



©rcfotostock - stock.adobe.com


**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DE LA SANTÉ,
DES SOLIDARITÉS
ET DES FAMILLES**

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

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Bulletin officiel

Conventions collectives



**PREMIER
MINISTRE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction de l'information
légale et administrative

2025-32

9 août 2025



MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DE LA SANTÉ,
DES SOLIDARITÉS
ET DES FAMILLES

MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Bulletin officiel Conventions collectives

Fascicule n° 2025-32 du 9 août 2025

| | |
|---|-----|
| Ministère du travail, de la santé, des solidarités et des familles | 3 |
| Ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire | [*] |

[*] Aucun texte du ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire dans le *BO* n° 2025-32.

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2025-32 du 9 août 2025

Conventions, avenants et accords

| | Pages |
|---|-------|
| IDCC 44 Chimie-industrie : accord du 25 juin 2025 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes..... | 5 |
| IDCC 1431 Optique. Lunetterie-détail : avenant du 19 juin 2025 relatif à la modification de l'article 1 ^{er} « Champ d'application » de la convention collective | 21 |
| IDCC 1431 Optique. Lunetterie-détail : avenant du 19 juin 2025 relatif à la modification de l'article 4 « Négociations professionnelles » de la convention collective | 23 |
| IDCC 1480 Journalistes : avenant n° 4 du 4 juillet 2025 à l'accord du 3 juillet 2019 relatif à la classification et aux salaires minima des journalistes d'agences de presse | 25 |
| IDCC 1487 Horlogerie-bijouterie. Commerce-détail : avenant n° 3 du 20 mai 2025 à l'accord n° 46 du 7 février 2020 relatif au dispositif « Pro-A » | 29 |
| IDCC 1517 Commerces-détail-non alimentaires : avenant n° 15 du 14 mai 2025 relatif à la révision de l'article 1 ^{er} « Champ d'application » du chapitre I ^{er} « Clauses générales » ... | 32 |
| IDCC 1534 Viandes-industries : avenant n° 99 du 15 juillet 2025 relatif au régime de prévoyance | 38 |
| IDCC 1987-3109 Pâtes-alimentaires-sèches-couscous. Industries alimentaires-5 branches : accord du 26 juin 2025 relatif à l'application de certaines dispositions de la convention collective des 5 branches industries alimentaires diverses aux entreprises relevant du SIFPAF..... | 47 |
| IDCC 2002 Blanchisserie-teinturerie : accord du 4 juillet 2025 relatif au dispositif Pro-A..... | 50 |
| IDCC 2002 Blanchisserie-teinturerie : avenant du 4 juillet 2025 à l'annexe III relatif à l'indemnité de départ à la retraite pour les ingénieurs et cadres | 52 |
| IDCC 2205 Notariat : accord du 10 juillet 2025 relatif à l'activité partielle de longue durée rebond (APLD-R) | 54 |
| IDCC 2264 Hospitalisation privée : accord du 3 juillet 2025 relatif à la formation professionnelle et l'apprentissage..... | 67 |
| IDCC 3248 Métallurgie (Loiret) : accord du 25 juin 2025 relatif à la valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté à compter du 1 ^{er} septembre 2025 | 97 |
| IDCC 3248 Métallurgie (Indre-et-Loire) : accord du 25 juin 2025 relatif à la valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté à compter du 1 ^{er} septembre 2025 | 99 |

| | |
|--|-----|
| IDCC 3251 Horlogerie-bijouterie-joaillerie-orfèvrerie : accord du 19 mars 2025 relatif aux salaires minimaux conventionnels..... | 101 |
| IDCC 3255 Boulangerie-pâtisserie-professionnels de l'œuf-industriels : avenant n° 1 du 8 juillet 2025 relatif à la mise à jour de la convention collective | 103 |

Accord du 25 juin 2025
relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

NOR : ASET2550688M

IDCC : 44

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

FEBEA ;

France chimie ;

FIPEC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FCE CFDT ;

CFE-CGC chimie,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes constitue un facteur majeur de performance et d'attractivité des entreprises.

En effet, la mise en œuvre de mesures favorisant l'égalité entre les femmes et les hommes constitue un élément primordial pour l'attractivité des métiers et de la branche, notamment auprès des plus jeunes.

Par le présent accord, les parties signataires souhaitent inscrire leur action dans un cadre visant à lutter contre toute forme de discrimination, et à garantir et promouvoir l'égalité professionnelle et salariale de tous les salariés.

Il s'inscrit dans le prolongement des textes européens (traités ou directives) et français (lois et décrets), ainsi que des accords nationaux interprofessionnels (ANI) visant à promouvoir et à garantir l'égalité entre les femmes et les hommes.

Le présent accord tend à mobiliser l'ensemble des parties prenantes sur le thème de l'égalité professionnelle notamment en matière d'emploi, de recrutement et de formation professionnelle afin de favoriser la mixité des métiers.

Il recommande également aux entreprises de la branche de mettre en œuvre des politiques proactives en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Pour les parties signataires, le respect de la dignité des personnes est également le préalable à toute politique visant à promouvoir cette égalité. C'est pourquoi elles rappellent que les employeurs doivent prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les atteintes à cette dignité, notamment dans les situations avérées de harcèlement et d'agissements sexistes.

Article 1^{er} | État des lieux en matière d'égalité professionnelle et salariale

1.1. Indicateurs légaux au niveau des entreprises

Conformément aux dispositions légales, la base de données économiques sociales et environnementales (BDESE), qui doit être mise en place dans le cadre des attributions du comité social et économique (CSE) des entreprises de 50 salariés et plus, doit comporter :

- des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes notamment sur les écarts de rémunération et indiquer la méthodologie et le contenu des indicateurs (code du travail, articles L. 2312-18 et L. 2312-36) ;
- des indicateurs sur les écarts de répartition entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes dans les entreprises de 1 000 salariés et plus ; l'employeur met ainsi à la disposition du CSE les proportions de femmes et d'hommes relevées au sein des postes de direction ainsi que leurs modalités de publication (code du travail, art. D. 1142-19).

Par ailleurs, les entreprises d'au moins 50 salariés ont l'obligation de mesurer l'écart global de rémunération femmes/hommes sur une période de 12 mois. Cet écart prend la forme d'un index (« Index égalité professionnelle »), c'est-à-dire, à la date de signature du présent accord, d'une note sur 100 que les entreprises doivent publier chaque 1^{er} mars.

Lorsque les résultats obtenus par l'entreprise se situent en deçà d'un niveau défini par décret, l'entreprise dispose d'un délai de trois ans pour se mettre en conformité. À l'expiration de ce délai, si les résultats obtenus sont toujours en deçà du niveau défini par décret, l'employeur peut se voir appliquer une pénalité financière (code du travail, articles L. 1142-8 et L. 1142-10).

1.2. État des lieux de la branche chimie

Toute action visant à corriger les disparités de traitement entre les femmes et les hommes dans la branche suppose une connaissance précise des situations rencontrées.

Chaque année, il est établi un état des lieux de l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes dans la chimie sur la base d'indicateurs identifiés par le comité de pilotage paritaire de la diversité (Copil Diversité) institué par l'accord-cadre du 20 juillet 2007 sur la diversité.

Les données issues du rapport de branche permettent d'apprécier s'il existe des disparités de traitement injustifiées entre les femmes et les hommes afin d'en rechercher les causes et de déterminer les mesures permettant d'y mettre un terme.

À ce jour, les indicateurs concernant les femmes et l'égalité professionnelle dans le rapport de branche chimie 2024 sont les suivants :

- part de femmes dans les effectifs : p. 3, 18 ;
- taux de féminisation selon le secteur d'activité : p. 18 ;
- taux de féminisation selon la spécialité de l'établissement : p. 18 ;
- pyramide des âges par genre : p. 20 ;
- répartition des salariés selon le contrat et le genre : p. 24 ;
- taux de féminisation selon le coefficient : p. 27 ;
- proportion de femmes parmi les cadres selon le secteur d'activité : p. 27 ;

- taux de salariés à temps partiel selon le genre : p. 28 ;
- part de salariés au forfait jour selon le genre : p. 29 ;
- taux de féminisation selon le métier exercé : p. 34 ;
- accès à la formation selon le genre : p. 43 ;
- taux de féminisation des effectifs en alternance : p. 52 ;
- taux de féminisation des effectifs en alternance selon la famille de métiers : p. 52 ;
- répartition des recrutements selon le genre : p. 69 ;
- âge moyen des recrues selon le genre : p. 69 ;
- taux de salariés démissionnaires selon le genre : p. 74 ;
- ancienneté moyenne à la sortie selon le genre : p. 75 ;
- indicateurs de salaire brut de base selon le coefficient et le genre : p. 83 et 84 ;
- indicateurs de rémunération annuelle brute selon l’avenant et le genre : p. 94 ;
- indicateurs de rémunération annuelle brute selon le coefficient et le genre : p. 95 (récapitulatif p. 96) ;
- taux d’augmentation individuels moyens selon le genre : p. 98 ;
- indicateur d’écart de rémunération : p. 106 ;
- indicateur de taux de promotion : p. 106 ;
- indicateur de taux d’augmentation : p. 106 ;
- nombre moyen de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations selon la taille d’établissement : p. 107 ;
- nombre moyen de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations selon l’activité : p. 107.

Les parties signataires conviennent d’ajouter dans l’enquête et le rapport de branche les nouveaux indicateurs ci-après :

- nombre de salariés à temps partiel par coefficient et par genre ;
- nombre de salariés rémunérés au minimum conventionnel, par coefficient et par genre ;
- taux d’augmentation salariale des salariés à temps partiel par coefficient et par genre ;
- ancienneté moyenne des salariés par coefficient et par genre ;
- salaire moyen par coefficient, par tranche d’âge, par genre et par taille d’entreprise ;
- salaire moyen par coefficient, par secteur d’activité, par genre et par taille d’entreprise.

Les indicateurs seront fournis sous condition de leur représentativité statistique.

En 2025, on peut dresser le constat suivant (données issues du rapport de branche 2024 et du rapport du comité diversité 2024) :

| | |
|----------------------------|--|
| Féminisation de la branche | <p>La chimie fait partie des secteurs industriels les plus féminisés</p> <p>Au 31 mai 2024, les femmes représentent 39,2 % des effectifs.</p> <p>Cette proportion est en augmentation et positionne la chimie comme un des secteurs industriels les plus féminisés (moyenne de l’industrie 30,1 %).</p> <p>La féminisation varie fortement selon la spécialité des établissements. Le taux de féminisation est plus élevé dans les établissements des savons, parfums et des produits d’entretien, les sièges d’entreprise, les établissements de commerce de gros, ainsi que dans les sites dédiés à la recherche, ce qui s’explique par la forte féminisation des métiers spécifiques à ces secteurs.</p> <p>Inversement, les hommes sont très majoritaires dans l’ensemble des activités chimiques et dans la fabrication de produits pharmaceutiques de base, secteurs où les métiers liés à la production, ouvriers et techniciens notamment, majoritairement masculins, sont prépondérants.</p> |
|----------------------------|--|

| | |
|-----------------------------|--|
| Féminisation des cadres | <p>La chimie fait partie des secteurs où la part de femmes parmi les cadres est la plus importante</p> <p>Près de la moitié des cadres (48 %) sont des femmes, contre un quart des ouvriers (24 %). On observe toutefois parmi les cadres une nette décroissance du taux de féminisation à mesure que l'on progresse dans la classification.</p> |
| Féminisation des alternants | <p>Plus de la moitié des salariés en alternance sont des femmes</p> <p>54 % des alternants sont des femmes, un taux de féminisation nettement supérieur à celui de la branche s'agissant des salariés en CDI et en CDD (39 %).</p> <p>Le taux de féminisation des contrats d'alternance est de 55 % pour les apprentis et 46 % pour les contrats de professionnalisation.</p> |
| Formation des femmes | <p>Les femmes et les hommes ont un accès relativement égal à la formation continue</p> <p>La part de salariés formés selon le genre est assez proche avec 72 % de femmes et 75 % d'hommes.</p> <p>Ces écarts restent faibles mais il s'agit d'une tendance à surveiller.</p> |
| Écart de rémunération | <p>L'indicateur d'inégalité de rémunération traduit les écarts persistants entre les femmes et les hommes mais également les efforts menés par les entreprises pour les combler</p> <p>L'indicateur d'écart de rémunération calculé au niveau de la branche est en progression depuis 2020, avec une note de 33/40 en 2020 et 2021, 34/40 en 2022 et 36/40 en 2023.</p> |

Au vu de ce qui précède, les parties signataires reconnaissent la nécessité de poursuivre leurs actions dans les 7 domaines ci-après :

- I. Actions de la branche en faveur de l'égalité professionnelle
- II. Implication de l'ensemble des acteurs
- III. Mixité des métiers. Emploi. Recrutement
- IV. Salaires et rémunération
- V. Formation et parcours professionnels. Évolution de carrière
- VI. armonisation vie professionnelle et vie personnelle
- VII. Lutte contre les violences sexuelles, les agissements sexistes et le harcèlement sexuel et les violences domestiques

Actions de la branche en faveur de l'égalité professionnelle

Article 2 | Actions de la branche en faveur de l'égalité professionnelle

2.1. Négociations de branche

La négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été engagée dans le cadre de la CPPNI. Conformément aux dispositions légales, elle sera réouverte tous les 3 ans (code du travail, art. L. 2241-11).

2.2. Actions d'information et de communication

La progression de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes implique une meilleure mixité des métiers, ce qui suppose de lever certains stéréotypes de genre.

Ainsi, la branche met en œuvre plusieurs actions en vue de favoriser l'égalité professionnelle, telles que :

- l'établissement d'un rapport sur l'égalité professionnelle, présenté chaque année au comité diversité puis en CPNE ;
- la promotion de l'égalité des chances dans le cadre du Responsable Care® ;
- l'inscription de l'égalité professionnelle au contrat stratégique de filière (CSF) 2023/2027 ;
- la reconduction du partenariat avec la fondation CGénial.

La branche s'investit également pour encourager davantage d'élèves à s'engager dans les filières scientifiques et techniques (y compris en maintenance et en production), et mieux informer les jeunes sur les débouchés des différentes filières de formation et sur le contenu réel des métiers et de leurs conditions d'exercice.

Cela se traduit notamment par des campagnes de promotion pour attirer les femmes, et notamment les plus jeunes, dans le secteur de la chimie.

Pour l'année 2025, cet engagement se traduit à travers des actions de promotion des métiers et des événements organisés dans toute la France sur l'ensemble de l'année, et notamment :

- janvier : actualité de France chimie « Collectif IndustriElles : devenir mentor pour les femmes dans l'industrie » (<https://www.francechimie.fr/collectif-industrielles-devenir-mentor-pour-les-femmes-dans-lindustrie>) ;
- février : animation éditoriale du site d'orientation : les métiers de la chimie pour mettre en avant les femmes qui ont fait l'histoire de la chimie sur le site d'orientation (<https://www.les-metiersdelachimie.com/actualites/dorothy-hodgkin-le-crystal-au-service-de-la-science>) ;
- mars : village de la chimie France chimie Île-de-France : en collaboration avec femmes et sciences, femmes ingénieures participe au village de la chimie ;
- entre octobre 2024 et mai 2025 campagne « La Chimie au féminin : une alliance gagnante » de France Chimie Picardie Champagne-Ardenne : 25 portraits de femmes qui font la chimie – vidéos de promotion et d'attractivité des métiers en trois volets (<https://francechimie-pca.fr/la-chimie-au-feminin-une-alliance-gagnante>) ;
- juin : France Chimie coorganise avec le MEDEF l'Escape game « Déjouez le sexisme en entreprise » pour sensibiliser de manière ludique et engageante aux bons gestes et aux comportements à adopter, ainsi qu'aux messages à communiquer aux équipes.

Implication de l'ensemble des acteurs

Article 3 | Implication des équipes de direction, des lignes hiérarchiques et des instances représentatives du personnel

L'implication de chacun, à tous les niveaux hiérarchiques (équipes de direction et management intermédiaire), et des instances représentatives du personnel constitue un facteur indispensable au succès d'une démarche de mixité et d'égalité professionnelle dans l'entreprise et la branche.

Dans ce cadre, les parties signataires souhaitent mettre en avant les bonnes pratiques managériales en entreprise visant à :

- former et informer les managers de l'ensemble des outils et des politiques de l'entreprise relatives à l'égalité professionnelle ;
- accompagner les managers et leurs équipes dans la remise en cause des stéréotypes de genre ;
- former et sensibiliser les managers à l'utilisation éventuelle du télétravail, lorsque cela est possible, notamment pour les salariés faisant face à des responsabilités familiales accrues, c'est-à-dire toute problématique familiale spécifique portée à la connaissance de l'employeur.

Article 4 | Représentation des femmes et des hommes dans les instances syndicales et représentatives du personnel

Les parties signataires souhaitent que la représentation des femmes et des hommes puisse être progressivement rééquilibrée, afin de faire en sorte, dans la mesure du possible, d'aboutir à une mixité des délégations, dans les instances représentatives des employeurs et des salariés de la branche.

Au niveau des entreprises, dans le cadre de la mise en place ou du renouvellement des CSE, il est rappelé que les listes de candidatures qui comportent plusieurs candidats doivent être composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale.

Les listes sont composées alternativement d'un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des deux sexes (code du travail, art. L. 2314-30).

Par ailleurs, à défaut d'accord, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le CSE doit comporter une commission de l'égalité professionnelle (code du travail, art. L. 2315-56). Cette commission est chargée de préparer les délibérations du CSE dans les domaines relevant de sa compétence dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Mixité des métiers. Emploi. Recrutement

Article 5 | Emploi. Recrutement

La formation initiale et la formation professionnelle sont des facteurs essentiels pour promouvoir une meilleure mixité dans la branche et assurer une égalité entre les femmes et les hommes dans l'accès aux emplois.

Par convention, un métier est dit « mixte » lorsqu'il comprend :

- au moins 35 % du sexe sous-représenté (source Dares, enquête « Conditions de travail et mixité 2023 ») ;
- au moins 40 % du sexe sous-représenté (source Anact, 2024).

Cet accès équilibré des femmes et des hommes à la formation initiale, dans les disciplines conduisant à des diplômes « cœur de métier » de tous les niveaux, doit pouvoir se vérifier dans les filières de formation professionnelle aux différents métiers.

Les actions portant sur les relations avec les écoles et sur le recrutement de jeunes salariées en alternance ou en stage sont également de nature à favoriser à terme la mixité des emplois.

La branche chimie s'attache particulièrement à lutter contre les stéréotypes qui peuvent faire obstacle à l'accès de l'un ou l'autre sexe aux formations conduisant à certains métiers et à ces métiers eux-mêmes.

Une attention spécifique doit être portée sur les métiers à fort déséquilibre entre les femmes et les hommes, en particulier dans les filières maintenance, production et logistique.

En 2025 (données issues du rapport de branche 2024), le taux de féminisation de ces métiers est le suivant :

- 8 % en maintenance ;
- 21 % en production ;
- 36 % en logistique.

La branche se fixe comme objectif de développer la mixité des métiers dans ces 3 filières, avec l'ambition de parvenir à une augmentation de 5 % en 5 ans (2025-2030), soit :

- 13 % en maintenance ;
- 26 % en production ;
- 41 % en logistique.

L'atteinte de ces objectifs sera analysée au regard de la proportion de jeunes femmes formées et diplômées dans ces filières.

Le rapport de branche reprenant ces indicateurs est présenté chaque année en CPPNI, ainsi que dans le cadre du comité diversité. Par ailleurs, les études de la CPNE fournissent des éléments d'analyse utiles à la mixité des métiers.

Dans le cadre de cette feuille de route, une attention est également portée à la mixité dans les métiers fortement féminisés.

Les parties signataires réaffirment par ailleurs leur engagement en faveur d'un recrutement non discriminant dans les entreprises de la branche. Ainsi :

- le recrutement doit se faire selon des pratiques non discriminantes ;
- les critères de sélection et de recrutement sont strictement fondés sur les compétences, l'expérience professionnelle et les qualifications et sont identiques pour les femmes et pour les hommes ;
- les offres d'emploi doivent être libellées de manière neutre et gérées de façon non discriminatoire quels que soient la nature du contrat de travail et l'emploi proposé. En outre, aucune mention liée au sexe ou à la situation familiale et personnelle ne doit figurer dans les offres d'emploi.

Les entreprises doivent être très vigilantes sur les intitulés et les descriptifs de postes qui contiendraient une appellation pouvant véhiculer des stéréotypes de genre, ou sur leurs caractéristiques supposées (disponibilité par exemple).

Dans toute entreprise employant au moins 300 salariés et dans toute entreprise spécialisée dans le recrutement, les employés chargés des missions de recrutement reçoivent une formation à la non-discrimination à l'embauche au moins une fois tous les cinq ans (code du travail, art. L. 1131-2).

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, les salariés exclusivement chargés de missions de recrutement doivent également bénéficier de mesures de sensibilisation au recrutement non-discriminant selon la même périodicité.

Les parties signataires rappellent leur attachement à la formation par l'alternance. Ainsi, les entreprises doivent veiller à accueillir une proportion équilibrée de femmes parmi les alternants et les stagiaires, y compris sur les fonctions « cœur de métier ».

Salaires et rémunération

Article 6 | Rémunération

6.1. Objectif de suppression des écarts de rémunération

Les parties signataires rappellent le principe de non-discrimination en matière de rémunération posé aux articles L. 1132-1 et L. 3221-2 et suivants du code du travail.

Elles considèrent que toute entreprise doit, non seulement assurer une égalité de traitement entre les femmes et les hommes, mais aussi contribuer à l'évolution des comportements et des mentalités.

À ce titre, les négociations d'entreprise revêtent une importance particulière.

Conformément aux dispositions légales^[1], à défaut d'accord portant sur la périodicité des négociations, dans les entreprises où les négociations sont obligatoires, l'employeur engage tous les ans une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie et des conditions de travail.

Les parties signataires rappellent que la directive Pay Transparency/Transparence des rémunérations doit être transposée en droit français d'ici le 7 juin 2026.

Elles conviennent d'étudier la nécessité, ou non, d'amender le présent accord dans le cadre d'une négociation qui suivra la transposition de cette directive.

6.2. Exercice d'un congé familial

Il est rappelé que le bénéfice d'un congé en rapport avec la famille (congés maternité/paternité ou accueil de l'enfant/adoption, congé parental d'éducation, congé de présence parentale, congé de proche aidant...) ne constitue en aucune façon un élément objectif pouvant justifier une moindre rémunération et ne constitue pas un critère reconnu ou tacite de nature à faire obstacle ou à retarder une promotion professionnelle.

Par ailleurs, le salarié de retour de congé de maternité ou de congé d'adoption doit, en application de la loi du 23 mars 2006, bénéficier des augmentations générales de rémunération perçues pendant son congé et de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de son congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise (code du travail, articles L. 1225-26 et L. 1225-44).

La mise en œuvre de ce rattrapage salarial intervient dans le cadre prévu par la loi.

Formation et parcours professionnels. Évolution de carrière

Article 7 | Formation professionnelle

La formation professionnelle constitue un levier majeur pour corriger les inégalités existant dans les parcours professionnels entre les femmes et les hommes.

Il est rappelé le principe d'égal accès à la formation entre tous les salariés, et notamment au plan de développement des compétences.

Lors de l'élaboration de leur politique de formation, les entreprises qui constatent des inégalités dans l'accès à la formation doivent se fixer des objectifs quantifiés et ciblés de suppression des écarts constatés.

Les entreprises de la branche identifient les éventuelles difficultés d'accès aux dispositifs de formation et les mesures susceptibles de favoriser une participation équilibrée des femmes et des hommes aux actions de formation, telles que :

- le respect de délais de prévenance suffisants ;
- le recours à la formation à distance ;
- la décentralisation de certaines actions afin de réduire l'éloignement géographique des lieux de formation lorsqu'il peut constituer un frein pour l'accès de certaines salariées ou certains salariés ou à ces formations ;
- l'évolution des pratiques de formation et le recours à des formations de durée adaptée et modulaires permettant une meilleure accessibilité pour tous.

[1] Code du travail, articles L. 1142-5, L. 2242-1 à L. 2242-9 et R. 2242-2 à R. 2242-11 (ordre public), L. 2242-10 à L. 2242-12 (champ de la négociation collective), L. 2242-13 à L. 2242-21 (dispositions supplétives) code du travail, articles D. 142-2 à D. 1142-14 du code du travail (mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise).

Une attention particulière sera portée aux salariées et aux salariés faisant face à des responsabilités familiales accrues, visées à l'article 3.

Les entreprises proposent des mesures adaptées, ou une aide de toute nature, pour lever les contraintes de garde d'enfants, lorsque cela est réalisable.

Article 8 | *Parcours professionnel et évolution de carrière*

Le recours à l'un ou à l'autre sexe dans la politique de promotion professionnelle permet de disposer de compétences plus larges et constitue donc un facteur favorable au développement de l'entreprise et à sa cohésion sociale.

La mixité doit donc être favorisée dans les parcours professionnels à tous les niveaux hiérarchiques. C'est pourquoi les entreprises doivent s'attacher à ce que les promotions accordées permettent une véritable mixité de tous les emplois.

Dans cette perspective, les parties signataires souhaitent valoriser quelques bonnes pratiques d'entreprise sur ce sujet comme :

- Des actions de sensibilisation à l'obligation de non-discrimination et à l'égalité de traitement, y compris en matière d'évolution professionnelle et d'accompagnement des parcours du sexe sous-représenté, le cas échéant... Ces actions peuvent, par exemple, prendre la forme d'actions de communication et de formation spécifiques auprès des salariés en charge des ressources humaines et des managers ou la mise en valeur de bonnes pratiques dans l'entreprise.

Les parties signataires rappellent l'importance de l'entretien professionnel dans la gestion de la carrière et des parcours professionnels, en particulier pour :

- construire des projets d'évolution professionnelle ;
- identifier, le cas échéant, des solutions permettant la prise de responsabilités nouvelles ou supplémentaires.

Cet entretien peut également être l'occasion, si le salarié le souhaite, de partager avec son responsable hiérarchique un élément de sa situation personnelle ;

- Des actions de promotion de la mixité à tous les niveaux, y compris sur les postes à responsabilités et d'encadrement.

Les parties signataires rappellent que les entreprises ont un rôle à jouer pour favoriser la mixité dans les emplois à responsabilités.

Les entreprises sont invitées à mettre en œuvre des politiques internes visant à éliminer les obstacles entravant l'ascension professionnelle du sexe sous-représenté à ces postes (mentorat, développement de formations spécifiques, sensibilisation des équipes aux enjeux de l'égalité professionnelle, etc.).

Les parties signataires souhaitent également que les entreprises de la branche mettent en œuvre une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les postes à responsabilités et d'encadrement, ainsi que dans les instances de direction.

Il est rappelé que la loi « Rixain » du 24 décembre 2021 comporte plusieurs mesures visant à une plus grande égalité entre les femmes et les hommes dans les entreprises :

- les entreprises d'au moins 1 000 salariés ont désormais l'obligation de publier chaque année les proportions respectives de femmes et d'hommes au sein des cadres dirigeants et de membres des instances dirigeantes et de mettre en place des mesures de correction lorsque cette proportion de femmes ou d'hommes le cas échéant est inférieur à un certain seuil ;
- elles doivent atteindre un objectif de 30 % de femmes et d'hommes cadres dirigeants et de 30 % de femmes et d'hommes membres d'instances dirigeantes à partir du 1^{er} mars 2026.

Cet objectif est porté à 40 % à partir du 1^{er} mars 2029 ; les entreprises disposeront alors d'un délai de 2 ans pour se mettre en conformité avec ces objectifs, sous peine de pénalité financière.

Harmonisation vie professionnelle/vie personnelle

Article 9 | *Articulation de la vie professionnelle et de la vie personnelle*

Une attention particulière doit être portée à l'harmonisation de la vie personnelle et la vie professionnelle. Pour faciliter cette articulation, les entreprises doivent notamment :

- explorer les possibilités qu'offrent le télétravail et les dispositifs d'horaires variables le cas échéant ;
- s'attacher, dans la mesure du possible, à fixer des heures de réunion compatibles avec le rythme de la vie personnelle ;
- étudier avec attention les demandes d'aménagement d'horaires présentées par des salariées et des salariés faisant face à des responsabilités familiales accrues visées à l'article 3.

Lorsqu'elles l'estiment nécessaire, les entreprises peuvent engager des négociations afin de mettre en place des autorisations d'absence au profit de salariés dans des situations personnelles particulièrement graves ou complexes.

Il est également rappelé que le temps partiel peut être demandé par les salariés, notamment dans le but d'harmoniser la vie professionnelle et la vie personnelle. Ce choix ne doit pas constituer un frein au déroulement de carrière des intéressés. Lorsque le passage à temps partiel est motivé par la nécessité de s'occuper d'un proche en situation de perte d'autonomie (dépendance, handicap...), les entreprises qui l'estiment nécessaire peuvent engager des négociations afin de mettre en place des mesures pour limiter les effets négatifs de cette réduction du temps de travail.

9.1. Protection du parent salarié, père ou mère (sauf faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger)

Il est rappelé que le parent salarié, père ou mère, bénéficie d'une période de protection légale contre le licenciement (code du travail, art. L. 1225-4-1).

L'employeur ne peut pas non plus rompre le contrat de travail d'une salariée pendant les dix semaines suivant une interruption spontanée de grossesse médicalement constatée ayant eu lieu entre la 14^e et la 21^e semaine d'aménorrhée incluses (code du travail, art. L. 1225-4-3).

9.2. Autorisations d'absence dans le cadre de la surveillance médicale ou de l'assistance médicale à la procréation

Conformément aux dispositions légales (code du travail, art. L. 1225-16), la salariée bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires, dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.

La salariée bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation dans les conditions prévues par le code de la santé publique bénéficie d'une autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires.

