leur emploi du temps pour l’exercice des responsabilités qui leur sont confiées, les techniciens et les commerciaux occupant des fonctions itinérantes, c’est-à-dire exerçant principalement leur activité hors des locaux de l’entreprise. Les salariés concernés devront au minimum être rémunérés au salaire minimum conventionnel correspondant à leur niveau/échelon majoré de 10 %.

#### **Article 45 | Période référence et nombre de jours travaillés dans l’année**

Selon l’organisation de l’entreprise, la période de référence du forfait peut être l’année civile ou toute autre période de 12 mois consécutifs.

La convention individuelle prévue par le contrat de travail ou l’avenant au contrat de travail fixe les conditions d’application de la convention de forfait et détermine notamment le nombre de demi-journée ou journée sur la base duquel le forfait est défini.

Ce nombre de jours est fixé au maximum à 217 jours par année civile ou toute autre période de 12 mois consécutifs auquel s’ajoute un jour au titre de la journée de solidarité, soit un total de 218 jours par année civile ou toute autre période de 12 mois consécutifs.

Le salarié qui le souhaite peut, en accord avec son employeur, renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d’une majoration de son salaire. L’accord entre le salarié et l’employeur est établi par écrit.

Un avenant à la convention de forfait conclue entre le salarié et l’employeur détermine le taux de la majoration applicable à la rémunération de ce temps de travail supplémentaire, sans qu’il puisse être inférieur à 10 %. Cet avenant est valable pour l’année en cours. Il ne peut être reconduit de manière tacite.

Pour les salariés ne bénéficiant pas d’un congé annuel complet, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux et conventionnels auxquels le salarié ne peut prétendre.

#### **Article 46 | Incidence, sur la rémunération, des absences, des arrivées et des départs en cours de période**

En cas d’absence individuelle du salarié, les journées ou demi-journées non travaillées du fait de son absence sont comptabilisées pour l’appréciation du respect du nombre annuel de journées ou demi-journées de travail à effectuer sur la période de décompte.

Ces journées ou demi-journées non travaillées sont déduites de la rémunération mensuelle lissée versée au salarié le mois de son absence. Lorsque l’absence est indemnisée, l’indemnisation est calculée sur la base de sa rémunération mensuelle lissée.

Lorsqu’un salarié n’est pas présent sur la totalité de la période annuelle de décompte, du fait de son entrée ou de son départ de l’entreprise en cours de période, sa rémunération est, le cas échéant, régularisée sur la base de son nombre réel de journées ou demi-journées travaillées au cours de sa période de travail, par rapport au nombre moyen de jours travaillés sur la base duquel la rémunération mensuelle est lissée.

#### **Article 47 | Rémunération**

La rémunération forfaitaire mensuelle est indépendante du nombre d’heures de travail effectif accomplies durant la période de paye considérée et devra tenir compte des conditions particulières de travail et notamment du travail éventuel les jours fériés, la nuit et le dimanche.



## **Article 48 | Modalités de décompte des jours travaillés et d'évaluation et de suivi de la charge de travail**

Le forfait en jours s'accompagne d'un contrôle du nombre de jours travaillés.

Afin de décompter le nombre de journées travaillées, ainsi que celui des journées de repos prises, l'employeur établira un document de suivi au maximum bimestriellement faisant apparaître le nombre et la date des journées travaillées, ainsi que le positionnement et la qualification des jours de repos.

Ce document de suivi sera accessible et partagé avec le salarié au maximum bimestriellement.

Le salarié ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année bénéficie, au moins une fois par an, d'un entretien avec son supérieur hiérarchique au cours duquel sont évoquées :

- l'organisation du travail dans l'entreprise et la charge de travail de l'intéressé, qui en découle ;
- les moyens mis en œuvre pour permettre, en cours d'année, de s'assurer que cette charge de travail reste raisonnable ;
- l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle ;
- la rémunération du salarié.

L'entretien est en principe tenu physiquement. Il peut exceptionnellement être mis en œuvre en ayant recours à un moyen de communication à distance. Il doit être distinct de l'entretien professionnel prévu à l'article L. 6315-1 du code du travail et faire l'objet d'un document distinct.

En vue de cet entretien annuel, un état récapitulatif des journées travaillées ainsi que des journées de repos hebdomadaires, de congés payés, de congés conventionnels ou de repos sera établi, au cours duquel seront évoquées l'organisation et la charge de travail de l'intéressé et l'amplitude de ses journées d'activité. Cette amplitude et cette charge de travail devront rester raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail des intéressés.

De plus, le salarié peut solliciter, à sa demande, un entretien supplémentaire en cours d'année avec son supérieur hiérarchique et/ou un membre de l'équipe des ressources humaines. Dans le cadre de cet entretien, le salarié pourra solliciter un échange avec la médecine du travail.

Le comité social et économique est informé et consulté chaque année sur le recours aux conventions de forfaits ainsi que sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés.

## **Article 49 | Règles relatives aux repos quotidien et hebdomadaire**

Le salarié doit bénéficier d'un temps de repos quotidien d'au moins 11 heures consécutives.

Le salarié doit également bénéficier d'un temps de repos hebdomadaire de 24 heures, auquel s'ajoute le repos quotidien de 11 heures, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

Le salarié ne pourra être amené à travailler plus de 6 jours consécutifs par semaine civile.

Il est rappelé que la charge de travail du salarié doit être compatible avec les temps de repos quotidien et hebdomadaire évoqués ci-dessus.

## **Article 50 | Droit à la déconnexion**

Le salarié en forfait en jours sur l'année dispose d'un droit à la déconnexion.

Conformément à l'article L. 2242-17, 7° du code du travail, ce droit a pour objet d'assurer, d'une part, le respect des temps de repos et de congé et, d'autre part, le respect de la vie personnelle et familiale du salarié. Il se manifeste par la possibilité offerte au salarié de ne pas être

sollicité, au moyen des outils numériques, et de ne pas en faire usage pendant ses temps de repos et de congé.

Les modalités d'exercice du droit à la déconnexion sont définies par l'employeur et communiquées par tout moyen au salarié concerné. Ces modalités sont cohérentes avec celles définies dans l'entreprise, le cas échéant, dans le cadre de la négociation obligatoire prévue à l'article L. 2242-17, 7°, du code du travail. Elles tiennent compte des spécificités du décompte du temps de travail en jours.

## **Chapitre IV Conventions de forfaits annuels en heures**

### **Article 51 | Mise en œuvre des conventions de forfaits annuels en heures**

La mise en œuvre de convention individuelle de forfait nécessite l'accord express du salarié par le biais d'une clause insérée à son contrat de travail ou dans un avenant au contrat de travail.

### **Article 52 | Salariés concernés**

Peuvent conclure une convention de forfaits en heures sur l'année en application de l'article L. 3121-56 du code du travail :

- les salariés cadres dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés. Plus précisément, les catégories visées sont les responsables de service et les salariés cadres disposant d'une expertise ou d'une compétence particulière, indispensable au fonctionnement de leur service ou de l'entreprise, mais ne disposant pas d'une autonomie suffisante dans l'organisation de leur emploi du temps ;
- les salariés qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

Plus précisément, les catégories visées sont les salariés occupant des fonctions itinérantes, c'est-à-dire exerçant principalement leur activité hors des locaux de l'entreprise, de techniciens ou de commerciaux ainsi que les salariés disposant d'une expertise ou d'une compétence particulière, indispensable au fonctionnement de leur service ou de l'entreprise.

### **Article 53 | Durée annuelle**

Le contrat de travail ou l'avenant au contrat de travail fixe les conditions d'application de la convention de forfaits et détermine notamment le nombre d'heures par année complète, sur la base duquel le forfait est défini.

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre d'heures de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux et conventionnels auxquels le salarié ne peut prétendre.

### **Article 54 | Modalités de décompte des heures travaillées et suivi**

Les salariés concernés devront organiser leur temps de travail à l'intérieur de ce forfait annuel en respectant les limites maximales quotidiennes et hebdomadaires définies par accord collectif ou, à défaut, les limites légales.

Chaque mois, ils devront remettre à leur supérieur hiérarchique, un relevé des heures accomplies au cours du mois précédent. Ce relevé établi par auto-déclaration devra en particulier mentionner les durées quotidiennes et hebdomadaires de travail réalisées par chaque salarié concerné, afin que puissent être identifiés les éventuels non-respects des limites quotidiennes et hebdomadaires définies ci-dessus.

Le comité social et économique est informé et consulté chaque année sur le recours aux conventions de forfaits ainsi que sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés.

## **Article 55 | Rémunération**

La rémunération sera déterminée contractuellement, sans qu'elle puisse être inférieure à la rémunération minimale correspondant à 1 600 heures auxquelles s'ajoutent 7 heures au titre de la journée de solidarité, augmentée du paiement des heures supplémentaires à taux majoré.

## **Chapitre V Travail de nuit**

### **Article 56 | Mise en œuvre**

Le recours au travail de nuit se justifie dans la profession par la nécessité d'assurer la poursuite de l'activité économique et/ou des services à la collectivité.

Il importe en effet que soient assurés les besoins quotidiens notamment en produits frais ou surgelés tant de la clientèle privée et de l'hôtellerie que des collectivités locales telles que les écoles et hôpitaux qui exigent des livraisons aux premières heures du jour afin de pouvoir faire face à leurs propres exigences en matière de préparation, fabrication, restauration, de distribution ou de vente.

De même, les volumes fabriqués et les investissements lourds nécessaires à leur élaboration exigent, dans la plupart des cas, une organisation du travail en équipes successives sans interruption.

### **Article 57 | Définition du travail de nuit**

Tout travail effectué au cours d'une période d'au moins 9 heures consécutives comprenant l'intervalle entre minuit et 5 heures est considéré comme du travail de nuit.

L'amplitude de travail de nuit commence au plus tôt à 21 heures et s'achève au plus tard à 7 heures.

Ainsi les périodes d'au moins 9 heures consécutives peuvent se dérouler de 21 heures à 7 heures.

### **Article 58 | Définition du travailleur de nuit**

Est considéré comme travailleur de nuit, pour l'application des présentes dispositions, tout salarié qui :

- soit, accompli, au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins trois heures de travail de nuit quotidiennes dans la plage horaire définie à l'article 57 ;
- soit cumule, au cours de l'année civile ou toute période de 12 mois consécutifs, au moins 270 heures effectuées dans la plage horaire définie à l'article 57.

### **Article 59 | Durée du travail de nuit**

Si, conformément à l'article L. 3122-6 du code du travail, la durée quotidienne ne doit pas normalement excéder 8 heures par jour, les parties signataires reconnaissent que, dans la profession, en raison des inéluctables écarts de production causés par la demande de la population, cette durée peut, après consultation du comité social et économique, varier dans les proportions suivantes :

- elle peut, au maximum, être fixée à 9 heures, dans la limite de 12 semaines par an ;
- elle peut être portée à 10 heures, dans la limite de 2 semaines par an ;
- pour les équipes de suppléance de fin de semaine, cette durée peut être portée à 12 heures.

Les salariés bénéficient, au cours du poste de nuit, d'un temps de pause de 20 minutes au moins leur permettant de se reposer et de se restaurer. Lorsque la durée quotidienne du travail de nuit est de plus de 8 heures, le salarié bénéficie d'une pause supplémentaire de 10 minutes.

Lorsque l'organisation du travail le justifie, la durée hebdomadaire du travail de nuit peut, conformément à l'article L. 3122-7 du code du travail, dépasser la limite de 40 heures, sans toutefois pouvoir dépasser une durée moyenne de 42 heures calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives.

## **Article 60 | Contreparties au travail de nuit**

Les heures effectuées de nuit, dans l'amplitude précisée à l'article 57, sont majorées de 25 %.

Les majorations ci-dessus peuvent être remplacées, à la demande expresse du salarié, par des temps équivalents de repos. Les intéressés doivent aviser l'employeur de ce choix, pour le mois en cours, avant le 15 du mois.

Lorsqu'ils optent pour le repos de remplacement, celui-ci doit être pris dans les 3 mois, par journée(s) entière(s). Les intéressés avisent l'employeur de la date du repos au moins 2 semaines à l'avance pour un repos de moins de 3 jours et 1 mois à l'avance pour un repos d'une durée supérieure.

## **Article 61 | Contreparties accordées aux travailleurs de nuit**

Les travailleurs de nuit, répondant à la définition de l'article 58 bénéficient, en sus de la rémunération prévue à l'article 60, d'un repos complémentaire aux repos habituels, calculé en fonction du nombre d'heures de nuit effectuées au cours de l'année, dans les conditions suivantes :

Nombre d'heures effectuées dans la plage de nuit par an	Nombre de jours de repos par an
270	1
540	2
800	3
1 075	4
1 350	5
1 600	6

Le salarié peut demander à en recevoir une partie sous forme de rémunération, dans la limite maximale de la moitié.

Les journées de repos sont prises au fur et à mesure des droits acquis et au plus tard dans les 6 mois suivant la fin de période de référence de 12 mois, par accord entre les parties. À défaut d'accord, elles seront prises pour moitié à l'initiative de l'employeur et pour moitié à l'initiative du salarié. Elles peuvent être accolées à des jours de congés payés.

## **Article 62 | Protection des travailleurs de nuit**

### **Article 62.1 | Affectation de jour**

Tout travailleur de nuit qui le souhaite peut demander à reprendre ou occuper un poste de jour correspondant à ses qualifications.

Les postes vacants correspondants sont alors pourvus par ordre des demandes. Toutefois, les salariés qui justifient d'obligations familiales impérieuses ou de 15 années consécutives ou non de travail de nuit dans leur carrière professionnelle bénéficient d'une priorité d'affectation.

La liste des emplois vacants de jour est portée à la connaissance des salariés après information du comité social et économique.

#### **Article 62.2 | Affectation de nuit**

Tout salarié qui souhaite reprendre ou occuper un poste de nuit correspondant à ses qualifications bénéficie d'une priorité d'affectation.

Tout salarié peut refuser une affectation à un poste de nuit s'il justifie d'obligations familiales impérieuses, sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement.

#### **Article 62.3 | Inaptitude au travail de nuit**

Lorsqu'un salarié est déclaré inapte par le médecin du travail à occuper son poste habituel de nuit, il est affecté à un poste de jour correspondant à sa qualification. Si un tel poste n'est pas disponible, les avantages pécuniaires inhérents au travail de nuit lui sont maintenus pendant 2 semaines.

Toutes les solutions possibles de reclassement doivent être étudiées, ainsi que les éventuelles formations nécessaires. Les représentants du personnel sont informés et consultés sur les possibilités de reclassement conformément aux dispositions légales.

Lorsque le reclassement n'aura pas été possible ou en cas de refus par le salarié du reclassement proposé, la rupture du contrat pourra être prononcée conformément à la législation en vigueur.

#### **Article 62.4 | Conditions de travail et surveillance médicale**

Le comité social et économique est consulté sur les mesures destinées à améliorer les conditions de travail et la protection de la santé des travailleurs de nuit.

Ceux-ci bénéficient d'un suivi régulier renforcé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Les travailleurs handicapés peuvent être affectés à un poste de nuit dans les mêmes conditions.

#### **Article 62.5 | Formation professionnelle**

Les travailleurs de nuit doivent pouvoir bénéficier des diverses actions de formation inscrites dans le plan de développement des compétences de l'entreprise. Les entreprises s'engagent à veiller aux moyens permettant de favoriser au maximum l'accès de ces salariés à la formation professionnelle, notamment en leur permettant d'occuper un poste de jour pendant le temps de la formation.

Les travailleurs de nuit en formation inscrite au plan de formation de l'entreprise bénéficient de la rémunération qu'ils auraient perçue s'ils avaient normalement travaillé de nuit.

Le comité social et économique est tenu informé des actions de formation suivies par les travailleurs de nuit.

#### **Article 62.6 | Femmes enceintes**

Les salariées occupées à un poste de nuit, enceintes ou ayant accouché, bénéficient de plein droit des dispositions de l'article L. 1225-9 du code du travail.

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

Elle est également affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état. Cette période peut être prolongée pendant le congé postnatal et après son retour de ce congé pour une durée n'excédant pas 1 mois lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état.

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

## **Article 62.7 | Égalité entre les femmes et les hommes**

Aucune considération de sexe ne doit être retenue en ce qui concerne les conditions de travail, la rémunération, la formation professionnelle ou l'évolution de carrière des salariés occupant un poste de nuit. Il est rappelé aux entreprises que toutes mesures doivent être prises pour assurer l'égalité entre les femmes et les hommes, notamment lors de l'affectation à un poste de nuit, qu'il s'agisse d'une embauche ou d'une mutation.

## **Article 62.8 | Autres dispositions**

Au moment de l'affectation à un poste de nuit ou à l'occasion de la répartition des équipes, l'entreprise doit s'assurer que le travailleur de nuit dispose d'un moyen de transport entre son domicile et l'entreprise.

L'affectation à un poste de nuit ne doit pas faire obstacle à l'exercice d'un mandat de représentation des salariés dans l'entreprise. Les entreprises et les instances représentatives du personnel doivent se concerter sur les moyens facilitant l'exercice d'un tel mandat.

## **Chapitre VI Temps partiel**

### **Article 63 | Travail à temps partiel**

Est considéré comme salarié à temps partiel tout salarié dont la durée hebdomadaire de travail est inférieure à la durée légale du travail ou conventionnelle.

Le contrat de travail à temps partiel est obligatoirement conclu par écrit et doit comporter, outre les mentions prévues à l'article 15 de la présente convention collective, la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail, la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir, ainsi que la nature de cette modification, les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque jour travaillé seront communiqués par écrit au salarié et les limites dans lesquelles le salarié peut effectuer des heures complémentaires.

Les salariés travaillant à temps plein peuvent demander à passer à temps partiel. Cette modification ne peut être imposée. La demande motivée doit être faite par écrit au moins 3 mois avant la date souhaitée. L'employeur accède dans la mesure du possible à cette demande si des emplois de cette nature sont disponibles dans l'entreprise. Dans le cas contraire, il adresse une réponse écrite motivée au plus tard 3 mois après réception de la demande.

En cas d'afflux de demandes, un ordre de priorité est établi en fonction de la situation familiale, de l'ancienneté et/ou de l'âge du demandeur.

## **Article 64 | Organisation du travail à temps partiel**

Aucune journée de travail ne peut être d'une durée inférieure à 3 heures consécutives. Indépendamment de toute pause, il ne peut y avoir qu'une interruption par journée de travail. Dans ce cas, une des deux plages de travail doit être au moins égale à 3 heures.

Lorsque l'interruption est supérieure à 2 heures, dans la limite de 3 heures, les heures accomplies après l'interruption sont majorées de 10 %.

L'amplitude journalière de travail ne peut excéder 10 heures.

Le nombre d'heures complémentaires éventuelles effectuées au cours d'une même semaine ou d'un même mois ne peut être supérieur au tiers de la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue au contrat.

Les heures complémentaires accomplies sont majorées :

- de 10 % dans la limite du 1/10 ;
- et de 25 % dans la limite du 1/3 de la durée contractuelle.

Le délai de prévenance en cas de modification des horaires habituels est de 8 jours ouvrés.

Toutefois, il peut être ramené à 3 jours ouvrés en cas d'urgence. À titre de contrepartie, lorsque l'entreprise est contrainte de modifier l'horaire habituel de façon importante ou lorsqu'une telle modification intervient dans ce délai réduit, le salarié concerné bénéficie, lors de la modification, pour compenser la gêne résultant de ces perturbations de son emploi du temps, d'une indemnité forfaitaire qui ne peut être inférieure à la valeur de 4 heures de salaire ou de son équivalent en temps, au choix du salarié. Est qualifiée d'importante, toute modification décalant le jour de repos ou comportant un transfert des heures du matin à l'après-midi ou vice-versa ou devant durer plusieurs semaines en fonction d'une modification structurelle.

## **Article 65 | Avenant complément d'heures**

Un avenant complément d'heures peut être proposé, notamment, dans les cas suivants :

- remplacement d'un salarié absent ;
- suivi d'une formation par un salarié ;
- accroissement temporaire d'activité ;
- période de vacances scolaires pour les salariés étudiant ;
- activité saisonnière.

Le nombre maximal d'avenants est de 8 par année civile, en dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné.

Les heures effectuées dans le cadre du complément d'heures sont rémunérées au taux normal.

Le complément d'heures sera proposé en priorité aux salariés qui ont exprimé le souhait d'en faire.

## **Article 66 | Passage à temps plein**

Les salariés à temps partiel bénéficient d'une priorité pour les emplois à temps plein de leur qualification. Ils doivent être avisés soit individuellement, soit collectivement, lorsque l'employeur envisage d'embaucher.

Les salariés à temps partiel bénéficient de tous les droits reconnus aux salariés à temps plein, notamment en ce qui concerne les possibilités de promotion, de carrière et de formation.

Lorsqu'ils existent, les droits et avantages en temps sont calculés en proportion du temps moyen de travail effectif des 12 derniers mois.



En cas d'afflux de demandes, un ordre de priorité est établi en fonction de la situation familiale, de l'ancienneté et/ou de l'âge du demandeur.

## **Chapitre VII Astreintes**

### **Préambule**

Des astreintes pourront être mises en œuvre en raison des contraintes de production inhérentes au secteur d'activité liées au fonctionnement continu de certaines installations ou de certains services et afin de répondre aux exigences de la clientèle.

Il pourra également être recouru à la mise en place d'astreintes en raison de la nécessité de la continuité de la production, notamment, en matière informatique, de maintenance et de sécurité.

L'ensemble des salariés de l'entreprise, y compris ceux en forfait jours, est visé par le présent chapitre à l'exception des cadres dirigeant.

Les modalités de mise en œuvre des astreintes sont précisées au niveau de chaque entreprise, après consultation des instances représentatives du personnel.

### **Article 67 | Définition de l'astreinte**

Le régime des astreintes est défini comme la période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit s'organiser afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise, la durée de cette intervention étant considérée comme du temps de travail effectif.

Excepté pendant le temps d'intervention, qui inclut le temps de trajet, l'astreinte n'est pas assimilée à du temps de travail effectif.

