



©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

2025-36

6 septembre 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° 2025-36 du 6 septembre 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° 2025-36.

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2025-36 du 6 septembre 2025

Conventions, avenants et accords

	Pages
IDCC 45 Caoutchouc : accord du 10 juillet 2025 relatif à la méthodologie dans le cadre de la négociation portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	5
IDCC 489-3238 Cartonnage. Production-transformation-papiers-cartons : accord interbranche du 9 juillet 2025 relatif aux mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation en cas de graves difficultés économiques conjoncturelles	8
IDCC 1182 Port-plaisance : accord du 22 mai 2025 relatif à la prime de transport.....	11
IDCC 1182 Port-plaisance : accord du 22 mai 2025 relatif à la santé-prévoyance	14
IDCC 1182 Port-plaisance : accord du 22 mai 2025 relatif aux mesures salariales	19
IDCC 1516 Formation-organismes : accord du 11 juin 2025 relatif à la mise en place d'un dispositif de participation.....	21
IDCC 1518 ÉCLAT : avenant n° 208 du 23 juin 2025 relatif à la négociation salariale annuelle obligatoire	35
IDCC 1518 ÉCLAT : avenant n° 209 du 9 juillet 2025 relatif à l'harmonisation des dispositions conventionnelles en matière de formation professionnelle et d'apprentissage	38
IDCC 1518 ÉCLAT : avenant n° 210 du 9 juillet 2025 relatif à la mise à jour de dispositions conventionnelles pour correctif (ancienneté et indemnisation des frais).....	69
IDCC 1596-1597 Bâtiment (Hauts-de-France) : rectificatif au <i>Bulletin officiel</i> n° 2025-03 du 18 janvier 2025 à l'accord du 25 novembre 2024 relatif aux indemnités de petits déplacements.....	72
IDCC 2121 Édition : avenant du 19 décembre 2024 à l'annexe III relative au régime de retraite et de prévoyance.....	74
IDCC 2219 Taxis-salariés : accord du 20 juin 2025 relatif aux rémunérations minimales.	79
IDCC 3238 Production-transformation-papiers-cartons : avenant n° 19 du 9 juillet 2025 relatif à l'activité partielle de longue durée rebond.....	83
IDCC 3238 Production-transformation-papiers-cartons : avenant n° 20 du 9 juillet 2025 relatif au financement du dialogue social	91
IDCC 3248 Métallurgie (Aube) : accord du 10 juillet 2025 relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté à compter du 1 ^{er} juillet 2025.....	96

IDCC 3248 Métallurgie (Aube) : accord du 10 juillet 2025 relatif à l'indemnité d'éloignement domicile – lieu de travail à compter du 1 ^{er} juillet 2025.....	98
IDCC 3251 Horlogerie-bijouterie-joaillerie-orfèvrerie : avenant n° 1 du 19 mars 2025 relatif à la mise en conformité de la convention collective.....	104
IDCC 3251 Horlogerie-bijouterie-joaillerie-orfèvrerie : avenant n° 2 du 19 mars 2025 relatif à la mise en conformité de la convention collective.....	109

Accord du 10 juillet 2025

relatif à la méthodologie dans le cadre de la négociation
portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

NOR : ASET2550771M

IDCC : 45

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

UCAPLAST ;

ELANOVA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FCE CFDT ;

CFE-CGC chimie,

d'autre part,

Préambule

Dans le cadre de l'agenda social de la branche du caoutchouc, il a été acté l'ouverture d'une négociation portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Cette négociation s'inscrit dans le prolongement des dispositions légales et réglementaires, à savoir :

- la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ;
- la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes ;
- la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel ;
- la loi du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle ;
- la directive européenne du 10 mai 2023 sur la transparence des rémunérations.

Les organisations syndicales représentatives de salariés et d'employeurs reconnaissent que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes constitue un élément important de la qualité de vie des femmes et des hommes au travail.

Sur le fondement des principes posés par la constitution et le code du travail, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes s'entend comme une égalité de traitement entre les femmes et les hommes en termes d'accès à l'emploi, à la formation, à la mobilité, à la pro-

motion professionnelle, à l'égalité salariale, aux conditions de travail, à l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle des salariés.

Le prochain accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes se substituera de plein droit à l'accord du 4 février 2010 conclu dans la branche du caoutchouc.

Les signataires considèrent que la thématique du présent accord n'est pas en lien avec la taille des entreprises relevant de la convention collective du caoutchouc.

Il a été convenu ce qui suit :

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

Le principe du présent accord de méthodologie a pour objet de définir une méthode de travail et les moyens y afférent ; ainsi qu'un ordre de traitement des sujets dans le cadre de la négociation portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche du caoutchouc.

Les organisations syndicales représentatives de salariés et d'employeurs au niveau de la branche souhaitent rappeler le caractère non contraignant de cet accord au regard du calendrier des négociations paritaires.

Article 2 | Organisation de la négociation

Tenant compte des dispositions légales et réglementaires en vigueur, les organisations syndicales représentatives de salariés et d'employeurs conviennent de traiter les thèmes suivants dans le cadre de cette négociation :

- l'accès à l'emploi et aux mesures de recrutement ;
- la formation professionnelle, la mobilité ;
- la gestion des rémunérations, des carrières et des promotions ;
- la lutte contre les discriminations ;
- les conditions de travail et d'emploi ;
- l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle des salariés.

Article 3 | Calendrier

Les organisations syndicales représentatives de salariés et d'employeurs ont fixé un calendrier prévisionnel des négociations relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le cadre de réunions CPPNI-Négociation, et ce conformément à l'agenda social établi au sein de la branche.