Le conjoint salarié de la femme enceinte ou bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation (ou bien la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité [Pacs] ou vivant maritalement avec elle) bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux visés à l'article L. 1225-16 du code du travail.

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 acquis par le salarié ou la salariée au titre de son ancienneté dans l'entreprise.

Les entreprises doivent prendre en compte ces examens médicaux dans l'organisation des rythmes de travail des salariés en situation de travail posté.

Une attention particulière est portée au suivi de grossesse à risques.

9.3. Dispositions spécifiques en faveur de la salariée en situation de grossesse, maternité, allaitement

Protection de la salariée pendant la grossesse

Aucune salariée ne peut être pénalisée dans son évolution de carrière du fait de son état de grossesse ou de sa maternité. Elle bénéficie de la protection légale contre le licenciement (code du travail, art. L. 1225-4 et suivants).

À partir du troisième mois de leur grossesse, les femmes enceintes bénéficient chaque jour d'une réduction d'une demi-heure de leur horaire normal de travail, qu'elles utilisent à leur convenance, notamment par des pauses en cours de journée.

Cette réduction horaire est portée à une heure quotidienne à partir du 6^e mois de grossesse.

En accord avec leur responsable hiérarchique, il est possible de grouper ces réductions d'horaire dans le cadre de la semaine civile.

Cette réduction horaire ne doit entraîner aucune diminution de leur rémunération, y compris les primes visées à l'article 22-7 des clauses communes.

Les entreprises sont invitées à étudier la situation des femmes ayant conclu une convention de forfait sur l'année, notamment s'agissant des forfaits annuels en jours.

Conformément aux dispositions légales, un changement temporaire d'affectation découlant de la situation de grossesse ou d'accouchement (nécessité médicale, travail de nuit ou exposition à des risques particuliers) ne doit entraîner aucune diminution de leur rémunération (code du travail, articles L. 1225-7, L. 1225-9 et L. 1225-13), y compris les primes visées à l'article 22-7 des clauses communes.

À l'issue du congé de maternité, la salariée est réintégrée dans l'emploi occupé avant cette affectation (code du travail, art. L. 1225-8).

Les entreprises peuvent mettre en œuvre des dispositifs innovants plus favorables.

Congé de maternité ou d'adoption

Il est rappelé qu'il est strictement interdit d'employer une femme enceinte pendant une période de 8 semaines au total avant et après l'accouchement et en aucun cas pendant les 6 semaines qui suivent l'accouchement (code du travail, art. L. 1225-29).

Après un an de présence effective dans l'entreprise, en cas d'accouchement, la salariée bénéficie d'une indemnisation complémentaire aux indemnités journalières de maternité à condition que le congé de maternité soit indemnisé par la sécurité sociale^[1]. L'indemnisation complémentaire versée par l'employeur intervient en complément des indemnités journalières de sécurité sociale^[1]. En cas de réduction de ces indemnités, ces dernières sont réputées être servies intégralement pour le calcul de l'indemnisation complémentaire de l'employeur.

La condition de présence effective pour la détermination du droit à indemnisation complémentaire s'apprécie au 1^{er} jour du congé de maternité.

Cette indemnisation complémentaire est versée pendant la période légale de repos (code du travail, articles L. 1225-17 à 20). Elle garantit un maintien à 100 % de la rémunération brute définie ci-après.

[1] Ou tout organisme social qui viendrait s'y substituer.

La rémunération brute s'entend du salaire mensuel.

Pour les salariés relevant des avenants I et II, le salaire mensuel est augmenté de la prime d'ancienneté, ainsi que des primes de rendement, de production et de productivité de caractère individuel ou collectif, et à l'exclusion de tous les autres éléments de la rémunération.

Si à la fin de cette période de repos, l'intéressée n'est pas entièrement rétablie, elle pourra être admise au bénéfice des congés de maladie dans les conditions prévues par la convention collective nationale des industries chimiques (CCNIC).

La salariée qui, avant l'expiration de cette période de repos ou d'un congé de maladie consécutif à l'accouchement, en fait la demande, peut obtenir une autorisation d'absence non payée de 2 ans maximum pour élever son enfant.

Elle est, à la fin de cette absence, réintégrée à condition qu'elle en fasse la demande au moins un mois avant la date de reprise éventuelle du travail et les avantages obtenus au moment de son départ restent acquis.

Cette disposition issue de la CCNIC ne fait pas obstacle à la prise d'un congé parental d'éducation dans les conditions légales et réglementaires. Dans ce cas, la demande d'autorisation d'absence conventionnelle, qui succède au congé parental d'éducation, doit être effectuée au moins un mois avant la date de fin du congé parental.

Les parties signataires rappellent que ces congés, non rémunérés, entraînent souvent une suspension de la couverture prévoyance des intéressés. Les entreprises informeront les salariés concernés qu'ils peuvent souscrire, s'ils le souhaitent, une couverture individuelle contre le risque décès.

Les salariés ayant eu un congé de maternité ou d'adoption ont droit, à l'issue de celui-ci, à leur congé payé annuel, quelle que soit la période de congé payé retenue, par accord collectif ou par l'employeur, pour le personnel de l'entreprise même si la période de congés fixée dans l'entreprise est expirée (code du travail, art. L. 3141-2).

Enfin, il est rappelé que toute stipulation d'une convention ou d'un accord collectif de travail comportant en faveur des salariées en congé maternité un avantage lié à la naissance s'applique de plein droit aux salariés en congé d'adoption (code du travail, art. L. 1225-45).

Allaitement

Pendant une durée maximum d'un an à compter du jour de la naissance, les femmes qui allaitent leur enfant disposent à cet effet d'une demi-heure le matin et d'une demi-heure l'après-midi.

Ce temps d'allaitement ne doit entraîner aucune diminution de leur rémunération, y compris les primes visées à l'article 22-7 des clauses communes.

9.4. Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Encourager la prise du congé paternité et d'accueil de l'enfant permet d'instaurer un nouvel équilibre des responsabilités dans la sphère personnelle et de favoriser une répartition équilibrée des charges familiales, permettant de réduire in fine les disparités entre les femmes et les hommes.

Conformément aux dispositions légales (code du travail, art. L.1225-35), le père salarié et le conjoint ou concubin salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité (Pacs) bénéficie d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Après un an de présence effective dans l'entreprise, le bénéficiaire d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant visé ci-dessus bénéficie d'une indemnisation complémentaire aux indemni-

tés journalières de paternité et d'accueil de l'enfant à condition que ce congé soit indemnisé par la sécurité sociale^[1].

L'indemnisation complémentaire versée par l'employeur intervient en complément des indemnités journalières de sécurité sociale^[1]. En cas de réduction de ces indemnités, ces dernières sont réputées être servies intégralement pour le calcul de l'indemnisation complémentaire de l'employeur.

La condition de présence effective pour la détermination du droit à indemnisation complémentaire s'apprécie au 1^{er} jour du congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Sous réserve de dispositions d'entreprise plus favorables, cette indemnisation complémentaire est versée pendant :

- la durée légale du congé de paternité et d'accueil de l'enfant applicable à la date de signature du présent accord (code du travail, art. L. 1225-35 alinéa 3) ;
- et, le cas échéant, l'hospitalisation de l'enfant dans les conditions visées à l'article L. 1225-35 alinéa 4, dans la limite de 15 jours maximum.

Elle garantit un maintien de la rémunération brute définie ci-après, dans la limite du plafond mensuel de la sécurité sociale et à 80 % au-delà de ce plafond.

La rémunération brute s'entend du salaire mensuel.

Pour les salariés relevant des avenants I et II, le salaire mensuel est augmenté de la prime d'ancienneté, ainsi que des primes de rendement, de production et de productivité de caractère individuel ou collectif, et à l'exclusion de tous les autres éléments de la rémunération.

9.5. Accompagnement des congés lié à la parentalité (congés de maternité/adoption/paternité et accueil de l'enfant, congé parental d'éducation, congé de présence parentale)

Les parties signataires souhaitent mettre en avant quelques bonnes pratiques managériales en entreprise, tendant à :

- mettre en place des démarches avant le départ en congé : cela peut notamment prendre la forme d'un entretien organisé avec le supérieur hiérarchique ;
- maintenir le lien avec l'entreprise : si le salarié et l'employeur en conviennent, la salariée ou le salarié peut recevoir pendant son congé les informations sur le fonctionnement général de l'entreprise, diffusées de manière collective aux autres salariés de l'entité à laquelle elle ou il appartient ;
- faciliter la reprise : les entreprises sont invitées à proposer aux salariés revenant d'un congé d'au moins 16 semaines, lorsqu'elles le jugent opportun, une période de réactualisation des connaissances (ex : formation spécifique, mise à jour des compétences ou programmes de mentorat individualisé...).

Cette invitation ne se substitue pas à l'obligation légale d'organiser un entretien professionnel pour toute salariée de retour de congé maternité (code du travail, art. L. 1225-27).

Les absences découlant de ces congés n'ont aucune incidence sur les perspectives d'évolution professionnelle de la salariée ou du salarié, sur sa rémunération à son retour de congés ou sur ses opportunités d'accès à la formation et à la mobilité professionnelle.

Il est également rappelé que la loi prend en compte, totalement ou partiellement, les périodes d'absences qui découlent de la prise de certains congés liés à la parentalité avec, ainsi :

- la prise en compte pour moitié du congé parental d'éducation au titre de l'ancienneté (code du travail, art. L. 1225-54) ;

[1] Ou tout organisme social qui viendrait s'y substituer.

- l’assimilation des congés de maternité, paternité et accueil de l’enfant, adoption et congés de deuil à des périodes de présence pour la répartition de l’intéressement (code du travail, art. L. 3314-5) ;
- l’assimilation des congés de maternité, paternité et accueil de l’enfant, adoption et congés de deuil à des périodes de présence pour la répartition de la réserve spéciale de participation (code du travail, art. L. 3324-6).

Article 10 | *Problématiques d’ordre médical touchant spécifiquement les femmes*

La santé et le bien-être des salariés font partie des préoccupations des parties signataires.

La population féminine peut être particulièrement exposée à des problématiques d’ordre médical, souvent méconnues ou tues, de nature à impacter leur quotidien professionnel voire, dans certains cas, le déroulement de carrière de l’intéressée.

Les entreprises sont donc invitées à se saisir de la problématique et à envisager des réponses organisationnelles, à travers le télétravail ou d’autres aménagements de poste, lorsque cela est possible.

La condition d’un an de présence effective prévue par la CCNIC pour le versement de l’indemnisation complémentaire employeur en cas de maladie ne s’applique pas aux cas d’endométriose ou d’adénomyose invalidantes, médicalement constatées (sur production d’un arrêt de travail, couplé d’un certificat médical établi par un médecin attestant une endométriose ou une adénomyose invalidante[s]).

Lutte contre les violences sexuelles, les agissements sexistes et le harcèlement sexuel et les violences domestiques

Article 11 | *Lutte contre les violences sexuelles, les agissements sexistes et le harcèlement sexuel en entreprise*

Il est rappelé que les actes de violence, les actes constitutifs de harcèlement sexuel et d’agissements sexistes sont condamnables dans les entreprises.

Aucun salarié ne doit subir des faits de harcèlement sexuel (code du travail, art. L. 1153-1). L’employeur prend toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d’y mettre un terme et de les sanctionner (code du travail, art. L. 1153-5).

Les textes du code pénal qui concernent le harcèlement sexuel et le harcèlement moral doivent également être affichés sur les lieux de travail.

Dans les entreprises d’au moins 50 salariés, le règlement intérieur rappelle les dispositions du code du travail relatif au harcèlement sexuel, au harcèlement moral et aux agissements sexistes (code du travail, art. L.1321-2).

Conformément à l’article 3 de l’accord national interprofessionnel (ANI) du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail, intitulé Engagements des employeurs et des salariés, « les entreprises doivent clairement affirmer que le harcèlement et la violence au travail ne sont pas admis.

Cette position, qui peut être déclinée sous la forme d’une « charte de référence », précise les procédures à suivre si un cas survient ».

ANI du 26 mars 2010 relatif au harcèlement et à la violence au travail : https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALIARTI000022839861/?idConteneur=KALICONT000047253673

Afin de lutter contre les violences sexuelles, les agissements sexistes, le harcèlement, d’y mettre un terme et de les sanctionner, l’employeur doit mettre en place des actions d’informa-

tion, de prévention et de sensibilisation de l'ensemble des acteurs (salariés, personnel d'encadrement...).

Ainsi, dans le cadre de sa démarche d'évaluation et de prévention des risques, l'employeur peut notamment :

- prendre toutes mesures de diffusion, présentation, sensibilisation visant à l'information effective des salariés sur la législation en vigueur sur le harcèlement. Il montre ainsi « que le harcèlement sexuel ou moral n'est pas admis » dans l'entreprise ;
- mettre en œuvre des actions de formation visant à améliorer la connaissance, la prévention et l'identification des problèmes de harcèlement ;
- prendre des mesures appropriées visant à faciliter le repérage des faits de harcèlement » (circulaire DGT n° 2012-14 du 12 novembre 2012 : <https://travail-emploi.gouv.fr/sites/travail-emploi/files/2024-02/Circulaire-DGT-2012-14-12novembre2012.pdf>).

Guide pratique et juridique du ministère du travail – Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : prévenir, agir, sanctionner : <https://travail-emploi.gouv.fr/harcelement-sexuel-et-agissements-sexistes-au-travail-prevenir-agir-sanctionner>.

Il est rappelé que des outils de prévention et de lutte contre les agissements sexistes et harcèlements sexuels sont disponibles sur le site internet du Défenseur des droits : <https://www.defenseurdesdroits.fr/>.

Enfin, les entreprises sont invitées à valoriser le rôle des référents en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Il est ainsi rappelé que :

- un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné par le CSE parmi ses membres, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité, conformément à l'article L. 2314-1 du code du travail ;
- un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné dans toute entreprise employant au moins 250 salariés, conformément à l'article L. 1153-5-1 du code du travail.

Les entreprises s'assurent que ces référents disposent des moyens suffisants pour exercer leur rôle.

Article 12 | Lutte contre les violences domestiques

Les parties signataires s'engagent à lutter contre toutes les formes de violences, y compris conjugales ou intra-familiales, qui ont des répercussions importantes sur la santé psychologique des victimes et perturbent leur vie quotidienne, personnelle et professionnelle.

Afin de mieux faire connaître ces dispositions et de favoriser la sensibilisation de tous dans la lutte contre les violences domestiques, la branche s'engage à informer et sensibiliser les entreprises aux différents dispositifs d'écoute et d'accompagnement mis en place par les autorités :

- le 3919 « Violences Femmes Info » : le numéro national de référence pour l'écoute et l'orientation des femmes victimes de violences (plus particulièrement conjugales). Les appels peuvent concerner tous les types de violences sexistes ;
- le 116006 « Numéro d'aides aux victimes » : ouvert 7 jours sur 7, 365 jours par an, il permet à toute personne qui s'estime victime d'une infraction (atteintes aux biens, aux personnes, accidents de la circulation, événements collectifs, attentats) ou d'une catastrophe naturelle d'être aidée par un professionnel, en temps réel, dans le respect de son anonymat.

Les entreprises de la branche doivent également envisager des actions d'information et de sensibilisation auprès de l'ensemble des salariés afin de lutter contre les stéréotypes et favoriser la bonne écoute de ces situations.

Ces actions pourront prendre toute forme que l'entreprise jugera la plus adéquate (actions de formation, ateliers de sensibilisation, conférences...).

Par ailleurs, il est rappelé que les médecins du travail (et les assistants sociaux le cas échéant) sont à l'écoute de chaque salarié qui souhaiterait partager une situation.

Ils peuvent notamment accompagner les salariés concernés en matière de formalités administratives et judiciaires ou les orienter vers des associations spécialisées.

Dans ce cadre, si une salariée ou un salarié souhaite engager l'une de ces démarches, les entreprises de la branche portent une attention particulière à sa situation pour lui permettre, le cas échéant, de s'absenter de l'entreprise. Elles prennent en compte la problématique de la perte de rémunération qui en découle.

Article 13 | Bilan de l'accord

Un bilan annuel de l'application du présent accord sera effectué par le comité de pilotage paritaire de la diversité (comité diversité). Il fera ensuite l'objet d'une présentation devant la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE).

Une réunion paritaire sera spécifiquement organisée après la transposition en droit français de la Directive Pay Transparency/Transparence des rémunérations pour étudier la nécessité, ou non, d'amender le présent accord pour l'adapter aux nouvelles dispositions légales.

Dispositions finales

Article 14 | Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application professionnel de la convention collective nationale des industries chimiques (CCNIC).

Article 15 | Entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord entre en vigueur le 1^{er} septembre 2025 pour une durée indéterminée.

Les dispositions de l'article 9 s'appliquent aux congés de maternité et aux congés de paternité et d'accueil de l'enfant débutant à compter de l'entrée en vigueur du présent accord.

À compter de sa date d'entrée en vigueur, le présent accord annule et remplace toute disposition ayant le même objet :

- le précédent accord égalité femmes-hommes du 12 juin 2008 ;
- les dispositions de l'article 14 des clauses communes, de l'article 24 de l'avenant n° 1, de l'article 8 de l'avenant n° 2 et de l'article 10 de l'avenant n° 3, dont les dispositions sont reprises, et amendées si nécessaires, dans le présent texte.

Article 16 | Dépôt et extension

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

Le présent accord sera déposé et fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministère du travail, de la santé, des solidarités et des familles à l'initiative de la partie la plus diligente.

Il sera également déposé au greffe du conseil des prud'hommes de Nanterre.

Fait à Puteaux, le 25 juin 2025.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 19 juin 2025

relatif à la modification de l'article 1^{er} « Champ d'application »
de la convention collective

NOR : ASET2550732M

IDCC : 1431

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

FNOF ;

ROF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

CGT FCS ;

UNSA FCS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Compte tenu des modifications de la nomenclature d'activités française (NAF), les partenaires sociaux de la branche de l'optique-lunetterie de détail ont souhaité mettre à jour l'article 1^{er} de la convention collective relative à son champ d'application.

Article 1^{er} | Champ d'application

L'article 1^{er} de la convention collective de l'optique lunetterie de détail intitulé « Champ d'application » est remplacé par un article ainsi rédigé :

« La présente convention et ses annexes règlent le rapport entre employeurs et salariés des entreprises dont l'activité principale est le montage et la délivrance de produits, de services et/ou de prestations de santé d'optique médicale et d'optique lunetterie de détail régis notamment sous le code NAF 47.74G (anciennement 47.78A) et/ou dont l'activité vise à proposer des produits et/ou prestations de santé liés notamment à un trouble sensoriel. »

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

Les dispositions du présent avenant annulent et remplacent l'article 1^{er} de la convention collective de l'optique lunetterie de détail.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le lendemain de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent avenant.

Il pourra être modifié ou dénoncé conformément aux dispositions du code du travail en vigueur.

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

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant simultanément à son dépôt.

Fait à Paris, le 19 juin 2025.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 19 juin 2025

relatif à la modification de l'article 4 « Négociations professionnelles »
de la convention collective

NOR : ASET2550733M

IDCC : 1431

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

FNOF ;

ROF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFTD ;

CGT FCS ;

UNSA FCS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Afin de tenir compte de l'augmentation des tarifs de l'hôtellerie et de la restauration à Paris, les partenaires sociaux de la branche de l'optique-lunetterie de détail ont souhaité revaloriser les plafonds de remboursement des frais d'hôtel et de restauration.

Article 1^{er} | Modification de l'article 4.F.2 de la CCN

Le dernier alinéa de l'article 4.F.2 de la convention collective de l'optique lunetterie de détail intitulé « Frais de restauration » est modifié et intégralement remplacé par :

« Le montant de prise en charge des déjeuners et dîners est fixé sur la base des frais réels dans la limite de huit fois le minimum garanti. »

Article 2 | Modification de l'article 4.F.3 de la CCN

L'avant dernier alinéa de l'article 4.F.3 de la convention collective de l'optique lunetterie de détail intitulé « Frais d'hébergement » est modifié et intégralement remplacé par :

« Dans ce cadre, la (les) nuitée(s) et le(s) petit(s) déjeuner(s) sont pris en charge sur frais réels dans la limite de cinquante fois le minimum garanti. »

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

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet à sa date de signature.

Il pourra être modifié ou dénoncé conformément aux dispositions du code du travail en vigueur.

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

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant simultanément à son dépôt.

Fait à Paris, le 19 juin 2025.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 4 du 4 juillet 2025
à l'accord du 3 juillet 2019
relatif à la classification et aux salaires minima
des journalistes d'agences de presse

NOR : ASET2550735M

IDCC : 1480

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

FFAP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

SNJ ;

F3C CFDT ;

SGJ FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le 3 juillet 2019, l'organisation professionnelle d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives (ci-après dénommées « les partenaires sociaux ») dans le champ de la convention collective des journalistes, appliquée à la branche des agences de presse (IDCC 1480) (ci-après dénommée la « convention collective »), ont signé un accord (ci-après dénommé « l'accord ») révisant les classifications et les barèmes de salaires minima garantis applicables aux journalistes employés par des agences de presse, et définissant un barème minimum de piges pour les journalistes professionnels rémunérés à la pige par une agence de presse.

L'organisation professionnelle d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives se sont réunies les 10 juin et 1^{er} juillet 2025 dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire de branche sur les salaires (art. L. 2241-8 du code du travail).

Le présent avenant a pour objet de revaloriser les salaires minima garantis des journalistes d'agences de presse, fixés par l'accord.

Article 1^{er} | Champ d'application

Les partenaires sociaux conviennent que les dispositions dudit avenant sont pleinement applicables à toutes les entreprises relevant de la branche.

À ce titre, il est précisé que, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, l'objet du présent avenant ne justifie pas la mise en place de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2 | Revalorisation des salaires mensuels bruts minima garantis des journalistes permanents

Les partenaires sociaux s'accordent pour revaloriser les salaires mensuels bruts minima garantis des groupes 1 à 8 de + 0,80 % à compter du 1^{er} septembre 2025.

Article 3 | Revalorisation des barèmes de piges brutes

Les partenaires sociaux s'accordent pour revaloriser à compter du 1^{er} septembre 2025 les barèmes minima de piges brutes :

- des agences de presse écrites de + 3,45 % pour atteindre un montant de 60,00 euros bruts minimum pour le feuillet de 1 500 signes ;
- des agences de presse photographiques de + 1,25 % pour atteindre un montant de 73,00 euros bruts minimum pour une demi-journée et un montant de 146,00 euros bruts minimum pour une journée ;
- des agences de presse radios :
 - de + 1,40 % pour atteindre un montant de 47,00 euros pour la fourniture d'un son ;
 - de + 0,98 % pour atteindre un montant de 52,00 euros pour la fourniture d'un papier ;
 - de + 0,80 % pour une journée inférieure ou égale à 6 heures et + 0,80 % pour une journée supérieure à 6 heures ;
- des agences de presse audiovisuelles de + 0,80 %.

Article 4 | Durée

Le présent avenant s'applique :

- à partir du 1^{er} septembre 2025, pour les entreprises adhérentes à l'organisation professionnelle d'employeurs signataire représentative de la branche des agences de presse ;
- à partir du jour de la publication d'un arrêté d'extension au *Journal officiel* de la République française, pour les autres entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord du 3 juillet 2019.

Le présent avenant est conclu pour la durée de l'accord.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail, l'extension du présent avenant est sollicitée par la partie la plus diligente.

Article 5 | Révision

L'ensemble des dispositions contractuelles régies par l'accord qui ne sont pas modifiées par le présent avenant restent inchangé, étant entendu que l'annexe 6 s'intitulant « Salaires mensuels bruts minima garantis pour les agences de presse audiovisuelles. Mesures transitoires à durée déterminée » est supprimée.

Fait à Paris, le 4 juillet 2025.

(Suivent les signatures.)

Annexes

Annexe 1

L'annexe 1 de l'avenant constitue la nouvelle annexe 4 de l'accord :

« Annexe 4 Salaires mensuels bruts minima garantis

Salaires mensuels bruts minima garantis pour la durée légale de travail effectif des salariés à temps complet (35 heures par semaine) :

| Groupe de qualification | Salaire mensuel brut minima garanti |
|-------------------------|-------------------------------------|
| Groupe 1 | 1 905,12 € |
| Groupe 2 | 2 105,71 € |
| Groupe 3 | 2 299,90 € |
| Groupe 4 | 2 506,54 € |
| Groupe 5 | 2 752,38 € |
| Groupe 6 | 3 010,45 € |
| Groupe 7 | 3 252,50 € |
| Groupe 8 | 3 612,64 € |

Annexe 2

L'annexe 2 de l'avenant constitue la nouvelle annexe 5 de l'accord :

« Annexe 5 Barème minimum de piges brutes

Agences de presse photographiques

Le journaliste pigiste occupant la fonction de reporter photo, qui collabore avec une agence de presse photographique, peut être rémunéré à la demi-journée ou la journée, en respectant les tarifs minima suivants :

- 73,00 euros bruts minimum la demi-journée ;
- 146,00 euros bruts minimum la journée.

Agences de presse écrite

Le journaliste pigiste occupant la fonction de rédacteur-reporter, qui collabore avec une agence de presse écrite, peut être rémunéré au feuillet de 1 500 signes, en respectant le tarif minimum suivant :

- 60,00 euros bruts minimum le feuillet de 1 500 signes.

Agences de presse radio

Le journaliste pigiste occupant la fonction de rédacteur/reporter/présentateur, qui collabore avec une agence de presse radio, peut être rémunéré à l'acte ou à la journée, en respectant les tarifs minima suivants :

- 47,00 euros bruts minimum la fourniture d'un son ;
- 52,00 euros bruts minimum la fourniture d'un papier ;
- 103,82 euros bruts minimum la journée de journaux radio, inférieure ou égale à 6 heures de travail. Ce montant est porté à 119,40 euros bruts minimum si la journée est supérieure à 6 heures de travail.

Les termes "son" et "papier" peuvent faire l'objet d'une définition notamment par accord d'entreprise.

Agences de presse audiovisuelle

■ Cas n° 1 : le journaliste pigiste occupant la fonction de reporter vidéo ou JRI, qui collabore avec une agence de presse audiovisuelle ayant conclu avec un diffuseur audiovisuel soit un contrat de correspondance locale ou régionale, soit un contrat de fourniture d'éléments audiovisuels d'informations (EAI) relatifs à l'actualité intervenant dans une zone géographique déterminée, peut être rémunéré à la journée, en respectant les tarifs minima suivants :

- 103,82 euros bruts minimum la journée ;
- 119,40 euros bruts minimum la journée, si le JRI assure également le commentaire.

■ Cas n° 2 : le journaliste pigiste occupant la fonction de reporter vidéo ou JRI, qui collabore avec une agence de presse audiovisuelle qui n'entre pas dans le cas n° 1, peut être rémunéré à la journée, en respectant le tarif minimum suivant :

- 134,97 euros bruts minimum la journée. »

Avenant n° 3 du 20 mai 2025

à l'accord n° 46 du 7 février 2020
relatif au dispositif « Pro-A »

NOR : ASET2550728M

IDCC : 1487

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

UBH,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFTD ;

FEC CGT-FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie ont conclu le 7 février 2020, l'accord n° 46 relatif au dispositif Pro-A. Cet accord a été étendu par arrêté du 9 novembre 2020 (JO du 18 novembre 2020). Un avenant n° 1 à cet accord a été conclu le 18 mai 2021. Cet avenant a été étendu par arrêté du 17 septembre 2021 (JO du 24 septembre 2021). Un avenant n° 2 à cet accord a été conclu le 17 mai 2022. Cet avenant a été étendu par arrêté du 23 septembre 2022 (JO du 11 octobre 2022).

Les partenaires sociaux de la branche du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie ont constaté la nécessité de mettre à jour la liste de certifications professionnelles éligibles à la Pro-A, initiale.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le champ d'application professionnel et territorial du présent accord est celui visé à l'article 1^{er} de la convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie (IDCC 1487, brochure JO 3240), notamment modifié par l'avenant n° 40 du 20 mars 2019.

Article 2 | Objet de l'avenant

Le présent avenant a pour objet de compléter :

- l'accord n° 46 du 7 février 2020 relatif au dispositif Pro-A ;
- l'avenant n° 1 du 18 mai 2021 à l'accord n° 46 du 7 février 2020 relatif au dispositif Pro-A ;
- l'avenant n° 2 du 17 mai 2022 à l'accord n° 46 du 7 février 2020 relatif au dispositif Pro-A.

Article 3 | Certifications visées

Les partenaires sociaux dressent la liste des certifications éligibles à la Pro-A dans le cadre d'une annexe au présent avenant. Cette liste vient compléter la liste initiale fixée dans :

- l'avenant n° 2 du 17 mai 2022 à l'accord n° 46 du 7 février 2020 ;
- l'avenant n° 1 du 18 mai 2021 à l'accord n° 46 du 7 février 2020 ;
- l'accord n° 46 du 7 février 2020.

L'annexe fait partie intégrante des dispositions du présent avenant.

Article 4 | Entrée en vigueur et durée

Conclu pour une durée indéterminée, le présent avenant entrera en vigueur à compter de la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Article 5 | Dépôt et extension

Compte tenu de l'objet d'intérêt général des présentes dispositions instituées en raison des spécificités du secteur d'activité et de la structure des entreprises de la branche comprenant majoritairement des entreprises de moins de 50 salariés, il n'y a pas lieu de prévoir dans cet avenant de modalités spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

Le présent avenant sera adressé, à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, par le secrétariat de la CPPNI, au ministère, en deux exemplaires dont un sur support papier et l'autre sur support électronique, ainsi qu'au conseil de prud'hommes de Paris, selon les dispositions de l'article D. 2231-2 du code du travail.

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.