### **Article 68 | Organisation des astreintes**

Les catégories de personnel, quel que soit leur niveau de responsabilité, susceptibles d'effectuer des astreintes, ainsi que les modalités pratiques d'organisation de celles-ci, sont précisées au niveau de chaque entreprise, après consultation du comité social et économique.

Chaque salarié concerné pourra effectuer au maximum 20 semaines complètes, sauf accord écrit du salarié.

### **Article 69 | Modalités d'organisation des astreintes**

La programmation individuelle des périodes d'astreinte devra être portée à la connaissance de chaque salarié concerné 1 mois à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve que le salarié en soit averti au moins 1 jour franc à l'avance.

En fin de mois, chaque employeur devra remettre à chaque salarié concerné un document récapitulant le nombre d'heures d'astreinte effectuées par celui-ci au cours du mois écoulé ainsi que la compensation correspondante.

Exception faite de la durée d'intervention, la période d'astreinte est prise en compte pour le calcul de la durée minimale de repos quotidien et des durées de repos hebdomadaire.

Le salarié doit bénéficier d'un temps de repos quotidien d'au moins 11 heures consécutives, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Le salarié doit bénéficier d'un temps de repos hebdomadaire de 24 heures, auquel s'ajoute le repos quotidien de 11 heures, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions légales et conventionnelles en vigueur.



## **Article 70 | Compensation des astreintes**

Les périodes d'astreinte seront compensées au moyen d'une contrepartie financière, à raison de 5 fois le montant du minimum garanti (MG) par jour d'astreinte, majorée de 50 % les dimanches et les jours fériés.

Les interventions ponctuelles effectuées pendant le temps d'astreinte ainsi que le temps de trajet sont qualifiés de temps de travail effectif et feront l'objet d'une rémunération comme tels.

Si des frais de déplacement étaient engagés par les salariés pour les interventions entre le domicile et le lieu de travail, ceux-ci sont indemnisés sous forme d'indemnités kilométriques selon le barème en vigueur dans l'entreprise.

## **Chapitre VIII Compte épargne-temps**

### **Préambule**

Les entreprises qui le souhaitent, relevant de la présente convention, peuvent mettre en place, dans les conditions définies ci-après, un compte épargne-temps donnant, notamment, la possibilité aux salariés de constituer une épargne en temps permettant la réalisation d'un projet personnel/professionnel ou encore une cessation progressive d'activité.

Elles définissent, après information et consultation des représentants du personnel, les modalités et les limites d'affectation et d'utilisation du compte épargne-temps.

## **Article 71 | Salariés bénéficiaires**

L'accès au compte épargne-temps est ouvert aux salariés qui bénéficient d'une ancienneté définie par l'entreprise.

## **Article 72 | Alimentation du compte épargne-temps**

Il est ouvert au nom de chaque salarié adhérent au compte épargne-temps, un compte individuel sur lequel est inscrit l'ensemble des droits qu'il a affecté.

Ce compte épargne-temps peut, en effet, être alimenté, à la seule initiative du salarié, en jours de repos ou heures de travail et/ou par des éléments de rémunération.

## **Article 72.1 | Alimentation du compte en jours de repos ou heures de travail**

Il peut être porté sur le compte individuel de chaque salarié, les différents temps suivants :

- les jours de congés payés acquis au-delà de 24 jours ouvrables. Il est toutefois précisé que les jours de congés payés légaux, à savoir la 5<sup>e</sup> semaine, ne pourront pas être utilisés dans le cadre du compte épargne en complément de rémunération ;
- les heures de repos compensateurs accordées en remplacement du paiement de tout ou partie des heures supplémentaires et de leurs majorations ;
- les repos compensateurs pour travail de nuit dans la limite maximale de la moitié correspondant à celle que le salarié peut percevoir sous forme de rémunération ;
- la contrepartie obligatoire en repos accordée pour toute heure supplémentaire effectuée au-delà du contingent annuel ;
- les jours ou demi-journée de repos pour les salariés bénéficiaires de convention de forfait annuel en jours ;

- les heures effectuées par les salariés titulaires d’une convention de forfait annuel en heures ;
- les jours de repos liés à la réduction du temps de travail.

L’ensemble de ces temps sont affectés et gérés en jours ouvrés.

Dans ce cadre, si le salarié affecte 1 journée sur son CET, il lui sera crédité 1 jour ouvré. S’il affecte 1 heure sur son CET, il lui sera crédité 0,143 jour ouvré soit 1/7 de jour ou au prorata en fonction de l’horaire collectif habituel de l’entreprise.

## **Article 72.2 | Alimentation du compte par des éléments de rémunération**

Peuvent être également affectés par le salarié :

- tout ou partie des primes versées par l’entreprise ;
- tout ou partie de la prime qui viendrait à être versée en application d’un accord d’intéressement ;
- à l’issue de la période d’indisponibilité prévue aux articles L. 3324-10 et L. 3332-25 du code du travail, tout ou partie des sommes issues de la répartition de la réserve spéciale de participation et de celles versées par le salarié ou par l’entreprise dans le plan d’épargne entreprise.

Les éléments ainsi placés dans le compte épargne-temps sont convertis à la date de leur affectation, en temps équivalent de repos, proportionnellement au salaire de l’intéressé par la formule alternative suivante :

■ Pour les salariés rémunérés sur une base horaire :

Temps de repos en heures affecté au CET = (horaire mensuel contractuel x somme affectée)/salaire mensuel.

■ Pour les salariés bénéficiant de convention de forfait annuel en jours sur la base de 218 jours ou l’équivalent dans l’entreprise :

Temps de repos en jours affecté au CET = somme affectée/(rémunération forfaitaire annuelle contractuelle/261).

## **Article 72.3 | Modalités d’alimentation**

Chaque salarié aura la faculté de faire connaître à la direction de l’entreprise, au moyen d’un formulaire et selon les modalités prévues par la direction, les éléments qu’il entend affecter au compte épargne-temps.

Une information est donnée au salarié au minimum une fois par an sur la situation de son CET dès lors qu’il y a effectué au moins un versement au cours de l’année écoulée.

## **Article 72.4 | Modalités de gestion**

Le CET est tenu par l’employeur ou par un organisme extérieur à l’entreprise auquel l’employeur aura confié la gestion après information et consultation des représentants du personnel et qui recevront une information annuelle.

## **Article 73 | Utilisation des droits affectés au compte épargne-temps**

Les salariés pourront utiliser les droits affectés au compte épargne-temps :

- soit à la constitution d’une épargne sous forme de jours de repos ;
- soit à la constitution d’un complément de rémunération ;
- soit en combinant ces deux possibilités.

**Article 73.1.1 | Prise des jours de repos**

Le compte-épargne temps peut notamment être utilisé pour indemniser en tout ou partie les congés sans solde suivants :

- congé pour création ou reprise d'entreprise ;
- congé sabbatique ;
- congé consécutif à maternité ;
- congé parental d'éducation et sa prolongation ;
- congé de solidarité internationale ;
- congé de fin de carrière ou une retraite anticipée ;
- congé pour accompagnement d'une personne en fin de vie, proche aidant ;
- congé pour enfant malade ;
- don de jours à un salarié de l'entreprise parent d'un enfant gravement malade ou proche aidant ;
- rachat de cotisations d'assurances vieillesse et financement de prestations de retraite complémentaire ;
- congé pour convenances personnelles.

À l'exclusion des congés pour convenances personnelles et de fin de carrière, les modalités de prise des congés ci-dessus sont celles définies par la loi.

L'utilisation du temps en congé épargné devra se faire après épuisement des congés légaux, conventionnels et jours de réduction du temps de travail éventuels.

S'agissant des congés pour convenances personnelles et de fin de carrière, leur durée minimale et maximale seront fixées par l'entreprise.

Tout départ dans ce cadre nécessitera l'accord de l'entreprise. Le salarié concerné fera connaître son intention au moins 3 mois avant la date de départ effective de façon à permettre l'organisation du service et l'embauche éventuelle d'une personne en remplacement. L'entreprise devra répondre dans un délai de 1 mois suivant la demande du salarié.

**Article 73.1.2 | Indemnisation du congé**

Pendant son congé, les droits acquis par le salarié peuvent être versés au choix du salarié, soit :

- en mensualités fixes calculées sur la base du dernier salaire mensuel de référence du salarié avant son départ en congé, jusqu'à épuisement ;
- en mensualités fixes lissées pendant toute la durée du congé calculée sur la base du total des droits acquis divisés par la durée du congé, en nombre de mois.

Les sommes versées ont le caractère de salaire et donnent lieu, lors de leur versement, aux prélèvements sociaux et fiscaux.

**Article 73.2 | Octroi d'un complément de rémunération**

Les salariés pourront utiliser les droits affectés au compte épargne-temps afin de se constituer un complément de rémunération.

Ainsi, les salariés pourront demander le versement d'un complément de salaire correspondant aux droits portés au crédit de leur compte.

À ce titre, il convient de convertir des unités de temps, en unités monétaires, selon les modalités suivantes :

- 1 heure affectée sur le CET = 1 heure payée sur la base du salaire mensuel de base en vigueur au jour de l'utilisation ;
- 1 jour ouvré affecté sur le CET = 7 heures payées sur la base du salaire mensuel de base en vigueur au jour de l'utilisation ou au prorata en fonction de l'horaire collectif habituel de l'entreprise.

Dans ce cadre, chaque salarié qui affectera à son compte épargne-temps un des éléments prévus à l'article 72, pourra percevoir en même temps que sa rémunération du mois en cours, un complément de rémunération immédiat correspondant aux éléments affectés au compte épargne temps.

Les sommes versées ont le caractère de salaire et donnent lieu, lors de leur versement, aux prélèvements sociaux et fiscaux.

### **Article 73.3 | Plafond**

Les droits acquis sont plafonnés à 6 fois le plafond mensuel des contributions d'assurance chômage.

### **Article 74 | Changement d'entreprise. Transfert des droits**

En cas de mobilité du salarié, le CET est transféré selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

La valorisation des droits est réalisée à la date du changement conformément aux dispositions du présent accord.

### **Article 75 | Clôture du compte**

À défaut de transfert, le compte épargne-temps sera clôturé lors du départ du salarié de l'entreprise pour quelque motif que ce soit.

Il sera versé une indemnité correspondant à la conversion monétaire des droits acquis non utilisés au moment de la renonciation.

En cas de décès du salarié, les droits épargnés sur le compte épargne-temps sont versés aux ayants droit du salarié décédé.

## **Titre V Prévention, santé et sécurité**

### **Chapitre I<sup>er</sup> Information et formation des salariés**

#### **Article 76 | Information des salariés sur la sécurité au travail**

Chaque salarié reçoit lors de son embauche toutes les informations nécessaires relatives aux mesures de sécurité en vigueur dans l'entreprise ainsi que sur les risques pour sa santé et sa sécurité et les mesures prises pour y remédier.

Cette information, formulée de manière compréhensible, doit être renouvelée autant de fois que nécessaire.

Tout salarié doit recevoir une information adaptée sur la sécurité liée à son poste de travail et à son environnement dans l'entreprise. Cette information doit permettre au salarié d'acquiescer les comportements et les gestes adaptés nécessaires en toutes circonstances.

L'employeur doit informer les salariés des consignes incendie, des instructions d'évacuation et de l'identité des personnes chargées de la mise en œuvre des mesures prises en cas d'alerte.

L'employeur doit afficher l'adresse et le numéro d'appel des services de secours d'urgence et doit établir les règles à porter à la connaissance de tous pour les premiers secours en cas d'accident ou de maladie.

Il doit également afficher les modalités d'accès du document unique d'évaluation des risques professionnels.

Le temps consacré à cette information, se déroulant pendant l'horaire de travail, doit être considéré comme du temps de travail effectif.

Les postes de travail présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité figurent sur une liste établie par l'employeur après avis du médecin du travail et du comité social et économique. Cette liste est tenue à la disposition de l'inspecteur du travail.

## **Article 77 | Formation des salariés sur la sécurité au travail**

Conformément aux articles L. 4141-1 et suivants du code du travail, l'employeur organise une formation pratique et appropriée à la sécurité au bénéfice :

- 1° Des travailleurs qu'il embauche ;
- 2° Des travailleurs qui changent de poste de travail ou de technique ;
- 3° Des salariés temporaires, à l'exception de ceux auxquels il est fait appel en vue de l'exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité et déjà dotés de la qualification nécessaire à cette intervention ;
- 4° À la demande du médecin du travail, des travailleurs qui reprennent leur activité après un arrêt de travail d'une durée d'au moins vingt et un jours.

L'étendue de l'obligation d'information et de formation à la sécurité varie selon la taille de l'établissement, la nature de son activité, le caractère des risques qui y sont constatés et le type d'emploi des travailleurs.

Le financement des actions de formation à la sécurité est à la charge de l'employeur qui ne peut imputer cette charge sur sa contribution à la formation continue, sauf si ces actions entrent dans les catégories d'actions de formation fixées à l'article L. 6313-1 du code du travail.

## **Article 78 | Formation des salariés sur l'hygiène au travail**

Compte tenu de l'environnement de travail dans lequel les salariés évoluent et les règles strictes en matière d'hygiène notamment alimentaire, une formation pratique et appropriée doit être dispensée aux salariés.

### **Article 78.1 | Bénéficiaires de la formation**

Les bénéficiaires sont :

- les salariés lors de leur embauche ;
- les salariés lors d'un changement de poste ou de technique ;
- les travailleurs temporaires ;
- et les salariés qui reprennent leur travail après une suspension du contrat de travail d'au moins 6 mois.

L'employeur doit dispenser une formation renforcée aux salariés sous contrat à durée déterminée et aux travailleurs temporaires qui sont affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité.

L'employeur doit également assurer toute formation nécessaire à l'accueil des stagiaires dans l'entreprise.

### **Article 78.2 | Modalités de la formation**

La formation, réalisée en interne ou par un prestataire externe, a pour objet d'expliquer et de former les salariés sur les différents risques sanitaires liés à l'utilisation de produits alimentaires pouvant être périssables.

Le temps consacré à cette formation, se déroulant pendant l'horaire de travail, doit être considéré comme du temps de travail effectif.

Cette formation peut être faite simultanément à la formation à la sécurité au travail.

### **Article 79 | Le rôle du comité social et économique**

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, le comité social et économique, s'il existe, est obligatoirement consulté sur les conditions générales d'organisation, et notamment les programmes, ainsi que sur les modalités d'exécution des actions de formation, y compris celles des salariés sous contrat à durée déterminée ou sous contrat de travail temporaire affectés à des postes à risques.

## **Chapitre II Prévention des risques professionnels**

### **Article 80 | Démarche de prévention des risques**

#### **Article 80.1 | Évaluation des risques**

Afin d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale des travailleurs, l'employeur a l'obligation de prendre des mesures de prévention des risques professionnels.

La mise en place d'une évaluation des risques a pour objet d'appréhender l'ensemble des risques professionnels inhérents à chaque unité de travail en fonction des dangers identifiés en vue d'étudier chaque action préventive à mettre en œuvre.

L'évaluation doit favoriser le dialogue social et permettre à l'employeur de définir les priorités avant de lancer un plan d'action de prévention et des méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection des travailleurs.

#### **Article 80.2 | Mise en place du document unique d'évaluation des risques professionnels**

Au sein de chaque entreprise, l'employeur doit établir, après avis du comité social et économique, s'il existe, un document unique d'évaluation des risques professionnels.

Ce document unique doit comporter un inventaire des risques ou de facteurs de risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement ainsi qu'une analyse des conditions d'exposition des travailleurs à ceux-ci.

Ce document doit être mis à jour au moins une fois par an et lors de toute décision d'aménagement importante modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, ou lorsqu'une information supplémentaire concernant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie.

Il doit être tenu à la disposition des salariés, des membres du comité social et économique, s'il existe, du médecin du travail, de l'inspecteur du travail, des agents de services de prévention,

des organismes de sécurité sociale et des organismes professionnels de santé et de sécurité ainsi que des inspecteurs de la radioprotection.

Une information indiquant les modalités d'accès à ce document est affichée à une place convenable et aisément accessible dans les lieux de travail ou au même emplacement que le règlement intérieur dans les établissements dotés d'un tel règlement.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, le document unique est utilisé pour l'élaboration du rapport et du programme annuel de prévention des risques professionnels soumis pour avis au comité social et économique lors de la consultation sur la politique sociale conformément à l'article L. 2312-27 du code du travail.

### **Chapitre III Prescriptions particulières en matière de prévention, de santé, de sécurité et des conditions de travail**

#### **Article 81 | *Risques consécutifs aux équipements de travail***

L'employeur doit prendre les mesures d'organisation appropriées, notamment en utilisant des équipements mécaniques pour éviter la manutention manuelle des charges. Lorsque celle-ci ne peut être évitée, il doit mettre à la disposition des travailleurs les moyens permettant de limiter l'effort physique et de réduire le risque encouru.

Les salariés concernés doivent recevoir une information sur les risques qu'ils encourent dans l'exécution des tâches de manutention ainsi qu'une formation pratique sur les gestes et les postures devant assurer leur sécurité.

L'employeur doit prendre en compte la dangerosité des produits pouvant engendrer des réactions allergiques.

Les équipements de travail et les moyens de protection doivent être conçus et construits de façon à ce que leur mise en place, leur utilisation et leur entretien n'exposent pas les personnes à un risque d'atteinte à leur sécurité et à leur santé. Les moyens de protection détériorés et dont la réparation n'est pas susceptible de garantir une parfaite sécurité doivent être immédiatement remplacés et mis au rebut.

#### **Article 82 | *Premiers secours***

Dans les établissements industriels, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, un local destiné aux premiers secours, facilement accessibles avec les bran-cards et pouvant contenir les installations et le matériel de premiers secours, doit être aménagé. Les locaux médicaux peuvent être utilisés comme locaux de premiers secours sous réserve de remplir les conditions.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, dans les établissements industriels est présent au moins un infirmier.

En raison de l'importance déterminante que peut revêtir, dans certains cas, l'intervention rapide des premiers soins aux blessés, les entreprises prendront toutes mesures utiles en vue d'une organisation efficace des premiers secours.

Les entreprises doivent disposer d'un salarié secouriste dans les conditions visées à l'article R. 4224-15 du code du travail.

Le sauveteur secouriste du travail ne doit pas limiter son action à la gestion des incidents, mais doit également devenir un véritable acteur de prévention. Il doit exercer son rôle dans et hors de l'entreprise en apportant son concours dans la politique de prévention par la recherche des risques *a priori* et dans la rédaction du document unique visé à l'article 80.2.



## **Article 83 | Matériels de sécurité**

Les employeurs s'engagent à veiller à la qualité et à l'efficacité du matériel de protection et à rechercher, en concertation avec le comité social et économique, s'il existe, les moyens les plus appropriés pour assurer la sécurité des salariés et des travailleurs temporaires. Les salariés doivent respecter les consignes prises pour la prévention des accidents et notamment celles concernant le port de matériels de protection individuelle. Tout manquement ne peut engager la responsabilité de l'entreprise.

Des effets de protection seront fournis pour certains postes particuliers exposant les vêtements des salariés et des travailleurs temporaires à une détérioration prématurée et anormale. L'entretien des dispositifs ou des effets de protection est assuré par l'employeur qui en conserve la propriété.

Les salariés et des travailleurs temporaires travaillant dans les chambres froides sont munis, par les soins de l'établissement, de vêtements appropriés. Ils doivent avoir des boissons chaudes à leur disposition. Les conditions de travail doivent permettre aux salariés d'utiliser correctement les dispositifs de sécurité ou de protection mis à leur disposition.

## **Article 84 | Propreté**

### **Article 84.1 | Vestiaires et sanitaires**

Les entreprises veillent à mettre à la disposition du personnel, dans les locaux de l'entreprise et en nombre suffisant, les moyens d'assurer sa propreté individuelle notamment des lavabos munis de dispositifs pour le nettoyage et la désinfection des mains ainsi que d'essuie-mains à n'utiliser qu'une seule fois, douches et vestiaire.

Les installations sanitaires doivent être isolées des lieux de travail et des lieux de stockage, les vestiaires et les lavabos sont installés dans des locaux séparés.

Des vestiaires collectifs devront être prévus, pourvus d'un nombre de sièges suffisant et d'armoires individuelles, ininflammables, munies d'une serrure ou d'un cadenas et mis à disposition du personnel.

Des lavabos doivent être placés à proximité des toilettes. L'employeur doit faire procéder à l'entretien régulier de ces locaux.

### **Article 84.2 | Hygiène et vêtements de travail**

Compte tenu du caractère d'industrie alimentaire des activités visées par la présente convention, le personnel s'engage à observer la plus grande propreté corporelle et à suivre scrupuleusement les prescriptions légales et professionnelles sur l'hygiène et la fabrication des produits alimentaires. Les règlements intérieurs des établissements prévoiront toutes dispositions à cet égard.

Des dispositifs suffisants doivent se trouver dans les locaux de travail pour le nettoyage et la désinfection des mains et du matériel de travail, ces dispositifs doivent se trouver le plus près possible des postes de travail. Les robinets ne doivent pas pouvoir être actionnés à la main. Ces installations doivent être pourvues d'eau courante, de produits de nettoyage et de désinfection ainsi qu'un dispositif de séchage des mains.

Les employeurs fournissent des vêtements de travail appropriés au poste de travail.

## **Article 85 | Restauration**

Des réfectoires seront mis, si possible, à la disposition du personnel qui souhaiterait prendre ses repas dans l'établissement.



Un local de restauration aménagé est obligatoire si au moins 25 personnes désirent prendre leur repas habituellement sur les lieux de travail.

Ce local doit permettre une restauration dans de bonnes conditions d'hygiène et de sécurité.

## **Article 86 | Entreprises extérieures et sécurité**

Toute personne intervenante appartenant au personnel d'une entreprise extérieure à l'établissement doit être formée au préalable aux règles de sécurité par son employeur, qui l'informe des risques particuliers existant sur le site où elle est appelée à travailler.