Il est rappelé que ce calendrier prévisionnel n'a pas de valeur contraignante. Il pourra y être apporté des modifications et/ou annulation et/ou ajout de date après consultation et validation des organisations syndicales représentatives dans la branche du caoutchouc dans les conditions de majorité prévues à l'accord CPPNI.

Les organisations syndicales représentatives de salariés et d'employeurs s'engagent à ce que soit prévues, *a minima*, 8 séances de négociation relatives à l'égalité professionnelle au cours de l'année 2026.

Article 4 | Moyens alloués aux organisations syndicales de salariés

Il est rappelé que, conformément à l'article 4.2 de l'accord national portant création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation dans la branche du caoutchouc du 24 juillet 2019, les organisations syndicales bénéficient de 30 journées d'études par année civile complète, auxquelles s'ajoutent 15 journées d'études supplémentaires par sujet nouvellement ouvert à la négociation.

Compte tenu de la pluralité des sujets et de la technicité des travaux, il sera accordé aux organisations syndicales de salariés 15 jours d'études supplémentaires par année civile ouverte à cette négociation.

Article 5 | Dispositions diverses

Article 5.1 | Suivi de l'accord

Les organisations syndicales représentatives de salariés et d'employeurs veilleront au bon respect du traitement des thèmes lors de la négociation relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche du caoutchouc.

Article 5.2 | Date d'entrée en vigueur

Le présent accord est strictement destiné à fixer la méthodologie des négociations portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche du caoutchouc.

Il est donc conclu à durée déterminée jusqu'au terme de cette négociation. Il n'a aucune raison, eu égard à son objet, de continuer à produire effet après la fin de la négociation de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur au jour de sa signature.

Article 5.3 | Dépôt, révision et dénonciation

Conformément aux dispositions légales – articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé en 2 exemplaires, dont une version signée des parties sur support papier et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Un exemplaire sera également remis au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes.

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision dans les conditions fixées aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Toute dénonciation du présent accord s'effectuera conformément à l'article L. 2261-12 du code du travail et dans le respect des dispositions de l'article 7 des clauses communes de la convention collective nationale du caoutchouc.

Fait à Vitry-sur-Seine, le 10 juillet 2025.

(Suivent les signatures.)

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

Brochure n° 3135 | Convention collective nationale

IDCC : 489 | **INDUSTRIES DU CARTONNAGE**

Convention collective nationale

IDCC : 3238 | **PRODUCTION ET TRANSFORMATION DES PAPIERS
ET CARTONS**
(29 janvier 2021)

Accord interbranche du 9 juillet 2025

relatif aux mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation
en cas de graves difficultés économiques conjoncturelles

NOR : ASET2550774M

IDCC : 489, 3238

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

CAP ;

UNIDIS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FILPAC CGT ;

FCE CFDT ;

FIBOPA CFE-CGC ;

FO construction,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans un contexte de mutations technologiques, économiques, commerciales, démographiques..., et notamment au regard des crises géopolitique, douanière et énergétique qui perdurent et se superposent, les entreprises sont confrontées à des variations de leur activité et vont devoir dans les prochains mois faire preuve d'agilité et d'adaptation.

Les organisations syndicales d'employeurs et de salariés des industries du cartonnage et de la production/transformation des papiers et cartons soulignent leur attachement à la formation professionnelle comme moyen de maintien et de développement des compétences et de l'em-

ployabilité des salariés et de la compétitivité des entreprises. Elles réaffirment, par le présent accord, la volonté de la branche de se mobiliser activement pour la préservation de l'emploi, par la mise en œuvre de solutions construites dans le cadre de la négociation collective et du dialogue social.

Par le présent accord, les parties signataires entendent définir des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle afin d'accompagner les entreprises confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles et devant s'adapter rapidement aux mutations pour préparer la reprise économique dans les meilleures conditions et veiller notamment à une indépendance nationale sur la livraison de ses produits essentiels à la vie quotidienne (articles de papeterie, emballages, articles d'hygiène, papiers graphiques...).

Les mesures visent à maintenir les compétences, les qualifications des salariés pour les sécuriser dans leur emploi, et à assurer la pérennité du savoir-faire des industries du cartonnage et de la production/transformation des papiers et cartons en France.

Article 1^{er} | Champs d'application

Le présent accord interbranche est conclu dans les champs d'application de la convention collective nationale du cartonnage du 17 avril 2019 (IDCC 489) et de la convention collective nationale de la production et de la transformation des papiers et cartons du 29 janvier 2021 (IDCC 3238).

Article 2 | Objet

Les partenaires sociaux entendent ouvrir la possibilité pour l'OPCO 2i de financer les coûts de formation engagés par une entreprise ou un établissement pour faire face à des graves difficultés économiques conjoncturelles, tel que prévu à l'article L. 6332-1-3 3° du code du travail. Le conseil d'administration de l'OPCO 2i précisera les critères permettant de définir la notion de ces graves difficultés économiques conjoncturelles.

Les entreprises pouvant justifier de graves difficultés économiques conjoncturelles pourront demander à l'OPCO 2i, pendant une durée maximale de 2 ans, de participer aux coûts de formation engagés pour faire face à ces difficultés.

La CPNEF adresse une proposition aux instances compétentes de l'OPCO 2i sur l'enveloppe prévisionnelle de financement et les conditions et les modalités de prise en charge des coûts de formation des actions visées par le présent accord.

Les formations devront permettre l'évolution des compétences des salariés, notamment :

- les actions CQP, CQPI, CCP et CCPI ;
- les actions de formation « cœur de métier » (conduite d'installations industrielles, maintenance, animation d'équipe, logistique) ;
- les actions de formation QHSE et RSE.