Article 6 | Révision et dénonciation

Le présent avenant peut être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues à l'article L. 2261-7 du code du travail et L. 2261-10 et suivants dudit code.

Fait à Paris, le 20 mai 2025.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Certifications visées au jour de la signature de l'avenant du 6 mai 2025 relatif au dispositif Pro-A

| N° fiche RNCP | Titre de la certification | Type de la certification (diplôme, titre, CQP) | Niveau |
|---------------|---|--|--------|
| 35961 | Titre manager de Business Unit | 3 – Certifications privées | 7 |
| 38825 | Titre manager des organisations | 3 – Certifications privées | 7 |
| 37787 | Titre responsable commerce retail | 3 – Certifications privées | 6 |
| 40172 | Chargé de développement commercial | 3 – Certifications privées | 6 |
| 40240 | Manager du développement commercial | 3 – Certifications privées | 7 |
| 40241 | Manager du marketing et de la communication | 3 – Certifications privées | 7 |
| 40248 | Responsable de la performance commerciale et du marketing digital | 3 – Certifications privées | 6 |
| 40170 | Manager en stratégie et développement de projet digital | 3 – Certifications privées | 7 |
| 40244 | Manager des ressources humaines | 3 – Certifications privées | 7 |
| 40372 | Manager des achats et de la logistique | 3 – Certifications privées | 7 |
| 38583 | Manager du développement commercial | 3 – Certifications privées | 7 |
| 38133 | Manager marketing et communication | 3 – Certifications privées | 7 |
| 40388 | Responsable en logistique et transport (DU) | 3 – Certifications privées | 6 |
| 40383 | Opérateur logistique polyvalent | 3 – Certifications privées | 4 |
| 40365 | Titre concepteur designer graphique | 3 – Certifications privées | 6 |
| 38831 | Conseiller de vente omnicanale mode et beauté | 3 – Certifications privées | 4 |

La présente liste n'est pas exhaustive.

Une mise à jour de cette liste sera faite régulièrement par les membres de la CPNEFP (qui a reçu délégation à ce titre par les représentants de la CPPNI de la branche du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie). L'intégralité de la liste sera disponible sur la liste de l'opérateur de compétences de la branche : l'Opcommerce via le lien suivant :

<https://www.loppcommerce.com/l-opcommerce/les-20-branches-professionnelles/commerce-de-detail-de-l-horlogerie-bijouterie/pro-a/>.

IDCC : 1517 | **COMMERCES DE DÉTAIL NON ALIMENTAIRES**
(Antiquités, brocante, galeries d'art [œuvres d'art], arts de la table,
coutellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars, commerces
ménagers, modélisme, jeux, jouets, périnatalité et maroquinerie)

Avenant n° 15 du 14 mai 2025

relatif à la révision de l'article 1^{er} « Champ d'application »
du chapitre I^{er} « Clauses générales »

NOR : ASET2550731M

IDCC : 1517

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

CDNA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les organisations représentatives dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires (IDCC 1517) ont entamé en 2021 une révision générale de la convention collective nationale, en supprimant certains articles devenus obsolètes, en modifiant et en ajoutant certains autres articles.

À l'issue de ces travaux, les partenaires sociaux ont convenu de conclure plusieurs avenants successifs, récapitulant, pour un ou plusieurs chapitres de la convention collective nationale, les suppressions, ajouts et modifications évoqués ci-dessus.

Le présent avenant est relatif à l'article 1^{er} « Champ d'application » du chapitre I^{er}, intitulé « Clauses générales » de la convention collective nationale.

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

Le présent avenant a pour objet d'anticiper la révision de la nomenclature d'activités française de l'Insee (passage de la NAF Rev.2.1 à la NAF 2025). Celle-ci entraînera à partir du 1^{er} janvier 2027 le changement des codes APE (activité principale exercée) affectés aux entreprises et aux établissements.

Le travail des partenaires sociaux s'est appuyé sur les informations diffusées sur le site de l'Insee (<https://www.insee.fr/fr/information/8181066>), et en particulier sur les notes explicatives de la NAF 2025 et le tableau de correspondance entre NAF Rev.2 et NAF 2025.

Outre les nouveaux codes APE relevant d'une simple renumérotation, une attention particulière a été portée, d'une part, à la répartition des activités visées auparavant par le code 47.89Z, supprimé dans la NAF 2025, entre les nouveaux codes APE ; d'autre part, aux codes nouvellement créés ou ayant fait l'objet d'une modification substantielle, notamment les codes 47.26Y (intégrant le commerce de détail de cigarettes électroniques et de e-liquides), 47.52H (concernant les commerces hors magasin), 47.55H, 47.69Y, 47.91Y, 47.92H et 47.92J.

Article 2 | Modifications apportées à l'article 1^{er} du chapitre I^{er} de la convention collective

L'article 1^{er}, intitulé « Champ d'application », du chapitre I^{er} de la convention collective nationale est ainsi modifié :

1. À l'alinéa 15 (qui commence par les mots : « Les entreprises visées »), le mot : « rapport » est remplacé par le mot : « référence ».

2. Le tableau composant l'alinéa 16 (depuis le code « 47.19B » jusqu'aux mots « sur éventuels et marchés ») est remplacé par le tableau suivant :

| Code APE (NAF 2025) | Intitulé |
|------------------------|---|
| 47.12H | Autre commerce de détail non spécialisé en magasin de moins de 2 500 m ² ou hors magasin |
| 47.26Y | Commerce de détail de produits à base de tabac |
| 47.51Y | Commerce de détail de textiles |
| 47.52G | Commerce de détail de quincaillerie, de matériaux de construction et de bricolage, de peinture et de verre en magasin de moins de 400 m ² |
| 47.52H | Commerce de détail de quincaillerie, de matériaux de construction et de bricolage, de peinture et de verre en magasin de plus de 400 m ² ou hors magasin |
| 47.53Y | Commerce de détail de tapis, moquettes et revêtements de murs et de sols |
| 47.55H | Commerce de détail d'appareils d'éclairage, de vaisselle et d'autres équipements du foyer |
| 47.62Y | Commerce de détail de journaux et autres publications périodiques et de papeterie |
| 47.64Y | Commerce de détail de jeux et jouets |
| 47.69Y | Commerce de détail de biens culturels et de loisirs non classés ailleurs |
| 47.72H | Commerce de détail de maroquinerie et d'articles de voyage |
| 47.78H | Commerce de détail spécialisé d'autres biens neufs non classés ailleurs |
| 47.79G | Commerce de détail d'antiquités et livres anciens |
| 47.79H | Commerce de détail d'autres biens d'occasion |
| 47.91Y | Activités de service d'intermédiation pour le commerce de détail non spécialisé |
| 47.92H | Activités de service d'intermédiation pour le commerce de détail de journaux et de produits à base de tabac |
| 47.92J | Activités de service d'intermédiation pour le commerce de détail spécialisé d'autres biens |

3. Les alinéas 17 (depuis les mots : « (Nota relatif » jusqu'aux mots : « ceux listés ci-dessus ») sont supprimés et remplacés par les deux alinéas suivants :

« (Nota relatif aux codes APE : à l'exception des secteurs de la maroquinerie et articles de voyage (code 47.72H) et du jouet (code 47.64Y), l'attention des entreprises est attirée sur le fait qu'un même code peut couvrir plusieurs conventions collectives. Le code APE n'est qu'un indice : il peut fournir une présomption d'exercice d'une activité donnée, mais n'en constitue pas la preuve.

La liste des codes APE ci-dessus n'est pas exhaustive : la table de concordance entre conventions collectives (codes IDCC) et secteurs d'activité (codes APE) diffusée par la DARES fait ainsi apparaître qu'au regard de la diversité des activités exercées dans la branche, de nombreuses entreprises faisant application de la présente convention collective sont répertoriées sous des codes APE autres que ceux listés ci-dessus. »

4. À l'alinéa 19 (qui commence par les mots : « En cas de conflit de conventions »), les mots : « cités au premier paragraphe » sont remplacés par les mots : « visés par la liste aux alinéas 2 et suivants ».

5. À l'alinéa 21 (qui commence par les mots : « – aux personnels des entreprises »), les mots : « au premier alinéa » sont remplacés par les mots : « par la liste aux alinéas 2 et suivants ».

6. À l'alinéa 22 (qui commence par les mots : « – le cas échéant, aux personnels »), les mots : « au premier alinéa » sont remplacés par les mots : « par la liste aux alinéas 2 et suivants ».

7. À l'alinéa 25 (qui commence par les mots : « – que les produits visés au premier alinéa »), les mots : « au premier alinéa » sont remplacés par les mots : « par la liste aux alinéas 2 et suivants ».

Article 3 | Dispositions particulières pour les TPE

Les parties signataires du présent avenant considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application dudit avenant aux entreprises en fonction de leur taille. Étant précisé que la majorité des entreprises concernées par le présent accord ont un effectif inférieur à 50 salariés.

Pour cette raison, aucune stipulation particulière n'a été prise pour les entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 4 | Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et s'appliquera le 1^{er} janvier 2027, sous réserve de son extension par arrêté ministériel publié au *Journal officiel* de la République française.

Article 5 | Révision et dénonciation

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

Article 6 | Mesures de publicité et de dépôt

À l'issue de la procédure de signature, le texte du présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Le texte du présent avenant sera ensuite déposé en autant d'exemplaires que nécessaire dont une version sur support électronique auprès des services du ministre chargé du travail et au greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2, D. 2231-3 et D. 2231-7 du code du travail.

Article 7 | Extension

L'extension du présent avenant sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

Fait à Paris, le 14 mai 2025.

(Suivent les signatures.)

Annexe Nouvelle rédaction de l'article 1^{er} du chapitre I^{er} de la convention collective nationale

Article 1^{er} | Champ d'application

La présente convention règle les rapports entre les employeurs et les salariés (ouvriers, employés, agents de maîtrise et cadres) des entreprises du commerce situés sur l'ensemble du territoire national dont l'activité principale est le commerce de détail non alimentaire, quel que soit le mode de distribution (y compris le e-commerce...), et avec ou sans activité complémentaire (réparation, maintenance, fabrication, location...), centré sur l'un ou les produits suivants :

- maroquinerie et articles de voyage ;
- coutellerie ;
- arts de la table ;
- droguerie, les commerces de couleurs et vernis ;
- équipement du foyer (notamment les commerces d'articles et d'accessoires de décoration de la maison), bazars (notamment les solderies, magasins discounters et/ou de déstockage) ;
- antiquités et brocante y compris les livres anciens et/ou de valeur ;
- galeries d'art (œuvres d'art) ;
- jeux (y compris les jeux de société), jouets (y compris les figurines), modélisme (y compris les drones-jouets), articles pour fêtes et divertissements, produits de loisirs créatifs (à l'exclusion des produits en lien avec l'univers de la papeterie) ;
- puériculture et produits de l'enfant ;
- instruments de musique, partitions et accessoires de musique ;
- presse et jeux de hasard ou de pronostics agréés par l'Autorité nationale des jeux (ANJ) ;
- commerces spécialisés en produits de la vape ;
- souvenirs, objets artisanaux et articles religieux.

Les entreprises visées par le présent champ d'application sont le plus souvent répertoriées sous les codes APE suivants, déterminés par référence à la nomenclature des activités françaises (NAF) de l'Insee :

| Code APE (NAF 2025) | Intitulé |
|---------------------|---|
| 47.12H | Autre commerce de détail non spécialisé en magasin de moins de 2 500 m ² ou hors magasin |
| 47.26Y | Commerce de détail de produits à base de tabac |
| 47.51Y | Commerce de détail de textiles |
| 47.52G | Commerce de détail de quincaillerie, de matériaux de construction et de bricolage, de peinture et de verre en magasin de moins de 400 m ² |
| 47.52H | Commerce de détail de quincaillerie, de matériaux de construction et de bricolage, de peinture et de verre en magasin de plus de 400 m ² ou hors magasin |
| 47.53Y | Commerce de détail de tapis, moquettes et revêtements de murs et de sols |
| 47.55H | Commerce de détail d'appareils d'éclairage, de vaisselle et d'autres équipements du foyer |
| 47.62Y | Commerce de détail de journaux et autres publications périodiques et de papeterie |
| 47.64Y | Commerce de détail de jeux et jouets |
| 47.69Y | Commerce de détail de biens culturels et de loisirs non classés ailleurs |

| Code APE (NAF 2025) | Intitulé |
|------------------------|---|
| 47.72H | Commerce de détail de maroquinerie et d'articles de voyage |
| 47.78H | Commerce de détail spécialisé d'autres biens neufs non classés ailleurs |
| 47.79G | Commerce de détail d'antiquités et livres anciens |
| 47.79H | Commerce de détail d'autres biens d'occasion |
| 47.91Y | Activités de service d'intermédiation pour le commerce de détail non spécialisé |
| 47.92H | Activités de service d'intermédiation pour le commerce de détail de journaux et de produits à base de tabac |
| 47.92J | Activités de service d'intermédiation pour le commerce de détail spécialisé d'autres biens |

(Nota relatif aux codes APE : à l'exception des secteurs de la maroquinerie et articles de voyage (code 47.72H) et du jouet (code 47.64Y), l'attention des entreprises est attirée sur le fait qu'un même code peut couvrir plusieurs conventions collectives. Le code APE n'est qu'un indice : il peut fournir une présomption d'exercice d'une activité donnée, mais n'en constitue pas la preuve.

La liste des codes APE ci-dessus n'est pas exhaustive : la table de concordance entre conventions collectives (codes IDCC) et secteurs d'activité (codes APE) diffusée par la DARES fait ainsi apparaître qu'au regard de la diversité des activités exercées dans la branche, de nombreuses entreprises faisant application de la présente convention collective sont répertoriées sous des codes APE autres que ceux listés ci-dessus.

En cas de conflit de conventions collectives de branche applicables, le critère de détermination de la convention collective applicable est celui de l'activité principale : dès lors que la vente de l'un ou des produits visés par la liste aux alinéas 2 et suivants du présent article constitue l'activité principale d'une entreprise, la présente convention doit être appliquée.)

Les dispositions de la présente convention collective sont également applicables :

- aux personnels des entreprises dont l'activité principale est le commerce de détail des produits visés par la liste aux alinéas 2 et suivants du présent article, et qui travaillent dans tous établissements liés à l'activité principale (holdings, sièges sociaux, établissements administratifs et de gestion, entrepôts...) ;
- le cas échéant, aux personnels des organisations professionnelles, patronales et consulaires, ainsi que des organisations associatives dont l'activité principale se rapporte au commerce de détail des produits visés par la liste aux alinéas 2 et suivants du présent article.

Il est en outre précisé :

- que le commerce de détail se caractérise par la vente à un utilisateur final, quels que soient les volumes, et que cet utilisateur soit un particulier, une entreprise ou une organisation publique ou privée ;
- que les produits visés par la liste aux alinéas 2 et suivants du présent article comprennent les biens neufs aussi bien que les biens d'occasion (seconde main) ;
- que lesdits produits peuvent être des biens physiques aussi bien que des biens numériques (à l'exception cependant du streaming et du téléchargement de logiciels et de contenus numériques sur le site des éditeurs).

Les dispositions du présent article n'ont pas en soi pour effet d'empêcher un employeur non visé de faire une application volontaire de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires conformément aux dispositions légales régissant l'application des conventions collectives.

Avenant n° 99 du 15 juillet 2025
relatif au régime de prévoyance

NOR : ASET2550736M

IDCC : 1534

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

Culture Viande ;

FNEAP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNAA CFE-CGC ;

FGA CFDT ;

FNAF CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Champ d'application de l'avenant

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes.

Article 2 | Substitution aux dispositions antérieures

Le présent remplace l'ensemble des dispositions prévues à l'avenant n° 96 du 17 janvier 2023 relatif au régime de prévoyance.

Ainsi, les dispositions du présent accord se substituent à l'ensemble des dispositions relatives à la prévoyance contenues dans les accords antérieurs.

Article 3 | Objet et bénéficiaires

L'accord institue des garanties décès, rente éducation, longue maladie, invalidité 1^{re}, 2^e et 3^e catégorie, inaptitude partielle d'origine professionnelle ou non professionnelle et inaptitude

totale d'origine professionnelle ou non professionnelle au profit de l'ensemble des salariés dès lors que ceux-ci remplissent les conditions requises par le présent accord.

Les garanties du présent régime sont établies sur la base de la législation et de la réglementation sociale et fiscale en vigueur au moment de sa prise d'effet. Il sera adapté sans délai pour suivre l'évolution des règles d'exonérations sociales et fiscales en vigueur.

Article 4 | *Apprentis*

L'adhésion des apprentis au régime de prévoyance est facultative lorsque ceux-ci se trouvent en contrat d'apprentissage d'une durée inférieure à douze mois et/ou lorsque la cotisation qu'ils devraient acquitter, qu'elle soit forfaitaire ou proportionnelle au revenu, est au moins égale à 10 % de leur rémunération. La prolongation du contrat conduisant à une durée totale supérieure à un an entraîne l'adhésion à effet immédiat au régime de prévoyance, sous réserve que la cotisation visée ci-dessus soit inférieure à 10 % de la rémunération.

Article 5 | *Suspension du contrat de travail*

Pendant la durée d'une suspension du contrat de travail, la rémunération est, selon les cas, suspendue ou maintenue en partie ou en totalité. Il y a donc lieu de distinguer entre les périodes de suspension du contrat de travail qui donnent lieu ou non à indemnisation mais aussi entre les motifs de suspension.

Ainsi, le bénéfice de la couverture mise en place dans le présent accord est maintenu au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu selon les modalités ci-après.

Article 5.1 | *Suspensions du contrat de travail indemnisées*

Les garanties prévoyance et la contribution patronale sont maintenues au profit du salarié, dès lors, que pendant la période de suspension du contrat de travail, il bénéficie d'un maintien total ou partiel de salaires ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur ou de pensions d'invalidité complémentaires au titre d'une maladie, d'une maladie professionnelle, d'une maternité, d'un accident ou d'un accident de travail, du compte épargne temps et ce, pendant toute la période de suspension. Le salarié garde à sa charge sa quote-part de cotisations.

Article 5.2 | *Suspensions du contrat de travail non indemnisées*

Les garanties prévoyance et la contribution patronale sont maintenues au profit des salariés en congé parental d'éducation, en congé de soutien familial et en congé de solidarité familiale durant toute la durée du congé. La base des cotisations et des garanties est le dernier salaire annuel brut de référence connu au moment de la suspension du contrat de travail. Le salarié garde à sa charge sa quote-part de cotisations.

Les absences non rémunérées d'une durée maximum d'un mois (ex. : congés sans solde pour raisons personnelles, mise à pied...) ne sont pas considérées comme une suspension du contrat de travail au sens du présent accord.

Dans tous les autres cas, les garanties cessent à la date d'effet de la suspension, lorsque le contrat de travail est suspendu pour une durée supérieure à un mois pour toute autre raison que celles prévues au 1^{er} paragraphe du présent article (exemples : congé pour création d'entreprise, congé de solidarité internationale, mandat parlementaire, incarcération...).

Les garanties du régime reprennent effet à la date de reprise d'activité du salarié sur la base de la dernière déclaration connue, sauf à ce que celui-ci la modifie à la reprise du travail.

Article 6 | Définition des bénéficiaires

La présente définition applicable pour le régime de prévoyance précise la notion de conjoint et de personnes à charge pour l'application des garanties décès et rente éducation prévues aux articles 8.1 et 8.2.

Article 6.1 | Définition du conjoint

La notion de conjoint à prendre en compte dans le cadre de l'application de l'article 8.1 comprend :

- l'époux ou l'épouse du participant non divorcé(e) par un jugement définitif, et non séparé(e) de corps ;
- le partenaire lié par un Pacs, c'est-à-dire la personne liée au participant par un pacte civil de solidarité (Pacs) tel que défini à l'article 515.1 du code civil ;
- le concubin au sens de l'article 515.8 du code civil. Est donc considérée comme concubin, la personne vivant en couple avec le participant au moment du décès sous réserve qu'elle soit célibataire, veuve, divorcée ou séparée de corps et qu'elle puisse attester d'une vie commune par la production d'un justificatif (quittance de loyer, facture EDF, relevé de compte bancaire...). Le concubinage doit avoir été notoire et continu pendant une durée d'au moins 2 ans jusqu'au décès. Aucune durée n'est exigée si un enfant au moins est né de la vie commune.

Article 6.2 | Définition des personnes à charge

La notion de personne à charge comprend :

a) Les enfants à charge du participant ou ceux de son conjoint (marié, pacsé ou concubin), qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs ou reconnus :

- jusqu'à leur 18^e anniversaire, sans condition ;
- jusqu'à leur 26^e 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 des jeunes associant, d'une part, des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail dans des organismes publics ou privés de formation et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
 - d'être, préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrits auprès de Pôle emploi comme demandeurs d'emploi ou stagiaires de la formation professionnelle ;
 - d'être employés dans un centre d'aide par le travail ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés ;
- sans limitation de durée en cas d'invalidité reconnue avant le 26^e anniversaire, équivalente à l'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie de la sécurité sociale, justifiée par un avis médical ou tant que l'enfant invalide bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé et tant qu'il est titulaire de la carte d'invalidité civil.

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 ou du concubin ou du partenaire lié par un Pacs, 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.

b) Les personnes, comme les ascendants du participant ou ceux de son conjoint (marié, pacsé ou concubin), sans activité reconnues à charge du participant par l'administration fiscale pour le calcul du quotient familial, à l'exception du conjoint, du partenaire lié par un Pacs ou du concubin.

Article 7 | Salaire de référence

Le salaire servant au calcul du capital décès et de la rente éducation est le salaire annuel brut plafonné à 4 fois la tranche 1 des 12 mois civils précédant le décès.

Le salaire servant au calcul des indemnités journalières de la longue maladie, des rentes versées au titre de l'invalidité est le salaire mensuel moyen brut plafonné à 4 fois la tranche 1 des 12 mois civils précédant la survenance du sinistre d'origine.

Le salaire servant au calcul de l'indemnisation pour l'inaptitude partielle et l'inaptitude totale est le salaire mensuel moyen brut plafonné à 1 fois la tranche 1 des douze derniers mois précédant la survenance du sinistre d'origine.

Lorsque la période de référence n'est pas complète, le salaire de référence annuel est reconstitué à partir des éléments de salaire que le salarié aurait perçus s'il avait travaillé.

Article 8 | Garanties

Le présent accord institue les garanties suivantes au profit des salariés inscrits au registre du personnel ou indemnisés au titre d'une garantie du présent régime en cas de rupture du contrat de travail.

Article 8.1 | Garantie décès toute cause

En cas de décès du salarié quelle qu'en soit la cause, est prévu le versement d'un capital représentant un an du salaire brut annuel de référence au bénéficiaire qu'il aura expressément désigné, majoré de 26 % par personne à charge. À défaut de désignation expresse, le capital est versé dans l'ordre de préférence successoral prévu par le code civil.

Article 8.2 | Garantie rente éducation

En cas de décès du salarié, est versée au bénéfice de ses enfants à charge au moment du sinistre, une rente éducation dont le montant est fixé à :

- 6 % du salaire annuel brut de référence jusqu'au 12^e anniversaire de l'enfant. La rente versée ne peut être inférieure à 1 500 € par an ;
- 8 % du salaire annuel brut de référence au-delà du 12^e anniversaire et jusqu'au 18^e anniversaire de l'enfant. La rente versée ne peut être inférieure à 2 000 € par an ;
- 10 % du salaire annuel brut de référence au-delà du 18^e anniversaire et jusqu'au 26^e anniversaire de l'enfant, si ce dernier est apprenti, étudiant, en formation professionnelle en alternance, demandeur d'emploi inscrit à Pôle emploi et non indemnisé par le régime d'assurance chômage, travailleur handicapé ou invalide au sens de l'article 6.2 a. La rente versée ne peut être inférieure à 2 500 € par an.

La rente est doublée si l'enfant est orphelin des deux parents.

Le montant de la rente éducation est revalorisé chaque année en fonction des paramètres fixés par l'organisme assureur.

Article 8.3 | *Garantie longue maladie*

Les salariés en arrêt de travail bénéficient d'une indemnisation à hauteur de :

■ 70 % du salaire mensuel brut de référence, sous déduction des indemnités journalières brutes de la sécurité sociale, à l'issue des délais prévus par les articles 31.2, 31.3 et 31.4 de la convention collective précitée jusqu'au 1 095^e jour d'arrêt.

Les indemnités journalières sont versées tant que la longue maladie est indemnisée par la sécurité sociale, soit au plus tard jusqu'au 1 095^e jour d'arrêt de travail. Les indemnités journalières cessent à la date d'attribution d'une pension d'invalidité ou à la date de liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale.

Article 8.4 | *Invalidité 1^{re}, 2^e et 3^e catégorie*

L'invalidité est définie par référence au régime de base de sécurité sociale tel que prévu à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale.

En vue de la détermination du montant de la pension, les invalides sont classés comme suit :

- 1^{re} catégorie : invalides capables d'exercer une activité rémunérée ;
- 2^e catégorie : invalides absolument incapables d'exercer une profession ;
- 3^e catégorie : invalides absolument incapables d'exercer une profession et qui, en outre, sont dans l'obligation d'avoir recours à une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie.

La rente d'invalidité est servie aussi longtemps que le salarié bénéficie d'une rente de la sécurité sociale et cesse à la date de liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale.

Invalidité 1^{re} catégorie

Une rente est versée à hauteur de 50 % du salaire mensuel brut de référence, sous déduction de celle versée par la sécurité sociale (au 1^{er} octobre 2011 : 30 % du salaire brut annuel moyen des dix meilleures années de la carrière du salarié dans la limite du plafond de la sécurité sociale).

Invalidité 2^e et 3^e catégorie

L'invalidité consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle est assimilée à une invalidité 2^e ou 3^e catégorie lorsque le taux d'incapacité est égal ou supérieur à 66 %.

Le montant de la rente est fixé à 70 % du salaire mensuel brut de référence sous déduction de celle versée par la sécurité sociale pour les sinistres intervenant jusqu'au 31 décembre 2025. Pour les sinistres intervenus à compter du 1^{er} janvier 2026, le montant de la rente est fixé à 75 % du salaire mensuel brut de référence sous déduction de celle versée par la sécurité sociale.

Il est précisé que les salariés (et anciens salariés bénéficiaires de la portabilité), en arrêt de travail antérieurement au 1^{er} janvier 2026 au titre d'une incapacité temporaire ainsi que ceux qui ont été mis en invalidité 1^{re} catégorie et qui voient leur état pathologique évoluer à compter du 1^{er} janvier 2026 (passage en invalidité 2 ou 3^e catégorie ou en incapacité permanente professionnelle assortie d'un taux supérieur à 66 %), bénéficieront d'une rente d'invalidité de 75 % du salaire mensuel brut de référence sous déduction de celle versée par la sécurité sociale.

Article 8.5 | *Inaptitude partielle d'origine professionnelle ou non professionnelle*

Le bénéfice de cette garantie est ouvert à tout salarié dès lors que celui-ci remplit cumulativement les conditions suivantes :

- justifier d'une ancienneté d'un an dans l'entreprise ;
- être reconnu inapte par le médecin du travail à exercer son emploi ;

- être reclassé dans l'entreprise par la mise en œuvre de mesures telles qu'un changement d'emploi ou un aménagement du temps de travail entraînant une diminution de salaire.

Afin d'atténuer la perte de salaire en cas de reclassement à un niveau inférieur ou en cas d'aménagement du temps de travail, le salarié reconnu inapte partiellement et reclassé dans les conditions définies ci-dessus perçoit une rente mensuelle égale à 60 % du différentiel entre l'ancien salaire de référence et le nouveau salaire de référence.

L'indemnisation cesse dans les cas suivants :

- liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale ;
- rupture du contrat de travail ;
- réintégration dans l'emploi initial en cas d'amélioration des capacités physiques constatée par le médecin du travail ou dans un emploi dont la rémunération est équivalente à celle de l'emploi initial ou lorsqu'il y a retour à la durée du travail initiale.

Article 8.6 | *Inaptitude totale d'origine professionnelle ou non professionnelle*

En vertu de la combinaison des articles L. 1226-2, L. 1226-10 et L. 4624-1 du code du travail, le reclassement doit prendre en compte les indications du médecin du travail à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à une maladie ou un accident d'origine professionnelle ou non, qui peuvent notamment être justifiées par des considérations relatives à l'âge, à la résistance physique ou à l'état de santé des travailleurs.

Ainsi, compte tenu des contraintes inhérentes aux métiers dans la profession, le bénéfice de cette garantie est ouvert aux salariés âgés qui ont travaillé au moins 1 an dans la profession et qui ont été reconnus inaptes totalement par le médecin du travail à exercer leur emploi, et dont l'impossibilité de reclassement s'est traduite par un licenciement.

Afin d'accompagner les salariés âgés dans leur réinsertion professionnelle et pour tenir compte des difficultés éventuelles du retour à l'emploi, le salarié remplissant les conditions définies ci-dessus perçoit à compter de la date de rupture de son contrat de travail, une rente égale à :

- salarié de moins de 50 ans : 10 % du salaire mensuel brut de référence + une rente en complément réservée à des actions de formation dans la limite de 10 % du salaire annuel brut, sous réserve de justifier d'une attestation de formation. Cette rente pourra être utilisée durant les deux 1^{res} années pour accompagner le salarié licencié dans son projet de réorientation professionnelle compte tenu des difficultés ;
- salarié de 50 ans et moins de 55 ans : 15 % du salaire mensuel brut de référence + une rente en complément réservée à des actions de formation dans la limite de 10 % du salaire annuel brut, sous réserve de justifier d'une attestation de formation. Cette rente pourra être utilisée durant les deux 1^{res} années pour accompagner le salarié licencié dans son projet de réorientation professionnelle compte tenu des difficultés éventuelles du retour à l'emploi ;
- salarié de 55 ans et moins de 57 ans : 25 % du salaire mensuel brut de référence + une rente en complément réservée à des actions de formation dans la limite de 12 % du salaire annuel brut, sous réserve de justifier d'une attestation de formation. Cette rente pourra être utilisée durant les deux 1^{res} années pour accompagner le salarié licencié dans son projet de réorientation professionnelle compte tenu des difficultés éventuelles du retour à l'emploi ;
- salarié de 57 ans et plus : 30 % du salaire mensuel brut de référence + une rente en complément réservée à des actions de formation dans la limite de 15 % du salaire annuel brut, sous réserve de justifier d'une attestation de formation. Cette rente pourra être utilisée durant les deux 1^{res} années pour accompagner le salarié licencié dans son projet de réorientation professionnelle compte tenu des difficultés éventuelles du retour à l'emploi.