Lorsque la nature de ses risques propres et le volume des opérations réalisées par les entreprises extérieures le justifient, l'entreprise utilisatrice s'assure que des actions appropriées ont bien été dispensées.

Par ailleurs, l'entreprise doit prendre les mesures nécessaires dès le premier jour de la mission du salarié mis à disposition par une entreprise tierce, afin que celui-ci bénéficie d'un même niveau de protection et de sécurité que les salariés de l'entreprise.

Il incombe à l'employeur de l'entreprise utilisatrice d'assurer la coordination générale des mesures de prévention qu'il fixe et de celles fixées par les employeurs d'entreprises extérieures.

Les actions de formation ou de sensibilisation à la sécurité sont mises également en place auprès des salariés des entreprises extérieures qui doivent être adaptées aux risques encourus par ceux-ci.

## **Titre VI Formation professionnelle**

### **Chapitre I<sup>er</sup> Généralités**

Les partenaires sociaux confirment leur attachement à la formation professionnelle (initiale et continue) afin de permettre, par une personnalisation des parcours de formation, une meilleure égalité d'accès entre les femmes et les hommes à la formation professionnelle et ainsi favoriser la mixité et l'évolution professionnelle dans les secteurs.

À ce titre, les partenaires sociaux rappellent l'accord interbranches du 1<sup>er</sup> décembre 2020 modifié par avenant du 12 juillet 2023 à l'exception de la rémunération des titulaires d'un contrat de professionnalisation.

Les titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés de moins de 26 ans perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation pendant le contrat à durée indéterminée, une rémunération qui ne peut être inférieure à 75 % du Smic.

Pour les titulaires d'un baccalauréat professionnel, d'un brevet professionnel, d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle de niveau 4, âgés de moins de 26 ans, la rémunération ne peut être inférieure à 85 % du Smic.

Les titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation pendant le contrat à durée indéterminée, une rémunération qui ne peut être inférieure à 100 % du Smic, sans que celle-ci soit inférieure à 85 % de la rémunération minimale conventionnelle de la branche pour le poste effectivement occupé.

### **Chapitre II Certificats de qualification professionnelle de la branche**

#### **Préambule**

Conscients de l'importance de la formation professionnelle et de la valorisation des métiers, les parties signataires affirment leur volonté de développer des formations correspondant au

plus près des besoins et débouchant sur des qualifications sanctionnées par des certificats de qualifications professionnelles (CQP).

Les certificats de qualification professionnelle ainsi créés sont proposés à toutes les entreprises et à tous les salariés de la profession.

Les certificats de qualification professionnelle reconnaissent les compétences de savoir-faire nécessaires à l'exercice d'un métier.

L'acquisition du certificat de qualification professionnelle donne aux diplômés un niveau de qualification reconnu par l'ensemble des employeurs de la profession.

Il est rappelé que la CPNEFP (commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle) de la branche est compétente pour gérer les CQP spécifiques de la branche.

Concernant les CQP transversaux au secteur alimentaire, les partenaires sociaux rappellent que l'instance décisionnaire est la CPNEFPI-SA (commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle interbranche du secteur alimentaire) créée par l'accord multi-branches du 13 janvier 2022 étendu.

## **Article 87 | Champ d'application**

Toutes entreprises relevant des secteurs de la boulangerie, viennoiserie, pâtisserie et des œufs peuvent bénéficier du dispositif CQP.

De plus, le dispositif CQP bénéficie aux salariés d'entreprises, aux demandeurs d'emploi et à tout public souhaitant développer ou valoriser ses compétences.

## **Article 88 | Définition**

Le CQP atteste, au moyen d'un titre délivré par la CPNEFP de la branche, de l'acquisition d'une qualification spécifique et reconnue par la profession au travers d'une formation adaptée aux besoins des entreprises de la boulangerie, viennoiserie, pâtisserie et des œufs.

L'obtention d'un CQP correspond donc à la reconnaissance professionnelle nationale d'une qualification spécifique pour l'exercice d'un emploi au sein de la branche professionnelle.

## **Article 89 | Listes des CQP**

À ce jour, les partenaires sociaux ont ainsi créé 3 CQP spécifiques au secteur de la boulangerie, viennoiserie et pâtisserie :

- ouvrier qualifié de fabrication en boulangerie viennoiserie et pâtisserie ;
- préparateur vendeur en boulangerie viennoiserie et pâtisserie ;
- responsable de magasin en boulangerie viennoiserie et pâtisserie.

À titre informatif, les partenaires sociaux rappellent l'existence de CQP transversaux au secteur alimentaire mentionnés au sein de l'accord multibranches du 13 janvier 2022 étendu.

## **Article 90 | Condition d'accès**

Sont concernés :

- les salariés en activité dans une entreprise de la branche ;
- les demandeurs d'emploi et les jeunes de 16 à 25 ans dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ;
- les salariés appartenant à des entreprises d'autres branches ;
- tout public éloigné de l'emploi (détenus...).

La demande peut émaner :

- d’une demande de l’entreprise ;
- d’une démarche personnelle permettant une évolution professionnelle du salarié. Dans ce cas, elle requiert toutefois l’accord de l’employeur qui appréciera l’opportunité de la démarche, notamment quant au niveau des connaissances et aptitudes de base minimales que cette démarche nécessite ;
- d’une demande d’un organisme de formation en lien avec une institution ou une administration.

Une évaluation des prérequis sera en tout état de cause nécessaire pour évaluer les acquis relatifs aux savoirs et savoir-faire professionnels détenus ou non par chaque candidat par rapport à ceux exigés par le CQP, afin d’identifier les besoins éventuels de formation individualisés et ainsi de mieux définir le plan de formation des candidats au CQP.

L’admission aux actions de formation est matérialisée par une inscription auprès d’un organisme de formation évaluateur habilité les dispensant, conformément aux dispositions prévues par la présente convention.

La qualification professionnelle s’obtient au moyen d’actions de formation dont le contenu et les modalités sont définis dans un cahier des charges approuvé par la CPNEFP et annexé à la décision de création du CQP considéré.

## **Article 91 | Création d’un CQP**

### **Article 91.1 | Rapport d’opportunité et analyse des certifications existantes**

Les CQP sont créés par la CPNEFP, seule instance habilitée à représenter la profession dans ce domaine et sont délivrés sous sa responsabilité exclusive.

L’opportunité de créer un CQP doit être appréciée par la CPNEFP au vu d’un rapport d’opportunité établi par l’organisation qui en formule la demande.

La commission peut être, elle-même, à l’origine de la création d’un CQP à partir de l’analyse de l’emploi, en s’appuyant notamment sur les informations produites par l’observatoire prospectif des métiers et des qualifications, OBERVIA, quant aux métiers émergents ou aux évolutions de compétences à anticiper.

### **Article 91.2 | Cahier des charges pédagogique et positionnement du CQP**

Si après étude du rapport d’opportunité et des certifications existantes, la CPNEFP décide de mettre en œuvre la procédure de création d’un CQP, elle procède ou fait procéder à l’élaboration :

- d’un référentiel d’activités comportant la dénomination et les caractéristiques du métier ou de l’emploi visé ;
- d’un référentiel de compétences (savoirs théoriques et pratiques, savoir-faire...) correspondant au CQP ;
- d’un référentiel d’évaluation, comprenant la liste des compétences à maîtriser par le candidat au CQP ainsi que les modalités de certification des capacités (évaluation, validation des acquis de l’expérience).

La CPNEFP précise également la dénomination du CQP retenu.

### **Article 91.3 | Durée, renouvellement, modification et suppression de CQP**

Un CQP est créé pour une durée indéterminée.

Toutefois, les partenaires sociaux s’accordent pour étudier au maximum tous les 3 ans la nécessité de mettre à jour un CQP.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, les partenaires sociaux sont libres d'inscrire un CQP au Registre national des certifications professionnelles (RNCP) ou au registre spécifique (RS).

Lorsqu'un CQP est inscrit au RNCP ou au RS, les partenaires sociaux se réunissent au moins 12 mois avant la fin de validité de l'inscription au RNCP ou au RS, examine les résultats du CQP, les évolutions de l'emploi dans le secteur concerné, le référentiel et décide du renouvellement ou non du CQP au RNCP ou au RS.

En cas de suppression d'un CQP, les actions de formation en cours seront menées à leur terme jusqu'à la délivrance des certificats dont les titulaires pourront se prévaloir.

En cas de modifications du CQP, celles-ci sont apportées à tout cycle de formation débutant après la décision de la CPNEFP.

Dans tous les cas, le bénéfice du CQP reste acquis aux salariés ayant obtenu leur diplôme.

#### **Article 91.4 | *Délibération de la commission***

Pour la création d'un CQP, la CPNEFP siégeant en matière de formation, prend sa décision après avoir notamment débattu de l'intérêt que doit représenter la création d'un CQP pour les entreprises de la branche, par un vote conformément à l'article 7.2.3 de la présente convention.

Les procédures de révision ou de suppression de CQP sont prises selon les mêmes règles.

À la date de signature de la présente convention collective, 3 CQP spécifiques ont déjà été validés dans les conditions du cahier des charges défini ci-après.

Les parties conviennent que chaque CQP doit, dès sa création, faire l'objet d'un enregistrement dans le répertoire national des certifications professionnelles visé à l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

#### **Article 92 | *Organisme de formation évaluateur habilité***

Conformément aux recommandations de France compétences, la branche habilite un ou plusieurs organismes de formation évaluateur pour dispenser un ou plusieurs CQP au moyen d'une convention de partenariat établie par CQP.

Cette convention de partenariat prévoit notamment le respect du référentiel et le suivi du devenir professionnel des titulaires du projet de certification (dans le cadre du suivi des cohortes).

L'entreprise peut choisir librement l'organisme de formation évaluateur chargé de la réalisation de l'action de formation. Toutefois, lorsque l'organisme de formation évaluateur réalise pour la première fois une formation de type CQP, il devra se rapprocher de la branche ou d'OCAPIAT pour se faire accompagner dans la mise en œuvre des premières actions.

#### **Article 93 | *Dispositif de validation***

##### **Article 93.1 | *Adaptation des référentiels aux réalités de l'entreprise***

Il est rappelé que les organismes de formation habilités et les entreprises doivent appliquer strictement les référentiels établis par la branche.

Les organismes de formation doivent se rapprocher de la branche afin d'échanger sur les modalités pratiques du CQP (organisation, durée, recommandations...).

Le référentiel ne peut en aucun cas être modifié ou allégé, du fait par exemple que certaines compétences requises n'existent pas dans l'entreprise. L'organisme de formation devra veiller à ce que le candidat reçoive la totalité de la formation liée au CQP.

Pour autant, les référentiels CQP de la branche peuvent être, exceptionnellement, adaptés aux réalités de fonctionnement de l'entreprise qui met en œuvre un projet CQP, pour tenir compte de situations spécifiques.

Chaque connaissance et savoir-faire professionnel du référentiel national doit cependant trouver une correspondance dans le référentiel adapté à l'entreprise.

### **Article 93.2 | Tuteur de l'organisme de formation**

La démarche de formation qualifiante validée par un CQP nécessite la mise en place d'un tuteur durant la formation.

Dans ce cadre, les missions du tuteur recouvrent, notamment, la participation à l'intégration et à la mise en œuvre du référentiel de compétences, la transmission dans ce cadre des savoir-faire et de son expérience professionnelle ainsi que la participation à l'évaluation continue du candidat.

### **Article 93.3 | Tuteur de l'entreprise**

Un tuteur doit être désigné pour chaque salarié s'engageant dans une démarche de CQP.

Il est souhaitable de n'avoir qu'un seul tuteur par salarié concerné qui peut être le responsable hiérarchique ou toute autre personne qualifiée, possédant un niveau de compétences correspondant au minimum au métier concerné par le CQP visé et exercé pendant une période minimale de 1 an.

Afin d'assurer au mieux ces missions, il convient de s'assurer que le tuteur justifie d'un niveau de compétences adapté, susceptible d'être au préalable complété par une formation spécifique, lui permettant de développer ses capacités de communication, de transmission et d'évaluation.

### **Article 93.4 | Modalités d'évaluation**

L'évaluation des savoirs et savoir-faire professionnels s'effectue en continu et par des épreuves finales, selon les référentiels de compétences figurant au cahier des charges du CQP correspondant.

L'évaluation en continu est facilitée par un livret de suivi qui a pour but de :

- suivre dans le temps l'évolution du candidat et l'acquisition progressive des compétences, tant au plan théorique que pratique ;
- faciliter les échanges entre le candidat, les tuteurs ainsi que l'appréciation future du jury.

Ce livret est élaboré suivant un modèle-type approuvé par la CPNEFP.

Ce livret de suivi est rempli conjointement par les tuteurs désignés par l'entreprise et l'organisme de formation. Il peut être consulté par le candidat au CQP, notamment dans le cadre de points périodiques.

Ces opérations d'évaluation en continu apportent une contribution importante à l'appréciation globale du parcours de qualification du candidat, quant à chacun des domaines de compétences à acquérir ou valider.

Seuls sont admis à se présenter à l'examen final les candidats qui ont préalablement satisfait à l'ensemble des évaluations et mises en situation selon les modalités prévues par le cahier des charges propre à chaque CQP.

Les épreuves finales d'évaluation sont donc proposées au candidat à l'issue de la démarche CQP.

Elles comportent des épreuves écrites ou orales propres à chaque domaine de compétences pour évaluer l'acquisition des savoirs. Par ailleurs, une épreuve pratique au poste de travail peut permettre l'évaluation de la maîtrise de certains savoir-faire professionnels.

### **Article 93.5 | Jury d'évaluation**

Le jury d'évaluation paritaire est désigné par la CPNEFP et est composé :

- d'un représentant du collège salarié ;
- d'un représentant du collège employeur.

Les personnes désignées doivent avoir une expérience professionnelle reconnue dans le métier dont relève le CQP concerné et un niveau au moins équivalent à ce dernier. Elles doivent en outre être indépendantes des entreprises concernées par le CQP.

Le jury d'évaluation d'appuiera sur les évaluations et les appréciations des tuteurs de l'entreprise et l'organisme de formation.

Le jury procède à l'évaluation finale des candidats et remplit la grille d'appréciation propre à chaque CQP.

Chaque candidat est évalué séparément, une partie en salle et une partie sur le poste de travail (durée de l'évaluation 1 heure environ).

Après chaque candidat, le jury délibère et fait connaître son appréciation au candidat (durée de la délibération ¼ d'heure environ).

### **Article 93.6 | Règle d'attribution de la certification**

■ Échelle d'évaluation de la compétence :

- chaque compétence a une échelle d'évaluation de 0 à 100 (ex. : compétence maîtrisée à hauteur de 85 %) ;
- pour valider une compétence, il faut atteindre minimum 50 %.

■ Modalité d'évaluation et d'obtention d'un bloc de compétences :

- passage d'un questionnaire à visée professionnelle complété par des mises en situation réelles ou reconstituées, pour certains savoir-faire techniques, épreuve dispensée par un organisme évaluateur.

Cette épreuve est constituée d'une série de questions soumises aux candidats. Elle se déroule en cours de formation et/ou à l'issue du parcours. Les questions appellent des réponses de forme simple (QCM, classement, description d'activité, etc.) et visent à apprécier les compétences relatives aux différentes situations professionnelles auxquelles le candidat peut être confronté ;

- pour valider un bloc de compétences : le candidat doit obtenir une moyenne de l'ensemble des compétences supérieure à 70 %, sachant que chaque compétence doit être maîtrisée à hauteur de 50 % minimum.

Chaque bloc de compétences est acquis sans limitation de durée.

■ Modalités d'évaluation et d'obtention du CQP entier : 2 autres évaluations sont organisées, en complément du questionnaire à visée professionnelle :

- observation sur le poste de travail, par un tuteur/référent entreprise.

Pour apprécier la compétence des candidats, les tuteurs procèdent à l'évaluation des candidats en situation de travail. Les tuteurs valident les savoir-faire dans la grille tuteur de chaque candidat. Ces évaluations permettent d'apprécier la capacité des candidats à réaliser les différentes activités clés relatives au métier, telles qu'elles sont décrites dans le référentiel emploi du CQP ;



- évaluation sur site, par un jury professionnel : mise en situation reconstituée.  
Observation, à l'aide d'une grille spécifique, de l'activité du salarié sur une série d'opérations mettant en œuvre les situations de travail clés du poste ;
- pour valider le CQP : pondération des épreuves : le questionnaire compte pour 30 % de la note globale, l'observation sur poste par le tuteur entreprise compte pour 20 % et la mise en situation reconstituée par le jury professionnel compte pour 50 %. Le candidat doit obtenir une moyenne des 3 évaluations supérieure à 70 %, sachant que chaque compétence doit être maîtrisée à hauteur de 50 % minimum.

Le CQP est attribué lorsque l'ensemble de ces critères analysés par le jury est atteint, sachant que le jury peut être amené à prendre des décisions sur les cas litigieux à la majorité de ses membres.

Dans l'hypothèse où il se trouverait dans l'impossibilité de produire un avis favorable pour la délivrance du certificat, le jury du CQP indiquera les domaines de compétences qui devront faire l'objet d'un approfondissement et d'une nouvelle épreuve.

À l'issue de la délibération, les membres du jury signent le procès-verbal et émettent un avis, pris à la majorité.

### **Article 93.7 | Jury de certification**

Le certificat de qualification professionnelle est délivré paritairement par la CPNEFP, au vu des résultats aux épreuves et de l'avis du jury.

La CPNEFP se réserve le droit de réexaminer les cas qu'elle estime litigieux.

Une fois validés par la CPNEFP, les diplômes sont édités par la FEB au nom de la CPNEFP et sont adressés à l'entreprise et/ou à l'organisme de formation évaluateur habilité de formation.

### **Article 94 | Valorisation des CQP**

Contribuant au développement des compétences et de l'expertise professionnelle de son titulaire, ainsi qu'à sa reconnaissance par l'ensemble de la profession, l'obtention d'un CQP doit aussi être prise en compte à l'intérieur de l'entreprise.

## **Titre VII Santé, prévoyance et retraite complémentaire**

### **Chapitre I<sup>er</sup> Santé**

#### **Article 95 | Principaux généraux**

Les présentes dispositions marquent la volonté de la branche de s'investir dans la santé des salariés appartenant aux entreprises relevant de son champ d'application, en leur accordant notamment une meilleure prise en charge de leurs dépenses de santé.

Ce régime répond aux objectifs suivants :

- la mutualisation des risques au niveau professionnel qui, d'une part, permet de pallier les difficultés rencontrées par certaines entreprises de la profession, généralement de petite taille, lors de la mise en place d'une protection sociale complémentaire et, d'autre part, garantit l'accès aux garanties collectives, sans considération, notamment, d'âge ou d'état de santé ;
- la solidarité entre l'ensemble des entreprises et les salariés de la profession sous la forme, notamment, du développement d'un fonds d'action social.

Les prestations prévues par le présent régime interviennent en complément du régime de la sécurité sociale et de tout autre organisme.

Le contrat prend en charge la participation de l'assuré au titre des prestations de prévention considérées comme prioritaires au regard de certains objectifs de santé publique et figurant sur la liste de prestations fixée par les dispositions réglementaires et légales applicables.

Le régime de branche ne prévoit pas la prise en charge de :

- la majoration de la participation de l'assuré prévue aux articles L. 162-5-3 du code de la sécurité sociale en cas de consultation d'un médecin en dehors du parcours de soins et L. 161-36-2 du code de la sécurité sociale, en cas de refus du droit d'accès au dossier médical personnel ;
- les dépassements d'honoraires pratiqués par certains spécialistes lorsque l'assuré consulte sans prescription du médecin traitant et ce sur les actes cliniques et techniques pris en application du 18° de l'article L. 162-5 du code de la sécurité sociale, à hauteur au moins du montant du dépassement autorisé sur les actes cliniques ;
- la participation forfaitaire à la charge des assurés sociaux, imputée sur les remboursements effectués par la sécurité sociale et imposées par les dispositions légales ou réglementaires applicables ;
- les franchises prévues par les dispositions légales et réglementaires applicables.

Ce dispositif est en conformité avec les exigences posées par l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale relatif aux contrats dits « responsables » et les décrets et arrêtés pris pour son application (et notamment les articles R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale).

En outre, il est en conformité avec le décret du 8 juillet 2014 modifiant l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale et du décret du 8 septembre 2014 relatif aux garanties d'assurance complémentaire santé des salariés mises en place en application de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale.

La mise en œuvre du présent dispositif n'a donc pas pour objet la remise en cause d'un régime d'entreprise d'un niveau au moins équivalent.

En conséquence, les entreprises disposant au jour de l'arrêté d'extension du présent accord d'un régime frais de santé mis en place selon les dispositions de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale et comprenant des garanties d'un niveau au moins équivalent à celles définies dans le présent accord, peuvent conserver leur régime.

Le niveau des garanties est apprécié poste par poste. Les garanties maintenues à titre gratuit pour les ayants droit en cas de décès et pour les salariées en congé maternité font partie des postes concernés pour apprécier le caractère au moins équivalent des garanties.

Les entreprises ayant un régime frais de santé moins favorable apprécié dans les conditions énoncées ci-dessus, devront adapter leurs garanties au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2025.

## **Article 96 | Bénéficiaires des garanties**

Le présent accord s'applique aux salariés des entreprises relevant du champ d'application de la présente convention collective nationale.

Ce régime sera applicable aux salariés ci-dessus visés, sans condition d'ancienneté.

Peuvent adhérer de manière facultative au présent régime, en acquittant l'intégralité de la cotisation :

- les anciens salariés retraités qui bénéficiaient du présent régime au moment de la liquidation de leurs droits à l'assurance retraite ;
- les salariés en suspension du contrat de travail sans salaire, ni revenu de substitution provenant d'un régime de prévoyance dans les conditions prévues au dernier alinéa de l'article 105.



**Article 97.1 | Principe général**

Il est mis en place un régime complémentaire de frais de santé collectif et obligatoire.

Le régime s'impose de plein droit dans les relations individuelles de travail à l'ensemble des bénéficiaires définis à l'article 3 en tant qu'élément du statut collectif de l'entreprise.