La prise en charge de ces coûts pourra évoluer selon la situation de l'entreprise et les fonds disponibles de l'OPCO 2i.

La CPNEF suivra de manière régulière ce dispositif au moins 2 fois par an et en établira un bilan annuel.

Article 3 | Financement

Article 3.1 | Niveaux de prise en charge

La prise en charge par l'OPCO 2i sera la suivante :

Coûts pédagogiques pour les formations :

- 100 % pour les entreprises de moins de 50 salariés ;
- 70 % pour les entreprises de 50 salariés et plus.

Le montant prévisionnel de l'enveloppe budgétaire souhaité par les parties signataires est de 2,25 millions d'euros pour la durée de l'accord.

Article 3.2 | Priorité de prise en charge

Afin de répondre aux besoins de formation « cœur de métier » et de s'assurer que les entreprises de la branche disposent d'une offre de formation qualitative et adaptée aux spécificités de l'IPC, la prise en charge des formations labellisées « IPC formation » ou réalisées par les CFA partenaires sera priorisée dès lors qu'elles existent localement sur un thème ou niveau de formation souhaité.

Ces priorités peuvent être revues en cours d'accord par une décision de CPNEF.

Article 4 | Procédure de dépôt et d'extension

Le présent accord sera soumis à la procédure d'extension par la partie la plus diligente en application des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Dans le cadre de cette demande d'extension, pour la totalité du présent accord et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie ou ne nécessite pas de mesures spécifiques ou un traitement différencié pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5 | Date d'application et durée de l'accord

Le présent accord entre en vigueur le 1^{er} octobre 2025 pour une durée de 2 ans.

Les procédures de révision et de dénonciation de cet accord sont celles prévues par le code du travail.

Fait à Paris, le 9 juillet 2025.

(Suivent les signatures.)

Accord du 22 mai 2025

relatif à la prime de transport

NOR : ASET2550759M

IDCC : 1182

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

FFPP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC ;

FEETS FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans un souci de participation à l'augmentation du pouvoir d'achat des salariés des ports de plaisance ainsi que dans le but de conforter l'attractivité des activités salariales des ports de plaisance, les présentes organisations syndicales et patronales ont décidé de mettre en place un accord sur une prime de transport, favorisant l'ensemble des personnels des ports, sous les conditions définies dans cet accord.

Cet accord vise à instaurer un système de prime pour les trajets entre le lieu de résidence habituel et le lieu de travail.

Il vise également à améliorer les conditions de déplacements des salariés de la branche ne pouvant pas bénéficier de la prime à la mobilité douce définie par l'état (que ce soit par manque de moyens ou de services à proximité), sans en exclure pour autant ceux qui utilisent des moyens de transport dits de mobilité douce.

Dans le cadre de la promotion de la mobilité domicile-travail et en vue de faciliter l'accès des salariés à leur lieu de travail, il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Objectif

La prime carburant est constituée d'un montant forfaitaire de 300 € bruts annuels versés à part égalitaire tous les mois.

Le montant de la prime carburant est fixée à un montant forfaitaire annuel déterminé dans la limite du montant visé par l'exonération des cotisations sociales et fiscales plafonnée. À titre d'information ce montant est fixé à 300 € pour 2025.

Si le montant fixé par le présent accord devient inférieur à la limite d'exonération ou si les exonérations fiscales et sociales sont remises en cause, le présent accord sera révisé.

Article 2 | Bénéficiaires. Éligibilité

Les salariés ayant une ancienneté de 6 ans pourront bénéficier de cette prime.

Sont exclus du dispositif, les salariés :

- qui sont logés par l'employeur dans des conditions telles qu'ils ne supportent aucun frais de transport pour se rendre à leur travail ;
- ou dont le transport est assuré gratuitement par l'employeur ;
- qui bénéficient par l'employeur de la prise en charge des frais d'abonnement à un transport collectif ;
- qui sont concernés par le forfait mobilités durables au cours de l'année ;
- dont la distance la plus courte entre la résidence habituelle et le lieu de travail est inférieure à 4 km ;
- qui bénéficient de par leur fonction d'un véhicule mis à disposition permanente par l'employeur avec prise en charge des frais.

Les salariés en temps partiel ou en télétravail bénéficieront de cette prime au *pro rata temporis* de leur présence sur leur lieu de travail. Les temps d'absence ne sont pas pris en compte pour le calcul de cette prime.

Les modes de transports utilisés doivent être des véhicules personnels :

qu'ils soient à motorisation thermique (essence, diesel, etc.) ou électrique : scooters, motos, voitures transportant une seule personne, etc.

Article 3 | Versement

La prime sera versée en même temps que le salaire mensuel et sera visible sur le bulletin de salaire sous la ligne « prime carburant CCN ».

Ce versement sera mis en place par l'employeur sous réserve que le salarié ait formulé sa demande écrite à l'employeur accompagnée d'une attestation sur l'honneur de l'utilisation d'un des modes de transport concerné. Cette attestation doit également porter la mention que le salarié ne se trouve pas dans un des cas d'exclusion de la présente prime.

Article 4 | Entrée en vigueur et durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans. Il prend effet à compter du 1^{er} janvier 2026. Toutefois, les employeurs de la branche des ports de plaisance pourront mettre en œuvre cet accord à compter du 1^{er} juillet 2025.

Avant le terme du présent accord, les parties conviennent de se réunir en vue de son éventuel renouvellement. À défaut de renouvellement, l'accord arrivé à terme cessera de produire ses effets, en application de l'article L. 2222-4 du code du travail.