Le versement de l'indemnisation cesse dans les cas suivants :

- nouvel emploi retrouvé à un niveau égal ou supérieur de rémunération ;
- ouverture des droits à taux plein pour la pension vieillesse de la sécurité sociale.

Le versement de l'indemnisation persiste totalement ou partiellement dans les cas suivants :

- nouvel emploi retrouvé à un niveau inférieur de rémunération à celui de l'emploi objet de l'incapacité totale, jusqu'à concurrence de la rente mensuelle prévue ci-dessus ;
- nouvel emploi retrouvé à temps partiel générant une diminution de la rémunération par rapport à l'emploi initial objet de l'incapacité totale, jusqu'à concurrence de la rente mensuelle prévue ci-dessus.

Il sera tenu compte pour la détermination de l'ancienneté dans la profession telle qu'elle est prévue par le présent article, de l'ensemble des périodes de travail salarié effectif (ou assimilées comme telles par la loi ou les conventions collectives nationales n° 3179 et n° 3612), et matérialisées par un contrat de travail, dans une entreprise relevant de la convention collective nationale n° 3179 des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes ou de la convention collective nationale n° 3612 des coopératives et SICA bétail et viande, dans leur totalité quelles que soient les périodes intermédiaires de travail dans une entreprise ne relevant pas des conventions collectives nationales susvisées. Lorsque ces périodes intermédiaires comprennent des périodes de chômage, indemnisées par le régime d'assurance chômage, celles-ci seront prises en compte pour la détermination de l'ancienneté dès lors qu'elles seront inférieures à 12 mois consécutifs.

Article 8.7 | Limite des prestations garanties

Le cumul des prestations garanties par le présent accord avec d'autres revenus (par exemple : revenus d'activité, indemnités journalières ou rentes versées par la sécurité sociale, allocations chômage) ne peut conduire le salarié à percevoir un revenu supérieur à 100 % du salaire net de référence.

Article 9 | Portabilité des droits de prévoyance complémentaire

Article 9.1 | Bénéficiaires et garanties maintenues

En cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage, les salariés bénéficient du maintien des garanties prévues à l'article 8 du présent accord définies ci-après :

- 8.1 « Garantie décès toutes causes » ;
- 8.2 « Garantie rente éducation » ;
- 8.3 « Garantie longue maladie » ;
- 8.4 « Garantie invalidité 1^{re}, 2^e et 3^e catégorie ».

Le maintien de ces garanties s'effectue dans les mêmes conditions que les salariés en activité, sauf dispositions particulières définies ci-après et sous réserve que l'ancien salarié n'ait pas expressément renoncé à l'ensemble des garanties collectives souscrites par son employeur, qu'elles soient prévues par la convention collective nationale ou par les autres modalités de mise en place définies à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale. La renonciation est définitive et doit être notifiée expressément par écrit à l'ancien employeur, dans les 10 jours suivant la date de cessation du contrat de travail.

Article 9.2 | Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est celui défini 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 cessation du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel).

Article 9.3 | Incapacité de travail

L'indemnisation au titre de la garantie longue maladie intervient dans des conditions identiques à celles prévues par l'article 8.3 du présent accord. En tout état de cause, l'indemnisation prévue ne peut conduire l'intéressé à percevoir une indemnisation supérieure au montant de l'allocation nette du régime obligatoire d'assurance chômage à laquelle il ouvre droit et qu'il aurait perçue 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.

Article 9.4 | Durée et limites de la portabilité

Le maintien des garanties prend effet dès le lendemain de la date de fin du contrat de travail. C'est auprès de l'entreprise que le bénéficiaire du dispositif de portabilité justifie en principe de son statut de demandeur d'emploi.

Le maintien de garanties s'applique pour une durée maximale égale à la durée du dernier contrat de travail du salarié dans l'entreprise, appréciée en mois entiers, dans la limite de 9 mois. En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :

- lorsque le bénéficiaire du dispositif de portabilité reprend un autre emploi ;
- dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'entreprise de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage ;
- à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale ;
- en cas de décès.

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 calcul de la durée du maintien des garanties qui ne sera pas prolongée d'autant.

Article 9.5 | Financement de la portabilité

Le maintien des garanties au titre de la portabilité est financé par les cotisations des entreprises et des salariés en activité (part patronale et part salariale) définies à l'article 11 du présent accord.

Article 9.6 | Changement d'organisme assureur

Conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, en cas de changement d'organisme assureur, les rentes en cours de service, à la date de ce changement, continueront à être revalorisées selon le même mode que le contrat précédent. Les garanties décès seront également maintenues au profit des personnes bénéficiant des prestations invalidité à la date d'effet de la résiliation du contrat d'assurance.

La revalorisation des bases de calcul des différentes prestations relatives à la couverture du risque décès est au moins égale à celle déterminée par le contrat de l'organisme assureur qui a fait l'objet d'une résiliation. Les prestations décès, lorsqu'elles prennent la forme de rente, continueront à être revalorisées après la résiliation du contrat de garanties collectives. Les conditions dans lesquelles ces obligations seront couvertes seront définies lors du changement d'organisme assureur.

Article 9.7 | Révision du dispositif de portabilité

Le contenu du présent dispositif est susceptible d'évoluer en fonction des modifications éventuelles de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 par ses signataires. Ces modifications seront constatées par voie d'avenant.

Article 10 | Revalorisations

Les rentes et les prestations seront revalorisées selon le contrat d'assurance.

Article 11 | Répartitions de la cotisation

Les cotisations sont réparties à raison de 70 % à la charge de l'employeur et 30 % à la charge des salariés.

Il est rappelé que l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres met à la charge exclusive de l'employeur une cotisation en matière de prévoyance de 1,50 % de la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de sécurité sociale, dont la majorité – soit 0,76 % *a minima* – doit être affectée au risque décès.

Aussi, la participation de l'employeur au financement du régime de prévoyance conventionnel de la branche ICGV est prise en compte dans le calcul de cette cotisation de 1,50 % à la charge de l'employeur.

Article 12 | Entreprises de moins de 50 salariés

Les parties signataires estiment que les dispositions du présent accord sont pleinement justifiées et applicables pour l'ensemble des entreprises qui relèvent de la branche ICGV. À ce titre, elles indiquent expressément que, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, l'objet du présent accord ne justifie pas la mise en place de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 13 | Date d'effet, durée et modalités de révision et de dénonciation de l'accord

Le présent avenant prend effet à compter de sa signature pour une durée indéterminée.

Chaque partie signataire peut demander à tout moment la révision totale ou partielle du présent accord. Toute demande de révision devra être portée, par lettre recommandée ou par voie électronique avec avis de réception, à la connaissance des autres parties contractantes ; elle devra comporter l'indication des points dont la révision est demandée et des propositions formulées en remplacement.

L'avenant pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires, moyennant le respect d'un préavis de 3 mois dans les conditions prévues par les dispositions légales.

Article 14 | Dépôt et extension

Le présent accord sera adressé, à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, au ministère en vue de son extension, en deux exemplaires dont un sur support papier et l'autre sur support électronique, ainsi qu'au conseil de prud'hommes de Paris, selon les dispositions de l'article D. 2231-2 du code du travail. Conformément à l'article L. 2231-5-5 du code du travail, l'accord sera publié dans la base de données nationale des accords.

Les parties signataires du présent accord conviennent que Culture Viande sera chargé de ces formalités de dépôt et de demande d'extension.

Fait à Paris, le 15 juillet 2025.

(Suivent les signatures.)

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE LA SANTÉ, DES SOLIDARITÉS ET DES FAMILLES

Brochure n° 3294 | Convention collective nationale

IDCC : **1987** | **PÂTES ALIMENTAIRES SÈCHES ET COUSCOUS
NON PRÉPARÉ**

Brochure n° 3384 | Convention collective nationale

IDCC : **3109** | **CINQ BRANCHES INDUSTRIES ALIMENTAIRES DIVERSES**

Accord du 26 juin 2025

relatif à l'application de certaines dispositions de la convention collective
des 5 branches industries alimentaires diverses
aux entreprises relevant du SIFPAF

NOR : ASET2550730M

IDCC : 1987, 3109

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

Alliance 7 ;
CSFL ;
SIFPAF ;
FEDALIM ;
Collectif Café

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;
FGA CFDT ;
CFE-CGC Agro ;
FGTA FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

(Voir page suivante.)

Préambule

Un arrêté de fusion administrative du 3 juin 2024 portant fusion des champs conventionnels de la convention collective des pâtes alimentaires sèches et du couscous non préparé (IDCC 1987), branche fusionnée, vers la convention collective des 5 branches industries alimentaires diverses (IDCC 3109), branche de rattachement, a été publié au *Journal officiel* le 19 juin 2024.

Les parties au présent accord souhaitent, à la demande de SIFPAF et des organisations syndicales concernées, faire application de certaines dispositions de la CCN (ci-dessus IDCC 3109) au secteur dit le syndicat des pâtes alimentaires sèches et couscous non préparé (IDCC 1987).

Le présent accord modifie donc les parties signataires ainsi que les dispositions ci-dessous I et II pour en faire application au secteur dit « du petit champ », selon les modalités également précisées aux points I et II ci-dessous.

Ces dispositions n'ont aucune incidence sur les modalités d'application aux dispositions applicables au sein des 5 BIAD.

Article 1^{er} | *Dispositions applicables dans les entreprises dites de « petit champ »*

Point I

Les dispositions figurant aux articles :

7.1.1 « Équipe de suppléance ».

7.1.8 « Travail de nuit ».

7.3.4 « CET »,

recevront application dans les entreprises dites « du petit champ » et relevant du SIFPAF à compter du 1^{er} septembre 2025, sauf dispositions ayant trait au même sujet mises en place antérieurement par accord d'entreprise si l'accord d'entreprise est mieux disant.

Ces dispositions ont donc un rôle supplétif pour les entreprises dites du « petit champ ».

Point II

a) Les dispositions concernant le régime de prévoyance des cadres et des non-cadres s'appliquent dans leur intégralité à compter du 1^{er} janvier 2027 aux entreprises dites « du petit champ ».

Les entreprises concernées qui le souhaitent pourront anticiper l'application de ces dispositions par accord d'entreprise ou accord avec le CSE.

b) Les dispositions concernant les classifications et la grille des salaires s'appliqueront à compter du 1^{er} janvier 2027 aux entreprises dites « du petit champ ».

La mise en œuvre des classifications n'emporte l'application d'aucune autre disposition susceptible d'avoir un lien avec le classement provenant de la mise en œuvre de cette classification.

Article 2 | *Entreprises de moins de 50 salariés*

Les parties signataires précisent que compte tenu de la thématique du présent accord, il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, lesquelles sont concernées de manière identique aux entreprises de 50 salariés et plus, et ce, pour l'intégralité des dispositions qui ont vocation à s'appliquer aux entreprises dites « du petit champ ».

Article 3 | *Entrée en vigueur et durée de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur selon le calendrier prévu à l'article 1^{er} du présent accord.

Il sera notifié aux organisations syndicales à l'issue de la période de signature conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 4 | Dépôt, extension et publicité

Dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par les organisations syndicales représentatives, le présent accord sera déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétariat du greffe des prud'hommes de Paris dans les conditions prévues par le code du travail en vue de son extension.

Fait à Paris, le 26 juin 2025.

(Suivent les signatures.)

Accord du 4 juillet 2025

relatif au dispositif Pro-A

NOR : ASET2550726M

IDCC : 2002

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

GEIST ;

FFPB,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CMTE CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Le présent avenant a pour objet d'ajouter une certification aux certifications visées par l'accord du 19 juin 2023 et ses avenants.

Article 2 | Certification visée

Dans le cadre du présent avenant, les parties signataires décident d'intégrer dans la liste des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A, la certification :

« Piloter son équipe au quotidien ».

Le code de la certification inscrite au répertoire spécifique est RS6445.

Article 3 | Modalités d'application de l'accord selon l'effectif de l'entreprise

Les parties signataires du présent accord considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application dudit avenant aux entreprises en fonction de leur taille.

Pour cette raison, aucune stipulation particulière n'a été prise pour les entreprises de moins de cinquante salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail

Article 4 | Date d'application et durée de l'accord

Les dispositions du présent accord prennent effet à compter du 1^{er} jour qui suit l'arrêté d'extension.

Article 5 | Dépôt. Extension

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail en un exemplaire original sur support papier et un exemplaire sur support électronique. Il fera l'objet d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 4 juillet 2025.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 4 juillet 2025

à l'annexe III relatif à l'indemnité de départ à la retraite
pour les ingénieurs et cadres

NOR : ASET2550727M

IDCC : 2002

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

GEIST ;

FFPB,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CMTE CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Objet

La présente annexe de la convention collective a pour objet de compléter l'avenant qui a été signé en date du 21 octobre 2024 au regard des indemnités de départ à la retraite.

Article 2 | Indemnités de départ à la retraite

L'ingénieur ou le cadre prenant sa retraite de son initiative ou du fait de l'employeur à un âge égal ou supérieur à 60 ans, recevra une indemnité de départ à la retraite égale à un cinquième de mois par année de présence, calculée sur les salaires moyens des douze derniers mois, sans pouvoir dépasser six mois du salaire moyen de la dernière année de travail.

Article 3 | Modalités d'application de l'accord selon l'effectif de l'entreprise

Les parties signataires du présent accord considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application dudit avenant aux entreprises en fonction de leur taille.

Pour cette raison, aucune stipulation particulière n'a été prise pour les entreprises de moins de cinquante salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 4 | *Date d'application et durée de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur au lendemain de l'accomplissement des formalités de dépôt.

Article 5 | *Dépôt. Extension*

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail en un exemplaire original sur support papier et un exemplaire sur support électronique. Il fera l'objet d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 4 juillet 2025.

(Suivent les signatures.)

Accord du 10 juillet 2025
relatif à l'activité partielle de longue durée rebond (APLD-R)

NOR : ASET2550737M

IDCC : 2205

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

CSN ;

SNN ;

UNNE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

SNCTN CFE-CGC ;

FGCEN FO,

d'autre part,

Préambule

Depuis la fin de l'année 2023, la branche du notariat se trouve confrontée à une crise économique durable, consécutive notamment à celle de l'immobilier. Tous les types d'office, quelle que soit leur taille ou leur localisation en zone urbaine ou rurale, peuvent être concernés par des difficultés financières susceptibles de les conduire à procéder à des licenciements pour motif économique.

Face à cette crise d'une durée sans précédent dans le notariat, les partenaires sociaux souhaitent se saisir de l'opportunité créée par l'article 2025-127 du 14 février 2025, dite loi de finances pour 2025, et de son décret d'application n° 2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond. Ils rappellent en effet qu'un accord de branche relatif à l'activité partielle de longue durée conclu le 21 octobre 2021 (étendu par arrêté du 27 décembre 2021 et publié au JORF le 29 décembre 2021) avait permis à de nombreux offices de traverser la crise sanitaire et de sauver des emplois.

Ce nouveau dispositif, l'ALPD-R, vise à accompagner les entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité.

Les 7 232 offices (donnée au 31 mai 2025) répartis sur le territoire national afin d'assurer un maillage au plus près des besoins de la population, selon une carte d'installation définie par

le ministère de la justice, emploient plus de 58 000 salariés en France métropolitaine et dans les territoires d'outre-mer. La branche se compose très majoritairement de structures de moins de 10 salariés.

Après les années de crise sanitaire, les offices notariaux ont connu une brève accalmie de leur situation économique leur permettant de supporter les premiers mois de baisse du marché de l'immobilier, à la fin de l'année 2023.

En 2024, la situation s'est malheureusement encore dégradée. Le volume des actes enregistrés au MICEN (minutier central électronique) a chuté en deçà de ce que la profession avait pu connaître auparavant, avec une variation de – 9,5 % par rapport à l'année 2022. De même, entre décembre 2022 et décembre 2023, une baisse des produits d'exploitation de – 4 % (– 13,5 % par rapport à 2022) a été enregistrée. En 2024, 13 % des offices ont terminé l'exercice en pertes (résultats d'exercice) et, de façon exceptionnelle, 15 offices ont même été concernés par des procédures collectives (5 en 2023, 1 en 2022).

En termes d'emploi, après des années de tension sur les recrutements, 894 licenciements pour motif économique ont été notifiés à la Commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle dans le notariat (174 en 2023, 19 en 2022). La profession a vu ses effectifs diminuer d'environ 10 % au cours des deux dernières années.

La situation économique actuelle du pays et le contexte international qui ont un impact négatif sur le moral des ménages n'augurent pas d'une reprise d'activité à court terme. Le volume des transactions immobilières, activité essentielle pour le notariat, continue de baisser en 2025.

Face à ce diagnostic, les partenaires sociaux expriment dans ces circonstances leur volonté de tout mettre en œuvre pour sauvegarder les emplois malgré cette situation économique difficile. Ils rappellent l'absolue nécessité pour assurer la qualité du service notarial de maintenir les compétences dont les offices auront besoin lorsque l'activité reprendra.

La signature du présent accord facilitera le recours à l'APLD-R, participant ainsi à la sauvegarde des emplois. Les offices pourront en effet, après avoir réalisé un diagnostic de leur situation économique, mettre en œuvre le dispositif en adaptant la trame de décision unilatérale de l'employeur annexée, transmise ensuite directement à l'autorité administrative.

Permettre aux employeurs d'assurer le maintien dans l'emploi de leurs salariés tout en ouvrant à ces derniers de nouvelles perspectives par le biais de la formation est vital pour l'avenir de la profession. Il appartiendra à chaque employeur de déterminer dans sa décision unilatérale de recours à l'APLD-R les engagements qu'il prend en termes de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle.

Les partenaires sociaux de la branche encouragent les employeurs du notariat qui subissent une réduction durable de leur activité n'étant pas de nature à compromettre la pérennité de l'office à recourir à ce dispositif qui permet aux salariés d'obtenir une indemnisation des heures chômées et aux employeurs de bénéficier d'une allocation d'activité partielle dans les conditions ci-après détaillées.

Les partenaires sociaux sont donc convenus de ce qui suit :

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord de branche s'applique sur le territoire métropolitain et dans les départements et collectivités d'outre-mer, à l'ensemble des offices notariaux et des organismes assimilés au sens de l'article 1^{er} de la convention collective nationale du notariat ainsi qu'à leurs salariés.

Article 2 | *Objet de l'accord*

L'activité partielle de longue durée rebond (APLD-R) est créée par l'article 193 de la loi n° 2025-127 du 14 février 2025 et les conditions de sa mise en œuvre sont prévues par le décret n° 2025-338 du 14 avril 2025.

Conformément aux deux textes susvisés, le présent accord de branche permet à l'employeur confronté à une réduction durable de son activité qui n'est pas de nature à compromettre sa pérennité, de mettre en place le dispositif d'APLD-R dans les conditions détaillées à l'article 9 ci-après dans le but d'assurer le maintien dans l'emploi de ses salariés.

Article 3 | *Salariés et activités éligibles*

Tous les salariés des offices, et des organismes assimilés, quelle que soit la nature de leur contrat (CDI, CDD, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation...) et de leur activité sont éligibles à l'APLD-R, y compris les salariés soumis à une convention de forfait en jours sur l'année.

Il appartient à l'employeur de fixer avec précision le périmètre des activités et des salariés auxquels s'applique ce dispositif dans le document unilatéral, visé à l'article 9.2 ci-après, qui figure en annexe du présent accord.

Il est rappelé que l'APLD-R ne peut être refusé par le salarié, toutefois l'accord préalable des salariés protégés est requis. Ce dispositif ne peut pas être cumulé, sur une même période et pour un même salarié, avec le dispositif d'activité partielle « classique » prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail. Cependant, un employeur bénéficiant du dispositif d'APLD-R au titre d'une partie de ses salariés peut concomitamment bénéficier pour d'autres salariés du dispositif d'activité partielle de l'article L. 5122-1 du code du travail, pour l'un des motifs prévus aux 2° à 5° de l'article R 5122-1 (difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie ; sinistre ou intempéries de caractère exceptionnel ; transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise ; toute autre circonstance de caractère exceptionnel).

Article 4 | *Durée d'application du dispositif d'APLD-R*

Les offices peuvent recourir à l'APLD-R pour une durée de six (6) mois renouvelable dans la limite de dix-huit (18) mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de vingt-quatre (24) mois consécutifs à compter d'une date choisie par l'employeur et comprise entre le premier jour du mois civil au cours duquel la première demande de validation ou d'homologation a été transmise à l'autorité administrative dans les conditions rappelées à l'article 9 ci-après et le premier jour du troisième mois civil suivant la transmission de cette demande.

Article 5 | *Réduction maximale de l'horaire de travail*

La réduction maximale de l'horaire de travail dans l'office ou l'organisme assimilé est limitée dans les conditions prévues par l'article 4 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 relatif à l'APLD-R.

À titre d'information, à la date de conclusion du présent accord, la réduction maximale de l'horaire de travail ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale du travail ou, lorsqu'elle est inférieure, de la durée collective de travail ou de la durée stipulée au contrat.

En cas de situation économique particulière, cette limite maximale peut être dépassée, dans la limite de 50 % de la durée prévue au 1^{er} alinéa, sur décision de l'autorité administrative lorsqu'elle est justifiée.

Article 6 | Engagements en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle

Les engagements de l'employeur en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle ont notamment pour objectif de développer les compétences des salariés afin de favoriser leur mobilité professionnelle et de répondre aux besoins en compétences du notariat.

6.1. Engagements en matière de maintien dans l'emploi

À l'occasion de la mise en œuvre de l'APLD-R, et pendant toute la durée d'application du dispositif, les offices ou les organismes assimilés devront s'engager à ne procéder à aucun licenciement économique ou de mettre en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi, pour l'une des causes énumérées à l'article L. 1233-3 du code du travail, de tout salarié qui rentre dans le champ d'application du dispositif prévu par le document unilatéral homologué par l'autorité administrative.

6.2. Engagements en matière de formation professionnelle

Au cours de la période d'APLD-R, l'employeur s'engage à étudier toute demande de formation d'un salarié concerné par le dispositif, notamment celle que ce dernier aurait pu exprimer dans le cadre de l'entretien annuel d'évaluation et/ou de l'entretien professionnel.

Les engagements en matière de formation professionnelle concernent tous les types d'actions concourant au développement des compétences visés à l'article L. 6313-1 du code du travail :

- les actions de formation ;
- les bilans de compétences ;
- les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience ;
- les actions de formation par apprentissage.

Lorsque ces projets de formation visent une certification rattachée à un métier ou à une activité dont les compétences sont recherchées par les offices et les organismes assimilés de la branche (métiers porteurs d'avenir) ou une certification permettant de former les salariés aux métiers en tension ou en forte mutation, ils sont financés prioritairement dans les conditions légales.

En vue de ce financement prioritaire, la commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle (CNPEFP) précisera les conditions de mobilisation des fonds en fonction des besoins et les transmettra à la section paritaire professionnelle (SPP) de l'OPCO EP.

Lorsqu'un salarié placé en APLD-R souhaite réaliser une ou plusieurs formations au cours de cette période, il pourra également mobiliser son CPF sur sa seule initiative. Si les droits acquis à ce titre ne permettent pas la prise en charge intégrale du coût de la formation, une dotation supplémentaire peut être demandée par le salarié à son employeur dans les conditions légales.

Article 7 | Engagements en matière d'indemnisation

7.1. Indemnisation du salarié au titre des heures chômées

Le salarié placé en APLD-R reçoit une indemnité horaire, pour les heures chômées, versée par son employeur dans les conditions fixées par l'article 17 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025, correspondant à 70 % de sa rémunération brute servant d'assiette à l'indemnité de congés payés telle que prévue au II de l'article L. 3141-24 du code du travail, ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail.

Les heures travaillées restent rémunérées dans les conditions contractuelles.

La rémunération maximale prise en compte pour le calcul de l'indemnité horaire est égale à 4,5 fois le taux horaire du Smic.

Par exception, et en application de l'article L. 5122-22 du code du travail, lorsque les actions de formation mentionnées aux articles L. 6313-1 et L. 6314-1 du code du travail sont mises en œuvre pendant les heures chômées l'indemnité horaire est portée à 100 % de la rémunération nette antérieure du salarié.

7.2. Allocation perçue par l'employeur

À titre d'information, à la date de signature du présent accord, le taux horaire de l'allocation versée à l'employeur est égal, pour chaque heure chômée par un salarié placé dans le dispositif d'APLD, à 60 % de la rémunération horaire brute telle que calculée à l'article R. 5122-12 du code du travail, limitée à 4,5 fois le taux horaire du Smic.

Ce taux horaire ne peut être inférieur à 9,40 euros. Ce minimum n'est pas applicable dans les cas mentionnés par l'article 18 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 (notamment les salariés en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation).

La demande de versement de l'allocation se fait par voie dématérialisée sur le portail SI-APART.

7.3. Cas des salariés soumis à une convention de forfait en jours sur l'année

Les salariés soumis à une convention de forfait en jours sur l'année bénéficient de la garantie d'indemnisation décrite au présent article. Dans le cadre des dispositions réglementaires en vigueur, pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en heures ou en jours sur l'année, l'indemnité et l'allocation d'activité partielle sont déterminées en tenant compte du nombre d'heures ou de jours ou de demi-journées ouvrés non travaillés au titre de la période d'activité partielle, avec les règles de conversion suivantes :

- une demi-journée non travaillée correspond à 3 h 30 non travaillées ;
- un jour non travaillé correspond à 7 heures non travaillées ;
- une semaine non travaillée correspond à 35 heures non travaillées.

Article 8 | Couverture sociale du salarié placé en APLD-R

Congés payés

Conformément aux dispositions du code du travail, la totalité des heures chômées au titre de l'APLD-R est prise en compte pour le calcul de l'acquisition des droits à congés payés.

13^e mois

En application du dernier alinéa de l'article 14.7 de la convention collective nationale du notariat, le 13^e mois est calculé proportionnellement au nombre de mois travaillés à temps partiel du fait de l'APLD-R et à temps complet, sur la base de la valeur du salaire habituel du mois de décembre.

Lorsque le salaire habituel comprend une partie variable en plus de la rémunération fixe convenue, le montant de l'indemnité versée est inclus dans la rémunération fixe à prendre en considération.

Maladie, maternité ou adoption

Pendant une période d'APLD-R, l'employeur verse au salarié en arrêt de travail, dans les conditions prévues aux articles 20 et 23 de la convention collective nationale du notariat, une somme équivalente au salaire brut qu'il aurait perçu pour les heures qu'il aurait travaillées s'il n'avait pas été en arrêt de travail. Les heures qui auraient été chômées s'il n'avait pas été en arrêt de travail, ne donnent lieu ni à maintien de salaire ni à indemnisation au titre de l'activité partielle.

Jours de repos

Les jours de repos acquis avant la période d'APLD-R, en application de l'article 8.2 de la convention collective nationale du notariat, ne sont pas perdus.

En revanche, la période d'APLD-R n'ouvre pas droit à acquisition de jours de repos.

Par ailleurs, sont maintenus au bénéfice des salariés placés en APLD-R :

- l'ouverture des droits à pension retraite ;
- les garanties de prévoyance complémentaire (santé et prévoyance).

Les périodes de recours à l'APLD-R sont prises en compte pour l'ouverture de futurs droits à l'allocation chômage et pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

La totalité des heures chômées est prise en compte pour la répartition de la participation et de l'intéressement lorsque celle-ci est proportionnelle à la durée de présence du salarié. Lorsque cette répartition est proportionnelle au salaire, doivent être pris en compte les salaires qu'aurait perçus le salarié s'il n'avait pas été placé en APLD-R.

Article 9 | Conditions du recours à l'APLD-R

Le recours à l'APLD-R peut être mis en œuvre par l'employeur soit par accord collectif d'entreprise, soit par l'élaboration d'un document unilatéral rédigé en application du présent accord de branche étendu, homologué par l'autorité administrative.

En principe, l'autorité administrative rend une décision motivée et en informe l'employeur par voie dématérialisée :

- soit elle valide l'accord collectif dans les conditions fixées au IV de l'article 193 de la loi 14 février 2025 dans un délai de 15 jours à compter de sa réception et notifie sa décision aux organisations syndicales représentatives signataires lorsqu'elles existent ;
- soit elle homologue le document unilatéral dans les conditions fixées au V de l'article 193 de la loi 14 février 2025 dans un délai de 21 jours à compter de sa réception et notifie sa décision au CSE lorsqu'il existe.

Le silence de l'administration vaut décision de validation ou d'homologation. Dans ce cas l'employeur sera chargé de transmettre une copie de la demande de validation aux organisations syndicales représentatives signataires lorsqu'elles existent ou une copie de la demande d'homologation au CSE lorsqu'il existe.

Il est précisé qu'en cas de non-respect des engagements pris pour pouvoir bénéficier du dispositif d'APLD-R, l'administration peut demander le remboursement des allocations perçues par l'employeur.

9.1. Le document unilatéral de l'employeur

Le document unilatéral, dont un modèle est annexé au présent accord, doit être adapté à la situation de l'office ou de l'organisme assimilé. Il est élaboré par l'employeur conformément aux dispositions légales et réglementaires, et précise les conditions de mise en œuvre du dispositif.