L'équilibre technique du régime est conditionné à ce caractère obligatoire.

Par conséquent sont obligatoires :

- l'affiliation des salariés auprès de l'organisme assureur ;
- le précompte correspondant à la part salariale des cotisations d'assurance.

**Article 97.2 | Choix de l'entreprise : affiliation obligatoire du salarié ou affiliation obligatoire uniforme**

Selon la démographie de l'entreprise, l'entreprise peut décider de recourir à une affiliation uniforme en lieu et place de l'affiliation obligatoire salarié.

**Article 97.3 | Cas dispense d'affiliation**

Peuvent ne pas adhérer au régime en application de l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale, à condition d'en faire la demande expresse à compter de la date de mise en place du régime, ou à compter de leur embauche, et sans que cela remette en cause le caractère obligatoire et collectif du régime les salariés répondant aux conditions suivantes :

- 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 bénéficiaires d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé en application de l'article L. 863-1 du code de la sécurité sociale. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;
- les salariés couverts par une assurance individuelle de frais de santé au moment de la mise en échéance du contrat individuel ;
- à condition de le justifier chaque année, les salariés, quelle que soit leur date d'embauche, qui bénéficient par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective relevant d'un dispositif de prévoyance complémentaire conforme à un de ceux fixés par arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale.

Ainsi, peuvent bénéficier d'une telle dispense :

- les salariés bénéficiant d'une couverture complémentaire et obligatoire par leur conjoint, concubin ou leur compagnon de Pacs ;
- les salariés bénéficiant d'une couverture complémentaire et obligatoire auprès d'un autre employeur (salariés à employeurs multiples).

Les salariés concernés devront à cet effet produire, lors de l'entrée en vigueur du présent accord ou de leur embauche, puis ensuite chaque année, une attestation d'affiliation ou tout document confirmant leur situation.

En cas de cessation du bénéfice de cette couverture obligatoire, ou de modification du texte légal ou réglementaire, leur adhésion au présent régime deviendra immédiatement obligatoire.

L'entreprise devra conserver les demandes de dispense d'adhésion et les justificatifs annuels qu'elle devra être en mesure de fournir en cas de contrôle Urssaf.

Les salariés ci-dessus ayant choisi de ne pas adhérer au présent régime ne seront pas affiliés auprès de l'organisme assureur et ne bénéficieront pas de la participation de l'entreprise au financement de leur couverture et ce pendant toute la durée du rattachement à celle-ci.

Ces salariés pourront, à tout moment, revenir sur leur décision et solliciter par écrit leur adhésion au régime mis en place dans l'entreprise. Dans ce cas, leur adhésion prendra effet le 1<sup>er</sup> jour du mois qui suit leur demande (sous réserve des dispositions du contrat d'assurance).

En tout état de cause, ces salariés seront tenus de cotiser et d'adhérer au régime lorsqu'ils cesseront de justifier de leur situation.

Il est rappelé que l'adhésion au titre de la garantie de base est irrévocable et définitive, pour toute la durée d'application du régime.

## **Article 98 | Affiliations optionnelles pour les ayants droit du salarié**

Dans le cadre du présent régime, seule l'adhésion des salariés est obligatoire.

Toutefois, les salariés peuvent opter facultativement pour une extension du présent régime à tout ou partie de leur famille, en optant pour la couverture « ayant droit ».

Est considéré comme ayant droit :

- le conjoint du salarié ;
- le concubin (lié ou non par un Pacs avec le salarié) du salarié ;
- les enfants à charge répondant à la définition suivante :
  1. Les enfants de moins de 18 ans à charge du salarié ou de son conjoint ou de son concubin au sens de la législation sécurité sociale et, par extension, les enfants de moins de 26 ans à charge du salarié au sens de la législation fiscale à savoir :
    - a) Les enfants du salarié, de son conjoint ou de son concubin pris en compte dans le calcul du quotient familial ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable ;
    - b) Les enfants du salarié auxquels celui-ci sert une pension alimentaire y compris en application d'un jugement de divorce, retenue sur son avis d'imposition à titre de charge déductible du revenu global ;
  2. Quel que soit leur âge, et sauf déclaration personnelle de revenus, les enfants infirmes, c'est-à-dire hors d'état de subvenir à leurs besoins en raison notamment de leur invalidité, au sens de la législation fiscale définie, pris en compte dans le calcul du quotient familial, ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable, ou bénéficiaires d'une pension alimentaire que le salarié est autorisé à déduire de son revenu imposable ;
  3. Toutes personnes à charge du salarié au sens des assurances sociales.

Le salarié pourra opter pour ce dispositif optionnel à l'occasion de chaque échéance annuelle.

Il pourra y mettre fin lors de cette même échéance annuelle, sous réserve de respecter un délai de préavis de 2 mois.

Le financement de cette option sera à la charge exclusive du salarié.

En cas d'option, tout changement affectant la situation de famille du salarié assuré doit être porté à la connaissance de l'organisme assureur.

**Article 99.1 | Cas général : socle de base**

La cotisation globale d'assurance est répartie selon les modalités ci-après :

- employeur 50 % ;
- et salarié 50 %.

La cotisation obligatoire « salarié » sera répartie comme suit :

Cotisations <sup>[1]</sup>	Participation patronale	Participation salariale	Montant total
Salarié régime général de la sécurité sociale	0,5135 %	0,5135 %	1,027 %
Salarié régime local Alsace-Moselle	0,305 %	0,305 %	0,61 %
[1] Exprimées en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale.			

Ou selon le choix de l'entreprise, la cotisation obligatoire « uniforme » sera répartie comme suit :

Cotisations <sup>[1]</sup>	Participation patronale	Participation salariale	Montant total
Salarié régime général de la sécurité sociale	1,31 %	1,31 %	2,62 %
Salarié régime local Alsace-Moselle	0,78 %	0,78 %	1,56 %
[1] Exprimées en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale.			

Les cotisations optionnelles, adulte/enfant, sont à la charge exclusive du salarié.

**Article 99.2 | Évolution de la cotisation globale**

Il est rappelé que la tarification est par définition évolutive d'un exercice à l'autre, notamment en cas d'application de la clause d'indexation du contrat d'assurance, de déficit technique (mauvais rapport sinistre/primes ou prestations/cotisations) ou de désengagement du régime général de la sécurité sociale.

Le maintien de l'équilibre du régime, piloté par les partenaires sociaux, peut ainsi nécessiter, ci-après :

- des revalorisations tarifaires (celles-ci sont alors répercutées sur la base de la répartition employeur/salarié définie à l'article 99.1 ;
- à défaut, des réductions de garanties, de manière à maintenir les tarifs.

*(Voir page suivante.)*

Les niveaux d'indemnisation définis ci-dessous s'entendent y compris les prestations versées par la Sécurité sociale, dans la limite des frais réellement engagés par les bénéficiaires.

#### ABRÉVIATIONS :

BR : Base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer le montant de son remboursement  
 CCAM : Classification commune des actes médicaux  
 DPTM (Dispositifs de Pratique Tarifaire Maîtrisée) : OPTAM / OPTAM-CO  
     OPTAM : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée  
     OPTAM-CO : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée - Chirurgie-Obstétrique  
 € : Euro  
 FR : Frais réels engagés par le bénéficiaire  
 HLF : Honoraires limites de facturation fixée selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire  
 PLV : Prix limites de vente fixée selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire  
 PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale  
 RSS : Remboursement Sécurité Sociale = montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire et calculé par application du taux de remboursement légal en vigueur à la base de remboursement  
 TM : Ticket Modérateur soit partie de la base de remboursement non prise en charge par l'assurance maladie obligatoire (TM = BR – RSS)

HOSPITALISATION			
NATURE DES FRAIS  EN CAS D'HOSPITALISATION MEDICALE, CHIRURGICALE ET DE MATERNITE		NIVEAUX D'INDEMNISATION	
		CONVENTIONNE	NON CONVENTIONNE
Frais de séjour		130% BR	
Forfait journalier hospitalier		100% des FR limité au forfait réglementaire en vigueur	
Honoraires :			
Actes de chirurgie (ADC)	Adhérents DPTM :  Non adhérents DPTM :	250% BR  200% BR	
Actes d'anesthésie (ADA)			
Actes techniques médicaux (ATM)			
Autres honoraires			
Chambre particulière		35 € par jour	
Frais d'accompagnement			
Frais d'accompagnement d'un enfant à charge de moins de 16 ans (sur présentation d'un justificatif)		35 € par jour	

TRANSPORT		
NATURE DES FRAIS		NIVEAUX D'INDEMNISATION
Transport remboursé SS		100% BR
SOINS COURANTS		
NATURE DES FRAIS		NIVEAUX D'INDEMNISATION
		CONVENTIONNE      NON CONVENTIONNE
<b>Honoraires médicaux :</b>		
► Remboursés SS		
Généralistes (Consultations et visites)	Adhérents DPTM : Non adhérents DPTM :	100% BR 100 % BR
Spécialistes (Consultations et visites)	Adhérents DPTM : Non adhérents DPTM :	100% BR 100% BR
Actes de chirurgie (ADC) Actes techniques médicaux (ATM)	Adhérents DPTM : Non adhérents DPTM :	100% BR 100% BR
Actes d'imagerie médicale (ADI) Actes d'échographie (ADE)	Adhérents DPTM : Non adhérents DPTM :	100% BR 100% BR
► Non remboursés SS		
Acupuncture, Chiropractie, Ostéopathie (si consultations pratiquées par un professionnel de santé recensé au répertoire ADELI ou exerçant dans un établissement recensé au répertoire FINESS)		45 € par acte limité à 3 actes par année civile
<b>Honoraires paramédicaux</b>		
Auxiliaires médicaux (actes remboursés SS)		100% BR
<b>Analyses et examens de laboratoire</b>		
Analyses et examens de biologie médicale remboursés SS		100% BR
<b>Médicaments :</b>		
► Remboursés SS		100% BR
► Non remboursés SS		
Contraception		Crédit annuel par bénéficiaire de 1% du PMSS

Pharmacie (hors médicaments) :	
► <b>Remboursée SS</b> (dont vaccins anti-grippe et autres vaccins)	100% BR
► <b>Non remboursée SS</b>	
<b>Vaccins anti-grippe et autres</b>	<b>Forfait de 50 € par an et par bénéficiaire (sur présentation d'une prescription médicale et d'une facture)</b>
Sevrage tabagique	Crédit de 1% du PMSS par année civile
Matériel médical	
Orthopédie, autres prothèses et appareillages remboursés SS (hors auditives, dentaires et d'optique)	100% BR + crédit de 1000 € par année civile
Actes de prévention remboursés SS	
Actes de prévention définis par la réglementation	100% BR

AIDES AUDITIVES		
NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	CONVENTIONNE	NON CONVENTIONNE
Equipements 100 % Santé (**):		
Aides auditives pour les personnes au-delà de leur 20 <sup>ème</sup> anniversaire	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité sociale,  dans la limite des PLV (***)	
Aides auditives pour les personnes jusqu'au 20 <sup>ème</sup> anniversaire ou les personnes atteintes de cécité (entendue comme une acuité visuelle inférieure à 1/20 <sup>ème</sup> après correction)		
Equipements libres (****):		
Aides auditives pour les personnes au-delà de leur 20 <sup>ème</sup> anniversaire	225% BR (***)	
Aides auditives pour les personnes jusqu'au 20 <sup>ème</sup> anniversaire ou les personnes atteintes de cécité (entendue comme une acuité visuelle inférieure à 1/20 <sup>ème</sup> après correction)	120% BR (***)	
Piles et autres consommables ou accessoires remboursés SS (*)	100% BR	

(\*) Pour les piles, la garantie s'applique dans la limite du nombre annuel de paquets fixé par l'arrêté du 14.11.2018.

(\*\*) Equipements de Classe I, tels que définis réglementairement.

(\*\*\*) La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'une aide auditive par oreille, par période de 4 ans suivant la date de délivrance de l'aide auditive précédente (ce délai s'entendant pour chaque oreille indépendamment).

(\*\*\*\*) Equipements de Classe II, tels que définis réglementairement.

S'agissant des aides auditives comprises dans l'équipement libre (classe II), la garantie couvre dans tous les cas, le montant minimal de prise en charge fixé par la réglementation en vigueur relative au « contrat responsable ». La prise en charge dans le cadre du présent régime s'effectue par ailleurs dans la limite du plafond de remboursement prévu par cette même réglementation (1700 € RSS inclus au 01.01.2021).

DENTAIRE		
NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	CONVENTIONNE	NON CONVENTIONNE
Soins et prothèses 100 % Santé (*)		
Inlay core	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité sociale, dans la limite des HLF	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires		
Prothèses		
► Panier maîtrisé (**)		
Inlay, onlay	100% BR dans la limite des HLF	
Inlay core	200% BR dans la limite des HLF	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	200% BR dans la limite des HLF	
► Panier libre (***)		
Inlay, onlay	100% BR	
Inlay core	200% BR	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	200% BR	
Soins		
Soins dentaires conservateurs, chirurgicaux ou de prévention	100% BR	
Autres actes dentaires remboursés SS		
Orthodontie remboursée SS	180% BR	
Actes dentaires non remboursés SS		
Soins prothétiques et prothèses dentaires, pour des actes codés dans la CCAM et ayant une base de remboursement SS	100% BR	
Parodontologie	Crédit de 200 € par année civile	
Implants dentaires (la garantie « implantologie » comprend la pose d'un implant à l'exclusion de tout acte annexe : scanner, pilier...)	Crédit de 200 € par année civile	
Orthodontie	110% BR	

(\*) Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier 100 % santé, tels que définis réglementairement.

(\*\*) Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier maîtrisé, tels que définis réglementairement.

(\*\*\*) Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier libre, tels que définis réglementairement.

OPTIQUE		
NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	CONVENTIONN E	NON CONVENTIONNE
Equipements 100 % Santé <sup>(*)</sup> :		
Monture de classe A (quel que soit l'âge) <sup>(**)</sup>	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité sociale,  dans la limite des PLV	
Verres de classe A (quel que soit l'âge) <sup>(**)</sup>		
Prestation d'appairage pour des verres de classe A d'indices de réfraction différents (tous niveaux)	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité sociale,  dans la limite des PLV	
Supplément pour verres avec filtres de classe A	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité sociale,  dans la limite des PLV	
Equipements libres <sup>(***)</sup> :		
Monture de classe B (quel que soit l'âge) <sup>(**)</sup>	85 €	
Verres de classe B (quel que soit l'âge) <sup>(**)</sup>	Montants indiqués dans la grille optique ci-après, en fonction du type de verres	
Prestations supplémentaires portant sur un équipement d'optique de classe A ou B		
Prestation d'adaptation de la prescription médicale de verres correcteurs après réalisation d'un examen de la réfraction, en cas de renouvellement par l'opticien-lunetier d'une ordonnance pour des verres de classe A	100% BR dans la limite des PLV	
Prestation d'adaptation de la prescription médicale de verres correcteurs après réalisation d'un examen de la réfraction, en cas de renouvellement par l'opticien-lunetier d'une ordonnance pour des verres de classe B	100% BR dans la limite des PLV	
Supplément pour verres avec filtres de classe B	100% BR dans la limite des PLV	
Autres suppléments pour verres de classe A ou B (prisme / système antiptosis / verres iséiconiques)	100% BR	
Autres dispositifs médicaux d'optique		
Lentilles acceptées par la SS	100% BR + 5 % PMSS par an	
Lentilles refusées par la SS (y compris lentilles jetables)	7% PMSS par an	
Chirurgie réfractive  (Myopie, hypermétropie, astigmatisme, presbytie)	Crédit de 7% du PMSS par année civile et par œil	



(\*) Equipements de classe A et prestations supplémentaires portant sur l'équipement de classe A pris en charge dans le cadre du « 100 % santé », tels que définis réglementairement.

Panachage des verres et monture : un équipement peut être composé de deux verres d'une part, et d'une monture d'autre part, appartenant à des classes (A ou B) différentes.

(\*\*) Conditions de renouvellement de l'équipement :

La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'un équipement optique (composé de deux verres et d'une monture) dans les conditions de renouvellement fixées par l'arrêté du 03.12.2018 modifiant la prise en charge d'optique médicale de la Liste des Produits et Prestations (LPP) prévue à l'article L. 165-1 du Code de la Sécurité sociale, et rappelées ci-après :

Pour les adultes et pour les enfants de 16 ans et plus, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale de deux ans après la dernière prise en charge d'un équipement.

Pour les enfants de plus de 6 ans et de moins de 16 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale d'un an après le dernier remboursement d'un équipement.

Pour les enfants jusqu'à 6 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale de 6 mois après le dernier remboursement d'un équipement uniquement en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie du visage de l'enfant entraînant une perte d'efficacité du verre correcteur. Dans les autres cas, le délai d'un an mentionné à l'alinéa précédent s'applique.

Les différents délais s'entendent par rapport à la date de délivrance du dernier dispositif de l'équipement optique concerné pour l'application du délai. Les différents délais sont également applicables pour le renouvellement séparé des éléments de l'équipement **et** dans ce cas, le délai de renouvellement s'apprécie distinctement pour chaque élément.

Par dérogation aux dispositions ci-dessus, le renouvellement anticipé de la prise en charge pour raison médicale d'un équipement pour les adultes et enfants d'au moins 16 ans est permis au terme d'une période minimale d'un an lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires dans au moins l'une des situations suivantes :

- variations de la sphère ou du cylindre d'au moins 0,5 dioptrie d'un verre, ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres ;
- variation d'au moins 0,5 dioptrie de l'addition (pour un verre), ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres en cas de presbytie et en l'absence de variation de la vision de loin ;
- somme des variations (en valeur absolue) de loin et de près d'au moins 0,5 dioptrie (pour un verre), en cas de presbytie et en présence de variation de la vision de loin ;
- variation de l'axe du cylindre de plus de 20° pour un cylindre (+) inférieur ou égal à 1,00 dioptrie ;
- variation de l'axe du cylindre de plus de 10° pour un cylindre (+) de 1,25 à 4,00 dioptries ;
- variation de l'axe du cylindre de plus de 5° pour un cylindre (+) > 4,00 dioptries.

La justification d'une évolution de la vue (dans les limites rappelées ci-dessus) doit être effectuée soit au travers d'une nouvelle prescription médicale, qui est comparée à la prescription médicale précédente, soit selon les dispositions de l'article D. 4362-12-1 du code de la santé publique lorsque l'opticien-lunetier adapte la prescription médicale lors d'un renouvellement de délivrance.

Par dérogation également, pour les enfants de moins de 16 ans, aucun délai de renouvellement minimal des verres n'est applicable lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires objectivée par un ophtalmologiste sur une prescription médicale.

Par dérogation enfin, aucun délai de renouvellement minimal des verres n'est applicable en cas d'évolution de la réfraction liée à des situations médicales particulières, précisées par la liste fixée ci-après et sous réserve d'une nouvelle prescription médicale ophtalmologique :

- les troubles de réfraction associés à une pathologie ophtalmologique :
  - glaucome ;
  - hypertension intraoculaire isolée ;
  - DMLA et atteintes maculaires évolutives ;
  - rétinopathie diabétique ;
  - opération de la cataracte datant de moins de 1 an ;
  - cataracte évolutive à composante réfractive ;
  - tumeurs oculaires et palpébrales ;
  - antécédents de chirurgie réfractive datant de moins de 6 mois ;
  - antécédents de traumatisme de l'œil sévère datant de moins de 1 an ;
  - greffe de cornée datant de moins de 1 an ;
  - kératocône évolutif ;
  - kératopathies évolutives ;
  - dystrophie cornéenne ;
  - amblyopie ;
  - diplopie récente ou évolutive ;
- les troubles de réfraction associés à une pathologie générale :
  - diabète ;
  - maladies auto-immunes (notamment Basedow, sclérose en plaques, polyarthrite rhumatoïde, lupus, spondylarthrite ankylosante) ;
  - hypertension artérielle mal contrôlée ;
  - sida ;
  - affections neurologiques à composante oculaire ;
  - cancers primitifs de l'œil ou autres cancers pouvant être associés à une localisation oculaire secondaire ou à un syndrome paranéoplasique ;
- les troubles de réfraction associés à la prise de médicaments au long cours :
  - corticoïdes ;
  - antipaludéens de synthèse ;
  - tout autre médicament qui, pris au long cours, peut entraîner des complications oculaires.

La mention par l'ophtalmologiste sur l'ordonnance de ces cas particuliers est indispensable à la prise en charge dérogatoire.

La prise en charge de deux équipements est autorisée uniquement pour les patients ayant :

- une intolérance ou une contre-indication aux verres progressifs ou multifocaux, et présentant un déficit de vision de près et un déficit de vision de loin. Dans ce cas, la prise en charge peut couvrir deux équipements corrigeant chacun un des deux déficits mentionnés.
- une amblyopie et / ou un strabisme nécessitant une pénalisation optique. Pour ces patients, la prise en charge peut couvrir deux équipements de corrections différentes à porter en alternance.

(\*\*\*) Equipements de classe B, tels que définis réglementairement.

Panachage des verres et monture : un équipement peut être composé de deux verres d'une part, et d'une monture d'autre part, appartenant à des classes (A ou B) différentes.

VERRES UNIFOCAUX / MULTIFOCAUX / PROGRESSIFS	Avec/Sans Cylindre	SPH = sphère CYL = cylindre (+) S = SPH + CYL	Montant en € par verre (RSS inclus)
UNIFOCAUX	Sphériques	SPH de – 6 à + 6 (*)	85
		SPH < à -6 ou > à + 6	85
	Sphéro cylindriques	SPH de – 6 à 0 et CYL ≤ + 4	85
		SPH > 0 et S ≤ + 6	85
		SPH > 0 et S > + 6	85
		SPH < - 6 et CYL ≥ + 0,25	85
		SPH de – 6 à 0 et CYL > + 4	85
PROGRESSIFS ET MULTIFOCAUX	Sphériques	SPH de – 4 à + 4	85
		SPH < à -4 ou > à + 4	85
	Sphéro cylindriques	SPH de - 8 à 0 et CYL ≤ + 4	85
		SPH > 0 et S ≤ + 8	85
		SPH de – 8 à 0 et CYL > + 4	85
		SPH > 0 et S > + 8	85
		SPH < - 8 et CYL ≥ + 0,25	85

(1) (\*) Le verre neutre est compris dans cette classe.