Pour garantir le suivi de l'accord, les parties conviennent de se réunir tous les ans durant l'application du présent accord pour dresser un bilan de son application, pour identifier les éventuelles difficultés d'application qu'elles auront constatées et dialoguer sur les réponses à y apporter par voie de révision.

En cas de modification des conditions réglementaires, les parties s'engagent à ouvrir de nouvelles négociations.

Article 5 | Caducité de l'accord

Le présent accord deviendra caduc en cas de suppression des dispositions réglementaires relatives aux exonérations de cotisations sociales pour la prime concernée par le présent accord.

Article 6 | Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

Il est ici expressément précisé que le présent avenant ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salarié(e)s en raison de son objet visant à garantir un salaire minimum par coefficient aux salariés de l'ensemble des entreprises et de la configuration de la branche des ports de plaisance, composée quasi exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés dont les situations sont nécessairement prises en compte dans la négociation dudit avenant portant sur les salaires minima conventionnels.

Article 7 | Formalités et extension

Sous réserve du respect des conditions de validité telles qu'énoncées par le code du travail le présent accord est soumis à la procédure d'extension, selon les dispositions légales en vigueur. Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par le code du travail.

Fait à Paris, le 22 mai 2025.

(Suivent les signatures.)

Accord du 22 mai 2025
relatif à la santé-prévoyance

NOR : ASET2550760M

IDCC : 1182

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

FFPP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC ;

FEETS FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans un souci de participation à l'augmentation du pouvoir d'achat des salariés des ports de plaisance ainsi que dans le but de conforter l'attractivité des activités salariales des ports de plaisance, les présentes organisations syndicales et patronales ont décidé de mettre en place un accord sur la santé-prévoyance.

Le présent accord répond aux exigences légales des contrats responsables.

Article 1^{er} | Objectif

Cet accord vise à revoir la répartition des prises en charges des contrats de frais de santé et prévoyance entre les employeurs et les salariés, les employeurs participant de manière plus significative à l'augmentation du pouvoir d'achat de leurs salariés.

Il vise également à obliger les employeurs à réviser régulièrement leurs contrats de prévoyance-santé auprès de leurs prestataires.

Article 2 | Modalités

Les employeurs s'engagent d'une part, sur une répartition des cotisations plus importante pour la part patronale que pour la part salariale (voir article 4 « Cotisations »).

D'autre part, ils s'engagent à faire réviser au maximum tous les 3 ans leurs contrats de prévoyance-santé afin d'obtenir les meilleurs taux de cotisations et prestations possibles (mise en concurrence avec *a minima* 1 autre prestataire).

Article 3 | **Bénéficiaires. Conditions d'éligibilité**

Tous les salariés des ports de plaisance quelle que soit la nature de leur contrat de travail et ayant un an d'ancienneté.

Article 4 | **Financement du régime. Cotisations**

4.1. Prévoyance

Le financement du régime de prévoyance se fait par le biais d'une cotisation patronale et d'une cotisation salariale précomptée sur le bulletin de paie.

La répartition de ce financement se fait de la manière suivante :

Pour les non-cadres :

Structure de cotisations	Part patronale	Part salariale	Cotisation totale
TA	60 %	40 %	100 %
TB	60 %	40 %	100 %

Pour les cadres :

Structure de cotisations	Part patronale	Part salariale	Cotisation totale
TA	60 %	40 %	100 %
TB	60 %	40 %	100 %

Cette répartition prendra en compte l'obligation légale de part patronale à 1,5 % de la TA pour les cadres.

Les cotisations pourront être révisées chaque année selon l'évolution du contrat d'assurance collective.

Toute évolution ultérieure de la cotisation sera répercutée dans les mêmes proportions que celles prévues dans le présent accord.

Cette répartition constitue un minimum de garantie pour le salarié.

4.2. Frais de soins de santé (mutuelle complémentaire)

Au préalable il est rappelé les conditions légales du contrat responsable qui doivent être respectées par les entreprises pour pouvoir bénéficier des exonérations de cotisations afférentes.

Le présent régime doit être mis en place par décision unilatérale de l'employeur ou par accord collectif.

Le présent régime doit offrir un accès à tous les salariés ou à certains d'entre eux selon des catégories objectives.

Le présent régime doit revêtir un caractère obligatoire, c'est-à-dire que ce dispositif est ouvert à tous les salariés relevant de la catégorie objective.

Cependant certains salariés ou certaines personnes peuvent être dispensés de la couverture :

– les couples travaillant dans la même entreprise ;

- les ayants droits du salarié dès lors que la couverture est rendue ou non obligatoire pour cette catégorie de personnes ;
- les salariés en période de suspension du contrat de travail non indemnisée par l'employeur.

Certains salariés sont dispensés de droit :

- les salariés présents avant la mise en place du régime par décision unilatérale ;
- les salariés bénéficiaires de la complémentaire santé solidarité ;
- les salariés qui bénéficient, pour les mêmes risques, y compris en qualité d'ayants droits, des prestations prévues au contrat par un autre régime de prévoyance complémentaire collectif et répondant aux exigences d'un contrat responsable ;
- les salariés multi-employeurs dès lors qu'il bénéficie d'un contrat responsable chez un employeur ;
- les salariés en CDD dont la durée du contrat est inférieure à 3 mois.

Il est précisé que l'employeur peut mettre en œuvre cet accord pour les salariés ayant une ancienneté comprise entre 3 mois et 1 an.

Pour les cotisations relatives aux frais de soins de santé, la répartition sera identique pour les cadres et les non-cadres.

Cette répartition entre la part patronale et la part salariale sera la suivante :

Part patronale	Part salariale	Cotisation totale
60 %	40 %	100 %

Les cotisations pourront être révisées chaque année selon l'évolution du contrat d'assurance collective.