Outre le diagnostic de la situation économique de l'étude et ses perspectives d'activités complétant le diagnostic global établi en préambule du présent accord, le document comporte impérativement les éléments suivants :

- 1° La durée d'application de l'accord ;
- 2° Les activités et les catégories de salariés concernés par l'APLD-R ;
- 3° Les réductions de l'horaire de travail pouvant donner lieu à indemnisation ;

4° Les engagements spécifiquement souscrits en contrepartie de la mise en œuvre de l'APLD-R notamment pour le maintien dans l'emploi et pour la formation professionnelle, étant précisé que ces engagements doivent s'appliquer pendant toute la durée d'application du dispositif ;

5° Les actions concourant au développement des compétences mentionnées à l'article L. 6313-1 du code du travail proposées aux salariés placés en APLD-R en application des éléments ci-dessus ;

6° Les modalités d'information du CSE, lorsqu'il existe sur la mise en œuvre de l'APLD-R.

9.2. L'homologation du document unilatéral de l'employeur

La demande d'homologation du document unilatéral est adressée à l'autorité administrative par voie dématérialisée dans les conditions fixées par l'article R. 5122-26 du code du travail via le portail du gouvernement :

<https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>

Lorsqu'il existe, le comité social et économique (CSE) est préalablement consulté sur ce document. L'avis rendu est joint à la demande d'homologation du document unilatéral, ou de la convocation de ce dernier s'il s'abstient de rendre un avis.

La décision d'homologation vaut autorisation de mise en œuvre de l'APLD-R pour 6 mois. Toute demande de renouvellement, dans les conditions de l'article 4 du présent accord, sera également limitée à 6 mois et nécessitera l'élaboration d'un bilan (dont un modèle est disponible sur le site du ministère du travail, de la santé, des solidarités et des familles), transmis à l'autorité administrative avant l'échéance de chaque période d'autorisation de placement en APLD-R, portant sur le respect de la réduction maximale de l'horaire de travail et des engagements souscrits en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle.

Ce bilan sera accompagné d'un diagnostic actualisé justifiant de la baisse durable d'activité et présentant les actions engagées afin de rétablir l'activité de l'office ou de l'organisme assimilé, ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le CSE, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'APLD-R.

9.3. Les modalités d'information des salariés et des instances représentatives du personnel

L'employeur informe individuellement et par écrit par tout moyen (courrier, courriel...) les salariés concernés par le dispositif d'APLD-R, au moins 7 jours francs avant leur entrée dans le dispositif et précise toutes les mesures d'activité réduite les concernant (temps de travail, indemnisation...).

L'employeur fournit au minimum tous les 3 mois au comité social et économique (CSE), lorsqu'il existe, ou à défaut aux salariés de l'entreprise, les informations sur la mise en œuvre du dispositif d'APLD-R qui devront comprendre :

- un bilan de la situation économique de l'entreprise justifiant une baisse d'activité durable, des perspectives d'activité et des actions entreprises pour rétablir le niveau d'activité ainsi que des besoins de développement des compétences ;
- un suivi des engagements mentionnés à l'article 4 du présent accord ;
- un bilan sur la réduction de l'horaire de travail mentionné à l'article 3 du présent accord ;
- un bilan sur le volume de salariés dont l'horaire de travail a été réduit en application du présent accord.

Article 10 | Dispositions de suivi

Au moins tous les trois mois, les partenaires sociaux se réunissent en CPPNI afin de suivre la mise en œuvre de l'accord dans la branche et formuler d'éventuelles propositions d'adaptation du présent accord.

Un bilan établi à partir des informations communiquées par les offices ayant mis en œuvre l'APLD-R sera inséré dans le rapport annuel d'activité de la CPPNI, prévu à l'article 38.5 de la convention collective nationale du notariat.

À cet effet, les employeurs transmettront par voie électronique, à l'adresse suivante cppni.notariat@csn.notaires.fr :

- le document unilatéral anonymisé mis en œuvre dans l'office ;
- ou l'accord collectif de l'office anonymisé relatif à l'APLD-R conclu en application de l'article 193 de la loi n° 2025-127 du 14 février 2025.

Article 11 | Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les partenaires sociaux ont considéré que cet accord n'avait pas à comporter de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés de la branche, dans la mesure où ce sujet nécessite d'être traité de manière uniforme au sein du notariat, quelle que soit la taille des entreprises. Ce choix se justifie d'autant plus que la branche du notariat est composée très majoritairement d'entreprises de moins de cinquante salariés.

Article 12 | Date d'entrée en vigueur et durée

Le présent accord entrera en vigueur au lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Il couvrira l'ensemble des documents élaborés et transmis à l'autorité administrative à fin d'homologation avant une date qui sera fixée par décret, au plus tard le 28 février 2026.

Les demandes de renouvellement par avenant de révision, en cas d'accord d'entreprise, ou par document adaptant le document unilatéral pourront toutefois être transmis ultérieurement pour validation ou homologation par l'administration.

Article 13 | Révision et dénonciation

L'accord pourra être révisé dans les conditions prévues par les articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Il pourra être dénoncé 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 14 | Publicité, dépôt et extension de l'accord

L'accord sera rendu public et versé dans une base de données nationale, en application des articles L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1 du code du travail.

Il sera déposé conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail et porté à la connaissance des employeurs et des salariés par sa mise en ligne sur le portail REAL, intranet de la profession, sous réserve de son entrée en vigueur, chaque employeur conservant la preuve de sa diffusion à tous les membres du personnel, par tout moyen.

Conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail, il sera soumis à la procédure d'extension prévue par les articles L. 2261-24 et suivants du code du travail à l'initiative de la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 10 juillet 2025.

(Suivent les signatures.)

Annexe Modèle de document unilatéral

Document unilatéral élaboré dans le cadre de l'accord de branche du 10 juillet 2025 relatif à l'activité partielle de longue durée rebond (APLD-R)

(Nom de l'office)

Maître (nom, prénom), notaire à (siège et adresse de l'office),

Titulaire de l'office..... (dénomination sociale), (forme),

(numéro SIREN),

dont le siège social est situé à (adresse),

ou

L'office (dénomination sociale), (forme),

(numéro SIREN),

dont le siège social est situé à (adresse),

représenté par (nom, prénom) en sa qualité de (qualité)

Préambule | Diagnostic sur la situation économique

Après les années de crise sanitaire, les offices notariaux, malgré une brève accalmie de leur situation économique, sont confrontés depuis la fin de l'année 2023 à une crise économique importante et durable.

En 2024, la situation s'est malheureusement encore dégradée. Le volume des actes enregistrés au MICEN (minutier central électronique) a chuté en deçà de ce que la profession avait pu connaître auparavant, avec une variation de – 9,5 % par rapport à l'année 2022. De même, entre décembre 2022 et décembre 2023, une baisse des produits d'exploitation de – 4 % (– 13,5 % par rapport à 2022) a été enregistrée. En 2024, 13 % des offices ont terminé l'exercice en pertes (résultats d'exercice) et, de façon exceptionnelle, 15 offices ont même été concernés par des procédures collectives (5 en 2023, 1 en 2022).

En termes d'emploi, après des années de tension sur les recrutements, 894 licenciements pour motif économique ont été notifiés à la commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle dans le notariat (174 en 2023, 19 en 2022). La profession a vu ses effectifs diminuer d'environ 10 % au cours des deux dernières années.

La situation économique actuelle du pays et le contexte international qui ont un impact négatif sur le moral des ménages n'augurent pas d'une reprise d'activité à court terme. Le volume des transactions immobilières, activité essentielle pour le notariat, continue de baisser en 2025.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux du notariat ont conclu un accord de branche relatif à l'activité partielle de longue durée rebond, ci-après dénommé APLD-R, en application de l'article 193 la loi de finances pour l'année 2025 du 14 février 2025 et de son décret d'application du 14 avril 2025 relatif à l'activité partielle de longue durée rebond, le XXXXX étendu par arrêté publié au *Journal officiel* le XXXXX... permettant aux offices de mettre en œuvre ledit dispositif par l'intermédiaire d'un document unilatéral.

Notre office est aujourd'hui confronté à une baisse d'activité pouvant se prolonger pendant encore plusieurs mois.

Diagnostic à détailler :

- situation économique de l'office justifiant une baisse d'activité durable n'étant pas de nature à compromettre sa pérennité ;*
- perspectives d'activité.*

L'objet du présent document, élaboré sur la base du diagnostic évoqué ci-dessus et dans le respect des stipulations de l'accord de branche *[en cas de présence de comité social et économique dans l'entreprise : ajouter « et après consultation du CSE »]* est de mettre en œuvre l'APLD-R au sein de l'office.

Article 1^{er} | Période de mise en œuvre du dispositif

La mise en œuvre du dispositif d'activité partielle de longue durée est sollicitée du..... au..... (six mois maximum).

Le recours à ce dispositif au sein de l'office pourra être renouvelé par période de six mois dans les conditions décrites à l'article 4 de l'accord de branche. Il ne pourra être recouru à ce dispositif que pour une durée de 18 mois (dix-huit) mois continus ou discontinus sur une période de référence de 24 mois à compter d'une date choisie par l'employeur et comprise entre le premier jour du mois civil au cours duquel la première demande de validation ou d'homologation a été transmise à l'autorité administrative dans les conditions rappelées à l'article 9 ci-après et le premier jour du troisième mois civil suivant la transmission de cette demande.

Article 2 | Salariés et activités éligibles

Option n° 1 – Tous les salariés de l'office ont vocation à bénéficier du dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée quelle que soit la nature de leur contrat (CDI, CDD, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation).

Option n° 2 – Le dispositif spécifique d'activité partielle concerne exclusivement les salariés suivants de l'office quelle que soit la nature de leur contrat de travail (CDD, CDI, contrat d'apprentissage...) :

Activités XXXXX *[détailler les catégories d'activités et de salariés concernés]*.

Fonctions XXXXX *[détailler les catégories d'activités et de salariés concernés]*.

Article 3 | Réduction de l'horaire de travail

Dans le cadre du dispositif d'activité partielle de longue durée, l'horaire de travail des salariés sera réduit au maximum de % [maximum 40 % en deçà de la durée légale du travail], conformément à l'article 5 de l'accord de branche.

Cette réduction s'apprécie par salarié concerné sur la durée d'application de l'APLD-R, y compris pendant les mois inclus dans la durée d'application du dispositif pour lesquels l'employeur ne dépose pas de demande d'indemnisation ou de demande d'autorisation.

Son application peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.

Engagements obligatoires

Engagements en matière de maintien dans l'emploi

Le recours au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond est subordonné au respect par l'employeur d'engagements en matière de maintien dans l'emploi.

La préservation des emplois et des compétences au sein de l'office est le facteur essentiel de la poursuite de l'activité et d'un retour à un niveau d'activité normale. C'est pourquoi l'employeur ne procédera, en application de l'article 6.1 de l'accord de branche, à aucun licenciement économique ou tout plan de sauvegarde de l'emploi au sein de l'office pendant toute la durée d'application du dispositif d'APLD-R.

[Possibilité pour l'employeur d'ajouter des engagements à la suite

Exemples :

- maintenir l'effectif de salariés durant l'application du dispositif ;*
- donner la possibilité aux salariés de l'entreprises ayant un contrat à temps partiel de passer sur un contrat à temps complet à l'issue du dispositif ;*
- proposer des embauches en contrat durable (CDI-CDD de + de 6 mois) à la fin d'un contrat en alternance ;*
- diminuer le nombre de recours aux CDD durant l'application du dispositif ;*
- ...]*

Engagements en matière de formation professionnelle

Au cours de cette période d'APLD-R, l'employeur s'engage à étudier toute demande de formation d'un salarié concerné par le dispositif, notamment celle que ce dernier a pu exprimer dans le cadre de l'entretien annuel d'évaluation et de l'entretien professionnel ou à lui proposer tous type d'action concourant au développement des compétences visée à l'article L. 6313-1 du code du travail et rappelée à l'article 6.2 du présent accord de branche.

Les projets de formation visant une certification rattachée à un métier ou à une activité dont les compétences sont recherchées par les offices et les organismes assimilés de la branche (métiers porteurs d'avenir) ou une certification permettant de former les salariés aux métiers en tension ou en forte mutation, sont financés prioritairement dans les conditions déterminées à l'article 6.2 du présent accord de branche

Les actions de formation et modalités de financement sont proposées sont portée à la connaissance des salariés dans le périmètre de l'engagement défini selon les modalités suivantes : *[déterminer les modalités : entretien individuel, réunion collective...]*

Dès lors qu'un salarié placé en APLD-R souhaite réaliser une ou plusieurs formations au cours de cette période, il pourra également mobiliser son CPF, sur sa seule initiative. Si les droits acquis à ce titre ne permettent pas la prise en charge intégrale du coût de la formation, une dotation supplémentaire peut être demandée par le salarié à son employeur dans les conditions légales.

Article 5 | Engagements en matière d'indemnisation

L'employeur verse au salarié placé en APLD une indemnité horaire, déterminée en fonction de sa rémunération brute servant d'assiette à l'indemnité de congés payés comme suit : indemnité correspondant à **70 %^[1]** de sa rémunération brute.

[1] Le montant minimal légal de l'indemnité est fixé à 70 % mais peut être supérieur si l'employeur s'engage à prendre en charge une indemnité complémentaire.

Lorsque les actions de formation mentionnées aux articles L. 6313-1 et L. 6314-1 du code du travail sont mises en œuvre pendant les heures chômées l'indemnité horaire est portée à 100 % de la rémunération nette antérieure du salarié.

Les modalités de calcul de l'indemnité versée au salarié sont déterminées selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur. L'indemnité ne peut dépasser le plafond de 100 % de la rémunération nette du salarié.

Au regard des dispositions réglementaires en vigueur, le montant de cette indemnité est plafonné à 4,5 Smic. Le montant de l'indemnité horaire ne peut être inférieur à 9,40 €.

Les salariés soumis à une convention de forfait annuel en jours ou en heures bénéficient de la garantie d'indemnisation décrite au présent article. Dans le cadre des dispositions réglementaires en vigueur, pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en heures ou en jours sur l'année, l'indemnité versée au salarié et l'allocation d'activité partielle versée à l'employeur sont déterminées en tenant compte du nombre d'heures ou de jours ou de demi-journées ouvrés non travaillés au titre de la période d'activité partielle, avec les règles de conversion suivantes :

- une demi-journée non travaillée correspond à 3 h 30 non travaillées ;
- un jour non travaillé correspond à 7 heures non travaillées ;
- une semaine non travaillée correspond à 35 heures non travaillées.

Article 6 | Modalités d'information des salariés et des instances représentatives du personnel

Le présent document unilatéral est communiqué aux salariés par tout moyen permettant de conférer une date certaine à cette information et affiché sur les lieux de travail. Cette communication et cet affichage font état de la décision d'homologation par l'administration du présent document ou, à défaut, de la demande de validation accompagnée des documents justificatifs.

Les salariés seront informés individuellement sur toutes les mesures d'activité réduite les concernant (temps de travail, indemnisation...) par tout écrit (courriel ou courrier), au moins sept jours francs avant leur entrée dans le dispositif d'activité partielle.

L'employeur fournit au minimum tous les 3 mois **au comité social et économique (CSE), lorsqu'il existe, ou à défaut aux salariés de l'entreprise**, les informations sur la mise en œuvre de la décision unilatérale.

Article 7 | Entrée en vigueur et durée du document unilatéral

Le présent document unilatéral entrera en vigueur le **XXX** pour une durée de **XXX** mois.
(6 mois maximum)

[Date d'entrée en vigueur = la date choisie par l'employeur à compter d'une date choisie par l'employeur et comprise entre le premier jour du mois civil au cours duquel la demande de validation ou d'homologation a été transmise à l'autorité administrative et le premier jour du troisième mois civil suivant la transmission de cette demande.]

Il pourra être renouvelé dans les conditions prévues à l'article 9.2 de l'accord de branche issues du chapitre III (articles 12 à 16) du décret n° 252-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond.

Article 8 | Demande d'homologation de la décision unilatérale

Le présent document unilatéral est adressé par l'office à l'autorité administrative pour homologation par voie dématérialisée dans les conditions réglementaires en vigueur (cf. article R. 5122-26 du code du travail).

(À supprimer si pas de CSE dans l'office) Cette demande est accompagnée de l'avis rendu par le comité social et économique, ou à défaut, de la convocation du comité social et économique. L'employeur transmet une copie de la demande d'homologation, accompagnée de son accusé de réception par l'administration, au comité social et économique.

L'autorité administrative notifie à l'office sa décision d'homologation dans un délai de vingt et un jours à compter de la réception du présent document. Le silence gardé par l'autorité administrative au terme de ce délai vaut décision d'acceptation d'homologation.

[À compléter également lorsqu'a été mis en place un comité social et économique au sein de l'office] : l'autorité administrative notifie sa décision au comité social et économique dans les mêmes délais.

La procédure d'homologation est renouvelée en cas de reconduction ou d'adaptation du document. La décision d'homologation ou de validation vaut autorisation d'activité partielle spécifique pour une durée de six mois.

L'autorisation est renouvelée par périodes de six mois au vu d'un bilan adressé à l'autorité administrative, avant l'échéance de chaque période d'autorisation de recours au dispositif spécifique d'activité partielle, portant sur le respect des engagements en termes d'emploi et de formation professionnelle, ainsi que sur les modalités d'information du comité social et économique, s'il existe, sur la mise en œuvre du dispositif. Ce bilan est accompagné d'un diagnostic actualisé justifiant de la baisse durable d'activité et présentant les actions engagées afin de rétablir l'activité de l'office ou de l'organisme assimilé, ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le CSE, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'APLD-R.

Article 9 | Publicité et transmission à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

La décision d'homologation ou, à défaut, les documents nécessaires pour la demande d'homologation et les voies et les délais de recours sont portés à la connaissance des salariés par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information et par voie d'affichage sur leurs lieux de travail.

Le présent document est également transmis, anonymisé, par voie électronique à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche, à l'adresse suivante : cppni.notariat@csn.notaires.fr.

Fait à, le..... [Signature].

Accord du 3 juillet 2025
relatif à la formation professionnelle et l'apprentissage

NOR : ASET2550729M

IDCC : 2264

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

SYNERPA ;

FHP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

FSS CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préalable

Les parties au présent accord, conscientes que de nouvelles orientations en matière de formation professionnelle pourraient intervenir à la suite d'une négociation interprofessionnelle et d'une intervention législative et/ou réglementaire, ont souhaité dans cette attente procéder à une révision de certaines dispositions de l'accord de branche sur la formation professionnelle et l'apprentissage du 8 décembre 2021 et de l'accord Pro-A du 7 novembre 2019, qui arrivent à échéance le 31 décembre 2025. Les partenaires sociaux conviennent ainsi d'adapter les dispositions antérieures et de les actualiser, pour tenir compte des besoins des établissements et salariés de la branche en matière de formation et d'apprentissage, dans l'objectif de maintenir la sécurité et qualité des soins et de l'accompagnement.

Préambule

La formation, dont la formation professionnelle constitue un moyen essentiel de lutter contre la précarité et l'exclusion, favorise l'intégration, la promotion sociale et l'employabilité. Dans cette perspective, le présent accord définit les objectifs d'une politique ambitieuse de développement des compétences et les moyens de sa mise en œuvre qui associent l'ensemble des acteurs de la branche mais également les pouvoirs publics.

Les parties au présent accord entendent souligner l'importance des principes affirmés dans l'article L. 6111-1 du code du travail qui prévoit que la formation professionnelle tout au long de la vie constitue une obligation nationale. Elle vise à permettre à chaque personne, indépendam-

ment de son statut, d'acquérir et d'actualiser des connaissances et des compétences, pour accompagner l'évolution de sa profession, sécuriser ses pratiques professionnelles, favoriser son évolution professionnelle, ainsi que progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle.

■ Les enjeux :

D'une manière générale, dans le cadre du présent accord, les partenaires sociaux entendent :

- souligner le rôle des partenaires sociaux en matière de diagnostic d'évolution des métiers, d'information, d'orientation professionnelle et de définition des politiques de formation ;
- permettre à chaque salarié d'être acteur de son parcours et favoriser son évolution professionnelle notamment en facilitant l'accès à la formation professionnelle et les parcours professionnels diplômants ;
- contribuer à la professionnalisation des salariés à travers la définition d'actions de formation permettant leur adaptation à l'évolution des métiers, de maintenir et/ou de développer leur niveau de qualification ;
- poursuivre le développement de l'emploi des jeunes et des demandeurs d'emploi, notamment en favorisant l'accueil des jeunes dans les entreprises de la branche et en permettant l'obtention de diplômes, de titres professionnels, de qualifications, voire en mettant en place des certificats de qualification professionnelle, créés par la branche ;
- renforcer la complémentarité, la capacité de développement et l'efficacité des entreprises par des actions de formation adaptées à leurs besoins ;
- promouvoir l'égalité professionnelle en favorisant l'accès à tous les salariés, quels que soient leur âge, leur sexe, leur ancienneté et leur métier, aux dispositifs de formation et d'information ;
- porter une attention particulière aux conséquences pour les salariés et l'entreprise, de l'allongement de la durée de la vie professionnelle ;
- garantir l'existence d'une offre de formation diversifiée et de qualité, notamment par la création de nouvelles certifications, si besoin à l'initiative de la branche et conjointement avec l'appui de l'opérateur de compétences sur l'ensemble du territoire ;
- rappeler l'importance de la GEPP (gestion des emplois et des parcours professionnels), qui contribue à maintenir l'efficacité des établissements de santé et du thermalisme en lien avec la stratégie de l'entreprise, et participe à la sécurisation du parcours professionnel des salariés ;
- permettre aux salariés peu ou pas qualifiés d'accéder aux certifications leur permettant un parcours évolutif.

La formation professionnelle doit notamment concourir à l'objectif, pour chaque salarié de la branche, d'acquérir et d'actualiser des qualifications, des connaissances, des compétences au regard des exigences du marché du travail, des évolutions réglementaires et favorisant son employabilité tout au long de sa carrière.

Les partenaires sociaux soulignent le rôle renforcé de la branche en matière d'apprentissage depuis la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Ils affirment leur volonté de promouvoir l'accès par la voie de l'alternance aux métiers de la branche.

■ Reprenant cet objectif d'évolution professionnelle, les parties signataires du présent accord affirment leur volonté de :

- intégrer les jeunes, notamment en leur proposant un parcours de formation initiale, de nature professionnelle, s'ils n'ont pas pu en bénéficier auparavant ;
- promouvoir l'intégration des entreprises de la branche au réseau des écoles qui contribuent à l'insertion professionnelle ;

- promouvoir l'intégration des entreprises aux groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ) ;
- développer le recours à l'apprentissage dans les métiers peu concernés par ce mode de formation ;
- assurer la transmission des compétences et des savoirs ;
- promouvoir la modularisation des certifications et la possibilité de les acquérir par étape, sous forme de blocs de compétences validants, pour construire un parcours professionnel de formation complet et qualifiant, tout en veillant à la recherche de financements dédiés ;
- favoriser une adaptation égalitaire des formats et des supports permettant de concilier vie professionnelle et vie personnelle ;
- améliorer l'insertion des salariés dans les entreprises, leur qualification et leur fidélisation ;
- dynamiser la formation, l'évolution et la promotion professionnelle des salariés ;
- leur permettre de changer de métier, en mobilisant tous les dispositifs à disposition ;
- favoriser la parité et l'égalité d'évolution professionnelle des femmes et des hommes ;
- maintenir le niveau des compétences des seniors, sécuriser l'emploi des seniors, l'embauche et leur maintien dans l'emploi ;
- accompagner les salariés dans la validation de leur expérience s'ils le demandent ;
- anticiper les évolutions des métiers ;
- les entreprises de la branche professionnelle s'engagent à :
 - aider les salariés en les accompagnant individuellement ou collectivement dans le traitement de la procédure administrative de demande de VAE ;
 - promouvoir le CEP (conseil en évolution professionnelle) auprès de leurs salariés et à les informer de la possibilité d'identifier les organismes de CEP proches de leur domicile via l'appli CPF ;
 - aider les salariés en les accompagnant individuellement ou collectivement dans la validation de leur expérience ;
 - favoriser l'acquisition des compétences et des qualifications certifiées par un diplôme, en permettant la sécurisation du parcours professionnel, en adaptant et/ou en développant l'employabilité des salariés dans les entreprises, structures et établissements de la branche professionnelle, et du secteur de la santé ;
 - favoriser les actions de formation destinées à participer à la qualité de vie et à l'amélioration des conditions de travail, ainsi qu'à la prévention des risques professionnels et à la gestion des carrières longues, en facilitant les reconversions.

■ Les défis des champs d'activités de la branche professionnelle (sanitaire, hébergement pour personnes âgées, thermalisme) sont sanitaires, économiques et sociétaux, dans un contexte de pénurie majeure, dans lequel la branche attend des actions de la part des pouvoirs publics pour répondre aux enjeux de recrutement et de professionnalisation :

1. Adapter les référentiels de formation des professions réglementées au format de l'apprentissage, de la formation professionnelle continue et de la VAE :

Sans remettre en cause les garanties en matière de compétence des professionnels de santé, il est indispensable de revoir dans des délais courts les conditions d'accès aux différents moyens de qualification, de réviser les référentiels de certaines formations réglementées de santé pour les rendre compatibles avec le format de l'apprentissage et d'adapter les dispositifs de formation aux spécificités des professions de santé. L'individualisation des parcours et la diversification des modalités de développement des compétences peuvent y contribuer.

2. L'évolution de la réglementation pour prendre en compte les spécificités de la branche dans l'accès aux dispositifs et aux financements de la formation.

Les mesures nécessaires à cette évolution sont principalement les suivantes :

a) La possibilité de valider des certifications mises en place par les acteurs de la branche pour exercer certaines activités réglementées, dont les certificats de qualification professionnels (CQP) et les certificats de qualification professionnels interbranches (CQPI) et les titres à finalité professionnelle ;

b) Le fléchage vers les métiers de la santé des financements complémentaires mis à la disposition des associations de Transition Pro ;

c) L'adaptation des règles de financement de la professionnalisation en alternance, notamment pour ce qui concerne l'accès à la péréquation interbranches, pour tenir compte des parcours de formation propres à la branche qui sont plus longs que la moyenne ;

d) L'orientation vers le secteur de la santé des salariés bénéficiant du dispositif de transitions collectives et l'association des acteurs de la branche à la définition des parcours afin de pourvoir aux besoins de recrutement dans les bassins d'emploi.

Les signataires du présent accord s'engagent à mener, chacun avec ses moyens propres mais également dans un cadre commun et paritaire, les démarches nécessaires pour que les pouvoirs publics prennent en compte les spécificités du secteur et les mesures d'adaptation indispensables au développement des compétences des salariés telles qu'énoncées ci-dessus.

Plus précisément, il ressort du baromètre de l'emploi et de la formation de l'OPCO Santé, réalisé en 2022 que les postes vacants sur le champ de l'OPCO Santé représentent :

- 4,8 % des postes d'accompagnants éducatifs et sociaux, ce qui représente dans notre branche 454 accompagnants éducatifs et sociaux ;
- 9,20 % des postes d'aides-soignants, ce qui représente dans notre branche 5751 aides-soignants ;
- 13,10 % des postes d'infirmiers en soins généraux, ce qui représente dans notre branche 5515 infirmiers ;
- 16,6 % des postes de masseurs-kinésithérapeutes, ce qui représente dans notre branche 521 masseurs-kinésithérapeutes.

Les entreprises de la branche professionnelle participent à l'effort de formation nécessaire au-delà de sa contribution légale de formation, en mutualisant une contribution conventionnelle de 0,10 % de la masse salariale brute, en mobilisant des budgets formation d'entreprise, auxquels doivent s'ajouter des cofinancements externes nécessaires, pour répondre aux besoins en formation et en emploi dans la branche sanitaire et médico-sociale privée.

De manière complémentaire, les signataires réaffirment leur souhait de créer un environnement favorable au développement des compétences et à la qualification du personnel et partagent le constat que cet objectif peut être atteint en faisant évoluer le cadre réglementaire sans que cela ne remette en cause la qualité des parcours et la compétence des professionnels.

■ Les orientations réaffirmées par la branche, dans le cadre de ce nouveau cycle de négociation :

Les grandes orientations retenues pour la durée d'application du présent accord concernent, dans un contexte de raréfaction des moyens de la formation et de l'apprentissage :

- la priorité donnée aux trajectoires professionnelles qualifiantes des soignants par le développement des parcours de formations professionnelles diplômantes, dans un cadre pluriannuel ;
- l'évolution professionnelle et la reconversion des professionnels en poste dans un objectif de développement des compétences, d'attractivité, de la gestion des carrières longues et des secondes parties de carrière, de prévention des risques professionnels, et de la désinsertion professionnelle et de prévention de l'inaptitude ;

- une politique de qualification dynamique, reposant sur une logique de cofinancements :
 - conserver des formations prioritaires orientées vers les diplômes cœur de métier ;
 - élargir la liste des formations certifiantes (diplômes universitaires...) ;
 - développer les formations professionnalisantes en tenant compte des évolutions environnementales, numériques et issues de l'intelligence artificielle.

La reconversion des professionnels en interne et l'accueil de professionnels, issus d'autres secteurs en voie de reconversion professionnelle, en favorisant l'innovation pédagogique, dont la VAE inversée.

Tenant compte de l'ensemble des éléments rapportés ci-avant et plus particulièrement des orientations politiques en matière de formation de la branche, le présent accord est ordonné autour de quatre grands axes :

1. Le recrutement et l'évolution professionnelle par la formation en alternance ;
2. Les modalités d'utilisation du compte personnel de formation ;
3. Le plan développement des compétences des salariés ;
4. Les moyens mobilisés pour le développement des compétences.