AUTRES FRAIS	
NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION
<b>Forfait maternité</b>	
Naissance ou adoption d'un enfant déclaré (cette garantie est limitée à un paiement par enfant déclaré)	Forfait de 100 €

Les garanties du régime couvrent la prise en charge de la participation forfaitaire acquittée par le bénéficiaire en cas de réalisation d'un acte coûteux (qualifiée de forfait sur les actes dits « lourds ») prévue au I de l'article R.160.16 du code de la Sécurité sociale.

Les garanties du régime couvrent la prise en charge de la participation forfaitaire acquittée par le bénéficiaire en cas de réalisation d'un acte coûteux (qualifiée de forfait sur les actes dits « lourds ») prévue au I de l'article R. 160.16 du code de la sécurité sociale.

## Article 101 | Règlement des prestations

L'organisme assureur procède aux versements des prestations au vu des décomptes originaux des prestations en nature ou le plus souvent grâce à la télétransmission établie avec les caisses primaires d'assurance maladie, ou le cas échéant encore sur pièces justificatives des dépenses réelles.

Les prestations garanties sont versées soit directement aux salariés, soit aux professionnels de santé par tiers payant.

Les modalités pratiques complémentaires du règlement des prestations (pièces justificatives...) seront détaillées dans le contrat d'adhésion de l'entreprise et la notice d'information remise aux salariés.

#### **Article 102 | Tiers payant**

Après l'enregistrement de l'affiliation du salarié auprès de l'organisme assureur, il lui est remis une carte santé permettant la pratique du tiers payant avec certaines professions de santé et l'obtention, le cas échéant, de prises en charge hospitalières, optiques, dentaires ou d'autres professions bénéficiant d'un accord de tiers payant.

Cette carte santé reste la propriété de l'organisme assureur.

L'entreprise s'engage à demander la restitution de la carte santé auprès du salarié, si elle est en cours de validité, dans le délai de quinze jours suivant la cessation définitive des garanties.

#### **Article 103 | Prescription**

Toutes actions dérivant du présent régime sont prescrites dans le délai de 2 ans à compter de l'événement qui y donne naissance.

#### **Article 104 | Recours contre les tiers responsables**

En cas de paiement des prestations par l'organisme assureur à l'occasion d'un accident comportant un tiers responsable, l'organisme assureur est subrogé au bénéficiaire des prestations dans son action contre le tiers responsable, dans la limite des dépenses qu'il a supportées, conformément aux dispositions légales et qui seront précisées dans les conditions générales de l'organisme assureur.

#### **Article 105 | Traitement des périodes de suspension du contrat de travail**

Conformément aux règles administratives en vigueur et notamment à l'instruction interministérielle n° DSS/3C/5B/2021/127 du 17 juin 2021, le bénéfice des garanties mises en place par le présent accord est maintenu au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu, et, le cas échéant, de leurs ayants droit, pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :

- d'un maintien, total ou partiel, de salaire ;
- d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers ;
- d'un revenu de remplacement versé par l'employeur. Ce cas concerne notamment les salariés placés en activité partielle ou en activité partielle de longue durée, dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires sont réduits, ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité...).

Sont notamment concernées les périodes de suspension du contrat de travail liées à une maladie, une maternité ou un accident ainsi que les périodes d'activité partielle et d'activité partielle de longue durée, dès lors qu'elles sont indemnisées.

Dans cette hypothèse, l'entreprise verse la même contribution que pour les salariés actifs pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée. Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisations.

Les cotisations salariales continueront à être précomptées sur le montant de la rémunération maintenue et l'entreprise maintiendra sa participation patronale.

Dans les cas de suspension de contrat non visés au présent article (congé sabbatique, etc.), la couverture est automatiquement suspendue.

Le bénéficiaire peut demander à l'organisme assureur le maintien de sa couverture avec paiement de la cotisation à sa charge intégrale (part patronale et part salariale), directement auprès de cet organisme.

## **Article 106 | *Maintien des garanties***

Pour le salarié et ses ayants droit, la garantie cesse d'être accordée à l'expiration du mois au cours duquel prend fin le contrat de travail qui lie le salarié à l'entreprise ou, en cas de maintien des droits au titre de l'article 107 du présent régime (portabilité), le dernier jour du mois au cours duquel le bénéficiaire cesse d'être couvert.

À titre exceptionnel et à condition que la totalité des cotisations mensuelles afférentes à la période de couverture ait été acquittée, la couverture peut être maintenue jusqu'à la fin du trimestre au cours duquel prend fin le contrat de travail.

Le régime de frais de santé prévu par les présentes dispositions pourra être maintenu au profit :

- des anciens salariés bénéficiaires de prestations d'incapacité ou d'invalidité ;
- des anciens salariés bénéficiaires de prestations de France Travail ;
- des anciens salariés bénéficiaires d'une pension de retraite.

Les intéressés doivent en faire la demande auprès de l'organisme assureur dans les 6 mois suivant la rupture du contrat de travail ou la fin de la période de portabilité prévue à l'article 106.

Si les salariés en font la demande, ce maintien de garanties prendra effet au plus tard au lendemain de la demande.

Les garanties dont bénéficient les anciens salariés sont identiques à celles relatives aux prestations versées aux salariés de l'entreprise.

Afin de garantir un haut degré de solidarité du régime, les tarifs applicables aux anciens salariés visés par le présent article ne peuvent être supérieurs de plus de :

- 100 % des tarifs globaux applicables aux salariés actifs pour la première année ;
- 125 % des tarifs globaux applicables aux salariés actifs pour la deuxième année ;
- 150 % des tarifs globaux applicables aux salariés actifs pour la troisième année ;
- 180 % des tarifs globaux applicables aux salariés actifs pour la quatrième année ;
- 200 % des tarifs globaux applicables aux salariés actifs pour les années suivantes.

À titre exceptionnel et à condition que la totalité des cotisations mensuelles afférentes à la période de couverture ait été acquittée, la garantie peut être maintenue jusqu'à la fin du trimestre au cours duquel prend fin le contrat de travail.

Les anciens salariés bénéficiaires d'une rente incapacité ou invalidité, d'une pension de retraite, ou s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, disposent d'un délai de 6 mois à compter de la cessation de leur contrat de travail ou le cas échéant, dans les 6 mois à compter de la période de portabilité pour demander à bénéficier du maintien de la garantie. La garantie prendra alors effet au plus tôt le lendemain de la cessation du contrat de travail ou le cas échéant, au plus tôt à l'issue de la période de prise en charge au titre du dispositif de portabilité.

Lorsque les garanties des anciens salariés cessent, les ayants droit couverts par le présent régime peuvent bénéficier d'une couverture frais de santé sous réserve qu'ils en fassent la demande expressément à l'organisme assureur.

En cas de décès d'un salarié bénéficiaire du présent régime, y compris en période de portabilité des droits, ses ayants droit bénéficieront des garanties du présent régime, sans paiement de cotisation pendant 12 mois à compter du premier jour du mois suivant le décès.

Ont la qualité d'ayant droit les bénéficiaires visés à l'article 98 du présent régime.

À la fin de la période de gratuité, les ayants droit pourront bénéficier d'une couverture frais de santé sous réserve qu'ils en fassent la demande expressément à l'organisme assureur.

## **Article 107 | Portabilité**

Conformément aux dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale issue de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, en cas de cessation du contrat de travail (sauf en cas de faute lourde) ouvrant droit à la prise en charge par le régime d'assurance chômage, l'ancien salarié, s'il bénéficiait effectivement des garanties à la date de la cessation de son contrat de travail, peut continuer à bénéficier du présent régime frais de santé dans les conditions légalement définies.

Le financement du maintien des droits est inclus dans la cotisation appelée au titre des salariés en activité, fixée à l'article 96.

Ainsi, la rupture du contrat de travail, quelle qu'en soit la cause ou le motif, met fin à l'adhésion du bénéficiaire, ainsi qu'au versement des cotisations dans le cadre du contrat collectif, sous réserve :

- de la possibilité de demander à l'organisme assureur le maintien à titre individuel de la couverture (sans participation patronale), selon les modalités et conditions tarifaires prévues par le contrat d'assurance, conformément à l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 ;
- et de la possibilité de bénéficier de la portabilité des garanties selon les dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

### **Durée et limites de la portabilité**

Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur.

Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse, à la date de l'événement :

- lorsque le participant reprend un autre emploi ;
- ou dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'organisme assureur de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage ;
- ou en cas de liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale ;
- ou en cas de décès du participant ;
- ou en cas de suppression des dispositions conventionnelles concernées.

En revanche, la suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le maintien des garanties dont la durée n'est pas prolongée pour autant.

Conformément, à ce qui précède, dès qu'il en a connaissance, l'ancien salarié (ou ses ayants droit en cas de décès) doit informer l'organisme assureur, de toute cause entraînant la cessation anticipée des garanties.

## Article 108 | *Fonds action sociale*

Un fonds social est instauré au sein du présent régime ayant pour objet d'attribuer aux salariés des aides à caractère social dans le cadre du régime de remboursement des frais de santé.

Les aides à caractère exceptionnel sont versées aux salariés les plus défavorisés ou les plus en détresse, selon les critères définis par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI). Elles interviennent pour compléter des dépenses médicales au-delà des prises en charge de la sécurité sociale et éventuellement du présent régime, sans pouvoir excéder les frais réels exposés par les salariés et dans les conditions et limites prévues par la réglementation sur les contrats frais de santé responsables.

Les aides sont accordées par la CPPNI. Elles possèdent le caractère de secours, c'est-à-dire exceptionnel, individuel, en fonction des besoins du salarié et sans condition d'ancienneté, de position hiérarchique, d'assiduité.

## Chapitre II Prévoyance

### Article 109 | *Principes généraux*

Les présentes dispositions marquent la volonté de la branche de s'investir dans la prévoyance des salariés appartenant aux entreprises relevant de son champ d'application, en leur accordant une couverture en cas d'incapacité, d'invalidité ou de décès.

Ce régime répond aux objectifs suivants :

- la mutualisation des risques au niveau professionnel qui, d'une part, permet de pallier les difficultés rencontrées par certaines entreprises de la profession, généralement de petite taille, lors de la mise en place d'une protection sociale complémentaire et, d'autre part, garantit l'accès aux garanties collectives, sans considération, notamment, d'âge ou d'état de santé ;
- la solidarité entre l'ensemble des entreprises et les salariés de la profession.

Il est rappelé que pour les entreprises appliquant déjà les dispositions du régime de branche mutualisé de la boulangerie pâtisserie, les dispositions du présent chapitre s'appliquent depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2024.

Pour toutes les autres entreprises, les dispositions du présent chapitre s'appliquent au plus tard au 1<sup>er</sup> janvier 2025.

### Article 110 | *Bénéficiaires des garanties*

Les bénéficiaires des garanties sont l'ensemble des salariés des entreprises qui relèvent du champ d'application de la présente convention collective nationale et ce quelle que soit la nature du contrat de travail.

### Article 111 | *Salaire de référence*

Le salaire annuel de référence servant de base au calcul des prestations au titre des garanties incapacité temporaire de travail et invalidité est :

■ Le salaire brut complet, toutes primes et gratifications incluses, ayant donné lieu à versement de cotisations sociales, éventuellement rétabli *pro rata temporis* en cas d'embauche ou d'absence pour maladie/accident au cours de la période de référence, des 12 mois civils précédant l'arrêt de travail.

Ce salaire est pris en compte dans la limite de 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.



Le salaire annuel de référence servant de base au calcul des prestations au titre des garanties décès et rente éducation est :

■ Le salaire brut complet, primes et indemnités comprises, ayant donné lieu à versement de cotisations sociales, éventuellement rétabli *pro rata temporis* en cas d'embauche ou d'absence pour maladie/accident au cours de la période de référence, des 12 mois civils précédant le décès ou l'invalidité absolue et définitive.

Ce salaire est pris en compte dans la limite de 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

## Article 112 | Définitions des personnes à charge

Au sens du présent accord, sont considérées comme personnes à charge :

- les enfants de moins de 18 ans à charge au sens de la législation de la sécurité sociale, du participant ou de son conjoint ;
- les enfants de moins de 26 ans du participant ou de son conjoint à charge au sens fiscal, à savoir :
  - les enfants pris en compte dans le quotient familial ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable ;
  - les enfants auxquels le participant sert une pension alimentaire (y compris en application d'un jugement de divorce) retenue sur son avis d'imposition à titre de charge déductible du revenu global ;
- les enfants handicapés si, avant leur 21<sup>e</sup> anniversaire, ils sont titulaires de la carte d'invalidé civil (ou de la carte mobilité inclusion) et bénéficiaires de l'allocation des adultes handicapés ;
- quel que soit leur âge, et sauf déclaration personnelle des revenus, les enfants infirmes, n'étant pas en mesure de subvenir à leurs besoins en raison de leur infirmité et pris en compte dans le quotient familial ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable ;
- les enfants du participant nés « viables » moins de 300 jours après le décès du participant ;
- toute personne sans activité, reconnue à charge du participant par l'administration fiscale pour le calcul du quotient familial.

## Article 113 | Garanties pour le personnel non-cadre

### Article 113.1 | Garanties décès, invalidité permanente et totale

#### Article 113.1.1 | Décès

En cas de décès d'un salarié, il sera versé un capital, exprimé en pourcentage du salaire de référence, dans les conditions suivantes :

##### Décès toutes causes

Célibataire, veuf, divorcé, sans personne à charge	75 % du salaire de référence
Marié sans personne à charge	110 % du salaire de référence
Majoration par personne à charge	25 % du salaire de référence

Invalidité absolue et définitive : est considéré comme atteint d'invalidité absolue et définitive, le participant reconnu invalide par la sécurité sociale soit comme invalide de 3<sup>e</sup> catégorie, soit comme victime d'accident de travail ou de maladie professionnelle bénéficiant de la rente pour incapacité permanente professionnelle, majorée pour recours à l'assistance d'une tierce personne. Lorsque le participant est en état d'invalidité absolue et définitive, le capital prévu



ci-dessus en cas de décès, à l'exclusion de la majoration éventuelle pour décès accidentel, lui est versé par anticipation sur sa demande. Ce paiement par anticipation met fin à la garantie décès sur la tête du participant.

### Décès par accident

En cas de décès accidentel du participant, il est prévu le versement au(x) bénéficiaire(s) d'un capital supplémentaire égal à 100 % du capital prévu ci-dessus en fonction de la situation familiale. Le décès est accidentel lorsqu'il est provoqué par un événement extérieur, soudain et involontaire entraînant le décès du participant dans les 12 mois suivant l'accident.

### Double effet

Le décès du conjoint survenant postérieurement ou simultanément au décès du participant, entraîne le versement au profit des enfants restant à charge, d'un capital égal à 50 % du capital servi lors du décès du participant, à l'exclusion de la majoration éventuelle pour décès accidentel.

Le conjoint ne doit être ni remarié, ni lié par un Pacs au jour de son décès.

Est considéré comme décès simultané à celui du salarié, le décès du conjoint survenant au cours du même événement :

- sans qu'il soit possible de déterminer l'ordre des décès ;
- ou lorsque le décès du conjoint survient dans un délai de 24 heures avant le décès du salarié.

La prestation est répartie par parts égales entre les enfants à charge du conjoint, qui étaient initialement à la charge du salarié au jour de son décès.

### Allocation frais d'obsèques

En cas de décès du salarié ou de son conjoint ou d'un enfant à charge au sens fiscal, il est versé une allocation à la personne ayant réglé les frais d'obsèques et le justifiant sur facture, dans la limite des frais réellement engagés.

Le montant de cette allocation est égal à 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur au jour du décès.

### Bénéficiaires du capital décès

À défaut de désignation expresse, le capital est versé dans l'ordre de préférence suivant :

- à son conjoint non séparé de droit ou de fait ;
- à défaut, à ses enfants, légitimes, reconnus ou adoptifs par parts égales entre eux ;
- à défaut, à ses petits-enfants par parts égales entre eux ;
- à défaut, à ses parents ou grands-parents survivants, par parts égales entre eux ;
- à défaut, à sa succession pour suivre la dévolution légale.

La part de capital correspondant aux éventuelles majorations pour personne(s) à charge est versée aux personnes ouvrant droit à ces majorations. Lorsque l'enfant est mineur (ou majeur protégé), la majoration est versée à son représentant légal.

## Article 113.1.2 | *Invalidité/incapacité permanente et totale*

À l'expiration de la période d'incapacité de travail et dès la reconnaissance de l'état d'invalidité ou d'incapacité permanente professionnelle par la sécurité sociale, le participant perçoit une rente complémentaire.

## Prestations

Reconnaissance effectuée par la sécurité sociale	Montant annuel de la rente complémentaire y compris la rente brute servie par la sécurité sociale
Invalidité de 1 <sup>re</sup> catégorie	43,5 % du salaire de référence sous déduction de la rente brute versée par la sécurité sociale
Incapacité permanente professionnelle dont le taux est compris entre 33 % inclus et 66 %	48,5 % du salaire de référence sous déduction de la rente brute versée par la sécurité sociale
Invalidité de 2 <sup>e</sup> ou 3 <sup>e</sup> catégorie ou taux d'incapacité permanente professionnelle supérieur à 66 %	72,5 % du salaire de référence sous déduction de la rente brute versée par la sécurité sociale

Ces prestations sont versées par quotité mensuelle à terme échu.

La garantie invalidité du salarié est classée :

- en 1<sup>re</sup> catégorie, quand son état de santé lui permet de continuer à travailler ;
- en 2<sup>e</sup> catégorie, quand son état de santé ne lui permet pas de continuer à travailler ;
- en 3<sup>e</sup> catégorie, quand son état de santé ne lui permet pas de continuer à travailler et que l'assuré est dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie (est considéré en situation d'invalidité permanente et totale, le salarié reconnu par la sécurité sociale comme définitivement inapte à toute activité professionnelle et percevant à ce titre une rente d'invalidité 3<sup>e</sup> catégorie).

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu, ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Lorsque la sécurité sociale réduit ses prestations, les prestations complémentaires versées sont diminuées à due concurrence.

Le service de la rente est maintenu sous réserve du versement de la rente d'invalidité de la sécurité sociale et au plus tard jusqu'à la liquidation d'une pension vieillesse de la sécurité sociale ou du décès du salarié.

### Article 113.1.3 | *Risques exclus*

Ne donnent pas lieu à garantie et n'entraînent aucun paiement à la charge de l'organisme assureur, en cas de décès/invalidité permanente et totale, les risques visés aux conditions générales de l'organisme assureur prévues au contrat souscrit par l'entreprise.

### Article 113.2 | *Garantie rente éducation*

## Prestations

En cas de décès du salarié, chaque enfant à charge perçoit une rente dans les conditions suivantes :

Jusqu'au 16 <sup>e</sup> anniversaire	8 % du salaire de référence
Du 16 <sup>e</sup> au 18 <sup>e</sup> anniversaire	12 % du salaire de référence
À compter du 18 <sup>e</sup> anniversaire et tant que l'enfant répond à la définition d'enfant à charge mentionnée	16 % du salaire de référence

Si l'enfant est orphelin de père et de mère, la rente est doublée.

Seront ainsi concernés, les enfants, en fonction de leur âge, dans les conditions suivantes :

- jusqu’à leur 18<sup>e</sup> anniversaire, sans condition ;
- jusqu’à leur 26<sup>e</sup> anniversaire, et sous condition, soit :
  - de poursuivre des études dans un établissement d’enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;
  - d’être en apprentissage ;
  - de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d’un contrat d’aide à l’insertion professionnelle en alternance ;
  - d’être préalablement à l’exercice d’un premier emploi rémunéré, inscrits auprès de France Travail comme demandeurs d’emploi, ou stagiaires de la formation professionnelle ;
  - d’être employés dans un centre d’aide par le travail en tant que travailleurs handicapés.

Sont concernés par le présent dispositif, les enfants nés ou à naître du salarié, qu’ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus.

Par assimilation, sont considérés à charge, s’ils remplissent les conditions indiquées ci-dessus, les enfants à naître et nés viables et les enfants recueillis ; c’est-à-dire ceux de l’ex-conjoint éventuel, du conjoint du participant décédé, qui ont vécu au foyer jusqu’au moment du décès et si leur autre parent n’est pas tenu au versement d’une pension alimentaire.

### Païement de la rente

La rente est versée par trimestre et d’avance.

Elle prend effet à compter du premier jour du trimestre civil suivant le décès du salarié.

Le versement de la rente éducation cesse à la fin du trimestre civil au cours duquel l’enfant ne remplit plus les conditions d’attribution ou n’est plus à charge.

Lorsque l’enfant est mineur, elle est versée à son représentant légal. Lorsque l’enfant est majeur, elle lui est versée directement.

## Article 113.3 | *Garantie incapacité temporaire de travail*

Il sera versé au salarié, après un an d’ancienneté dans l’entreprise, en arrêt de travail se poursuivant au-delà de la période de maintien de salaire assuré par l’employeur, consécutif à une maladie ou à un accident, professionnel ou non, pris en charge par la sécurité sociale, des indemnités journalières complémentaires, visant à lui garantir de 72,5 % de la 365<sup>e</sup> partie du salaire de référence sous déduction des indemnités journalières brutes servies par la sécurité sociale.

Pour les salariés dont l’ancienneté est inférieure à un an (ne bénéficiant pas du maintien de salaire assuré par l’employeur en raison d’une ancienneté insuffisante), l’indemnisation intervient à compter du 91<sup>e</sup> jour d’arrêt de travail continu.

En cas d’épuisement des droits au maintien de salaire tels que définis dans la présente convention collective, l’indemnisation intervient après la période de franchise de la sécurité sociale.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu, ne pourra conduire l’intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu’il aurait perçue s’il avait poursuivi son activité professionnelle.