Toute évolution ultérieure de la cotisation sera répercutée dans les mêmes proportions que celles prévues dans le présent accord.

Cette répartition constitue un minimum de garantie pour le salarié.

Article 5 | Indemnisation de la maladie

Les dispositions réglementaires prévoient 3 jours de carence pour le salarié en cas d'arrêt de travail pour maladie non professionnelle. Le présent accord réduit ce nombre de jours. Il prévoit ainsi 2 jours de carence.

Les parties signataires conviennent que l'ensemble des salariés relevant du présent accord bénéficieront d'un maintien de salaire dans les conditions édictées à l'article 47 de la convention collective des ports de plaisance dès leur 3^e jour d'absence pour maladie non professionnelle. Ce maintien est effectif si le salarié a justifié de son absence dans les 48 heures par l'envoi d'un arrêt de travail.

Il est entendu qu'aucun jour de carence n'est retenu en cas d'accident du travail, accident du trajet ou arrêt maladie professionnelle.

Article 6 | Congés pour enfant malade : maladie ou accident d'un enfant ou des enfants de moins de 16 ans

Trois journées d'autorisation d'absence payée par an et par enfant malade ou accidenté pour la mère ou le père de famille. Dans le cas où le père et la mère sont salariés dans la même entreprise, seul l'un d'eux bénéficie du congé pour enfant malade.

Article 7 | Congés supplémentaires pour enfant en situation de handicap

Trois journées d'autorisation d'absence payée par an et par enfant en situation de handicap seront accordées aux pères ou aux mères de famille des enfants de moins de 16 ans ou des enfants de plus de 16 ans à charge. Dans le cas où le père et la mère sont salariés dans la même entreprise, les deux peuvent bénéficier de ce congé supplémentaire.

Les journées seront accordées sur présentation d'une attestation sur l'honneur du salarié.

Article 8 | Date de mise en application

Le présent accord est applicable à compter du 1^{er} janvier 2026 et ce, pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Il pourra faire également l'objet d'une nouvelle négociation en cas de changement de dispositions règlementaires sur les règles de journées de carence pour les personnels relevant du statut de la fonction publique territoriale. Cette nouvelle négociation sera à l'initiative de la partie la plus diligente.

Article 9 | Formalités et extension. Publicité

Le présent accord est soumis à la procédure d'extension selon les dispositions légales en vigueur. Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par le code du travail.

Article 10 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Il est ici expressément précisé que le présent avenant ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salarié(e)s en raison de son objet visant à garantir un salaire minimum par coefficient aux salariés de l'ensemble des entreprises et de la configuration de la branche des ports de plaisance, composée quasi exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés dont les situations sont nécessairement prises en compte dans la négociation dudit avenant portant sur les salaires minima conventionnels.

Article 11 | Dispositions finales

Le présent accord a pour objet de modifier certaines dispositions de la convention collective des ports de plaisance relatives :

- à la prévoyance et aux frais de soins de santé ;
- à l'indemnisation de la maladie ;
- aux autorisations d'absence pour enfant malade.

En conséquence,

- la mention de l'article 46.1 « La cotisation est répartie à raison de 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge du salarié » est annulée et remplacée par l'article 4.1 du présent accord.
- le premier alinéa de l'article 46.2 « Répartition des cotisations » « La répartition des cotisations sera faite dans chaque port de plaisance selon ses règles propres sans que la part salariale excède 50 % du montant total des cotisations » est annulé et remplacé par l'article 4.2 du présent accord.
- l'article 32.1 de la convention collective est annulé et remplacé par l'article 6 du présent accord.

- les dispositions du présent accord complètent les dispositions de l'article 47 de la convention collective des ports de plaisance relatif à l'indemnisation de la maladie.
- les autres dispositions de la convention collective et des articles précités restent en vigueur.

Fait à Paris, le 22 mai 2025.

(Suivent les signatures.)

Accord du 22 mai 2025
relatif aux mesures salariales

NOR : ASET2550761M

IDCC : 1182

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

FFPP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC ;

FEETS FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les présentes organisations syndicales et patronales réunies en commission paritaire le 18 février 2025 à Paris ont décidé ce qui suit en ce qui concerne les mesures salariales applicables pour l'ensemble du personnel des ports de plaisance.

Article 1^{er} | Revalorisation de la valeur du point d'indice

À compter du 1^{er} mai 2025, le montant de la valeur du point d'indice, soit 11,70 € est augmenté de 1,5 % et arrondi.

En conséquence, la valeur du point d'indice est fixée à 11,88 € au 1^{er} mai 2025.

Article 2 | Égalité entre les femmes et les hommes

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe participe à l'objectif d'égalité professionnelle et de mixité des emplois. À cet effet, les parties signataires du présent accord rappellent la mise en place d'un observatoire de branche permettant de déterminer les orientations pouvant aider les entreprises de la branche dans la mise en œuvre de ce principe d'égalité. En outre, il est rappelé, conformément aux dispositions de la loi du 5 septembre 2018 et de son décret en date du 8 janvier 2019, que les entreprises de la branche dont l'effectif atteint ou dépasse 50 salariés, devront procéder à l'évaluation des écarts éventuels sur la base des indicateurs de l'égalité entre les femmes et les hommes, tels que fixés par le décret du 8 janvier 2019 et définir et programmer, selon les résultats de cette

évaluation, les mesures correctives permettant d'atteindre un résultat suffisant dans un délai de trois ans, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 3 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Il est ici expressément précisé que le présent avenant ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salarié(e)s en raison de son objet visant à garantir un salaire minimum par coefficient aux salariés de l'ensemble des entreprises et de la configuration de la branche des ports de plaisance, composée quasi exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés dont les situations sont nécessairement prises en compte dans la négociation dudit avenant portant sur les salaires minima conventionnels.