Titre I^{er} Champ d'application

Les dispositions du présent accord ont un champ d'application national conformément à l'article L. 2222-1 du code du travail. Il concerne les établissements privés de diagnostic et de soins (avec ou sans hébergement), les établissements d'hébergement pour personnes âgées, de quelque nature que ce soit à caractère commercial ainsi que les établissements thermaux, et notamment ceux visés par la nomenclature des activités économiques sous les rubriques :

- 86-10 : services hospitaliers ;
- 86-10 Z : activités hospitalières ;
- 87-10 A : hébergement médicalisé pour personnes âgées ;
- 87-10 B : hébergement médicalisé pour enfants handicapés ;
- 87-10 C : hébergement médicalisé pour adultes handicapés et autres hébergements médicalisés ;
- 87-30 A : hébergement social pour personnes âgées ;
- 88-10 B : accueil ou accompagnement sans hébergement d'adultes handicapés ou de personnes âgées ;
- 96-04 Z : entretien corporel ;
- 930 K : activités thermales et de thalassothérapie.

Titre II L'alternance

Article 1^{er} | Le contrat d'apprentissage

Les parties au présent accord rappellent leur attachement au système de formation en apprentissage.

L'apprentissage, à l'instar des autres dispositifs de formation doit contribuer à l'élaboration de parcours professionnels diversifiés. Il participe à la politique de l'emploi, dans un contexte de pénurie de salariés exerçant certains métiers des entreprises de la branche professionnelle et du secteur de la santé.

Elles estiment essentiel ce dispositif de formation en alternance comme facteur d'intégration et d'évolution de la carrière professionnelle des salariés.

Concomitamment, les partenaires sociaux affirment leur volonté d'évolution du cadre réglementaire de l'apprentissage, pour faciliter son développement dans le secteur de la santé et souhaitent contribuer à l'adaptation des référentiels de formation des professions réglementées de santé, pour les rendre compatibles avec le format de l'apprentissage.

Le développement de l'apprentissage doit être favorisé, en lien avec l'ensemble des CFA intervenant dans la branche, dont font partie les CFA d'entreprises et avec les régions, pour tous les métiers correspondant à des besoins en recrutement. L'OPCO mobilisera tous ses moyens pour accompagner le développement de l'apprentissage et le développement des CFA de la branche dont les CFA d'entreprises.

La démarche volontariste de la branche répond à des enjeux d'attractivité, qui implique un soutien de l'État, adapté aux spécificités des professions de santé. L'engagement de la branche s'étend à la mobilité internationale des apprentis, qu'elle souhaite faciliter, selon des modalités qui sont mises en œuvre par l'OPCO Santé.

1.1. Le contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage a pour but d'obtenir un diplôme d'État (CAP, BAC, BTS, licence, master...) ou un titre à finalité professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), dont l'ensemble des titres professionnels relevant du ministère chargé du travail.

1.1.1. Objectifs et publics

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail écrit à durée déterminée ou indéterminée, entre un apprenti et un employeur, conformément à l'article L. 6221-1 du code du travail. Il permet à l'apprenti de suivre une formation en alternance en entreprise sous la responsabilité d'un maître d'apprentissage et en centre de formation des apprentis (CFA).

Le contrat d'apprentissage s'adresse aux jeunes de 16 ans au minimum. Toutefois les jeunes d'au moins 15 ans peuvent conclure un contrat d'apprentissage s'ils justifient avoir accompli la scolarité du 1^{er} cycle de l'enseignement secondaire. L'âge maximum de l'apprenti est de 29 ans révolus à la date de début du contrat d'apprentissage.

L'âge maximum peut être porté à 35 ans (34 ans révolus) dans les cas suivants :

- l'apprenti veut signer un nouveau contrat pour accéder à un niveau de diplôme supérieur à celui déjà obtenu ;
- le précédent contrat de l'apprenti a été rompu pour des raisons indépendantes de sa volonté ;
- le précédent contrat de l'apprenti a été rompu pour inaptitude physique et temporaire.

Dans ces cas, il ne doit pas s'écouler plus d'un an entre les 2 contrats.

Il n'y a pas d'âge limite dans les cas suivants :

- l'apprenti est reconnu travailleur handicapé ;
- l'apprenti envisage de créer ou reprendre une entreprise supposant l'obtention d'un diplôme (exemple : dispositif d'aide individualisée Acre, Nacre ou Cape) ;
- l'apprenti est une personne inscrite en tant que sportif de haut niveau ;
- l'apprenti n'obtient pas le diplôme ou le titre professionnel visé. Dans ce cas, l'apprentissage peut être prolongé pour 1 an maximum, par prorogation du contrat initial ou de la période d'apprentissage ou dans le cadre d'un nouveau contrat chez un autre employeur.

Le contrat d'apprentissage peut également être mobilisé dans le cadre de la reconversion et/ou promotion, ce dispositif est détaillé à l'article 1.5.

1.1.2. Conclusion du contrat

Lorsqu'il est conclu pour une durée indéterminée, il débute par la période d'apprentissage. La durée du contrat ou de la période d'apprentissage est comprise entre 6 mois et 3 ans.

La durée du contrat d'apprentissage, lorsqu'il est conclu pour une durée limitée ou la période d'apprentissage, lorsque le contrat est conclu pour une durée indéterminée, est égale à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat, dans la limite maximale légalement précitée.

Toutefois, il est possible d'adapter la durée du contrat d'apprentissage afin qu'elle puisse être inférieure ou supérieure à celle du cycle de formation afin notamment de mieux tenir compte du parcours du jeune, comme par exemple de l'intégration d'apprentis au sein du service national universel.

Le rythme de l'alternance doit être établi en tenant compte du niveau de formation préparée, de l'âge moyen de l'apprenti et des contraintes liées à l'activité des entreprises.

Les partenaires sociaux souhaitent que l'organisation de la formation favorise au maximum l'apprentissage prioritairement chez l'employeur, en situation apprenante sous la tutelle du maître d'apprentissage, dans le respect des objectifs pédagogiques et des maquettes de formation, dans l'attente de l'évolution des référentiels de formation. À cet effet, les partenaires sociaux rappellent que les dispositions de l'article L. 6232-1 du code du travail permettent à un CFA de confier à une entreprise, sous sa responsabilité, tout ou partie des enseignements normalement dispensés par le CFA.

Les entreprises en lien avec le CFA et le maître d'apprentissage organisent l'emploi du temps des apprentis, de telle sorte qu'un temps personnel suffisant leur permette de mener à bien leur projet professionnel, afin de leur garantir de meilleures chances de réussite aux examens.

Un entretien d'accueil de l'apprenti est organisé suivant le recrutement de l'apprenti et un suivi régulier est mis en place pour assurer une organisation optimale de sa charge de travail.

Afin de faciliter l'accueil des apprentis dans les établissements de la branche, un livret d'accueil des apprentis est réalisé par la CPNE-FP.

1.2. Préparation des épreuves

Sauf à ce que l'obtention du titre ou du diplôme soit délivrée par le contrôle continu des connaissances, l'apprenti a droit, pour la préparation directe des épreuves, à un congé supplémentaire de cinq jours ouvrés ou six jours ouvrables. Il doit suivre les enseignements spécialement dispensés dans le centre de formation d'apprentis dès lors que la convention mentionnée à l'article L. 6232-1 en prévoit l'organisation.

Ce congé, qui donne droit au maintien du salaire, est situé dans le mois qui précède les épreuves. Il s'ajoute au congé payé prévu à l'article L. 3141-1 et au congé annuel pour les salariés de moins de vingt-et-un ans prévu à l'article L. 3164-9, ainsi qu'à la durée de formation en centre de formation d'apprentis fixée par le contrat.

Le salarié devra formuler sa demande de congé supplémentaire par tout moyen conférant date certaine, au moins un mois avant la date des épreuves.

1.3. La rémunération

L'apprenti sera rémunéré selon un salaire déterminé en pourcentage du Smic ou du salaire minimum conventionnel (SMC) à partir de 21 ans et dont le montant varie en fonction de l'âge du bénéficiaire et de l'année d'exécution du contrat :

| Année d'exécution du contrat | Âge de l'apprenti | | | |
|------------------------------|--------------------|--------------------|--|---|
| | De 16 ans à 17 ans | De 18 ans à 20 ans | De 21 ans à 25 ans | De 26 ans et plus |
| 1 ^{re} année | 34 % du Smic | 48 % du Smic | 58 % du Smic sans pouvoir être inférieur à 58 % du salaire minimum conventionnel (SMC) | 100 % du salaire minimum de croissance ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé |
| 2 ^e année | 44 % du Smic | 56 % du Smic | 66 % du Smic sans pouvoir être inférieur à 66 % du SMC | |
| 3 ^e année | 60 % du Smic | 72 % du Smic | 83 % du Smic sans pouvoir être inférieur à 83 % du SMC | |

Lorsque l'apprenti atteint l'âge de 18, de 21 ou 26 ans, le taux de rémunération change le premier jour du mois qui suit l'anniversaire du jeune.

Ce dispositif s'appliquera aux contrats d'apprentissage conclus après la date d'effet du présent accord.

Les contrats en cours seront aussi soumis à ce nouveau barème lors d'un changement lié à l'année d'exécution du contrat ou à l'âge de l'apprenti.

Lorsqu'un apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage avec le même employeur ou avec un autre employeur, sa rémunération est au moins égale à celle qu'il percevait lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent lorsque ce dernier a conduit à l'obtention du titre ou du diplôme ainsi préparé, sauf quand l'application des rémunérations prévues au présent article en fonction de son âge est plus favorable.

Lorsqu'un contrat d'apprentissage est conclu pour une durée inférieure ou égale à un an pour préparer un diplôme ou un titre de même niveau que celui précédemment obtenu et lorsque la nouvelle qualification recherchée est en rapport direct avec celle qui résulte du diplôme ou du titre précédemment obtenu, une majoration de 15 points est appliquée à la rémunération réglementaire de l'apprenti.

Dans ce cas, les jeunes issus d'une voie de formation autre que celle de l'apprentissage sont considérés, en ce qui concerne leur rémunération minimale, comme ayant accompli la durée d'apprentissage pour l'obtention de leur diplôme ou titre.

Lorsque la durée du contrat ou de la période d'apprentissage est inférieure à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat en application du troisième alinéa des articles L. 6222-7-1 ou L. 6222-12-1, ou en application de l'article R. 6222-23-1, l'apprenti est considéré, en ce qui concerne sa rémunération, comme ayant accompli une durée d'apprentissage égale à ce cycle de formation.

Lorsque la durée du contrat ou de la période d'apprentissage est supérieure à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat, en application du troisième alinéa de l'article L. 6222-7-1, le salaire minimum applicable pendant la prolongation est celui correspondant à la dernière année d'exécution du contrat précédant cette prolongation selon les modalités prévues à l'article D. 6222-26.

La rémunération minimale perçue par l'apprenti préparant une licence professionnelle pendant le contrat ou la période d'apprentissage correspond à celle fixée pour la deuxième année d'exécution du contrat dans les conditions prévues à l'article D. 6222-26.

1.4. Apprentis en situation de handicap

Lorsque l'apprenti est en situation de handicap, il n'existe pas de limite d'âge pour la conclusion du contrat d'apprentissage et la formation peut faire l'objet d'aménagements, dans les conditions prévues aux articles R. 6222-50 et suivants du code du travail.

Pour favoriser l'embauche des apprentis en situation de handicap et permettre aux CFA d'aménager leurs cursus et de mettre en place les moyens spécifiques liés au handicap, l'OPCO majorera le niveau de prise en charge du contrat d'apprentissage, en application de l'article L. 6332-14 du code du travail, selon les niveaux d'intervention fixés par le ministre en charge de la formation professionnelle et le ministre en charge du handicap.

Les formations organisées par les entreprises à destination des maîtres d'apprentissage comporteront un volet relatif à l'accueil d'apprentis en situation de handicap et à la prise en compte du handicap dans l'intégration de l'apprenti et l'organisation de son parcours d'apprentissage.

Les signataires s'engagent à promouvoir l'apprentissage des personnes en situation de handicap. Pour favoriser le recrutement d'apprentis en situation de handicap, la CPNE-FP se rapprochera d'organismes, tels l'AGEFIPH ou l'OETH, pour que ceux-ci puissent faire effet de levier financier sur le recrutement de personnes en situation de handicap, notamment par la prise en charge des frais des accompagnateurs.

1.5. Le contrat d'apprentissage comme dispositif de promotion ou de reconversion

1.5.1. L'objectif du dispositif

Afin de promouvoir l'évolution professionnelle des salariés en poste, et conformément à l'article L. 6222-13 du code du travail, lorsqu'un salarié est titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, ce contrat peut, par accord entre le salarié et l'employeur, être suspendu pendant la durée d'un contrat d'apprentissage conclu avec le même employeur.

La durée de la suspension du contrat de travail est égale à la durée de la formation nécessaire à l'obtention de la qualification professionnelle recherchée.

Au-delà du dispositif légal, si l'employeur et le salarié sont d'accord, le contrat à durée indéterminée peut également être suspendu pour que le salarié puisse conclure un contrat d'apprentissage avec un autre employeur. Pour cela l'employeur et le salarié signent un document qui définit les modalités applicables pendant la suspension de son contrat de travail. Ce document comprendra au moins le sort des congés payés acquis avant le début de la suspension du contrat de travail, la durée de la suspension, les conditions de son renouvellement éventuel, les délais de prévenance en cas de retour dans l'entreprise, ou de démission, les situations permettant un retour anticipé, la nature de la formation visée, les conditions de réintégration dans l'entreprise d'origine.

La durée de suspension est égale à la durée du contrat d'apprentissage.

Les conditions d'emploi et de rémunération pendant le contrat d'apprentissage sont définies entre le salarié et l'employeur qui propose le dit contrat.

Faute d'accord sur ces conditions et de conclusion du contrat d'apprentissage, le CDI n'est pas suspendu.

À l'échéance du contrat d'apprentissage, le salarié pourra soit réintégrer son emploi d'origine, soit démissionner par lettre adressée à son employeur, et ceci sans avoir à effectuer de préavis de démission.

Si un emploi correspondant au diplôme obtenu pendant l'apprentissage est disponible dans l'entreprise d'origine, le salarié sera prioritaire pour l'obtention de cet emploi, sous réserve du respect des règles de priorité légales et en vigueur dans l'entreprise.

Les congés payés sont acquis chez chacun des employeurs, en application des règles légales et conventionnelles en vigueur dans chacune des entreprises. Le solde de congés non pris pendant le contrat d'apprentissage donnera lieu à une indemnité compensatrice de congés payés correspondante au terme du contrat d'apprentissage.

1.5.2. Public et conclusion du contrat

Le public visé par ces dispositions est le même que celui visé pour la conclusion du contrat d'apprentissage, conformément à l'article L. 6222-1 du code du travail.

Pendant la durée du contrat d'apprentissage, la rémunération du salarié sera conforme aux dispositions applicables dans le cadre du contrat d'apprentissage. Toutefois, lorsqu'il s'agit d'une entreprise du champ d'application du présent accord, la rémunération brute contractuelle de l'apprenti ne peut être inférieure à la rémunération perçue dans le cadre de l'emploi occupé en CDI.

Le contrat d'apprentissage conclu avec un salarié en CDI est conclu selon les mêmes conditions que pour tous les contrats d'apprentissage.

1.6. Maître d'apprentissage

La personne responsable de la formation de l'apprenti est dénommée maître d'apprentissage.

1.6.1. Objectif et missions

Le maître d'apprentissage est choisi, dans les conditions prévues par les articles L. 6223-5 et suivants du code du travail, par l'employeur sur la base du volontariat parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. Il a pour mission de développer une attitude formatrice en :

- participant ou étant informé du recrutement de l'apprenti (en fonction de la taille de l'entreprise) ;
- accueillant et intégrant le jeune dans l'entreprise en lui présentant l'entreprise, ses activités et ses emplois, en l'informant des droits et devoirs liés à son statut ;
- organisant la progression de la formation en liaison ou en rencontre avec le CFA ;
- organisant le suivi des périodes en entreprise et participant à l'évaluation et la certification de la formation ;
- assurant la mise en situation de travail et organisant la progression professionnelle ;
- contribuant à l'acquisition de connaissances, compétences et aptitudes professionnelles par l'apprenti, notamment par la mise en situations professionnelles et l'organisation du travail, en relation avec les salariés intéressés ;
- veillant à l'assiduité et à la qualité du travail de l'apprenti.

Pour l'exercice de sa mission, l'employeur lui permet de dégager les disponibilités nécessaires de son temps de travail, conformément à l'article L. 6223-7 du code du travail. Le temps dédié à l'encadrement de l'apprenti ne peut être inférieur à trois heures par mois, sauf si l'apprenti est absent sur l'ensemble du mois.

Le maître d'apprentissage ne peut exercer ses fonctions à l'égard de plus de 2 salariés en contrat d'apprentissage.

Au cours d'un entretien, l'employeur vérifie si le maître d'apprentissage dispose des aptitudes et des compétences pour exercer sa mission et s'il a bénéficié ou doit bénéficier de formations conformément aux dispositions de l'article L. 6223-8. Les dépenses et la formation

sont prises en charge par l'OPCO dans les conditions fixées par l'article D. 6332-92 du code du travail.

1.6.2. Qualification du maître d'apprentissage

Pourront être maîtres d'apprentissage, conformément à l'article R. 6223-22 du code du travail :

- les personnes titulaires d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, justifiant d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti ;
- les personnes justifiant de deux années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

1.6.3. Droits afférents au maître d'apprentissage

L'activité de maître d'apprentissage permet d'acquérir des droits supplémentaires sur le compte personnel de formation via le compte engagement citoyen dans les conditions définies par la législation en vigueur.

1.6.4. Indemnisation de la fonction de maître d'apprentissage

Les maîtres d'apprentissage, nommément désignés par le contrat d'apprentissage, bénéficient d'une indemnité de fonction de maître d'apprentissage d'un montant forfaitaire de 500 € bruts, versée à l'issue de 6 mois d'exercice de la fonction de maître d'apprentissage ou de 84 € bruts par mois pendant les 6 premiers mois d'exercice de la fonction. Ce montant forfaitaire est porté à 750 € bruts, versé à l'issue de 6 mois d'exercice de la fonction de maître d'apprentissage ou de 125 € bruts par mois pendant les 6 premiers mois d'exercice de la fonction, à partir de 2 apprentis encadrés, ou lorsqu'un salarié encadre concomitamment un apprenti et un salarié en contrat de professionnalisation. En cas de départ de l'apprenti avant la fin du délai de 6 mois, quelle que soit la fréquence de versement de l'indemnité, elle sera versée au prorata des mois d'exercice de la fonction de maître d'apprentissage.

Dans le cas de primes ou indemnités de même objet versées par l'entreprise, il n'y a pas de cumul, ce sont les dispositions les plus favorables qui s'appliquent.

Dans l'hypothèse où un nouveau dispositif de classifications et de rémunérations conventionnelles était mis en place au niveau de la branche professionnelle, une révision des dispositions du présent article serait possible.

L'OPCO apporte à l'employeur une aide à l'exercice de la fonction de maître d'apprentissage, dans les conditions et selon les montants et durées prévus par l'article D. 6332-93 du code du travail. Les partenaires sociaux s'engagent à favoriser le financement des dispositions prévues par le présent article dans le cadre des instances de l'OPCO Santé.

L'OPCO apporte à l'employeur une aide à l'exercice de la fonction de tuteur, dans les conditions prévues par l'article D. 6332-93 du code du travail, qui prévoit que : « Le plafond mensuel et la durée prévus au 4° de l'article L. 6332-14 sont :

1° Pour l'exercice de tutorat, de 230 euros par mois et par salarié pour une durée maximale de six mois. Ce plafond mensuel est majoré de 50 % lorsque la personne chargée de l'exercice du tutorat est âgée de 45 ans ou plus ou accompagne une personne mentionnée à l'article L. 6325-1-1.

2° Pour l'exercice de maître d'apprentissage de 230 euros par mois et par apprenti pour une durée maximale de 12 mois ».

Les partenaires sociaux s'engagent à favoriser le financement des dispositions prévues par le présent article dans le cadre des instances de l'OPCO Santé.

Article 2 | *Le contrat de professionnalisation*

Le contrat de professionnalisation a pour but d'acquérir une qualification professionnelle reconnue (un diplôme ou un titre professionnel enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles [RNCP]) ; un certificat de qualification professionnelle (CQP) ; une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale. À titre expérimental, conformément à l'article 11 de la loi n° 2022-1598 du 21 décembre 2022, le contrat de professionnalisation peut comporter des actions en vue de la VAE.

2.1. Objectifs et publics

Les entreprises contribuent à la formation des jeunes et des demandeurs d'emploi en favorisant l'insertion professionnelle notamment des personnes sans qualifications ni diplômes, de faible niveau de qualification et les plus éloignées de l'emploi.

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de permettre aux titulaires de compléter leur formation initiale, de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des publics les plus éloignés du marché du travail.

Il vise l'obtention de titres ou diplômes correspondant à des qualifications :

- enregistrées dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- ou reconnues dans la classification de la convention collective ;
- ou figurant sur la liste ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle.

Le contrat de professionnalisation s'adresse prioritairement :

- aux jeunes de 16 ans à 25 ans révolus (26 ans moins un jour) pour compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d'emploi d'au moins 26 ans ;
- aux bénéficiaires du RSA ;
- aux bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ;
- aux bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ;
- aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI) ;
- aux jeunes titulaires de la carte de séjour temporaire ou pluriannuelle portant la mention « étudiant ».

La CPNE-FP de la branche détermine en tant que de besoin les publics prioritaires spécifiques.

L'employeur s'engage, pendant la durée du contrat, à fournir au titulaire du contrat une activité professionnelle qui correspond à l'objectif de la professionnalisation et à lui assurer une formation suivie par un tuteur qui lui permette d'accéder à une qualification professionnelle.

Un entretien d'accueil du salarié en contrat de professionnalisation est organisé suivant son recrutement et un suivi régulier est mis en place pour assurer une organisation optimale de sa charge de travail.

Afin de faciliter l'accueil des salariés en contrat de professionnalisation dans les établissements de la branche, un livret d'accueil des salariés en contrat de professionnalisation, qui peut être commun avec celui visant l'accueil des apprentis, est réalisé par la CPNE-FP.

Le titulaire du contrat s'engage à travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat. En cas de recrutement sous contrat de droit commun à l'issue de la formation en contrat de professionnalisation, il est tenu compte de l'ancienneté acquise.

2.2. Durée

La durée d'un contrat de professionnalisation faisant l'objet d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'une action de professionnalisation se situant en début de contrat de travail à durée indéterminée est comprise entre 6 et 12 mois.

Cette durée est fixée par l'employeur et le bénéficiaire, en cohérence avec la durée de l'action de formation nécessaire à l'acquisition de la qualification professionnelle visée.

Toutefois, la durée du contrat de professionnalisation ou de l'action de professionnalisation peut être portée jusqu'à 36 mois et notamment pour :

- les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus sortis du système scolaire sans qualification (qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel) ;
- les personnes inscrites depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi définie ainsi que pour permettre l'obtention d'un diplôme de l'Éducation nationale ou d'un titre à finalité professionnelle, d'une qualification reconnue dans la classification de la convention collective, ou d'une qualification professionnelle figurant sur la liste proposée par la CPNE-FP ;
- les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ;
- les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI).

La prolongation est également possible :

- si la seconde qualification visée est supérieure ou complémentaire à la première ;
- ou si le bénéficiaire n'a pu atteindre la qualification préparée pour cause d'échec à l'examen, maternité ou adoption, maladie, accident du travail ou de défaillance de l'organisme de formation.

La durée du contrat ou de l'action professionnelle peut également être portée à 24 mois pour tous les titres et diplômes lorsque la nature de la qualification l'exige.

Il est rappelé que l'embauche d'un contrat de professionnalisation, à l'instar d'un CDD classique, ne doit pas avoir pour objet ou pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise qui l'emploie.

Dans le cadre du contrat de professionnalisation ou de l'action de professionnalisation, la durée des actions d'évaluations, d'accompagnement, ainsi que des enseignements généraux, professionnels et technologiques est comprise entre 15 et 25 % de la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation débutant le CDI, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

La durée des actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques peut être portée au-delà de 25 % de la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation, notamment pour :

- les jeunes n'ayant pas achevé un 2^d cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- les personnes mentionnées aux 1^{er} et 2^o du même article L. 6325-1 inscrites depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi définie à l'article L. 5411-1 ;
- les bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1, selon les modalités prévues aux articles L. 6325-11, L. 6325-14, L. 6332-14 et L. 6332-15 ;
- ou les personnes qui visent des formations diplômantes.

2.3. Statut et rémunération

Le titulaire d'un contrat de professionnalisation bénéficie de l'ensemble des dispositions applicables aux autres salariés de l'entreprise, dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec les exigences de la formation.

| Moins de 21 ans | De 21 ans à moins de 26 ans | 26 ans et plus |
|-----------------|-----------------------------|---|
| 55 % du Smic | 70 % du Smic | 100 % du Smic sans pouvoir être inférieur à 85 % du salaire minimum conventionnel |

Ces montants ne peuvent être inférieurs à 65 % (moins de 21 ans) et 80 % (21 ans et plus) du Smic lorsque le bénéficiaire est titulaire d'une qualification au moins équivalente à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou d'un diplôme à finalité professionnelle de même nature.

La durée du travail du salarié, incluant le temps passé en formation, ne peut excéder la durée hebdomadaire de travail pratiquée dans l'entreprise ni la durée quotidienne maximale du travail fixée par l'article L. 3121-18 du code du travail. Le salarié est soumis à la modulation du temps du temps de travail selon les accords conventionnels ou selon les accords d'entreprises s'ils existent.

Il bénéficie du repos hebdomadaire dans les conditions fixées par les dispositions légales en vigueur.

En cas d'accomplissement d'heures supplémentaires par le salarié concerné, sa rémunération est complétée par le paiement de ces heures conformément aux dispositions légales, ou compensées par un repos majoré.

Il est rappelé que les jeunes de moins de 18 ans ne peuvent effectuer d'heures supplémentaires.

Toute poursuite d'un cycle de formation en alternance visant à obtenir une qualification supérieure ou complémentaire donnant lieu à la conclusion d'un nouveau contrat de professionnalisation ou au renouvellement du contrat initial, dans la même entreprise ou dans une autre entreprise de la branche, doit s'analyser comme la poursuite de la formation et doit donner lieu à une rémunération au moins égale à celle prévue pour la seconde année.

2.4. Financement par L'OPCO

Les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation sont financées par l'OPCO au minimum sur la base du forfait horaire fixé par l'article D. 6332-86 du code du travail.

La CPNE-FP détermine les montants de financement des titres ou diplômes préparés dans le cadre du contrat de professionnalisation, sur la base d'analyses quantitatives et qualitatives des services de l'OPCO Santé, au regard des dotations globales allouées sur les fonds de l'alternance et de la mobilisation des fonds entre les différents dispositifs d'alternance.

Pour les formations qui ne débouchent pas sur un titre ou diplôme, la CPNE-FP peut déterminer une liste de formations prioritaires avec des niveaux de financement.

2.5. Le tuteur

2.5.1. Objectif et missions du tuteur

Les parties signataires considèrent que le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions de professionnalisation.

Ainsi, pour accompagner le salarié en contrat de professionnalisation, dans le cadre d'une action de formation par la reconversion ou la promotion par l'alternance, ou en apprentissage, l'employeur doit désigner un tuteur appartenant au personnel de l'entreprise.

Le tuteur a les missions suivantes :

- accueillir, aider, informer et guider le bénéficiaire du contrat ou dans le cadre d'une action de formation par la reconversion ou la promotion par l'alternance, notamment pour faciliter son insertion professionnelle dans l'entreprise ;
- assurer la liaison avec l'organisme de formation et participer à l'évaluation et au suivi de la formation ;
- contribuer au développement des compétences professionnelles du salarié dont il a la responsabilité en tant que tuteur.

2.5.2. Conditions liées au tuteur

Le tuteur est désigné par l'employeur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise et sur la base du volontariat au cours d'un entretien, visant à déterminer ses appétences et compétences pour exercer sa mission. Le salarié ne peut être désigné comme tuteur que s'il justifie d'une expérience d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé et s'il est classé dans un niveau supérieur à celui du salarié en professionnalisation.

Le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de 2 salariés bénéficiaires de contrat de professionnalisation, dans le cadre d'une action de formation par la reconversion ou la promotion par l'alternance. S'il est également maître d'apprentissage, le total des salariés accompagnés en qualité de tuteur et de maître d'apprentissage ne peut être supérieur à 2.

Le tuteur doit bénéficier du temps nécessaire à sa mission tutorale. Le temps dédié à l'encadrement du salarié en contrat de professionnalisation ne peut être inférieur à trois heures par mois, sauf si le salarié en contrat de professionnalisation est absent sur l'ensemble du mois.

2.5.3. Indemnisation de la fonction de tuteur

Les tuteurs, nommément désignés par le contrat de professionnalisation et pendant sa durée, bénéficient d'une indemnité de fonction de tuteur d'un montant forfaitaire de 500 € bruts, versée à l'issue de 6 mois d'exercice de la fonction de tuteur ou de 84 € bruts par mois pendant les 6 premiers mois d'exercice de la fonction. Ce montant forfaitaire est porté à 750 € bruts, versés à l'issue de 6 mois d'exercice de la fonction de tuteur ou de 125 € bruts par mois pendant les 6 premiers mois d'exercice de la fonction, à partir de 2 salariés en contrat de professionnalisation encadrés, ou lorsqu'un salarié encadre concomitamment un apprenti et un salarié en contrat de professionnalisation.

En cas de départ du salarié en contrat de professionnalisation avant la fin du délai de 6 mois, quelle que soit la fréquence de versement de l'indemnité, elle sera versée au prorata des mois d'exercice de la fonction de tuteur.