Le service de la rente est maintenu sous réserve du versement de la rente d’invalidité de la sécurité sociale et au plus tard jusqu’à la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale ou du décès du salarié. En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu (salaire à temps partiel, indemnités France Travail...) ne pourra conduire l’intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu’il aurait perçue s’il avait poursuivi son activité professionnelle.

Lorsque le régime de la sécurité sociale réduit ses prestations, les indemnités journalières complémentaires sont réduites à due concurrence.

Le service des indemnités journalières complémentaires cesse :

- à la date de cessation de versement des indemnités journalières de la sécurité sociale ;
- lors de la reprise du travail ;
- au décès du salarié ;
- lors de la mise en invalidité ;
- à la date de liquidation de la pension vieillesse pour inaptitude au travail.

## **Article 114 | Garanties pour le personnel cadre**

Le bénéfice des dispositions du présent article est ouvert, de manière collective, générale et impersonnelle, à l'ensemble des salariés « cadres » au sens des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, dans les conditions prévues à l'article 3 de cet accord national interprofessionnel.

Dans ce cadre, il est expressément prévu en application du décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021, que la définition des salariés relevant de la catégorie « assimilés cadres » est fixée par les dispositions conventionnelles de branche en vigueur au moment de l'instauration du présent régime dans l'entreprise.

Il est expressément convenu par les parties, sans conséquence sur le caractère collectif et obligatoire du présent régime, que les entreprises de la branche pourront décider d'intégrer ou non les salariés ainsi définis dans la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties de protection sociale complémentaire. Elles devront pour ce faire établir un acte juridique spécifique : accord collectif, décision unilatérale...

## **Article 114.1 | Garanties décès, invalidité permanente et totale**

### **Article 114.1.1 | Décès**

En cas de décès d'un salarié, il sera versé un capital, exprimé en pourcentage du salaire de référence, dans les conditions suivantes :

#### **Décès toutes causes**

Célibataire, veuf, divorcé, sans personne à charge	180 % du salaire de référence
Marié sans personne à charge	250 % du salaire de référence
Marié avec 1 personne à charge	300 % du salaire de référence
Majoration par personne à charge	50 % du salaire de référence

Invalidité absolue et définitive : est considéré comme atteint d'invalidité absolue et définitive, le participant reconnu invalide par la sécurité sociale soit comme invalide de 3<sup>e</sup> catégorie, soit comme victime d'accident de travail ou de maladie professionnelle bénéficiant de la rente pour incapacité permanente professionnelle, majorée pour recours à l'assistance d'une tierce personne. Lorsque le participant est en état d'invalidité absolue et définitive, le capital prévu ci-dessus en cas de décès, à l'exclusion de la majoration éventuelle pour décès accidentel, lui est versé par anticipation sur sa demande. Ce paiement par anticipation met fin à la garantie décès sur la tête du participant.

## Décès par accident

En cas de décès accidentel du participant, il est prévu le versement au(x) bénéficiaire(s) d'un capital supplémentaire égal à 100 % du capital prévu ci-dessus en fonction de la situation familiale. Le décès est accidentel lorsqu'il est provoqué par un événement extérieur, soudain et involontaire entraînant le décès du participant dans les 12 mois suivant l'accident.

## Double effet

En cas de décès du conjoint survenant postérieurement ou simultanément au décès du salarié, il est versé un capital égal à 100 % du capital versé au décès du salarié, à l'exclusion de la majoration éventuelle pour décès accidentel.

Le conjoint ne doit être ni remarié, ni lié par un Pacs au jour de son décès.

Est considéré comme décès simultané à celui du salarié, le décès du conjoint survenant au cours du même événement :

- sans qu'il soit possible de déterminer l'ordre des décès ;
- ou lorsque le décès du conjoint survient dans un délai de 24 heures avant le décès du salarié.

La prestation est répartie par parts égales entre les enfants à charge du conjoint, qui étaient initialement à la charge du salarié au jour de son décès.

## Allocation frais d'obsèques

En cas de décès du conjoint du salarié ou d'un enfant à charge au sens fiscal, il est versé une allocation à la personne ayant réglé les frais d'obsèques et le justifiant sur facture, dans la limite des frais réellement engagés.

En cas de décès d'un enfant à charge, cette allocation est égale à 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur au jour du décès.

En cas de décès du conjoint du salarié, cette allocation est égale à 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur au jour du décès.

## Bénéficiaires du capital décès

À défaut de désignation expresse, le capital est versé dans l'ordre de préférence suivant :

- à son conjoint non séparé de droit ou de fait ;
- à défaut, à ses enfants, légitimes, reconnus ou adoptifs par parts égales entre eux ;
- à défaut, à ses petits-enfants par parts égales entre eux ;
- à défaut, à ses parents ou grands-parents survivants, par parts égales entre eux ;
- à défaut, à sa succession pour suivre la dévolution légale.

## Article 114.1.2 | Invalidité permanente et totale

### Prestations

Reconnaissance effectuée par la sécurité sociale	Montant annuel de la rente complémentaire y compris la rente brute servie par la sécurité sociale
Invalidité de 1 <sup>re</sup> catégorie Incapacité permanente professionnelle dont le taux est compris entre 33 % inclus et 66 %	49,5 % du salaire de référence sous déduction de la rente brute versée par la sécurité sociale
Invalidité de 2 <sup>e</sup> ou 3 <sup>e</sup> catégorie Incapacité permanente professionnelle dont le taux est supérieur à 66 %	82,5 % du salaire de référence sous déduction de la rente brute versée par la sécurité sociale

Ces prestations sont versées par quotité mensuelle à terme échu.

La garantie invalidité du salarié est classée :

- en 1<sup>re</sup> catégorie, quand son état de santé lui permet de continuer à travailler ;
- en 2<sup>e</sup> catégorie, quand son état de santé ne lui permet pas de continuer à travailler ;
- en 3<sup>e</sup> catégorie, quand son état de santé ne lui permet pas de continuer à travailler et que l'assuré est dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie (est considéré en situation d'invalidité permanente et totale le salarié reconnu par la sécurité sociale comme définitivement inapte à toute activité professionnelle et percevant à ce titre une rente d'invalidité 3<sup>e</sup> catégorie).

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu, ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Lorsque la sécurité sociale réduit ses prestations, les prestations complémentaires versées sont diminuées à due concurrence.

Le service de la rente est maintenu sous réserve du versement de la rente d'invalidité de la sécurité sociale et au plus tard jusqu'à la liquidation d'une pension vieillesse de la sécurité sociale ou du décès du salarié.

### Article 114.1.3 | *Risques exclus*

Ne donnent pas lieu à garantie et n'entraînent aucun paiement à la charge de l'organisme assureur, en cas de décès/invalidité permanente et totale, les risques visés aux conditions générales de l'organisme assureur prévues au contrat souscrit par l'entreprise.

### Article 114.2 | *Garantie rente éducation*

#### Prestations

En cas de décès du salarié, chaque enfant à charge perçoit une rente dans les conditions suivantes :

Jusqu'au 16 <sup>e</sup> anniversaire	8 % du salaire de référence
Du 16 <sup>e</sup> au 18 <sup>e</sup> anniversaire	12 % du salaire de référence
À compter du 18 <sup>e</sup> anniversaire et tant que l'enfant répond à la définition d'enfant à charge mentionnée	16 % du salaire de référence

Si l'enfant est orphelin de père et de mère, le montant de la rente est doublée.

Seront ainsi concernés, les enfants, en fonction de leur âge, dans les conditions suivantes :

- jusqu'à leur 18<sup>e</sup> anniversaire, sans condition ;
- jusqu'à leur 26<sup>e</sup> anniversaire, et sous condition, soit :
  - de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;
  - d'être en apprentissage ;
  - de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle en alternance ;
  - d'être préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrits auprès de France Travail comme demandeurs d'emploi, ou stagiaires de la formation professionnelle ;
  - d'être employés dans un centre d'aide par le travail en tant que travailleurs handicapés.

Sont concernés par le présent dispositif, les enfants nés ou à naître du salarié, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus.

Par assimilation, sont considérés à charge, s'ils remplissent les conditions indiquées ci-dessus, les enfants à naître et nés viables et les enfants recueillis ; c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint du participant décédé, qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

### **Païement de la rente**

La rente est versée par trimestre et d'avance.

Elle prend effet à compter du premier jour du trimestre civil suivant le décès du salarié.

Le versement de la rente éducation cesse à la fin du trimestre civil au cours duquel l'enfant ne remplit plus les conditions d'attribution, ou n'est plus à charge.

Lorsque l'enfant est mineur, elle est versée à son représentant légal. Lorsque l'enfant est majeur, elle lui est versée directement.

### **Article 114.3 | Garantie incapacité temporaire de travail**

Il sera versé au salarié, après un an d'ancienneté dans l'entreprise, en arrêt de travail se poursuivant au-delà de la période de maintien de salaire assuré par l'employeur, consécutif à une maladie ou à un accident, professionnel ou non, pris en charge par la sécurité sociale, des indemnités journalières complémentaires, visant à lui garantir de 87,5 % de la 365<sup>e</sup> partie du salaire de référence sous déduction des indemnités journalières brutes servies par la sécurité sociale.

Pour les salariés dont l'ancienneté est inférieure à un an (ne bénéficiant pas du maintien de salaire assuré par l'employeur en raison d'une ancienneté insuffisante), l'indemnisation intervient à compter du 91<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail continu.

En cas d'épuisement des droits au maintien de salaire tels que définis dans la présente convention collective, l'indemnisation intervient après la période de franchise de la sécurité sociale.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu, ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Le service de la rente est maintenu sous réserve du versement de la rente d'invalidité de la sécurité sociale et au plus tard jusqu'à la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale ou du décès du salarié. En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu (salaire à temps partiel, indemnités France Travail...) ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Lorsque le régime de la sécurité sociale réduit ses prestations, les indemnités journalières complémentaires sont réduites à due concurrence.

Le service des indemnités journalières complémentaires cesse :

- à la date de cessation de versement des indemnités journalières de la sécurité sociale ;
- lors de la reprise du travail ;
- au décès du salarié ;
- lors de la mise en invalidité ;
- à la date de liquidation de la pension vieillesse pour inaptitude au travail.



**Article 115.1 | Pour le régime salarié non cadre**

Les cotisations sont calculées sur la rémunération brute annuelle, toutes primes et indemnités confondues, supportant les charges sociales. Elles sont partagées entre l'employeur et le salarié à raison d'une répartition calculée comme suit :

- sur la tranche A/tranche B : 0,913 % à la charge de l'employeur ;
- sur la tranche B/tranche B : 0,397 % pour le salarié ;
- soit un total de 1,31 %.

L'affectation des cotisations aux diverses prestations du régime est fixée comme suit :

	Employeur TA/TB	Salarié TA/TB
Décès – IAD	0,099 %	0,043 %
Allocation obsèques	0,007 %	0,003 %
Rente éducation	0,084 %	0,036 %
Incapacité de travail		0,315 %
Invalidité	0,723 %	
<b>Total</b>	<b>0,913 %</b>	<b>0,397 %</b>

Les cotisations sont réglées par l'entreprise par trimestre à terme échu.

**Article 115.2 | Pour le régime salarié cadre**

Les cotisations sont calculées sur la rémunération brute annuelle, toutes primes et indemnités confondues, supportant les charges sociales. Elles sont partagées entre l'employeur et le salarié à raison d'une répartition calculée comme suit :

- sur la tranche A : 1,54 % entièrement à la charge de l'employeur ;
- sur la tranche B : 1,096 % pour l'employeur et 1,096 % pour le salarié.

L'affectation des cotisations aux diverses prestations du régime est fixée comme suit :

	Employeur		Salarié	
	Tranche A	Tranche B	Tranche A	Tranche B
Décès IAD	0,66 %	0,245 %		0,245 %
Allocations obsèques	0,01 %	0,005 %		0,005 %
Rente éducation OCIRP	0,12 %	0,06 %		0,06 %
Incapacité de travail	0,25 %	0,335 %		0,335 %
Invalidité	0,50 %	0,451 %		0,451 %
<b>Total</b>	<b>1,54 %</b>	<b>1,096 %</b>		<b>1,096 %</b>

Les cotisations sont réglées par l'entreprise par trimestre à terme échu.



### **Article 115.3 | Dispositions spécifiques pour les entreprises relevant du secteur des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs**

Pour limiter l'impact financier de l'affiliation au présent régime pour les entreprises relevant des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs, qui à ce jour, ont une répartition de la cotisation au financement régime de prévoyance sur la base de 50 % entreprise – 50 % salariés, il est convenu que ces dernières disposeront au plus tard jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2025 pour appliquer la nouvelle répartition de la cotisation telle que prévue aux articles 115.1 et 115.2 du présent accord.

Elles pourront continuer d'appliquer une répartition égalitaire entre elle et les salariés sous réserve de respecter le taux de cotisation globale. En tout état de cause, pour l'année 2024, les entreprises appliquant le régime de branche du secteur des œufs devront prendre à leur seule charge l'augmentation du taux de cotisation au titre de l'année de 2024.

Au terme de l'année 2024, elles devront appliquer la répartition fixée par la présente convention.

### **Article 116 | Traitement des périodes de suspension du contrat de travail**

Conformément aux règles administratives en vigueur et notamment à l'instruction interministérielle n° DSS/3C/5B/2021/127 du 17 juin 2021, le bénéfice des garanties mises en place par les présents régimes est maintenu au profit des salariés dont le contrat de travail sont suspendus, pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :

- d'un maintien, total ou partiel, de salaire ;
- d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers ;
- d'un revenu de remplacement versé par l'employeur. Ce cas concerne notamment les salariés placés en activité partielle ou en activité partielle de longue durée, dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires sont réduits, ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité...).

Sont notamment concernées les périodes de suspension du contrat de travail liées à une maladie, une maternité ou un accident ainsi que les périodes d'activité partielle et d'activité partielle de longue durée, dès lors qu'elles sont indemnisées.

Dans cette hypothèse, l'entreprise verse la même contribution que pour les salariés actifs pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée. Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisations.

Les cotisations salariales continueront à être précomptées sur le montant de la rémunération maintenue et l'entreprise maintiendra sa participation patronale.

Dans les cas de suspension de contrat non visés par les présentes (congé sabbatique, etc.), la couverture est automatiquement suspendue.

Le bénéficiaire peut demander à l'organisme assureur le maintien de sa couverture avec paiement de la cotisation à sa charge intégrale (part patronale et part salariale), directement auprès de cet organisme.

## **Article 117 | Portabilité des droits du régime de prévoyance collective**

### **Article 117.1 | Conditions d'ouverture des droits et garanties maintenues**

Sont bénéficiaires du maintien à titre gratuit des garanties suivantes, les anciens salariés des entreprises relevant du présent accord, dont la rupture du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvre droit à prise en charge par le régime de l'assurance chômage.

Cette portabilité vise, sous réserve d'en remplir les conditions, les garanties étendues suivantes de l'accord précité :

- garantie décès, invalidité permanente et totale des salariés cadres et non cadres ;
- garantie rente éducation des salariés cadres et non cadres ;
- garantie incapacité temporaire de travail des salariés cadres et non cadres.

### **Article 117.2 | Garantie invalidité des salariés cadres et non-cadres dans les conditions prévues par chacun de ces articles**

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits aient été ouverts chez le dernier employeur, au titre du régime de prévoyance conventionnel.

Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur au niveau du régime de prévoyance conventionnel, dans les mêmes conditions que pour les salariés en activité.

De ce fait, en cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des assurés bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

Conformément à la loi du 14 juin 2013, afin d'améliorer l'information du salarié quittant l'entreprise, l'employeur devra signaler le maintien des garanties dans le certificat de travail et informer l'organisme de prévoyance de la cessation du contrat de travail, dans un délai d'un mois.

Par ailleurs, la notice d'information fournie par l'organisme assureur et remise au salarié par l'employeur doit mentionner les conditions d'application de la portabilité.

L'ancien salarié doit justifier auprès de l'organisme assureur qu'il remplit les conditions pour bénéficier du maintien des garanties prévoyance, susvisées, tant au niveau des conditions d'ouverture, que de leur maintien, conformément aux dispositions légales et conventionnelles.

À ce titre, il transmet notamment à l'organisme assureur un justificatif de l'ouverture de ses droits à indemnisation chômage et s'engage à l'informer en cas de reprise d'une activité professionnelle et dès lors qu'il ne bénéficie plus d'aucune indemnisation au titre du chômage.

Ces dispositions sont applicables dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié.

### **Article 117.3 | Durée et limites de la portabilité**

Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur.

Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse, à la date de l'événement :

- lorsque le participant reprend un autre emploi ;
- ou dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'organisme assureur de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage ;

- ou en cas de liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale ;
- ou en cas de décès du participant ;
- ou en cas de suppression des dispositions conventionnelles concernées.

En revanche, la suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le maintien des garanties dont la durée n'est pas prolongée pour autant.

Conformément, à ce qui précède, dès qu'il en a connaissance, l'ancien salarié (ou ses ayants droit en cas de décès) doit informer l'organisme assureur, de toute cause entraînant la cessation anticipée des garanties.

#### **Article 117.4 | Salaire de référence**

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est celui défini au titre de l'article 4 de l'accord précité, pour les salariés en activité pour chaque garantie maintenue, étant précisé que la période prise en compte est celle précédant la date de cessation du contrat de travail. Pour la détermination du salaire de référence, sont exclues les sommes liées à la rupture ou à la fin du contrat de travail (indemnités de rupture, indemnités compensatrices de congés payés et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel).

En tout état de cause, l'indemnisation prévue ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui de l'allocation nette du régime obligatoire d'assurance chômage à laquelle l'ancien salarié ouvre droit et qu'il aurait perçues au titre de la même période.

Si l'allocation chômage n'a pas encore été versée, celle-ci sera reconstituée sur la base des conditions du régime d'assurance chômage applicables au jour de l'incapacité. Il en sera de même si la date théorique de fin de droit à l'allocation chômage survient au cours de la période d'indemnisation.

Pour la détermination du traitement de base, sont exclues les sommes liées à la rupture ou à la fin du contrat de travail (indemnités de rupture, indemnités compensatrices de congés payés, primes de précarité et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel).

#### **Article 118 | Reprise des risques en cours**

L'entreprise qui adhère au présent régime de prévoyance doit, dès son adhésion, produire la liste déclarative des salariés en arrêt de travail, sous réserve que le contrat de travail soit toujours en vigueur.

L'indemnisation de ces salariés intervient dans les conditions légales et réglementaires applicables qui seront précisées dans les conditions générales de l'organisme assureur.

#### **Article 119 | Changement d'organisme assureur**

Dans l'hypothèse du changement d'organisme assureur au sein de l'entreprise par le présent accord, les modalités de maintien des prestations au sein des entreprises et les conditions de revalorisation futures sont celles définies par la réglementation et les conditions des contrats d'assurances des organismes concernés.

#### **Article 120 | Mise en place du régime**

Les entreprises disposant déjà d'un régime de prévoyance à la date d'effet du présent accord, peuvent maintenir leur contrat auprès de l'organisme auquel elles adhèrent, sous réserve que le contrat garantisse les mêmes risques à un niveau de prestations au moins équivalent, apprécié risque par risque.

## Chapitre III Retraite complémentaire

### Article 121 | *Cotisation*

Les entreprises adhèrent, pour l'ensemble de leur personnel, conformément à l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif au régime Agirc-Arrco de retraite complémentaire, à une caisse de retraite.

Pour l'ensemble du personnel, le taux d'acquisition des points est de 6,20 % sur la tranche 1 et de 17 % sur la tranche 2.

Pour les salariés non-cadre, les taux des tranches 1 et 2 sont répartis par moitié entre l'employeur et le salarié, la part incombant à ce dernier étant calculée et prélevée sur le salaire brut chaque mois et mentionnée sur le bulletin de paye.

Pour les salariés cadre et assimilés cadre, le taux de la tranche 1 est réparti par moitié entre l'employeur et le salarié et le taux de la tranche 2 est réparti à 60 % pour l'employeur et 40 % pour le salarié, la part incombant à ce dernier étant calculée et prélevée sur le salaire brut chaque mois et mentionnée sur le bulletin de paye.

## Titre VIII Épargne salariale

Les partenaires sociaux dans l'objectif de renforcer la participation des salariés aux performances des entreprises, notamment celles de moins de 50 salariés, les partenaires sociaux se sont associés à une démarche interbranche au travers de l'accord interbranches du 30 mai 2023.

## Titre IX Dispositions finales

### Article 122 | *Prise en compte des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés*

Il est rappelé que dans le cadre de la négociation ayant abouti à la présente convention, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux signataires ont pris en considération les principes suivants dans le cadre de leur négociation :

- le principe d'égalité de traitement entre les salariés ;
- la configuration des entreprises du secteur d'activité concerné et notamment les attentes et contraintes d'organisation des entreprises de moins de 50 salariés représentant une part importante des entreprises de ce secteur.

En conséquence, compte tenu de l'objet de la présente convention, laquelle a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises du secteur, quel que soit leur effectif, les partenaires sociaux ont convenu qu'il n'y avait pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

### Article 123 | *Suivi de l'accord*

Les partenaires sociaux se réuniront une fois tous les ans afin de dresser un bilan de l'application de la présente convention et s'interroger sur l'opportunité d'une éventuelle révision.

### Article 124 | *Révision*

La présente convention pourra être révisée conformément aux dispositions légales qui lui sont applicables.

## **Article 125 | Dénonciation**

La présente convention pourra être dénoncée à tout moment par une partie signataire conformément aux dispositions légales qui lui sont applicables.

Cette dénonciation devra être notifiée à l'ensemble des autres signataires par lettre recommandée avec avis de réception.

## **Article 126 | Durée. Date d'entrée en vigueur. Extension**

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Dès lors qu'il n'aura pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales, la présente convention fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

La date d'entrée en vigueur des dispositions de la présente convention collective est fixée au 1<sup>er</sup> décembre 2025 à l'exception des dispositions prévues au titre II et des chapitres I<sup>er</sup> et II du titre VII prévoyant des dates d'entrée en vigueur spécifiques.