Article 4 | Entrée en vigueur, durée et extension

Le présent accord entrera en vigueur à compter de sa signature dans les conditions prévues par la loi. Il est conclu pour une durée indéterminée et pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur. Sous réserve du respect des conditions de validité telles qu'énoncées par le code du travail le présent accord est soumis à la procédure d'extension, selon les dispositions légales en vigueur. Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par le code du travail.

Fait à Paris, le 22 mai 2025.

(Suivent les signatures.)

Accord du 11 juin 2025
relatif à la mise en place d'un dispositif de participation

NOR : ASET2550770M

IDCC : 1516

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

SYCFI ;

Acteurs compétence ;

SYNOFDES,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEP CFDT ;

FESSAD UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La participation a pour finalité de mettre en œuvre le droit reconnu aux salariés de bénéficier, collectivement, des résultats de l'entreprise, tel que prévu par le code du travail. Elle est issue de la répartition entre les bénéficiaires d'une réserve spéciale de participation.

Le présent accord-type reflète la volonté des signataires de faciliter la mise en œuvre du dispositif de participation au sein des entreprises de la branche y compris celles non soumises à l'obligation légale de mettre en place un régime de participation et d'encourager ainsi la mise en place d'un régime de participation volontaire.

Les parties au présent accord entendent rappeler que ce dispositif ne saurait être exclusif des négociations salariales de branche ou d'entreprise. Par ailleurs et dans cet esprit, les sommes attribuées aux bénéficiaires de la participation ne sauraient se substituer à aucun des éléments de rémunération dans les conditions définies par l'article L. 3325-1 du code du travail.

Les travaux paritaires ont abouti à la conclusion du présent accord, auquel est adossé un modèle de document unilatéral d'adhésion.

Titre I^{er} Cadre légal applicable aux accords de participation

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

1.1. Cas général

Les dispositions du présent accord pourront s'appliquer à l'ensemble des entreprises et des salariés entrant dans le champ d'application professionnel et territorial de la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988, y compris dans les DROM COM.

1.2. Entreprises de moins de cinquante salariés

Les dispositions du présent accord pourront notamment s'appliquer aux entreprises de moins de cinquante salariés auxquelles l'ensemble des dispositions du présent accord a vocation à s'appliquer sous réserve de leur adhésion, selon un document unilatéral d'adhésion annexé.

Sont notamment concernées, les entreprises de 11 à 49 salariés dont le bénéfice net fiscal est *a minima* égal à 1 % de leur chiffre d'affaires pendant au moins 3 exercices consécutifs, qui sont tenues de mettre en place, à titre expérimental, pendant 5 ans, un dispositif de partage de la valeur, conformément aux dispositions de l'article 5 de la loi du 29 novembre 2023.

Article 2 | *Modalités de mise en place de l'accord de participation*

Les conditions d'application du présent accord de participation varient en fonction de l'effectif de l'entreprise :

- dans les entreprises de moins de cinquante (50) salariés (effectif apprécié au sens de l'article L. 3322-1 du code du travail), le présent accord est un accord-type au sens de l'article L. 2232-10-1 du code du travail. Ainsi dans ces entreprises, chaque employeur peut décider d'appliquer le présent accord-type au moyen d'un document unilatéral d'adhésion établi conformément au document annexé. L'employeur doit indiquer les choix qu'il a retenus parmi ceux ouverts, sans pouvoir les adapter, après en avoir informé le CSE, s'il en existe un dans l'entreprise, ainsi que les salariés par tous moyens ;
- dans les entreprises de cinquante (50) salariés et plus (effectif apprécié au sens des articles L. 3322-1 et L. 3322-2 du code du travail), l'adhésion nécessite la conclusion d'un accord d'entreprise conformément à l'article L. 3322-6 du code du travail.

En cas de mise en place d'un dispositif de participation, l'existence d'un plan d'épargne d'entreprise (PEE) ou interentreprises (PEI) devient obligatoire.

Il est précisé que pour bénéficier d'un accord sécurisé par l'agrément délivré au présent accord-type, l'entreprise qui choisira de mettre en place un dispositif de participation sur la base du présent accord-type devra choisir une des options, chaque fois qu'elles seront proposées.

À défaut, si l'entreprise choisit d'autres modalités (de calcul notamment) que celles prévues par le présent accord, son accord ne sera pas sécurisé par l'agrément et donnera lieu au contrôle administratif selon les modalités prévues aux articles L. 3345-2 et D. 3345-5 du code du travail.

En tout état de cause, toutes les entreprises (de moins de cinquante salariés et de cinquante salariés et plus) sont soumises à l'obligation de publication.

Article 3 | *Période d'application*

Le présent accord est conclu à durée :

- option 1 : déterminée (un, deux, trois, quatre ou cinq ans), auquel cas il fera l'objet d'une tacite reconduction à défaut de dénonciation ;
- option 2 : indéterminée.

Article 4 | Formule de calcul de la réserve spéciale de participation (RSP)

La somme attribuée à l'ensemble des bénéficiaires au titre de chaque exercice est appelée réserve spéciale de participation (RSP).

Les partenaires sociaux conviennent d'appliquer la formule légale de la réserve générale de participation après la clôture des comptes de chaque exercice.