Dans le cas de primes ou indemnités de même objet versées par l'entreprise, il n'y a pas de cumul, ce sont les dispositions les plus favorables qui s'appliquent.

Dans l'hypothèse où un nouveau dispositif de classifications et de rémunérations conventionnelles était mis en place au niveau de la branche professionnelle, une révision des dispositions du présent article serait possible.

La fonction de tuteur est proposée en priorité aux salariés en seconde partie de carrière.

L'OPCO apporte à l'employeur une aide à l'exercice de la fonction de tuteur, dans les conditions prévues par l'article D. 6332-93 du code du travail, qui prévoit que : « Le plafond mensuel et la durée prévus au 4° de l'article L. 6332-14 sont :

1° Pour l'exercice de tutorat, de 230 euros par mois et par salarié pour une durée maximale de six mois. Ce plafond mensuel est majoré de 50 % lorsque la personne chargée de l'exercice du tutorat est âgée de 45 ans ou plus ou accompagne une personne mentionnée à l'article L. 6325-1-1.

2° Pour l'exercice de maître d'apprentissage de 230 euros par mois et par apprenti pour une durée maximale de 12 mois. »

Les partenaires sociaux s'engagent à favoriser le financement des dispositions prévues par le présent article dans le cadre des instances de l'OPCO Santé.

Dans le secteur visé par l'annexe médico-sociale du 10 décembre 2002, la valorisation du tuteur qualifié étant d'ores et déjà intégrée dans la classification de cette annexe, cette disposition est inapplicable à ce secteur d'activité.

3.1. Préambule

Les parties au présent accord souhaitent affirmer l'intérêt du dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance, dit Pro-A, afin de permettre aux salariés en fonction de changer de métier ou de profession ou de prétendre à une promotion professionnelle par des actions de formation et/ou de validation des acquis de l'expérience (VAE). Elles ont en conséquence, conformément à l'article L. 6424-3 du code du travail, entendu définir les certifications professionnelles éligibles à ce dispositif, correspondant plus particulièrement aux métiers en tension dans la branche, dans un contexte de transformation de l'activité en lien avec les évolutions technologiques et économiques du secteur et de pénurie en ressources humaines.

3.2. Publics éligibles

Le dispositif Pro-A est destiné :

- aux salariés en contrat de travail à durée indéterminée ;
- aux salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (CUI) à durée indéterminée ;
- aux salariés placés en position d'activité partielle mentionnée à l'article L. 5122-1 du code du travail.

Pour pouvoir accéder à ce dispositif, ces salariés ne doivent pas avoir atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et correspondant au grade de licence (niveau 6).

Il est précisé que les infirmiers diplômés avant 2012 sont éligibles au dispositif, en application du décret n° 2010-1123 du 23 septembre 2010 relatif à la délivrance du grade de licence aux titulaires de certains titres ou diplômes relevant du livre III de la quatrième partie du code de la santé publique.

Au regard du niveau de qualification des salariés de la branche, de la nécessité de les faire progresser et des besoins en recrutement dans la branche, les partenaires sociaux de la branche considèrent le développement de Pro-A comme une priorité.

3.3. Modalités

Afin de prendre en considération la spécificité des qualifications du secteur sanitaire et médico-social, les signataires décident que, pour les actions de formation visées à l'article 3.5 :

- la durée de l'avenant peut être portée jusqu'à 24 mois ;
- la durée des actions d'évaluation, d'accompagnement et d'enseignements généraux, professionnels et technologiques peut être portée au-delà de 25 %, en demeurant dans la limite maximale de la certification visée.

Pour les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, afin de compléter leur formation initiale :

- la durée de l'avenant peut être légalement portée, si nécessaire, jusqu'à 36 mois ;
- les signataires décident que la durée des actions d'évaluation, d'accompagnement et des enseignements généraux, professionnels et technologiques peut être portée au-delà de 25 %, en demeurant dans la limite maximale de la certification visée.

Toutefois, pour les bénéficiaires de VAE ou du socle de compétences et de connaissances, dit CléA, ou de tout autre dispositif équivalent, la durée minimale pourra être inférieure à six mois.

3.4. Mise en œuvre

La mise en œuvre d'une action de reconversion ou promotion par l'alternance doit prévoir :

- une formation en alternance prévoyant, dans une progression pédagogique cohérente, des temps réguliers de formation alternés en centre de formation et en entreprise ;
- un avenant au contrat de travail.

L'action de reconversion ou de promotion par l'alternance peut être mise en œuvre à l'initiative de l'employeur ou du salarié, sous réserve dans ce dernier cas, de l'accord de l'employeur.

3.5. Rémunération

Conformément à l'article L. 6324-8 du code du travail, lorsque les actions de formation sont effectuées pendant le temps de travail, elles donnent lieu au maintien de la rémunération, comme si le salarié était resté à son poste de travail.

Les modalités relatives à la réalisation des actions de formation en dehors du temps de travail sont déterminées à l'article 8.7 du présent accord.

3.6. Prise en charge financière

Conformément aux dispositions légales, l'OPCO Santé, désigné par la branche, prendra en charge, sur la base de forfaits horaires les frais pédagogiques, les formations pratiques prévues au référentiel de formation, les frais de transport et d'hébergement, les salaires et cotisations sociales y afférents dans la limite des montants définis règlementairement.

La prise en charge se fera sur la base d'un forfait horaire de :

- 30 €/heure pour l'ensemble des certifications listées à l'article 3.5 ci-après ;
- 70 €/heure pour le dispositif CléA ou tout autre dispositif équivalent ;
- par dérogation aux dispositions ci-dessus, la VAE dans le cadre de Pro-A est prise en charge à hauteur de 3 000 € par salarié et par VAE.

La CPNE-FP peut décider d'une évolution de ces forfaits horaires, sur la base d'une expertise des services techniques de l'OPCO Santé.

3.7. Certifications concernées

Les parties ont établi une liste de certifications professionnelles, correspondant à des métiers en tension dans le secteur sanitaire et médico-social privé, en se fondant notamment sur les études suivantes, émanant de l'observatoire prospectif des emplois, des métiers et des qualifications de l'OPCO Santé :

- l'étude prospective des métiers à l'horizon 2040, de 2020 ;
- l'étude sur les besoins en recrutement de 2022 ;
- le baromètre de l'emploi et de la formation de 2022.

Au vu des études précitées, les parties décident que les certifications énoncées ci-après correspondent aux objectifs de l'article L 6324-3 du code du travail.

Ils ont ainsi considéré que le dispositif Pro-A devait viser l'obtention des certifications professionnelles suivantes, y compris, quand cela est possible, par la voie de la VAE :

- diplôme d'État d'aide-soignant ;
- diplôme d'État d'infirmier ;
- diplôme d'État d'auxiliaire de puériculture ;
- diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social ;
- diplôme d'État d'infirmier de bloc opératoire ;
- titre professionnel ou certificat de qualification professionnel de cuisinier ;
- titre professionnel de commis de cuisine ;

- licences et masters en management, dans les secteurs sanitaire et médico-social ;
- diplôme d’infirmier en pratique avancée ;
- acquisition du socle de compétences et de connaissances, dont le dispositif CléA ;
- BP JEPS (brevet professionnel de la jeunesse, de l’éducation populaire et du sport) ;
- DEUST de préparateur en pharmacie ;
- diplôme d’État de manipulateur d’électroradiologie médicale (DE MERM) ;
- diplôme de technicien supérieur en imagerie médicale et radiologie thérapeutique (DTS IMRT) ;
- titre à finalité professionnelle d’agent thermal ;
- BTS métier de l’eau ;
- BPJEPS spécialité éducateur sportif ;
- certificat d’aptitude à la profession de maître-nageur-sauveteur (CAEP-MNS) ;
- diplôme délivré et/ou reconnu par l’Éducation nationale pour la maintenance des systèmes option A systèmes de production (BTS) ;
- diplôme délivré et/ou reconnu par l’Éducation nationale pour l’électrotechnique (BTS) ;
- titre professionnel de secrétaire médical ;
- titre professionnel de secrétaire médical et médico-social.

La CPNE-FP peut être sollicitée au préalable à l’effet de faire toutes propositions de modification à la liste des certifications prévues ci-dessus.

Article 4 | Promotion de l’alternance et notamment de l’apprentissage

Afin de promouvoir l’accès aux métiers de la branche par l’alternance, les partenaires sociaux exerceront notamment leur action au moyen de la convention de coopération conclue entre l’OPCO et le ministère de l’Éducation nationale (art. L. 6332-1 du code du travail) et demandent à participer à la conclusion et à la mise en œuvre de cette convention qui, au regard des besoins de recrutement du secteur, présente un enjeu essentiel pour la branche.

Titre III Le CPF

Article 5 | Compte personnel de formation (CPF)

Les parties au présent accord considèrent nécessaire de valoriser ce dispositif afin de lui donner sa pleine mesure.

Le compte personnel de formation a vocation à sécuriser les parcours tout au long de la vie professionnelle, en prévoyant notamment que les salariés doivent conserver leurs droits à formation quand ils changent d’emploi ou quand ils connaissent une période de chômage.

Les parties au présent accord considèrent également nécessaire de valoriser ce dispositif afin de lui donner sa pleine mesure.

Depuis le 1^{er} janvier 2019, dans le cadre de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, le CPF est crédité en euros et non plus en heures. Il devient l’un des dispositifs importants d’accès à la certification professionnelle.

Le compte est consultable sur <https://www.moncompteformation.gouv.fr/>

Il peut être mobilisé par le salarié :

- de manière autonome ;
- en co-construction avec l’employeur ;
- en vue d’une transition professionnelle.

Quand le CPF est mobilisé de manière autonome par le salarié, la formation est suivie en dehors du temps de travail. Toutefois, en accord avec l'employeur cette formation peut aussi se dérouler pendant le temps de travail. Pour ce faire, le salarié adresse sa demande à l'employeur qui lui notifie sa réponse dans les 30 jours. À défaut de réponse, l'autorisation d'absence est accordée.

Dans une logique de co financement global de parcours de formation certifiants complets, les partenaires sociaux favoriseront l'articulation du CPF et du projet de transition professionnelle avec les autres dispositifs d'accès à la formation : plan de développement des compétences, professionnalisation en alternance, financements mutualisés, financements publics, etc. Cette articulation entre dispositifs de formation vise une sécurisation des parcours de formation et respecte les principes suivants :

- le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire ;
- le refus du titulaire du compte de le mobiliser ne constitue pas une faute.

5.1. Principe

Les bénéficiaires du compte personnel formation tels qu'ils sont définis par l'article L. 6323-2 du code du travail peuvent mobiliser leur CPF qu'ils soient salariés ou à la recherche d'un emploi, afin de suivre à leur initiative, une formation en lien ou non avec l'activité de l'entreprise.

Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le refus du titulaire de mobiliser son compte ne constitue ni un motif de sanction, ni un motif de licenciement.

Le compte est fermé lorsque son titulaire est admis à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

5.2. Modalités d'alimentation du CPF

Le CPF est alimenté automatiquement à la fin de chaque année en fonction du temps de travail réalisé au cours de l'année par le salarié dans la limite d'un plafond. Les droits restent acquis même en cas de changement d'employeur ou de perte d'emploi.

Conformément à l'article L. 6323-11 du code du travail, les salariés ayant effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle du travail sur l'ensemble de l'année acquièrent 500 euros par an pour se former (plafonné à 5 000 euros) à compter de l'alimentation au titre de l'année 2019.

Pour les salariés moins qualifiés conformément à l'article L. 6323-11-1 du code du travail (niveau BEP, CAP), le montant annuel du crédit CPF est fixé à 800 euros (plafonné à 8 000 euros).

Les salariés à temps partiel, dont le temps de travail est compris entre 50 % et 100 % du temps complet, bénéficient des mêmes rythmes d'acquisition des droits que les salariés à temps plein afin de renforcer leur accès à la formation et leur employabilité.

Une proratisation est maintenue pour les salariés dont le temps partiel est inférieur à 50 % du temps complet.

Pour les salariés qui ont travaillé de manière différente au cours d'une même année, le montant d'alimentation annuel et le plafond les plus favorables leur seront appliqués.

Les périodes d'absence du salarié pour accident du travail et maladie professionnelle, congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, de proche aidant, parental d'éducation ou de paternité et d'accueil de l'enfant et les absences pour raisons syndicales en application de l'article 22.1 de la convention collective sont intégralement prises en compte pour le calcul de la durée du travail effectuée.

En outre, pendant l'absence au titre d'un projet de transition professionnelle, le salarié continuera d'acquérir un droit à CPF.

5.3. Abondements du CPF

Le CPF peut être abondé conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Ainsi, lorsqu'un salarié a un projet de formation éligible au CPF, l'employeur peut abonder le CPF de différentes manières, rappelées ci-après :

1. En permettant la réalisation de la formation concernée sur le temps de travail, associée à un maintien de la rémunération, ce qui correspond à un abondement en temps.

2. En décidant d'un abondement supplémentaire, dans les conditions définies par le décret n° 2025-341 du 14 avril 2025, relatif aux modalités d'alimentation supplémentaire du compte personnel de formation.

Les entreprises peuvent ainsi définir une politique permettant l'abondement de droits supplémentaires au titre du CPF, telle que précisée à l'article 5.6 du présent accord, en lien avec leurs besoins en compétences et en qualifications et conforme à l'orientation du salarié vers les actions de formation les plus pertinentes. L'entreprise qui décide d'attribuer des droits supplémentaires peut le faire dans les conditions définies par les articles R. 6323-42 et L. 6323-42-1 du code du travail. Dans ce cas, seront précisés au salarié le montant de ces droits supplémentaires, l'action de formation concernée parmi celles définies par l'article L. 6323-6 du code du travail, le délai donné au titulaire pour l'utilisation de ces droits, et si les droits non utilisés font l'objet d'un remboursement qui tient compte des modalités d'organisation des actions concernées.

3. Dans le cadre de l'abondement correctif : dans les entreprises de 50 salariés et plus, l'abondement correctif défini par l'article L. 6323-13 du code du travail est dû au salarié lorsque l'employeur n'a pas mis en œuvre les dispositions de l'article L. 6315-1 du code du travail, sous réserve des aménagements prévus par le présent accord ou d'accord d'entreprise concernant la périodicité et les critères de l'entretien professionnel.

4. Dans le cadre d'un abondement en droits complémentaires : pour les salariés en accident de travail ou maladie professionnelle, si leur incapacité permanente est supérieure ou égale à 10 %, le compte du salarié sera abondé à hauteur minimum de sept mille euros par l'entreprise. Cet abondement en droits complémentaires ne peut être déclenché que si le salarié dispose de droits insuffisants pour financer une formation.

5. Dans le cadre d'un accord de performance collective, en cas de refus par le salarié de modification de son contrat de travail, le compte du salarié licencié sera abondé à hauteur minimum de trois mille euros par l'entreprise, conformément à l'article R. 6323-3-2 du code du travail.

De manière générale, l'entreprise peut définir les conditions dans lesquelles elle effectuera des versements sur le compte personnel de formation des salariés ou dans lesquelles elle abondera le compte personnel de formation au moment de son utilisation. Ces conditions peuvent être relatives aux certifications préparées, aux salariés concernés ou cumulativement à ces deux catégories. Les salariés sont informés à l'occasion de l'entretien professionnel de la politique de l'abondement de l'entreprise.

5.4. Mise en œuvre du CPF

Les formations financées dans le cadre du CPF, mises en œuvre en dehors du temps de travail ne sont pas soumises à l'accord de l'employeur.

L'accord préalable de l'employeur est nécessaire pour les formations suivies en tout ou partie pendant le temps de travail.

Les heures utilisées pendant le temps de travail constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération.

5.5. Formations éligibles au CPF

Les formations éligibles au CPF sont les formations définies par l'article L. 6323-6 du code du travail et sanctionnées :

- par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- par une attestation de validation de bloc de compétences faisant partie d'une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou au répertoire spécifique des certifications et habilitations professionnelles ;
- par une certification ou une habilitation enregistrée dans le répertoire spécifique, dont la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles (CléA) ou tout autre dispositif équivalent.

Il s'agit donc de formations permettant notamment :

- d'acquérir une qualification (diplôme, titre professionnel, etc.) ;
- ou d'acquérir des compétences transverses ou complémentaires à un titre ou diplôme ;
- ou d'acquérir un socle de connaissances et de compétences ;
- ou de faire valider les acquis de son expérience par un accompagnement, en vue d'obtenir une certification enregistrée au RNCP ;
- ou de réaliser un bilan de compétences ;
- ou de préparer l'épreuve théorique du code de la route et l'épreuve pratique du permis de conduire ;
- ou de créer ou reprendre une entreprise ;
- concernant les certificats de qualification professionnelle (CQP), seuls ceux qui sont enregistrés au RNCP ou au RSCH sont accessibles au moyen du CPF. Lorsque le CQP est enregistré au RNCP, chaque bloc de compétences est éligible au CPF.

5.6. Politique d'entreprise en matière de CPF

Les entreprises peuvent mettre en place des politiques visant à favoriser l'utilisation du CPF pour des projets communs à l'entreprise et au salarié.

Ces politiques peuvent notamment se décliner selon les modalités suivantes :

- l'information des salariés sur leurs droits au CPF et les usages possibles ;
- la proposition aux salariés de formations éligibles au CPF sélectionnées par l'entreprise ;
- la possibilité pour certaines certifications et/ou certains salariés de suivre tout ou partie de la formation pendant le temps de travail ou d'obtenir des aménagements d'horaires pour suivre la formation ;
- la possibilité pour le salarié de bénéficier de formations dont le coût a été négocié par l'entreprise ;
- la possibilité de bénéficier d'un abondement de l'entreprise selon des critères déterminés par elle.

La politique mise en place par l'entreprise fait l'objet d'une consultation du comité social et économique dans le cadre de la consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi.

Les salariés sont informés de ces politiques à l'occasion des entretiens professionnels et en dehors de ce rendez-vous par tout moyen de communication mis en place par l'employeur.

Article 6 | *Projet de transition professionnelle (PTP)*

Le projet de transition professionnelle est une modalité particulière de mobilisation du CPF, permettant aux salariés souhaitant changer de métier ou de profession de financer des forma-

tions certifiantes en lien avec leur projet (appelé aussi CPF de transition). Il pourra notamment être mis en œuvre après avoir fait l'objet d'une procédure d'accompagnement au titre du conseil en évolution professionnelle.

Dans le cadre du financement de l'accès à la qualification, des conventions pourront être conclues entre l'OPCO Santé et les associations transitions Pro afin de favoriser la prise en charge financière des projets de transition professionnelle des salariés du secteur et sécuriser leur parcours professionnel.

6.1. Formations financées par le PTP

Le PTP peut être utilisé pour financer des formations certifiantes, éligibles au CPF, destinées à permettre au salarié de changer de métier ou de profession.

6.2. Conditions et modalités

Pour bénéficier d'un projet de transition professionnelle, le salarié doit justifier, s'il est en CDI, d'une ancienneté d'au moins vingt-quatre mois, consécutifs ou non, dont douze mois dans l'entreprise, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs. Si le salarié est en CDD, il doit justifier d'une ancienneté d'au moins 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié au cours des 5 dernières années, dont 4 mois en CDD au cours des 12 derniers mois.

L'ancienneté s'apprécie à la date de départ en formation du salarié.

Les actions de formation du projet de transition professionnelle s'accomplissent en tout ou partie pendant le temps de travail, sauf cas particulier :

- lorsque la formation souhaitée comporte une interruption continue de travail de plus de 6 mois, le salarié doit adresser une demande écrite à l'employeur au plus tard 120 jours avant le début de l'action de formation ;
- lorsque la formation souhaitée comporte une interruption continue de travail de moins de 6 mois, ou que celle-ci se déroule à temps partiel, le salarié doit adresser une demande écrite à l'employeur au plus tard 60 jours avant le début de l'action de formation.

L'employeur doit répondre au salarié dans les 30 jours suivant la réception de la demande de congé.

En l'absence de réponse de l'employeur dans le délai imparti, l'autorisation de congé est acquise de plein droit.

Les conditions dans lesquelles l'employeur peut refuser ou reporter la demande de congé sont précisées respectivement aux articles R. 6323-10 et R. 6323-10-1, I du code du travail.

6.3. Rémunération et droits en PTP

La rémunération pendant le congé de transition professionnelle est définie par l'article D. 6323-18-1 et suivants du code du travail. Lorsque le projet de transition professionnelle est réalisé sur le temps de travail, le salarié bénéficie de la rémunération prévue à l'article L. 6323-17-5 du code du travail. Les associations Transitions Pro remboursent l'employeur dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Le salarié est considéré comme stagiaire de la formation professionnelle et bénéficie du maintien de sa protection sociale et est couvert contre le risque d'accident du travail. Le temps passé en formation est assimilé à du temps de travail effectif pour le calcul des congés payés, de l'ancienneté et des droits qui y sont liés. Le salarié en congé de formation conserve le droit d'exercer des mandats de représentant du personnel ou syndical. Il reste également électeur et éligible aux élections professionnelles.

Il doit justifier de sa présence en formation, et à l'issue, il réintègre son poste de travail ou un poste équivalent ou un poste correspondant à sa nouvelle qualification s'il existe un poste

vacant. Il sera prioritaire pour accéder à ce poste vacant, sous réserve de respecter les règles de priorité légales et sans préjudice des règles de priorité définies au niveau de l'entreprise, en lien avec les membres du CSE ou par accord collectif de travail.

Article 7 | Transitions collectives

Dans le cadre du dispositif de transitions collectives, l'OPCO réalise, pour le champ couvert par le présent accord et en lien avec la CPNE-FP, des diagnostics des besoins de compétences au niveau territorial.

Ces diagnostics sont mis à disposition de l'ensemble des acteurs du dispositif afin d'orienter les demandes de reconversion professionnelle vers les métiers du secteur.

Les fonds issus des contributions conventionnelles ou volontaires des entreprises peuvent être mobilisés pour venir en soutien des formations complémentaires qui pourraient être nécessaires à l'intégration des salariés en reconversion qui rejoignent les entreprises de la branche.

Titre IV Le plan de développement des compétences

Article 8 | Plan de développement des compétences

8.1. Principes

L'employeur, dans le cadre du plan de développement des compétences, assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail, il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Il propose des actions de formation qui participent au développement des compétences y compris numériques, ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme et propose notamment des actions d'évaluation et de formation permettant l'accès au socle des connaissances et des compétences. Il comprend également les actions de formation obligatoires (formation à la sécurité) qui s'effectuent alors pendant le temps de travail.

8.2. Définition et périmètre du plan de développement des compétences

Le plan de développement des compétences regroupe l'ensemble des actions mises en œuvre par l'entreprise pour développer les compétences des salariés. Il peut comprendre :

- des actions de formation professionnelle, quelles qu'en soient les modalités (présentielles, distancielles, AFEST, parcours en alternance...) ;
- des actions autres que la formation mais dont la finalité première est l'acquisition de compétences ;
- des actions pour accéder à une première qualification ou en changer ;
- des actions d'apprentissage ;
- des actions de validation des acquis de l'expérience ;
- des actions de bilan de compétences.

Concernant les actions de formation professionnelle, elles peuvent prendre des formes multiples, conformément à la réforme de la définition de l'action de formation introduite par la loi du 5 septembre 2018. Elles peuvent être organisées sous forme d'analyses ou échanges de pratiques, de retours d'expériences, de codéveloppement, de coaching ou de supervision, ou tout autre format qui organise des activités pédagogiques en vue de développer des compétences.

Elles pourront également prendre la forme d'actions de formation en situation de travail (AFEST). Ces actions peuvent être organisées :

- dans l'entreprise avec un formateur/tuteur interne ;
- dans une autre entreprise, auquel cas une convention précisant les modalités d'organisation de l'AFEST sera conclue entre les deux entreprises ;
- dans l'un ou l'autre avec le concours d'un organisme de formation.

Ces différentes modalités peuvent se combiner afin de favoriser la diversité des parcours de développement des compétences.

Il est rendu compte au CSE, dans le cadre des consultations prévues à l'article suivant, des modalités de formation mises en œuvre par l'établissement.

Le financement des actions de formation à la sécurité, tel que prévu par les articles L. 4141-1 à L. 4141-4 du code du travail est à la charge de l'employeur.

8.3. Élaboration du plan de développement des compétences

Le plan de développement des compétences peut être élaboré de manière prévisionnelle sur la période qui correspond le mieux à l'activité de l'établissement : trimestre, semestre, année, pluri annualité ou plusieurs de ces périodes articulées.

Il intègre au fil de l'eau les actions qui seraient décidées en cours de période.

À ce titre, il constitue un projet prévisionnel susceptible d'évolutions.

8.4. Consultation du CSE ou du CSEC sur le plan de développement des compétences

Le comité social et économique est informé et consulté sur la formation professionnelle et l'apprentissage :

À l'occasion de la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise et de la consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi, à l'occasion de laquelle est présenté le bilan de la période antérieure en matière de développement des compétences ainsi qu'un point sur les projets en cours et les perspectives.

8.5. Documents d'information du CSE ou du CSEC

Préalablement à la consultation ci-dessus, le CSE ou le CSEC est informé en amont des consultations. Les informations remises à cette occasion doivent permettre d'identifier la finalité des actions, les moyens mobilisés pour leur mise en œuvre et les catégories de salariés concernées.

Les informations comprennent notamment :

- la communication du plan de développement des compétences selon les modalités et rythmes d'élaboration adoptées par l'entreprise ;
- l'investissement formation de l'entreprise entendu comme l'ensemble des ressources mobilisées en faveur du développement des compétences des salariés ;
- un bilan des actions de formations réalisées et un point sur les actions de formations programmées et non réalisées.

Ces informations sont mises à disposition dans le cadre de la base de données économiques et sociales.

8.6. Commission formation

Dans les entreprises de 300 salariés et plus, une commission formation peut être mise en place par accord, lequel fixe alors ses missions, ou par décision du CSE à défaut d'accord.

En l'absence d'accord, la commission formation est chargée de :

- préparer les délibérations du CSE lors des consultations notamment relatives au plan de développement des compétences ;
- d'étudier les moyens permettant de favoriser l'expression des salariés en matière de formation et de participer à leur information dans ce domaine ;
- d'étudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des jeunes et des travailleurs handicapés.

8.7. Formations réalisées en tout ou partie en dehors du temps de travail dans le cadre du PDC

Lorsque la formation conduit à tout ou partie d'une certification inscrite au RNCP ou au répertoire spécifique, l'employeur et le salarié déterminent par accord écrit la part de la formation qui peut être réalisée en dehors du temps de travail. Les limites fixées par l'article L. 6321-6 ne sont pas applicables à ces accords. Ces accords sont portés à la connaissance du comité social et économique.

Sous réserve d'un accord d'entreprise en disposant autrement, si la formation ne conduit pas à tout ou partie d'une certification inscrite au RNCP ou au répertoire spécifique, les dispositions de l'article L. 6321-6 sont applicables pour déterminer la part de la formation qui peut, par accord entre l'employeur et le salarié, être réalisée en dehors du temps de travail. Dans ce cas, ces actions hors temps de travail, ont une durée définie en accord avec le salarié. À défaut d'un tel accord elles sont limitées à 30 heures par an et par salarié. Pour les salariés en forfait jours ou en heures sur l'année, cette limite est fixée à 2 % du forfait.

Le refus du salarié de participer à des actions de formation hors temps de travail, ou la dénonciation par le salarié de l'accord donné ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

8.8. Formations et temps personnel

Toute formation peut nécessiter ou susciter, au-delà du temps strictement prévu de formation, un travail personnel qui est laissé à la discrétion des participants. C'est notamment le cas pour les formations à distance, ou multimodales, qui mettent des ressources à disposition des participants de manière permanente.

Dès lors que ces temps ne sont pas valorisés dans la durée de la formation et qu'ils relèvent du libre choix du salarié de s'engager davantage dans les apprentissages, ils sont considérés comme des temps personnels et ne relèvent pas des dispositions du point 8.7.

8.9. Dispositions relatives aux publics prioritaires

Le secteur est traversé par de profondes transformations liées à l'évolution des métiers et des compétences.

Afin de permettre l'accompagnement de ces évolutions, les signataires du présent accord soulignent que les salariés les plus éloignés du système de formation professionnelle nécessitent un investissement accru dans le développement des compétences pour sécuriser leur parcours professionnel.

Ainsi, les partenaires sociaux souhaitent que les entreprises du secteur, lors de la définition des actions et dispositifs de développement des compétences, portent une attention particulière aux catégories de salariés nécessitant des efforts spécifiques en vue d'assurer leur maintien dans l'emploi.

À ce titre, sont considérés par le secteur comme étant des publics prioritaires :

- les salariés qui ne disposent pas d'une qualification reconnue par une certification de niveau 3 au moins ;

- les salariés ayant une qualification inférieure ou égale au niveau 4 lorsqu'ils répondent à l'une des conditions ci-dessous :
- les salariés titulaires d'un contrat de travail de moins de 12 mois ;
- les salariés qui bénéficient des dérogations au temps partiel prévues aux articles 2.2 et 2.3 de l'accord de branche du 3 juin 2014, relatif au travail à temps partiel lorsque leur temps de travail est inférieur à un mi-temps ;
- les salariés qui sont titulaires simultanément d'au moins 2 contrats de travail.

La branche s'engage à développer pour les salariés qui le nécessitent l'accès à CléA ou à tout autre dispositif de socle de compétences et de connaissances ainsi que les actions de lutte contre l'illettrisme.

Article 9 | *Entretien professionnel et gestion des parcours professionnels*

9.1. Entretien professionnel

À l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie, dans une période de 6 ans, de deux entretiens professionnels, outre l'entretien bilan prévu à l'issue de la 6^e année. À la demande expresse du salarié formulée lors de la première année de chaque période de 6 ans, l'entretien pourra avoir lieu tous les deux ans.