Dans ce cadre, les parties à la présente convention conviennent de proroger les dispositions de l'accord de branche du 26 mars 2024 applicable aux seules entreprises relevant du secteur des œufs jusqu'au 30 novembre 2025.

La présente convention fera également l'objet d'une demande d'extension selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

*Fait à Paris, le 1<sup>er</sup> octobre 2024.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe 1 Critères et degrés

Critère 1 : connaissances – compétences	
<p>Ce critère évalue le niveau de connaissance de base et professionnelle, à mettre en œuvre pour tenir normalement l'emploi. Ces compétences et connaissances peuvent être acquises, notamment, par diplôme ou par expérience professionnelle équivalente ou habilitation interne ou externe/autorisation.</p> <p>Ce critère tient compte, entre autres, du niveau, de l'ampleur et/ou de la diversité des connaissances mobilisées.</p>	
Degré 9	<p>L'emploi requiert la maîtrise de plusieurs spécialités professionnelles permettant d'avoir une vision globale.</p> <p>Il nécessite des connaissances approfondies et expériences professionnelles permettant de définir des politiques dans ses champs d'intervention permettant d'assurer la responsabilité de la totalité ou d'une partie des grandes fonctions de l'entreprise.</p>
Degré 8	<p>L'emploi requiert la maîtrise de spécialités professionnelles :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– connaissances approfondies dans un domaine principal qui permettent l'étude, la mise en œuvre et l'amélioration de moyens et procédés ;</li> <li>– et connaissances dans une spécialité complémentaire ou domaine de l'entreprise type : programmation, gestion du personnel, administration, gestion économique... Le niveau de connaissances équivaut à un niveau de Bac + 4, Bac + 5 et/ou un CQP et/ou une expérience professionnelle équivalente.</li> </ul>
Degré 7	<p>L'emploi requiert la maîtrise d'une spécialité professionnelle et des connaissances acquises sur des activités spécifiques et/ou connexes qui permettent l'étude, la mise en œuvre et l'amélioration de moyens et procédés dans ces domaines. Le niveau de connaissances équivaut à un Bac + 3 et/ou un CQP et/ou une expérience professionnelle équivalente.</p>
Degré 6	<p>L'emploi exige la maîtrise d'une spécialité professionnelle (technique/administrative, commerciale...).</p> <p>Le niveau de connaissances équivaut à Bac + 2 (BTS, DUT, DEUG) et/ou un CQP et/ou une expérience professionnelle équivalente.</p>
Degré 5	<p>L'emploi exige la maîtrise d'une technique et une connaissance de l'environnement de travail (organisation, process...).</p> <p>Le niveau de connaissance équivaut à un niveau baccalauréat éventuellement complétée par une formation technique et/ou un CQP et/ou une expérience professionnelle équivalente.</p>
Degré 4	<p>L'emploi exige la maîtrise d'une technique professionnelle adaptée à l'emploi. En outre, l'emploi requiert des connaissances du produit fabriqué, des équipements ou des procédures diverses.</p> <p>Le niveau de connaissances équivaut à celui d'un brevet professionnel (BP) et/ou un CQP et/ou un baccalauréat obtenu par un diplôme et/ou par une expérience professionnelle équivalente.</p>
Degré 3	<p>L'emploi requiert la connaissance d'une technique adaptée à l'emploi.</p> <p>Le niveau de connaissance équivaut à celui d'un CAP/BEP/CQP obtenu par un diplôme et/ou une expérience professionnelle équivalente.</p>
Degré 2	<p>L'emploi requiert une formation de base acquise lors de la scolarité obligatoire et/ou une formation professionnelle et/ou un certificat de qualification professionnelle (CQP) et/ou une pratique professionnelle équivalente.</p>
Degré 1	<p>Pas de connaissance particulière préalable nécessaire. Exécution de travaux simples pouvant être répétitifs.</p>

## Critère 2 : initiative – autonomie

Ce critère évalue la marge de manœuvre des salariés dans une situation de travail (dans la réalisation et dans l'organisation du travail). Elle se mesure par le type d'instruction reçue ou à disposition (consignes, directives, objectifs).

Ce critère tient compte, notamment :

- de la nature des consignes et du niveau de contrôle à effectuer sur les résultats du travail à réaliser ;
- de la part de liberté et de pouvoir d'élaboration propre de son travail, sur la base des consignes pour les transformer en actions ou en décisions ;
- de la capacité à décider par soi-même en s'organisant et à agir sans recours à autrui en fonction des moyens alloués.

Degré 9	<p>Le travail est réalisé à partir de politiques de l'entreprise fixant des objectifs à atteindre à long terme.</p> <p>L'emploi requiert la création des méthodes et procédés à mettre en œuvre.</p>
Degré 8	<p>Le travail est réalisé à partir de programmes fixant des objectifs à atteindre à moyen ou long terme.</p> <p>L'emploi requiert le choix des méthodes et procédés à mettre en œuvre, souvent prédéfinis pour réaliser les objectifs et mettre en œuvre la stratégie de l'entreprise.</p>
Degré 7	<p>Le travail est réalisé à partir de programmes fixant des objectifs à atteindre à court/moyen terme.</p> <p>L'emploi nécessite l'identification et la mise en œuvre de solutions nouvelles et adaptées aux objectifs à atteindre.</p> <p>Dans l'organisation du travail, l'emploi requiert d'adapter son activité pour faire face aux aléas et/ou aux demandes simultanées.</p>
Degré 6	<p>Le travail est réalisé à partir de programmes fixant le cadre d'action et les objectifs à atteindre.</p> <p>L'emploi nécessite des propositions d'adaptation en fonction du contexte et soumises à validation.</p> <p>L'emploi peut requérir une autonomie pour organiser son travail en fonction de l'activité (gestion du planning, priorisation des activités à gérer, visites clients).</p>
Degré 5	<p>Le travail est réalisé à partir d'objectifs spécifiques.</p> <p>L'emploi nécessite une autonomie qui se traduit par :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– l'analyse des données en fonction des objectifs ;</li> <li>– le choix des moyens et méthodes les plus appropriés et connus ;</li> <li>– la réalisation des ajustements afin d'atteindre les objectifs.</li> </ul> <p>Les contrôles ultérieurs permettent d'apprécier la réalisation.</p>
Degré 4	<p>Le travail est réalisé à partir de directives où tous les détails ne sont pas déterminés (critères de choix en partie définis).</p> <p>L'emploi requiert l'analyse des informations dans le cadre des directives, des procédures et techniques.</p> <p>Le contrôle de la bonne réalisation du travail a lieu à la fin des opérations.</p>
Degré 3	<p>Le travail est réalisé à partir de directives, les critères de choix étant clairement définis.</p> <p>L'emploi requiert un (auto) contrôle des résultats et la résolution des dysfonctionnements dans le cadre de procédures et de techniques.</p> <p>L'emploi peut être soumis à un contrôle ponctuel en cours de réalisation par l'encadrant hiérarchique et/ou fonctionnel.</p>
Degré 2	<p>Le travail est réalisé à partir d'instructions indiquant les actions à accomplir, les méthodes à utiliser, les moyens disponibles. Ces instructions peuvent être complétées par des documents techniques et/ou des consignes orales complémentaires.</p> <p>L'emploi est soumis à un contrôle fréquent par une tierce personne de l'entreprise.</p>



Critère 2 : initiative – autonomie	
Degré 1	<p>Le travail est réalisé à partir d'instructions précises fixant la nature du travail et les modes opératoires à appliquer.</p> <p>L'emploi est soumis à un contrôle nécessaire et régulier par une tierce personne de l'entreprise.</p>

Critère 3 : technicité – complexité	
<p>La complexité prend en compte la difficulté et la diversité des situations rencontrées dans l'emploi et le niveau de réflexion nécessaire pour effectuer les activités ou prendre les décisions inhérentes à l'emploi.</p> <p>La technicité est la notion de maîtrise des techniques d'un métier, au sens d'expertise, à l'égard de l'activité produite.</p> <p>Ce critère tient compte, notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– de la multiplicité et la diversité des tâches ;</li> <li>– de leurs interactions ;</li> <li>– de la polyvalence.</li> </ul>	
Degré 9	<p>L'emploi requiert la conduite d'un domaine ou secteur d'activité à partir d'objectifs à moyen ou à long terme.</p> <p>La technicité relève de la difficulté de traitement des thématiques rencontrés avec la prise en compte de l'ensemble des contraintes : techniques, financières, humaines, du marché, d'évolution des objectifs et stratégies.</p>
Degré 8	<p>L'emploi requiert la conduite d'une fonction ou d'un projet à partir d'objectifs à moyen terme.</p> <p>La technicité relève :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– de la maîtrise d'une multitude de paramètres (techniques, économiques, organisationnels...) ;</li> <li>– et de l'appréhension rapide des questions de fabrication, d'étude, de recherches d'essais, d'achat, de vente ;</li> <li>– et la mise en œuvre d'actions et/ou de solutions nouvelles dans plusieurs disciplines en vue d'atteindre les objectifs.</li> </ul>
Degré 7	<p>L'emploi requiert l'étude, la réalisation et la coordination d'activités différentes et complémentaires à partir d'objectifs de travail définis sur le moyen terme. La réalisation des travaux se traduit par la résolution de problèmes complexes et la prise d'initiative et/ou de solutions innovantes dans une discipline complète en vue d'atteindre les objectifs.</p>
Degré 6	<p>L'emploi requiert la mise en œuvre et la coordination de travaux complexes d'une activité à partir d'objectifs à court terme.</p> <p>La réalisation des travaux nécessite l'application, l'adaptation des actions en vue d'atteindre les objectifs et de polyvalence.</p>
Degré 5	<p>L'emploi requiert l'exécution de travaux complexes à partir de consignes sur un ou plusieurs emplois et comportant des difficultés techniques.</p> <p>Cette polyvalence correspond à l'application de techniques différentes et requises sur un ou plusieurs emplois.</p>
Degré 4	<p>L'emploi requiert l'exécution de travaux multiples à partir de consignes précises et comportant des difficultés techniques.</p> <p>La réalisation des opérations suppose :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– un savoir-faire basé sur des connaissances acquises ;</li> <li>– et une compréhension des situations, des installations ou des systèmes de gestion sur le périmètre d'intervention.</li> </ul>
Degré 3	<p>L'emploi requiert l'exécution de travaux qualifiés selon des instructions précises (ordonnement des activités à réaliser).</p> <p>La réalisation des opérations suppose la combinaison d'un savoir-faire pratique et/ou théorique du métier (produits, équipements, procédures) à partir d'éléments connus.</p>



Critère 3 : technicité – complexité	
Degré 2	<p>L'emploi requiert l'exécution de travaux qualifiés et successifs selon des instructions précises ou modes opératoires.</p> <p>La technicité relève de la maîtrise des basiques du métier : mise en œuvre d'actions connues et nombreuses, détection des dysfonctionnements...</p>
Degré 1	<p>L'emploi requiert l'exécution de travaux simples, répétitifs, de courte durée et mettant en œuvre une connaissance limitée des moyens de travail et un savoir-faire pratique acquis par reproduction.</p>

Critère 4 : animation – communication	
<p>L'animation consiste en l'action d'accompagner, de coordonner, de former, d'apporter des conseils techniques et de transmettre des savoir-faire à un ou plusieurs salariés.</p> <p>La communication, verbale et/ou écrite, consiste en l'action d'entretenir des relations de travail, avec l'environnement interne et/ou externe : recueil, analyse, exploitation, transmission et présentation des informations.</p> <p>Ce critère tient compte, notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– du nombre et de la diversité des interlocuteurs ;</li> <li>– de l'importance des résultats à obtenir par cette action de communication ;</li> <li>– du niveau de transmission des savoir-faire ;</li> <li>– de la fréquence des communications (permanente, périodique, épisodique)..</li> </ul>	
Degré 9	<p>L'emploi requiert l'élaboration et la mise en œuvre de l'animation et le contrôle de la communication au sein de l'entreprise.</p>
Degré 8	<p>L'emploi requiert l'élaboration et la mise en œuvre d'un conseil technique correspondant à la maîtrise de plusieurs spécialités professionnelles.</p> <p>Certains emplois sont directement concernés par ce type d'animation (audit, risque management, R et D, qualité...).</p> <p>L'emploi requiert la médiation et de la négociation en interne comme en externe, la communication étant un moyen pour rechercher l'accord d'interlocuteurs ayant des intérêts et points de vue différents dans l'entreprise et à l'extérieur.</p>
Degré 7	<p>L'emploi requiert la transmission d'un conseil technique correspondant à la maîtrise de spécialités professionnelles et se traduisant par l'identification, la mise en œuvre et la recherche de solutions nouvelles.</p> <p>L'emploi requiert d'argumenter et de convaincre dans son domaine d'activité pour obtenir l'adhésion à un projet des ateliers ou services proches.</p> <p>Des relations suivies avec des fournisseurs, clients, prestataires ou organismes sont requises par l'emploi.</p>
Degré 6	<p>L'emploi requiert la transmission d'un conseil technique relevant de sa spécialité professionnelle et/ou de connaissances ponctuelles sur des activités spécifiques ou connexes (de moyenne ou longue durée) et/ou par la formation et/ou la sensibilisation d'un groupe avec élaboration des outils pédagogiques.</p> <p>L'emploi requiert la coordination d'informations internes ou externes avec l'équipe et/ou les autres services pour organiser avec eux la bonne marche de son secteur.</p> <p>L'emploi requiert des contacts avec des fournisseurs, clients, prestataires ou organismes.</p>
Degré 5	<p>L'emploi requiert la transmission ponctuelle d'un conseil technique et/ou de connaissances relevant de sa spécialité professionnelle (de courte durée) et/ou par de la formation et/ou la sensibilisation d'un groupe restreint à partir d'un support existant.</p> <p>L'emploi requiert la diffusion d'informations internes ou externes pour l'équipe de travail et/ou entre différents services (explication des informations et analyse des informations d'ordre quantitatif et qualitatif) et des contacts avec des fournisseurs, clients, prestataires, organismes.</p>

Critère 4 : animation – communication	
Degré 4	<p>L'emploi requiert la participation à l'accueil d'un nouvel arrivant et/ou à la découverte de l'activité et peut impliquer la transmission de conseils et/ou de bonnes pratiques.</p> <p>L'emploi requiert un échange des informations nécessaires au bon fonctionnement du secteur incluant éventuellement des contacts externes occasionnels (fournisseurs, clients, prestataires, organismes).</p> <p>La réalisation du travail nécessite la saisie des informations d'ordre quantitatif et qualitatif.</p>
Degré 3	<p>L'emploi requiert un échange des informations pour le fonctionnement de l'activité avec son service et avec les autres services.</p> <p>L'emploi peut impliquer la participation à l'accueil d'un nouvel arrivant et/ou à la découverte de l'activité.</p>
Degré 2	<p>L'emploi implique un échange fréquent d'informations avec le groupe/l'équipe et éventuellement avec les autres services.</p> <p>L'emploi ne requiert pas d'animation.</p>
Degré 1	<p>L'emploi peut impliquer un échange ponctuel avec l'équipe.</p> <p>L'emploi ne requiert pas d'animation.</p>

Critère 5 : encadrement – responsabilité	
<p>L'encadrement consiste en l'action d'assurer la responsabilité hiérarchique d'une ou plusieurs personnes (organisation, contrôle, évaluation).</p> <p>La responsabilité consiste en l'action d'agir sur le fonctionnement et le résultat individuel ou collectif au sein de l'entreprise.</p> <p>Ce critère tient compte, notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– de l'anticipation des risques lors des décisions et actions opérées ;</li> <li>– de la nature et la fréquence de la supervision exercée (hiérarchique et/ou fonctionnel) ;</li> <li>– du nombre et/ou des différents niveaux de classification des personnes encadrées ;</li> <li>– de l'impact des décisions et des actions prises sur l'activité, la sécurité et l'organisation de l'entreprise ;</li> <li>– du nombre et de la complexité des éléments à prendre en considération lors de la décision.</li> </ul>	
Degré 9	<p>Les décisions et/ou actions ont des impacts sur l'entreprise.</p> <p>L'emploi implique la participation à l'équipe dirigeante de l'entreprise.</p>
Degré 8	<p>Les décisions et/ou actions ont des impacts durables sur une ou plusieurs entités en termes de personnel et/ou de moyens et/ou de matières et/ou de coûts et/ou de résultats et/ou de produits.</p> <p>L'emploi implique nécessairement l'encadrement fonctionnel de plusieurs groupes et/ou l'encadrement hiérarchique de plusieurs personnes.</p>
Degré 7	<p>Les décisions et/ou actions ont des impacts sur une entité en termes de personnel et/ou de moyens et/ou de matières et/ou de coûts et/ou de résultats et/ou de produits.</p> <p>L'emploi implique nécessairement l'encadrement fonctionnel d'un ou plusieurs groupes et/ou l'encadrement hiérarchique d'une ou plusieurs personnes.</p>
Degré 6	<p>L'emploi nécessite des décisions et/ou actions qui peuvent avoir un impact à court et/ou moyen terme sur un ou plusieurs services de l'entreprise.</p> <p>L'emploi implique nécessairement l'encadrement fonctionnel d'un groupe et/ou l'encadrement hiérarchique d'une personne ou plusieurs personnes.</p>
Degré 5	<p>L'emploi nécessite des décisions et/ou actions qui peuvent avoir un impact à court terme sur un service de l'entreprise.</p> <p>L'emploi peut impliquer l'encadrement fonctionnel d'un groupe et/ou l'encadrement hiérarchique d'une personne ou plusieurs personnes.</p>

Critère 5 : encadrement – responsabilité	
Degré 4	<p>L'emploi nécessite des décisions et/ou actions dont les effets se constatent au niveau de l'équipe et influencent l'environnement immédiat de l'emploi.</p> <p>L'emploi peut impliquer l'encadrement fonctionnel d'un groupe et/ou l'encadrement hiérarchique d'une personne ou plusieurs personnes, notamment dans :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– la répartition des tâches entre les membres de son équipe ;</li> <li>– et le pilotage de l'activité (charges/ressources) pour sa bonne exécution.</li> </ul>
Degré 3	<p>Les opérations réalisées ont un impact sur d'autres emplois dont les effets se constatent au niveau de l'activité de l'équipe.</p> <p>L'emploi requiert la coordination de son environnement travail sans avoir les responsabilités d'un agent de maîtrise.</p> <p>Pas de notion d'encadrement.</p>
Degré 2	<p>Les opérations réalisées ont un impact sur d'autres emplois de l'environnement proche de travail et influencent de manière modérée l'activité.</p> <p>Pas de notion d'encadrement.</p>
Degré 1	<p>Les opérations réalisées dans l'emploi ont un impact modéré sur d'autres emplois.</p> <p>Pas de notion d'encadrement.</p>

## Annexe 2 Glossaire

**Activité** : ensemble d'actions et d'opérations, correspondant à plusieurs tâches à exécuter dans le cadre d'une situation de travail, dirigées vers un but déterminé.

**Bac+2 ou +3/CQP...** : titre ou diplôme prévu par le code de l'éducation ou la branche.

**Compétence** : ensemble des ressources mobilisées pour réussir une activité dans un contexte donné, pour répondre aux exigences de l'organisation.

**Comportement professionnel** : ensemble des manières d'être qui sont mobilisées dans l'action.

**Connaissance** : ensemble des idées, représentations ou perceptions acquises dans le cadre de formations initiales et/ou professionnelles.

**Consigne** : instruction verbale ou écrite pour la réalisation d'un travail ou d'une action.

**Critères de choix** : principes permettant d'émettre une estimation, un jugement d'appréciation.

**Directives** : ensemble de dispositions déterminant les orientations et lignes de conduite destinées à guider les collaborateurs dans leur travail.

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

**Encadrement hiérarchique** : encadrement managérial avec lien hiérarchique.

**Encadrement fonctionnel** : superviser tâche ou activité avec ou sans une personne et/ou une équipe sans lien hiérarchique.

**Entité** : strate intermédiaire entre l'entreprise et un service, notamment, un site de production ou un magasin.

**Filière professionnelle ou métiers** : elle rassemble des métiers proches en termes d'activités : l'évolution professionnelle au sein d'une même filière en est facilitée.

**Instruction** : explication verbale ou écrite du travail à accomplir et du mode opératoire à dérouler.

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

**Mobilité** : elle constitue l'un des principaux facteurs d'évolution et peut s'envisager de plusieurs façons au sein d'une même famille de métier, d'une famille différente, dans son secteur ou vers son secteur (d'activité).

**Moyens** : ensemble des outils ou des dispositifs mis à disposition des salariés dans l'exercice d'une activité.

**Nomenclature des emplois** : liste ordonnée d'emplois regroupés en familles professionnelles de manière arborescente.

**Nomenclature des métiers** : recensement ordonné des métiers par familles et sous-familles professionnelles, chaque métier étant spécifié par une courte définition.

**Objectif** : but, résultats à atteindre à court, moyen ou long terme.

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

Le poste de travail est directement dépendant de la structure de l'unité de base (service, atelier ligne...) à laquelle il est rattaché.

**Poly compétence (liée à l'emploi) :** maîtrise, sur un même emploi, des activités et des compétences correspondant aux différents postes de travail constitutifs de l'emploi.

**Polyvalence inter-emploi :** d'un emploi à un autre au sein de la même filière ou d'une filière à une autre, réalisation d'opérations sur plusieurs emplois dans un process donné au-delà des activités et des compétences de l'emploi initial.

**Procède :** ensemble des procédures ou des méthodes utilisées dans l'exercice d'une activité.

**Profil maximum :** la totalité des activités sont requises, l'expertise et la recherche d'optimisation sont appréciées au plafond de l'emploi.

Correspond au niveau de maîtrise maximum des activités et compétences requises dans l'emploi.

**Profil minimum :** seules les principales activités nécessaires pour assurer les basiques de l'emploi sont requises, sans expertise particulière, sans recherche d'optimisation, sans poly-compétence.