Elle s'exprime par la formule :

$$[1 / 2 (B - 5 \% C)] \times [S / VA]$$

Dans laquelle :

- B représente le bénéfice net fiscal de l'entreprise ;
- C représente les capitaux propres de l'entreprise ;
- S représente les salaires versés par l'entreprise ;
- VA représente la valeur ajoutée de l'entreprise.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur :

- B : le montant du bénéfice net fiscal correspond, après clôture des comptes, aux sommes calculées sur le bénéfice tel qu'il est retenu pour être imposé à l'impôt sur le revenu ou aux taux de l'impôt sur les sociétés prévus par le code général des impôts et majoré des bénéfices exonérés en application des dispositions du code général des impôts. Ce bénéfice est diminué de l'impôt correspondant qui, pour les entreprises soumises à l'impôt sur le revenu, est déterminé dans les conditions déterminées par décret en Conseil d'État ;
- C : les capitaux propres comprennent le capital, les primes liées au capital social, les réserves, le report à nouveau, les provisions qui ont supporté l'impôt ainsi que les provisions réglementées constituées en franchise d'impôts par application d'une disposition particulière du code général des impôts ; leur montant est retenu d'après les valeurs figurant au bilan de clôture de l'exercice au titre duquel la réserve spéciale de participation est calculée. La réserve spéciale de participation ne figure pas parmi les capitaux propres. Toutefois, en cas de variation du capital au cours de l'exercice, le montant du capital et des primes liées au capital est pris en compte *pro rata temporis* ;
- S : les salaires à retenir pour le calcul du montant de la réserve spéciale de participation des salariés mentionnée à l'article L. 3324-1 du code du travail sont les revenus d'activité tels qu'ils sont pris en compte pour la détermination de l'assiette des cotisations définie à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ;
- VA : la valeur ajoutée par l'entreprise est déterminée en faisant le total des postes du compte de résultat énumérés ci-après, pour autant qu'ils concourent à la formation d'un bénéfice réalisé en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer :
 - a) charges de personnel ;
 - b) impôts, taxes et versements assimilés, à l'exclusion des taxes sur le chiffre d'affaires ;
 - c) charges financières ;
 - d) dotations de l'exercice aux amortissements ;
 - e) dotations de l'exercice aux provisions, à l'exclusion des dotations figurant dans les charges exceptionnelles ;
 - f) résultat courant avant impôts.

Article 5 | Bénéficiaires

Sont bénéficiaires de la participation, tous les salariés ayant un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée, quelle qu'en soit la nature, dès lors qu'ils justifient d'une ancienneté minimum de :

- option 1 : pas de condition d'ancienneté ;

- option 2 : 1 mois d'ancienneté ;
- option 3 : 2 mois d'ancienneté ;
- option 4 : 3 mois d'ancienneté.

Pour la détermination de l'ancienneté, sont pris en compte tous les contrats de travail (à durée déterminée ou indéterminée) exécutés au cours de la période de calcul et des douze (12) mois qui la précèdent, en application de l'article L. 3342-1 du code du travail.

La notion d'ancienneté correspond à la durée totale d'appartenance juridique à l'entreprise, sans que les périodes de suspension du contrat de travail, pour quelque motif que ce soit, puissent être déduites du calcul de l'ancienneté.

Cette ancienneté s'apprécie à la date de clôture de l'exercice concerné ou à la date de départ du salarié en cas de rupture du contrat de travail en cours d'exercice.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les dirigeants et assimilés ainsi que leur conjoint ou le partenaire lié par un Pacs, peuvent bénéficier du régime de participation, à condition que l'accord collectif le prévoit expressément :

- option 1 : les dirigeants et assimilés ainsi que leur conjoint ou le partenaire lié par un Pacs bénéficient du régime de participation ;
- option 2 : les dirigeants et assimilés ainsi que leur conjoint ou le partenaire lié par un Pacs ne bénéficient pas du régime de participation.

Les titulaires d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation bénéficient de la participation.

La rupture du contrat, quelle qu'en soit la cause (y compris le licenciement pour faute grave), ne peut entraîner la suppression des droits acquis par le salarié au titre de la participation.

Article 6 | Répartition de la réserve spéciale de participation

Pour fixer la méthode de répartition de la réserve spéciale de participation, il peut être déterminé un critère unique ou plusieurs critères distincts. La nature des critères pouvant être fixés est variable et peut prendre la forme d'une répartition uniforme entre salariés ou d'une répartition proportionnelle au salaire, au temps de présence des salariés ou conjointe.

Les entreprises de la branche choisissent d'appliquer l'une des modalités proposées par le présent accord figurant au point 6.1.

6.1. Modalités de répartition

Option 1 : la RSP est répartie de manière uniforme par bénéficiaire

La RSP est répartie de manière uniforme entre l'ensemble des bénéficiaires (soit, à parts égales), quelle que soit la rémunération ou la durée de présence de chaque bénéficiaire.

Chaque salarié perçoit ainsi la même prime de participation quel que soit son temps de présence, son temps de travail ou son salaire dans l'entreprise au cours de l'exercice visé. Il en résulte que le temps d'absence ne réduit pas la prime individuelle de participation.

Option 2 : la RSP est répartie proportionnellement aux salaires bruts perçus par chaque bénéficiaire

La répartition est calculée au prorata des salaires bruts de chaque bénéficiaire rapporté à la masse salariale globale des bénéficiaires, au cours de la période de référence.

Participation individuelle = (réserve spéciale de participation × montant annuel individuel du salaire brut) / somme des salaires bruts versée aux bénéficiaires au cours de l'exercice de référence.

Les salaires pris en compte pour le calcul de la participation individuelle sont ceux effectivement versés aux salariés pendant l'exercice de référence. Ils comprennent l'ensemble des salaires et primes au sens du code de la sécurité sociale, c'est-à-dire entrant dans l'assiette des cotisations et prélèvements sociaux conformément à l'article 4 du présent accord.