Cet entretien professionnel ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié. Il est donc distinct des entretiens managériaux (appréciation, évaluation, objectifs...) lorsqu'ils existent, même s'il peut se tenir à leur suite.

L'entretien professionnel permet au salarié de faire part de ses projets et souhaits professionnels et à l'employeur de partager les perspectives et possibilités d'évolution du salarié. L'entretien professionnel permet d'identifier les projets partagés et d'identifier les moyens et conditions de leur mise en œuvre.

À cette occasion, le salarié est informé sur les possibilités d'accès à la formation, à la VAE et au conseil en évolution professionnelle (CEP) et sur la politique de l'entreprise en matière de CPF.

L'entretien est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de proche aidant, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée, d'une période d'activité à temps partiel, d'un arrêt longue maladie ou à l'issue d'un mandat syndical, sous réserve des dispositions éventuelles prévues par accord d'entreprise.

9.2. Gestion des parcours et entretien bilan à 6 ans

Tous les six ans, au cours de l'entretien professionnel bilan, il est fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié conformément aux dispositions du II de l'article L. 6315-2 du code du travail. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'établissement.

Un travail de la CPNE-FP, avec l'appui des services de l'OPCO Santé, permet d'accompagner les établissements dans la réalisation de l'entretien bilan (procédures, modèles...).

9.3. Modalités d'application

Les modalités ci-dessus ne s'appliqueront que pour autant qu'elles ne fassent pas l'objet de modifications législatives et réglementaires. Dans cette hypothèse, seules s'appliqueront les dispositions législatives et réglementaires ayant le même objet.

Titre V Les moyens mobilisés pour le développement des compétences

Article 10 | *L'investissement des entreprises de la branche dans le développement des compétences*

10.1. Définition de l'investissement dans les compétences

L'effort des entreprises de la branche en matière de développement des compétences regroupe des interventions très différentes, dont toutes contribuent à développer la formation professionnelle et/ou les compétences des salariés.

L'investissement formation des entreprises comprend :

- la contribution unique au financement de l'apprentissage et de la formation professionnelle ;
Conformément aux dispositions légales cette contribution s'élève à 1,68 % de la masse salariale brute annuelle pour les entreprises de 11 salariés ou plus, et à 1,23 % pour les entreprises de moins de 11 salariés ;
- un investissement formation complémentaire global d'un montant de 0,3165 % de la masse salariale brute annuelle.

Cet investissement formation complémentaire global est constitué de deux parties :

a) Une contribution conventionnelle d'un montant de 0,10 % de la masse salariale brute annuelle qui est versée à l'OPCO Santé et mutualisée au profit des entreprises de la branche ;

La contribution 2026 est versée pour la première fois, sous forme d'acompte, le 15 septembre 2026 sur la base de la masse salariale 2025. Le solde de versement au titre de cette contribution 2026 sera effectué le 28 février 2027 à partir des éléments de la masse salariale 2026.

La contribution sera ensuite appelée tous les ans, sous forme d'acompte au 15 septembre de l'année N, sur la base de la masse salariale de l'année N – 1. Le solde de versement au titre de cette contribution N sera effectué le 28 février de l'année N + 1, à partir des éléments de masse salariale de l'année N.

Ainsi, le solde pour l'année 2029 sur la masse salariale 2028, sera versé au 28 février 2030 sans que cela n'emporte prolongation du présent accord.

Trois mois avant le dernier versement prévu par le présent article, l'OPCO Santé produit un bilan de l'utilisation des fonds issus de la contribution conventionnelle. Dans le cas où une partie des fonds n'aurait pas été dépensée, l'affectation des fonds restants se réalise conformément aux priorités définies à l'article 10.3.1 du présent accord, selon des modalités définies par la SPP de la branche.

b) Un investissement formation de 0,2165 % de la masse salariale brute annuelle qui est, au choix de l'entreprise, soit versé à l'OPCO Santé dans un compte d'entreprise, soit utilisé directement pour la mise en œuvre des projets de développement des compétences des salariés de l'entreprise.

L'ensemble des moyens mobilisés par l'entreprise au-delà de ces contributions financières pour développer les compétences des salariés. Ces moyens peuvent être financiers, organisationnels, humains, techniques, pédagogiques, etc.

Les parties signataires rappellent leur attachement à privilégier le résultat sur les moyens et à diversifier les modalités de développement des compétences.

10.2. Contribution unique au financement de la formation professionnelle

Cette contribution unique à la formation professionnelle et à l'apprentissage est collectée par l'Urssaf et reversée à France Compétences, à l'exception de :

- de la part de la taxe d'apprentissage qui est versée directement à des établissements habilités ;
- de la part de la taxe d'apprentissage qui peut être affectée à l'investissement pour les entreprises dotées d'un CFA d'entreprise, de groupe ou interentreprises.

10.3. Investissement formation complémentaire global

10.3.1. Contribution conventionnelle

La contribution conventionnelle est collectée par l'OPCO Santé.

Les représentants de la branche au sein de l'OPCO Santé détermineront avec l'OPCO Santé le niveau des frais de collecte et de gestion afférents à cette contribution conventionnelle et les services mis en place par l'OPCO Santé dans le cadre de ces frais de gestion.

La contribution conventionnelle est destinée prioritairement à venir en complément des dispositifs qui permettent de financer l'accès à la qualification : alternance (contrats de professionnalisation, PROA), plan de développement des compétences, CPF et projet de transition professionnelle, et les financements publics (FNE, EDEC, conseils régionaux, FSE, etc.).

La contribution conventionnelle est mutualisée dès réception au sein d'un compte exclusivement réservé aux entreprises de la branche. L'OPCO Santé affecte les financements de manière conforme aux dispositions du présent accord.

Les fonds sont gérés selon les principes suivants :

- 20 % de l'enveloppe globale sont affectés aux priorités transverses suivantes :

Formations à la prévention des risques professionnels et à la qualité de vie au travail, aux transitions écologiques, numériques et à l'intelligence artificielle.

La CPNE-FP de la branche peut ajuster cette liste, sur la base de bilans réguliers de l'OPCO Santé.

La SPP peut prioriser les formations, qui bénéficient de cofinancements externes.

- 80 % de l'enveloppe sont mis à disposition des entreprises de la branche, et dédiés au financement des formations diplômantes suivantes, prises en charge de manière prioritaire :
 - formation diplômante d'IBODE, formation complémentaire de 21 heures des IDE de bloc, formation complémentaire aux actes exclusifs des IBODE de 49 heures ;
 - diplômes d'IDE, d'IADE, d'IPA, et d'aide-soignant, d'AES, d'ASH et l'ensemble des DU ;
 - diplôme ou titre de cuisinier, diplôme ou titre de chef de cuisine ;
 - BP de préparateur en pharmacie et BP de préparateur en pharmacie hospitalière ;
 - formation de maître-nageur-sauveteur, formation des agents thermaux ;
 - formation de 4 heures du dispositif transitoire des IDE de bloc opératoire ;
 - formation d'assistant de soins en gériatrie ;
 - diplôme d'État de manipulateur d'électroradiologie médicale (DE MERM) ;
 - diplôme de technicien supérieur en imagerie médicale et radiologie thérapeutique (DTS IMRT).

La CPNE-FP de la branche peut ajuster cette liste, sur la base de bilans réguliers de l'OPCO Santé.

Dans l'hypothèse d'une sous-consommation constatée au titre des fonds conventionnels mutualisés de l'année N, la SPP peut arrêter dès octobre de l'année N, un principe de fongibilité des deux enveloppes précitées.

Le reliquat prévisionnel d'enveloppes non consommées en fin d'année N s'ajoute à la contribution conventionnelle de l'année N + 1.

Ce report s'effectue à la fin du mois de mars de l'année N + 1, au moment de la clôture des comptes de l'OPCO Santé de l'année N. La répartition de ces fonds conventionnels mutualisés de l'année N reportés en année N + 1 fera l'objet d'un arbitrage de la SPP.

La section paritaire professionnelle (SPP) est chargée du suivi de l'application du présent article au sein de l'OPCO Santé.

10.3.2. Investissement formation

L'investissement formation de 0,2165 % de la masse salariale brute annuelle peut, au choix de l'entreprise :

Faire l'objet d'un versement à l'OPCO Santé

Ce versement peut porter sur tout ou partie de l'investissement formation. Il peut être lié à un projet spécifique, constituer un budget formation pour l'entreprise et à ces fins être épargné au sein de l'OPCO. Les sommes ne sont utilisables que pour les projets de l'entreprise qui a procédé au versement. Elles peuvent être conservées sans limitation de durée.

Toutefois, si l'entreprise le souhaite, ces sommes peuvent être mutualisées avec les sommes versées par d'autres entreprises. Cette mutualisation interentreprises peut être mise en place à la demande des entreprises concernées. Le fonctionnement du compte collectif est le même que celui du compte individuel d'entreprise.

Les entreprises qui utilisent cette possibilité désignent un représentant qui est l'interlocuteur privilégié de l'OPCO Santé.

Les entreprises qui le souhaitent peuvent faire auprès de l'OPCO Santé des versements volontaires supérieurs à l'investissement formation prévu au présent article, qui est lui-même assimilé à un versement volontaire.

Faire l'objet d'une gestion directe

Si l'entreprise fait le choix de gérer elle-même l'investissement formation, elle justifie de cette utilisation auprès du CSE.

L'investissement formation peut inclure :

- tous les coûts liés à la mise en place d'actions de développement des compétences telles que définies à l'article 8.2 du présent accord ;
- les actions d'information des salariés sur leurs droits et possibilités d'accès à la formation ;
- les actions d'ingénierie pour la mise en œuvre des projets de formation ;
- les abondements de l'entreprise en matière de CPF.

Les coûts s'entendent de tous les moyens humains et matériels nécessaires à la mise en œuvre des actions.

10.4. Autres moyens de développement de la formation

Au-delà des contributions financières, les entreprises peuvent mobiliser tout moyen pour le développement des compétences des salariés.

Dispositions conclusives

Article 11 | Durée

L'accord est conclu pour quatre années civiles incluant sa première année d'application soit jusqu'au 31/12/2029, sous réserve de l'application des dispositions de l'article 14. Au cours de

la troisième année, les parties se réuniront pour décider de la prorogation, ou pas, de l'accord et dans le cas où il serait prorogé, des aménagements à lui apporter. La prorogation dépend notamment des actions qui seront menées par les pouvoirs publics pour répondre aux attentes de la branche telles qu'exprimées dans le préambule de l'accord. En cas d'évolution significative des dispositions législatives et réglementaires, les partenaires sociaux se réuniront pour aménager les dispositions de l'accord si nécessaire.

Article 12 | Bilan d'application

Dans le cadre de la réunion prévue ci-dessus les partenaires sociaux seront attentifs aux dispositions de l'ANI du 14 octobre 2021, destiné à adapter à de nouveaux enjeux la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et lors du renouvellement éventuel de l'accord, procéderont aux aménagements nécessaires en fonction des différents travaux paritaires prévus par ledit accord national interprofessionnel.

Article 13 | Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment pendant sa période d'application.

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.

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

Article 14 | Extension et entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur le lendemain de sa signature, pour les entreprises adhérentes aux syndicats patronaux signataires, à l'exception des dispositions relatives à la liste des certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou promotion par alternance et le lendemain du jour de la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension pour les autres entreprises. Les dispositions relatives à la liste des certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou promotion par alternance entrent en vigueur pour l'ensemble des entreprises de la branche le lendemain du jour de la parution au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent accord.

Article 15 | Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

Pour l'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 16 | Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord 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 déposé 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'article L. 2231-6 du même code.

Fait à Paris, le 3 juillet 2025.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **3248** | **MÉTALLURGIE**
(7 février 2022)

Accord du 25 juin 2025

relatif à la valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté
à compter du 1^{er} septembre 2025
(Loiret)

NOR : ASET2550738M

IDCC : 3248

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

UIMM Loiret-Touraine,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC métallurgie Centre ;

FO Loiret,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux se sont réunis le 25 juin 2025 pour négocier la valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 1^{er} | Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le présent accord, négocié au sein de la CPTN du Loiret telle que définie par l'article 21 et l'annexe 8-1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, est conclu dans le champ d'application géographique suivant : département du Loiret.

Article 2 | Détermination de la valeur du point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 6,12 €.

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1^{er} septembre 2025.

Article 3 | Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le lendemain de son dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 4 | Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN.

Article 5 | Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 6 | Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 7 | Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 8 | Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe des conseils de prud'hommes d'Orléans et Montargis.

Fait à La Chapelle-Saint-Mesmin, le 25 juin 2025.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **3248** | **MÉTALLURGIE**
(7 février 2022)

Accord du 25 juin 2025

relatif à la valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté
à compter du 1^{er} septembre 2025
(Indre-et-Loire)

NOR : ASET2550739M

IDCC : 3248

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

UIMM Loiret-Touraine,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC Indre-et-Loire ;

FO Indre-et-Loire,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux se sont réunis le 25 juin 2025 pour négocier la valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 1^{er} | Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le présent accord, négocié au sein de la CPTN de l'Indre-et-Loire telle que définie par l'article 21 et l'annexe 8-1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, est conclu dans le champ d'application géographique suivant : département de l'Indre-et-Loire.

Article 2 | Détermination de la valeur du point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 6,12 €.

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1^{er} septembre 2025.

Article 3 | Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le lendemain de son dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 4 | Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN.

Article 5 | Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 6 | Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 7 | Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 8 | Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Tours.

Fait à Tours, le 25 juin 2025.

(Suivent les signatures.)

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE LA SANTÉ, DES SOLIDARITÉS ET DES FAMILLES

Convention collective nationale

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

Accord du 19 mars 2025 relatif aux salaires minimaux conventionnels

NOR : ASET2550691M

IDCC : 3251

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

CN HBJO,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGMM CFTD ;

FCMTM CFE-CGC ;

FO métallurgie ;

FEDE métallurgie CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la négociation salariale telle que prévue par l'article 34 de la convention collective du 3 octobre 2023.

Tel que précisé dans l'annexe relative à l'harmonisation du 3 octobre 2023 dans son article 2.1, les dispositions spécifiques aux commerciaux issues de la convention collective de l'horlogerie, sont maintenues en vigueur. Le respect du salaire minimum hiérarchique des salariés concernés s'apprécie dans ce cadre uniquement.

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

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

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

Article II | *Augmentation des salaires minimaux conventionnels*

Tous les éléments de la grille des salaires minima conventionnels applicables au titre de l'année 2025 telle qu'elle résulte de la partie III de la convention collective de la branche de la bijouterie joaillerie orfèvre et horlogerie du 23 octobre 2023, sont revalorisés comme suit :

Augmentation de 1,5 % sur l'ensemble de la grille à compter du 1^{er} avril 2025, ou au plus tard à la date d'extension.

En conséquence, les salaires minimaux conventionnels deviennent les suivants :

Salaires minimaux conventionnels en euros, pour 151,67 heures mensuelles au 1^{er} avril 2025

Niveau 1 à 7

| | Niveau 1 | Niveau 2 | Niveau 3 | Niveau 4 | Niveau 5 | Niveau 6 | Niveau 7 |
|-----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| Échelon 4 | 1 967 | 2 133 | 2 527 | 3 003 | 3 919 | 5 115 | 6 559 |
| Échelon 3 | 1 944 | 2 072 | 2 357 | 2 827 | 3 781 | 4 619 | 6 144 |
| Échelon 2 | 1 888 | 2 032 | 2 227 | 2 632 | 3 441 | 4 206 | 5 525 |
| Échelon 1 | 1 865 | 1 992 | 2 164 | 2 583 | 3 211 | 3 948 | 5 163 |

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

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

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

Article IV | *Dépôt*

Le présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail. Il est conclu pour une durée indéterminée et pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

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

Article V | *Entrée en vigueur de l'accord*

Le présent accord entrera en vigueur au 1^{er} avril 2025 pour les entreprises adhérentes aux organisations patronales membres de la confédération nationale HBJO ou au plus tard à la date d'extension pour les autres. Son extension sera demandée dans les meilleurs délais.

Fait à Paris, le 19 mars 2025.

(Suivent les signatures.)

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE LA SANTÉ, DES SOLIDARITÉS ET DES FAMILLES

Convention collective nationale

IDCC : 3255 | **ACTIVITÉS INDUSTRIELLES DE BOULANGERIE
ET PÂTISSERIE ET DES PROFESSIONNELS DE L'ŒUF**

Avenant n° 1 du 8 juillet 2025 relatif à la mise à jour de la convention collective

NOR : ASET2550734M

IDCC : 3255

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

SNIPO ;

FEB,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FGA CFDT ;

CFE-CGC Agro ;

FGTA FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Suite au rapprochement des champs conventionnels des secteurs de la boulangerie-pâtisserie industrielles et des centres de conditionnement d'œufs et de fabrication d'ovoproduits, les partenaires sociaux de la branche unifiée ont signé le 1^{er} octobre 2024 une nouvelle convention collective.

Ce premier avenant a pour objectif la mise à jour de dispositions ayant évoluées telles que les salaires minima conventionnels, les références aux codes NAF ou encore les taux de cotisation des régimes frais de santé et de prévoyance de la branche.

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

Article 1^{er} | *Modification du préambule*

Le présent article modifie le dernier paragraphe du préambule de la convention collective nationale des activités industrielles de boulangerie-pâtisserie et des professionnels de l'œuf du 1^{er} octobre 2024 comme suit :

« 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 la branche à l'exception des accords interbranches relatifs à la formation professionnelle et à l'épargne salariale en vigueur ainsi que l'accord du 5 avril 2022 relatif à la mise en place du fonds du paritarisme. »

Article 2 | *Modification de l'article 1^{er} relatif au champ d'application*

Le présent article modifie le troisième paragraphe de l'article 1^{er} de la convention collective nationale des activités industrielles de boulangerie-pâtisserie et des professionnels de l'œuf du 1^{er} octobre 2024 comme suit :

« À titre indicatif, selon la nouvelle nomenclature des activités françaises 2025, les activités concernées sont principalement référencées aux codes NAF suivants : 1071G (ancien 1071A), 4724Y (ancien 1071B), 1085Y (ancien 1085Z), 5611J (ancien 5610C), 1089Y (ancien 1089Z) et 4633Y (ancien 4633Z). »

Ce paragraphe est également déplacé au sein de l'article et se positionne désormais avant le dernier paragraphe.

De plus, le présent article supprime la mention « relève, notamment, des nomenclatures 1089Z et 4633Z » au sein du 16^e paragraphe.

Article 3 | *Modification de l'article 21 relatif aux salaires minima conventionnels*

Le présent article modifie l'article 21 de la convention collective nationale des activités industrielles de boulangerie-pâtisserie et des professionnels de l'œuf du 1^{er} octobre 2024 comme suit :

« Pour les entreprises ayant mis en place la nouvelle classification, conformément au titre II de la présente convention, les salaires minima conventionnels bruts mensuels, des catégories ouvriers/employés, techniciens agents de maîtrise et cadres, sont revalorisés.

À compter du 1^{er} février 2025 la grille des salaires minima conventionnels mensuels bruts applicables, pour un travail effectif correspondant à la durée conventionnelle du travail en vigueur au jour de la signature, soit 151,67 heures par mois ou 218 jours par an, s'établit comme suit pour les différents niveaux et échelons :

| Catégories | Niveau | Échelon | Salaires minima conventionnels bruts mensuels |
|------------|--------|---------|---|
| O/E | A | 1 | 1 804,80 € |
| | | 2 | 1 814,33 € |
| | B | 1 | 1 825,01 € |
| | | 2 | 1 839,61 € |
| | C | 1 | 1 855,52 € |
| | | 2 | 1 872,23 € |
| | | 3 | 1 892,82 € |

| Catégories | Niveau | Échelon | Salaires minima conventionnels bruts mensuels |
|------------|--------|---------|---|
| | D | 1 | 1 917,72 € |
| | | 2 | 1 933,07 € |
| | | 3 | 1 954,33 € |
| | E | 1 | 1 988,82 € |
| | | 2 | 2 020,64 € |
| | | 3 | 2 074,18 € |
| TAM | F | 1 | 2 201,48 € |
| | | 2 | 2 222,39 € |
| | | 3 | 2 253,51 € |
| | G | 1 | 2 299,58 € |
| | | 2 | 2 342,12 € |
| | | 3 | 2 412,38 € |
| | H | 1 | 2 544,01 € |
| | | 2 | 2 610,15 € |
| | | 3 | 2 718,47 € |
| | I | | 2 891,30 € |
| Cadre | J | 1 | 3 070,81 € |
| | | 2 | 3 175,22 € |
| | | 3 | 3 280,00 € |
| | K | 1 | 3 461,53 € |
| | | 2 | 3 648,45 € |
| | | 3 | 3 834,52 € |
| | L | 1 | 4 019,73 € |
| | | 2 | 4 276,99 € |
| | | 3 | 4 578,52 € |
| | M | | 5 161,52 € |

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

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

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

Pour les entreprises du secteur de la boulangerie-pâtisserie n'ayant pas encore déployé la nouvelle classification, conformément au titre II de la présente convention, les salaires minima conventionnels bruts mensuels, des catégories ouvriers/employés, techniciens agents de maîtrise et cadres, sont revalorisés.

À compter du 1^{er} février 2025, la grille des salaires minima conventionnels bruts mensuels applicables, pour un travail effectif correspondant à la durée conventionnelle du travail en vigueur au jour de la signature, soit 151,67 heures par mois ou 218 jours par an, s'établit comme suit pour les différents niveaux et échelons :

| Catégories | Degrés | Salaires minima conventionnels bruts mensuels |
|------------|--------|---|
| O/E | OE1 | 1814,33 € |
| | OE2 | 1825,01 € |
| | OE3 | 1839,61 € |
| | OE4 | 1872,23 € |
| | OE5 | 1917,72 € |
| | OE6 | 1988,82 € |
| | OE7 | 2074,18 € |
| TAM | TAM1 | 2201,48 € |
| | TAM2 | 2342,12 € |
| | TAM3 | 2544,01 € |
| | TAM4 | 2718,47 € |
| | TAM5 | 2891,30 € |
| Cadres | CA1 | 3070,81 € |
| | CA2 | 3461,53 € |
| | CA3 | 4019,73 € |
| | CA4 | 4578,52 € |
| | CA5 | 5161,52 € |

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

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

Pour les entreprises du secteur des œufs n'ayant pas encore déployé la nouvelle classification, conformément au titre II de la présente convention, le barème des salaires mensuels et annuels bruts minimaux est applicable pour une durée mensuelle du travail de 151,67 heures ou sa durée annuelle équivalente est le suivant :

| Niveau | Échelon | Salaire minimum mensuel | Salaire annuel sur 13 mois ^[1] |
|--------|---------|-------------------------|---|
| I | 1 | 1 804,80 | 23 462,24 |
| | 2 | 1 814,33 | 23 586,29 |
| | 3 | 1 826,65 | 23 746,45 |
| II | 1 | 1 835,95 | 23 867,35 |
| | 2 | 1 845,24 | 23 988,12 |
| | 3 | 1 854,54 | 24 109,02 |
| III | 1 | 1 864,86 | 24 243,18 |
| | 2 | 1 875,19 | 24 377,47 |
| | 3 | 1 885,52 | 24 511,76 |
| IV | 1 | 1 901,01 | 24 713,13 |
| | 2 | 1 916,50 | 24 914,50 |
| | 3 | 1 931,99 | 25 115,87 |
| V | 1 | 2 019,85 | 27 428,05 |
| | 2 | 2 055,62 | 26 723,06 |
| | 3 | 2 091,39 | 27 188,07 |
| VI | 1 | 2 164,08 | 28 133,04 |
| | 2 | 2 222,50 | 28 892,50 |
| | 3 | 2 282,51 | 29 672,63 |
| VII | 1 | 2 470,01 | 32 110,13 |
| | 2 | 2 617,39 | 34 026,07 |
| | 3 | 2 764,76 | 35 941,88 |
| VIII | 1 | 3 060,72 | 39 789,36 |
| | 2 | 3 356,67 | 43 636,71 |
| | 3 | 3 788,11 | 49 245,43 |
| IX | 1 | 4 502,43 | 58 531,59 |
| | 2 | 4 932,68 | 64 124,84 |
| | 3 | 5 485,35 | 71 309,55 |

[1] Sous réserve de l'entrée en vigueur des dispositions du présent avenant pour tenir compte des minima applicables avant celle-ci :

- les niveaux I à IV correspondent à la catégorie "employés-ouvriers" ;
- les niveaux V à VI correspondent à la catégorie "agents de maîtrise" ;
- les niveaux VII à IX correspondent à la catégorie "cadres".

S'agissant du salaire minimal mensuel, les parties ont convenu d'une entrée en vigueur au 1^{er} février 2025. Ainsi, au regard de la date d'extension du présent avenant, une régularisation sera, le cas échéant, à effectuer pour les mois antérieurs à l'entrée en vigueur du présent avenant depuis le 1^{er} février 2025.

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

Il est rappelé également que le niveau de rémunération annuelle garantie tel que visé ci-dessus est applicable sous réserve de l'entrée en vigueur des dispositions du présent avenant pour tenir compte des minima applicables avant celle-ci.

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

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

En fin d'année civile 2025, une comparaison doit être effectuée entre le montant brut de la rémunération effectivement perçue par chaque salarié et le salaire annuel minimal en prenant en compte les éléments définis précédemment.

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

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

Les revalorisations des 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.

De plus, il est rappelé que les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

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

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

En conséquence, les employeurs s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés entre les femmes et les hommes.

Si tel n'est pas le cas, ils mettront en œuvre toutes les mesures utiles pour remédier à ces disparités salariales. »

Article 4 | *Modification de l'article 99.1 relatif au régime de frais de santé*

Le présent article modifie l'article 99.1 de la convention collective nationale des activités industrielles de boulangerie-pâtisserie et des professionnels de l'œuf du 1^{er} octobre 2024 comme suit :

- « 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 ^[1] | Participation patronale | Participation salariale | Montant total |
|---|-------------------------|-------------------------|---------------|
| Salarié régime général de la sécurité sociale | 0,585 % | 0,585 % | 1,17 % |
| Salarié régime local Alsace-Moselle | 0,350 % | 0,350 % | 0,70 % |
| [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 ^[1] | Participation patronale | Participation salariale | Montant total |
|---|-------------------------|-------------------------|---------------|
| Salarié régime général de la sécurité sociale | 1,495 % | 1,495 % | 2,99 % |
| Salarié régime local Alsace-Moselle | 0,89 % | 0,89 % | 1,78 % |
| [1] Exprimées en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale. | | | |

Les cotisations optionnelles, adulte/enfant, sont à la charge exclusive du salarié. »

Article 5 | Modification de l'article 115.1 relatif au régime de prévoyance des salariés non cadre

Le présent article modifie l'article 115.1 de la convention collective nationale des activités industrielles de boulangerie-pâtisserie et des professionnels de l'œuf du 1^{er} octobre 2024 comme suit :

« 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 : 0,988 % à la charge de l'employeur ;
- sur la tranche A/ tranche B : 0,429 % pour le salarié ;
- soit un total de 1,417 %.

L'affectation des cotisations aux diverses prestations du régime est fixée comme suit :

| | Employeur | Salarié |
|-----------------------|----------------|----------------|
| | TA/TB | TA/TB |
| Décès – IAD | 0,108 % | 0,047 % |
| Allocation obsèques | 0,008 % | 0,003 % |
| Rente éducation | 0,084 % | 0,036 % |
| Incapacité de travail | – | 0,343 % |
| Invalidité | 0,788 % | – |
| Total | 0,988 % | 0,429 % |

Les cotisations sont réglées par l'entreprise par trimestre à terme échu. »

(Voir page suivante.)

Article 6 | *Modification de l'article 115.2 relatif au régime de prévoyance des salariés cadre*

Le présent article modifie l'article 115.2 de la convention collective nationale des activités industrielles de boulangerie-pâtisserie et des professionnels de l'œuf du 1^{er} octobre 2024 comme suit :

« 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 : 1,668 % entièrement à la charge de l'employeur ;
- sur la tranche B : 1,189 % pour l'employeur et 1,189 % 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 | 0,660 % | 0,245 % | – | 0,245 % |
| Allocations obsèques | 0,010 % | 0,005 % | – | 0,005 % |
| Rente éducation | 0,12 % | 0,06 % | – | 0,06 % |
| Incapacité de travail | 0,314 % | 0,382 % | – | 0,382 % |
| Invalidité | 0,564 % | 0,497 % | – | 0,497 % |
| Total | 1,668 % | 1,189 % | – | 1,189 % |

Les cotisations sont réglées par l'entreprise par trimestre à terme échu. »

Article 7 | *Mise à jour de la numérotation de certains renvois d'articles de la convention collective du 1^{er} octobre 2024*

Les partenaires sociaux ont constaté des erreurs quant à la numérotation de certains renvois d'articles au sein de la convention collective du 1^{er} octobre 2024.

Aussi, les renvois d'articles modifiés et applicables sont les suivants :

| Articles de la convention | Renvois à modifier | Renvois modifiés et applicables |
|---------------------------|--------------------|---------------------------------|
| Article 73.2 | Article 71 | Article 72 |
| Article 82 | Article 79.2 | Article 80.2 |
| Article 96 | Article 104 | Article 105 |
| Article 97.1 | Article 3 | Article 96 |
| Article 99.2 | Article 98.1 | Article 99.1 |
| Article 106 | Article 106 | Article 107 |
| | Article 106 | Article 107 |
| | Article 97 | Article 98 |
| Article 107 | Article 95 | Article 96 |
| Article 115.3 | Article 8.2.1 | Articles 115.1 et 115.2 |

Article 8 | Date d'entrée en vigueur. Durée. Extension

Le présent avenant est conclu 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, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Les dispositions du présent avenant s'appliquent au 1^{er} décembre 2025.

Le présent avenant fera également l'objet d'une demande d'extension selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Fait à Paris, le 8 juillet 2025.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Pierre Romain

165250320-000825

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