Correspond au niveau de maîtrise minimum des activités et compétences requises par l'emploi.

**Profil(s) intermédiaire(s) :** correspond à un niveau de maîtrise intermédiaire des activités et des compétences requises pour l'emploi.

**Savoir-faire :** ensemble des modes opératoires techniques ou manière de procéder mise en œuvre dans l'action.

**Secteur (d'activité) :** voir filière.

**Situation professionnelle :** lieu et circonstances dans lesquels sont mises en œuvre les compétences dans le cadre de définition de l'emploi occupé. Il s'agit de la situation réelle observable aux différents moments d'une journée de travail de l'individu occupant le poste.

**Spécialité professionnelle :** expertise d'une technique.

**Tâches/travaux :** opérations élémentaires à effectuer pour réaliser une activité donnée (qualifiée, multiples (même complexité), complexes (compétences technique supplémentaire ou différente)).

**Technique professionnelle :** application d'un savoir-faire ou d'une connaissance approfondie ou une compétence dans un domaine spécifique.

## Annexe 3 Détermination du niveau : nombre de points par degré et correspondance points/niveaux

### Nombre de points par degré

Degrés	Connaissances Expériences	Technicité Complexité	Initiative Autonomie	Animation Communication	Encadrement Responsabilité	Total
D9	18	18	18	18	18	90
D8	16	16	16	16	16	80
D7	14	14	14	14	14	70
D6	12	12	12	12	12	60
D5	10	10	10	10	10	50
D4	8	8	8	8	8	40
D3	6	6	6	6	6	30
D2	4	4	4	4	4	20
D1	2	2	2	2	2	10

### Correspondance points/niveaux

	Niveau	Fourchette de points
Ouvriers Employés	A	10 – 14
	B	16 – 20
	C	22 – 26
	D	28 – 32
	E	34 – 40
Techniciens Agent de maîtrise	F	42 – 46
	G	48 – 52
	H	54 – 58
	I	60 – 66
Cadres	J	68 – 72
	K	74 – 80
	L	82 – 88
	M	90

## Annexe 4 Détermination de l'échelon

	Niveau	Échelon	Nombre de points
Ouvriers Employés	A	1	10
		2	14
	B	1	16
		2	20
	C	1	22
		2	24
		3	26
	D	1	28
		2	30
		3	32
	E	1	34
		2	38
		3	40
Techniciens Agent de maîtrise	F	1	42
		2	44
		3	46
	G	1	48
		2	50
		3	52
	H	1	54
		2	56
		3	58
	I		60 à 66
Cadres	J	1	68
		2	70
		3	72
	K	1	74
		2	78
		3	80
	L	1	82
		2	86
		3	88
	M	Correspond cadre dirigeant	90

Accord nationaux

**MÉTALLURGIE**

**Avenant du 14 novembre 2024**

à l'accord national du 16 janvier 1979  
relatif au champ d'application des accords nationaux

NOR : ASET2450952M

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

**UIMM,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGMM CFDT ;**

**FCMTM CFE-CGC ;**

**FO métallurgie,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les signataires ont identifié la nécessité de faire évoluer le champ d'application professionnel de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le présent avenant modifie en ce sens le texte de l'accord national du 16 janvier 1979 sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie.

**Article 1<sup>er</sup> | Modification de l'article premier « Champ d'application »**

À l'article premier, le groupe d'activités 97.23 est rédigé de la façon suivante :

« 97.23. Autres services fournis à la collectivité (non marchands à caractère privé)

Dans ce groupe sont uniquement visés les associations de formation professionnelle de l'industrie (AFPI), les centres de formation d'apprentis de l'industrie (CFAI), tout organisme ayant principalement pour objet statutaire de rassembler et animer les AFPI et CFAI, les organismes de formation d'entreprise et les centres de formation d'apprentis d'entreprise, définis par la clause de rattachement figurant à la fin du présent champ d'application, au paragraphe III. »



Au même article premier, le contenu de la clause de rattachement prévue au paragraphe III est rédigé comme suit :

« Les organismes privés de formation continue, les organismes privés de formation par apprentissage ainsi que les organismes chargés de leur rassemblement et animation, pour lesquels a été prévue la présente clause de rattachement seront les suivants :

1. Les associations de formation professionnelle de l'industrie (AFPI), créées à l'initiative d'organisations professionnelles d'employeurs relevant des industries de la métallurgie telles que définies par le présent accord ;
2. Les centres de formation d'apprentis de l'industrie (CFAI) créés à l'initiative d'organisations professionnelles d'employeurs relevant des industries de la métallurgie telles que définies par le présent accord ;
3. Tout organisme ayant principalement pour objet statutaire de rassembler et animer les AFPI et CFAI visés aux 1 et 2 de la présente clause de rattachement ;
4. Les organismes de formation d'entreprise et les centres de formation d'apprentis d'entreprise, non dotés de la personnalité morale et intégrés à une entreprise relevant des industries de la métallurgie telles que définies par le présent accord, ainsi que les organismes de formation d'entreprise et les centres de formation d'apprentis d'entreprise dotés de la personnalité morale et dont l'activité s'exerce principalement au profit de l'entreprise qui a été à l'initiative de leur création, ou du groupe auquel appartient cette entreprise, dès lors que cette entreprise relève des industries de la métallurgie telles que définies par le présent accord. »

## **Article 2 | Dispositions finales**

### **Article 2.1 | Extension et entrée en vigueur**

Le présent avenant est conclu pour la durée de l'accord qu'il modifie.

Il entre en vigueur à compter de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent avenant, sans exclusion, et au plus tôt le 1<sup>er</sup> janvier 2025.

Les parties conviennent de demander l'extension du présent avenant.

### **Article 2.2 | Entreprises de moins de 50 salariés**

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant 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 2.3 | Formalités de publicité et de dépôt**

Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives de salariés, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par l'articles L. 2231-6 du même code.

*Fait à Paris, le 14 novembre 2024.*

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

**IEG : INDUSTRIES ÉLECTRIQUES ET GAZIÈRES**

**Accord du 22 novembre 2024**  
relatif aux primes et indemnités au 1<sup>er</sup> janvier 2025

NOR : ASET2450938M

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

**UFE ;**

**UNEMIG,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFE-CGC ;**

**FCE CFDT ;**

**FNEM FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Le présent accord, conclu en application de l'article L. 161-1 du code de l'énergie concerne la revalorisation des montants des primes, indemnités et remboursements de frais en vigueur.

**Article 1<sup>er</sup> | Primes et indemnités assises sur le salaire national de base**

Les primes et indemnités dont la base de calcul est le salaire national de base (SNB) évoluent en même temps que celui-ci et dans les mêmes proportions.

Il conviendra donc de se référer à la valeur du SNB au 1<sup>er</sup> janvier 2025 et à son évolution par rapport à celle du 1<sup>er</sup> janvier 2024.

*(Voir page suivante.)*

Article 2 | *Autres primes et indemnités*

Le montant de certaines primes et indemnités évolue au 1<sup>er</sup> janvier 2025 en fonction de la variation d’indices Insee constatée au mois de septembre 2024<sup>[1]</sup>.

Frais de restauration

S’agissant des « frais de restauration », les signataires conviennent, pour le présent accord, d’appliquer une évolution en fonction de la variation de l’indice Insee entre l’année 2024 et l’année 2023, soit une augmentation de + 2,77 % du montant 2024.

Prime de panier

Conformément à l’accord « relatif aux primes et indemnités au 1<sup>er</sup> janvier 2010 », sa valeur se voit appliquer la même évolution que celle des « frais de restauration », soit + 2,77 %.

Frais d’hôtellerie

S’agissant des « frais d’hôtellerie », les signataires observent que la variation de l’indice Insee « hôtellerie » entre l’année 2023 et l’année 2024, a diminué de – 0,46 %. Ils conviennent de ne pas appliquer cette baisse aux barèmes hôtellerie existant dans la branche professionnelle des IEG. Ils décident de cristalliser les montants actuels, ceci tant que l’indice Insee Hôtellerie (001764239) n’aura pas atteint ou dépassé celui de septembre 2023, la revalorisation éventuelle s’appliquant à la quote-part excédant la valeur de l’indice de septembre 2023 (136,12).

Article 3 | *Dispositions finales*

3.1. Champ d’application

Le présent accord s’applique en France hexagonale ainsi qu’en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à La Réunion, à Mayotte, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, aux entreprises dont le personnel relève du statut national du personnel des industries électriques et gazières.

Eu égard à la nature du dispositif relatif à la revalorisation des primes et indemnités dans la branche et à son caractère général, le présent accord s’applique à l’ensemble des entreprises de la branche des IEG, y compris les entreprises de moins de 50 salariés sans qu’il soit nécessaire de prévoir de stipulations spécifiques les concernant.

3.2. Mise en œuvre de l’accord

À l’issue de la procédure de signature et conformément aux dispositions du code du travail, le présent accord sera notifié à l’ensemble des organisations syndicales représentatives dans la branche professionnelle des industries électriques et gazières.

Il entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt.

[1] Les variations d’indices Insee suivantes sont constatées :

	Septembre 2023	Septembre 2024	Pourcentage revalorisation	Valeur (en euros)
Hôtellerie	136,12	135,49	0 %	–
Restauration	121,12	124, 48	+ 2,77 %	–
Panier	121,12	124, 48	+ 2,77 %	9,06
Pour l’hôtellerie : indice Insee 001764239. Pour la restauration et la prime panier : indice Insee 001764232.				

### 3.3. Extension

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord aux ministres chargés de la transition écologique et solidaire et du travail, dans les conditions prévues par l'article L. 161-2 du code de l'énergie.

### 3.4. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d'un an et cessera de produire ses effets au 31 décembre 2025.

### 3.5. Dépôt et publicité

À l'expiration d'un délai de quinze jours suivant la notification, le présent accord fera l'objet, à la diligence des groupements d'employeurs signataires, des formalités de dépôt et de publicité, dans les conditions prévues par le code du travail.

*Fait à Paris, le 22 novembre 2024.*

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

**IEG : INDUSTRIES ÉLECTRIQUES ET GAZIÈRES**

**Avenant n° 11 du 22 novembre 2024**

à l'accord du 27 novembre 2008  
relatif à la mise en place d'une couverture de prévoyance complémentaire

NOR : ASET2450939M

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

**UFE ;**

**UNEMIG,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFE-CGC ;**

**FCE CFDT ;**

**FNME CGT ;**

**FNEM FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Un accord a été signé le 27 novembre 2008 (ci-après désigné « l'accord ») afin de mettre en place, au 1<sup>er</sup> janvier 2009, une couverture de prévoyance complémentaire obligatoire pour les salariés statutaires des industries électriques et gazières.

Le 8 octobre 2013, les partenaires sociaux ont signé un premier avenant à effet du 1<sup>er</sup> janvier 2014 visant à améliorer les garanties et à baisser temporairement (du 1<sup>er</sup> janvier 2014 au 31 décembre 2018) le niveau des cotisations via la mise en place d'un taux d'appel de 70 %.

Le 19 février 2016, un deuxième avenant a été signé par les partenaires sociaux à effet du 1<sup>er</sup> avril 2016 visant à mettre à 0 le taux de cotisations jusqu'au 31 décembre 2016, dans le but de résorber une partie des excédents. Par ailleurs, et en lien avec la négociation sur les droits familiaux, les partenaires sociaux se sont engagés à mener des travaux ayant pour objectif un rééquilibrage plus global de la couverture, en agissant tant sur les prestations que sur les cotisations.

Le 6 décembre 2016, les partenaires sociaux ont signé un troisième avenant à durée déterminée du 1<sup>er</sup> janvier 2017 au 31 décembre 2017, afin de mettre en place un taux d'appel de 50 %. Toujours en lien avec la négociation sur les droits familiaux, les partenaires sociaux se sont également engagés à poursuivre les travaux sur la mise en place de nouvelles prestations en matière d'aide aux aidants.

Le 15 décembre 2017, les partenaires sociaux ont signé un quatrième avenant afin de mettre en place des garanties aide aux aidants, de revoir à la baisse le taux de cotisations contractuel et d'appliquer un taux d'appel de 60 % sur 3 ans afin de pouvoir ramener le niveau des réserves à un montant raisonnable d'ici la fin de l'année 2020.

Au 1<sup>er</sup> janvier 2020, les partenaires sociaux ont signé un cinquième avenant pour revoir la règle relative au calcul du capital décès plancher.

Fin 2020, un sixième avenant a été signé pour permettre l'application, en 2021, d'un nouveau taux d'appel à hauteur de 50 %, de manière à résorber le niveau des réserves encore trop haut par rapport aux objectifs attendus. Dans le cadre de cet avenant, il a en outre été convenu que des travaux relatifs aux garanties aide aux aidants, et plus particulièrement au congé proche aidant, seraient menés courant 2021.

Fin 2021, un septième avenant a été signé pour améliorer à effet du 1<sup>er</sup> avril 2022 la prise en charge des congés aidants en permettant notamment l'indemnisation du congé de proche aidant. Cet avenant a également mis en place pour l'année 2022, un nouveau taux d'appel à hauteur de 40 %, de manière à poursuivre la résorption des réserves. Enfin, cet avenant a permis de mettre en conformité la couverture de prévoyance avec les dispositions de l'instruction du 17 juin 2021 de la direction de la sécurité sociale, sur les cas de suspension du contrat de travail ouvrant droit au maintien obligatoire des régimes de prévoyance.

Fin 2022, un 8<sup>e</sup> avenant a été signé, mettant en place un taux d'appel de 40 % sur l'année 2023, et permettant de revoir à la hausse le niveau de la majoration du capital décès pour enfant handicapé, puisque les assureurs avaient mis en évidence un décalage entre les dispositions de l'accord collectif de branche de 2008 (et ses avenants) et les dispositions de la convention collective d'assurance.

Suite à la fermeture du régime spécial de retraite des IEG par la loi n° 2024-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 pour les salariés statutaires embauchés à compte du 1<sup>er</sup> septembre 2023, les parties ont signé un avenant n° 9 afin d'adapter la rédaction de l'accord et supprimer la référence à l'assiette des cotisations et des prestations du régime spécial vieillesse des IEG.

Fin 2023, un 10<sup>e</sup> avenant a été signé, mettant en place un taux d'appel de 90 % sur l'année 2024 de manière à poursuivre la résorption des excédents au niveau souhaité.

Fin 2024, l'analyse des comptes de résultats 2023 et des projections de réserves faites par les assureurs a mis en évidence que l'application du taux d'appel, mis en place par l'avenant n° 10, pouvait être maintenu pour poursuivre la résorption des excédents accumulés tout en préservant l'équilibre de la couverture.

Dans ce contexte, les parties se sont réunies afin de maintenir le taux d'appel existant pour l'année 2025.

## **Article 1<sup>er</sup> | *Objet du présent avenant***

Le présent avenant a pour objet de maintenir le taux d'appel de 90 % existant pour l'année 2025, de manière à poursuivre la résorption des excédents au niveau souhaité.

## Article 2 | Dispositions modifiées

L'article 6 de l'accord intitulé « Financement », est désormais rédigé comme suit :

### « Article 6 | Financement

La couverture obligatoire de prévoyance complémentaire est financée par une cotisation assise sur la rémunération principale brute (hors rémunérations complémentaires), gratification de fin d'année comprise, constituant l'assiette des cotisations au titre des risques invalidité, décès, accidents du travail et maladies professionnelles du régime spécial des industries électriques et gazières actuellement définies par l'article 2 du décret n° 2005-278 du 24 mars 2005.

Cette cotisation s'élève à 0,686 % de l'assiette définie au paragraphe précédent. Elle se répartit entre une cotisation patronale (0,545 %) et une cotisation salariale (0,141 %).

En fonction des résultats de la couverture, un taux d'appel peut être appliqué de façon temporaire, la répartition employeur/salarié de la cotisation demeurant inchangée.

#### ■ Pour l'année 2025 :

Le taux d'appel de 90 % sera maintenu du 1<sup>er</sup> janvier 2025 jusqu'au 31 décembre 2025, fixant la cotisation globale à 0,617 %, soit un taux de cotisation employeur de 0,494 % et un taux de cotisation salariale de 0,123 %.

#### ■ Pour l'année 2026 :

À l'approche du terme de l'exercice 2025, le groupe de suivi visé à l'article 9 de l'accord déterminera, au regard des comptes de résultats, le taux d'appel permettant de garantir l'équilibre de la couverture. »

## Article 3 | Dispositions finales

### Article 3.1 | Entrée en vigueur et durée de l'avenant

Les stipulations du présent avenant entrent en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025.

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée d'un an. Il cessera donc de produire tout effet au 31 décembre 2025.

### Article 3.2 | Champ d'application de l'avenant

Le présent avenant s'applique en France hexagonale ainsi qu'en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à La Réunion, à Mayotte, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, aux entreprises dont le personnel relève du statut national du personnel des IEG, y compris les entreprises de moins de 50 salariés.

### Article 3.3 | Notification, dépôt et publicité

À l'issue de la procédure de signature, et conformément aux dispositions du code du travail, le présent avenant sera notifié aux fédérations syndicales représentatives au niveau de la branche professionnelle des industries électriques et gazières.

À l'issue d'un délai de quinze jours suivant cette notification, le présent avenant fera l'objet, à l'initiative des groupements d'employeurs des industries électriques et gazières, des formalités de publicité et de dépôt conformément aux dispositions du code du travail.

#### **Article 3.4 | Révision**

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

#### **Article 3.5 | Procédure d'extension de l'avenant**

Les signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant.

*Fait à Paris, le 22 novembre 2024.*

(Suivent les signatures.)



## Annexe 1 Prévoyance complémentaire des salariés statutaires

### Grille de prestations

Prestations obligatoires	Décès non accidentel	Décès accidentel
Capitaux décès (le salarié statutaire peut librement désigner le bénéficiaire de ses capitaux décès)		
Le capital décès ne pourra être calculé sur une rémunération principale inférieure à 90 % du plafond annuel de la sécurité sociale x le temps de travail contractuel du salarié		
Célibataire, veuf, divorcé, séparé judiciairement	200 % de la rémunération principale annuelle brute (13 <sup>e</sup> mois compris)	300 % de la rémunération principale annuelle brute (13 <sup>e</sup> mois compris)
Marié, vivant avec un partenaire de Pacs ou en concubinage	250 % de la rémunération principale annuelle brute (13 <sup>e</sup> mois compris)	350 % de la rémunération principale annuelle brute (13 <sup>e</sup> mois compris)
Majoration pour chaque enfant à charge  Ex. : 1 enfant  2 enfants	80 % de la rémunération principale annuelle brute (13 <sup>e</sup> mois compris)  80 %  160 % (160 % pour un enfant handicapé dont le taux d'incapacité est au moins égal à 80 %)	
Garantie « double effet » en cas de décès des deux parents :  En cas de décès du conjoint, âgé de moins de 60 ans : – lorsque le décès du conjoint est postérieur à celui de l'assuré ; – lorsque le décès du conjoint se produit dans les 12 mois qui précèdent celui de l'assuré, dans le cas d'un même fait accidentel générateur.	100 % de la rémunération principale annuelle brute (13 <sup>e</sup> mois compris)  (Capital supplémentaire versé aux seuls enfants à charge)	
Rente d'éducation		
Rente d'éducation pour chaque enfant (sous déduction de la pension temporaire versée par le régime spécial)	– 15 % de la rémunération principale annuelle brute (13 <sup>e</sup> mois compris) jusqu'à 15 ans inclus ; – 20 % entre 16 et 21 ans inclus ; – 20 % entre 22 et 25 ans inclus.  Doublement de la rente d'éducation en cas de décès du père et de la mère (décès de l'agent postérieur au 1 <sup>er</sup> janvier 2009 et quelle que soit la date du décès de l'autre parent).	
Allocation décès		
Capital en cas de décès de l'assuré, de son conjoint (au sens large), d'un enfant à charge	1 plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur au décès (à titre indicatif, 3 666 euros en 2023)	

Prestations obligatoires	Décès non accidentel	Décès accidentel
Prestations d'aide aux aidants		
Indemnité complémentaire à l'AJPP en cas de congé de présence parentale		
Indemnité complémentaire en cas de prise d'un congé de présence parentale pour le salarié bénéficiant de l'AJPP	Indemnité permettant le maintien du salaire à hauteur de 100 % de la rémunération principale nette (sous déduction de l'AJPP)	
Indemnité complémentaire à l'AJAP en cas de congé de solidarité familiale		
Indemnité complémentaire en cas de prise d'un congé de solidarité familiale pour le salarié bénéficiant de l'AJAP	Congé pris à temps plein ou à temps partiel	
	Indemnité permettant le maintien du salaire à hauteur de 100 % de la rémunération principale nette (sous déduction de l'AJAP)	
Indemnité complémentaire à l'AJPA en cas de congé de proche aidant		
Indemnité complémentaire en cas de prise d'un congé de proche aidant pour le salarié bénéficiant de l'AJPA	Congé pris à temps plein	Congé pris à temps partiel ou de manière fractionnée
	Indemnité permettant le maintien du salaire à hauteur de près de 80 % de la rémunération principale nette (sous déduction de l'AJPA)	Indemnité permettant le maintien du salaire à hauteur de 100 % de la rémunération principale nette (sous déduction de l'AJPA)
Plateforme d'aide aux aidants		
Niveau 1 : accessible à tout type d'aidant	Prestation permettant principalement d'orienter, de conseiller ou d'informer les aidants sur les dispositifs existants (au niveau de la sécurité sociale, de la branche ou de l'entreprise) de leur offrir de l'écoute psychologique et des bilans téléphoniques de longue durée en matière sociale, de santé et juridique	
Niveau 2 : accessible aux aidants bénéficiant de l'AJAP, de l'AJPP ou de l'AJPA	Possibilité pour l'aidant de bénéficier de prestations individuelles (enveloppe financière pour des prestations de services, formation par un personnel infirmier, enveloppe de prise en charge de l'hébergement, en cas d'hospitalisation de la personne aidée...)	

---

Directeur de la publication : Pierre Romain

165240500-001224

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X

---