Étant rappelé qu'en cas d'arrêt de travail à la suite d'une maladie professionnelle ou accident du travail, en cas de congé maternité/paternité/d'adoption, en cas de congé de deuil ou en cas de mise en quarantaine au sens du 2° du I de l'article L. 3131-1 du code de santé publique, la rémunération prise en compte est celle qu'aurait perçue le salarié concerné s'il avait normalement poursuivi son activité professionnelle.

Un salaire plancher peut être également instauré, constituant une mesure favorable aux bas salaires.

- option 1 : il n'est pas défini de salaire plancher ;
- option 2 : le salaire plancher correspond au salaire minimum annuel conventionnel applicable pour les salariés de « palier 1 ».

Le salaire plafond pour bénéficier de la prime de participation est défini par référence à la législation qui limite le montant que chaque salarié peut percevoir au titre de la participation, à savoir 3 fois le plafond annuel de la sécurité sociale à la date de signature du présent accord-type.

Pour les chefs d'entreprises, mandataires sociaux et conjoints collaborateurs ou associés, la répartition prend en compte la rémunération annuelle ou le revenu professionnel imposé sur le revenu au titre de l'année précédente, dans la limite d'un plafond égal au salaire le plus élevé versé dans l'entreprise conformément à l'article L. 3324-5 du code du travail.

Lorsqu'un bénéficiaire n'a pas accompli une année entière dans l'entreprise, ces plafonds sont calculés au prorata de la durée de présence.

Option 3 : la RSP est répartie proportionnellement à la durée de présence dans l'entreprise

La répartition entre les bénéficiaires est calculée au prorata du temps de présence effective de chaque salarié dans l'entreprise, au cours de l'exercice considéré.

Pour la détermination de la durée de présence, sont également prises en considération les périodes assimilées à du travail effectif, prévues par les dispositions légales et réglementaires, conformément aux dispositions du code du travail (selon lequel sont assimilées à des périodes de présence, les périodes de congé maternité, de paternité, d'adoption, de congé de deuil, les périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, et les périodes de mise en quarantaine au sens du 2° du I de l'article L. 3131-1 du code de la santé publique). Toute autre période d'absence au cours de l'année considérée n'est pas assimilée à du temps de travail effectif (sauf évolution ultérieure des dispositions légales et réglementaires).

Pour les bénéficiaires de contrats en alternance, tels que les apprentis ou les titulaires d'un contrat de professionnalisation, les périodes passées en dehors de l'entreprise doivent être comptabilisées dans leur durée de présence, conformément aux dispositions du code du travail.

Option 4 : la RSP est répartie par utilisation conjointe des critères du salaire et de la durée de présence, chaque critère étant appliqué à une sous masse distincte

En conséquence :

- une partie de la réserve, égale à 50 % de son montant, est répartie proportionnellement au temps de présence du bénéficiaire dans l'entreprise au cours de l'exercice considéré ;
- et, une partie de la réserve, égale à 50 % de son montant, est répartie proportionnellement aux salaires de chaque bénéficiaire au cours de l'exercice considéré.

6.2. Plafonnement des droits individuels

Le montant des droits susceptibles d'être attribués à un bénéficiaire ne peut, pour un même exercice, excéder une somme égale aux 3/4 du plafond annuel de la sécurité sociale pour un même exercice.

Lorsqu'un bénéficiaire n'a pas accompli une année entière dans l'entreprise, ce plafond est calculé au prorata de la durée de présence.

6.3. Sort des droits excédentaires

Les sommes non distribuées du fait de l'application des plafonds ci-dessus visés feront l'objet d'une répartition immédiate, selon les mêmes modalités de répartition, entre tous les salariés/bénéficiaires n'atteignant pas le plafond des droits individuels.

Ce plafond ne peut toutefois pas être dépassé du fait de cette répartition supplémentaire.

Si des sommes subsistent encore après cette nouvelle répartition, il est procédé à une nouvelle répartition entre tous les salariés n'ayant pas atteint le plafond et ainsi de suite.

Si un reliquat subsiste alors que tous les salariés ont atteint le plafond individuel, il demeure dans la réserve spéciale de participation des salariés/bénéficiaires pour être réparti au cours des exercices ultérieurs.

Article 7 | *Supplément de participation*

Un supplément de participation peut être mis en place conformément aux dispositions de l'article L. 3324-9 du code du travail et entre alors dans les plafonds définis ci-avant et obéit aux mêmes règles de répartition que l'accord lui-même.

Article 8 | *Modalités de versement de la participation*

Le versement des sommes issues de la participation s'effectue au plus tard le dernier jour du 5^e mois suivant la date de clôture de l'exercice.

Lors de la répartition de la participation, chaque salarié reçoit, par lettre recommandée avec accusé de réception ou par courrier remis en main propre contre récépissé, les informations portant sur :

- la somme qui lui est attribuée au titre de la participation ;
- le montant dont il peut demander, en tout ou partie, le versement immédiat ou l'affectation ;
- le délai dans lequel il peut formuler sa demande ;
- l'affectation de ces sommes à un compte ouvert au nom de l'intéressé en application d'un plan d'épargne salariale, en cas d'absence de réponse de sa part, conformément aux dispositions de l'article L. 3324-12 du code du travail.

Le bénéficiaire dispose d'un délai de 15 jours à compter de la notification de ses droits pour demander le versement immédiat de tout ou partie de ses droits et/ou les affecter.

Le salarié est présumé avoir été informé le jour de la première présentation à son domicile de la lettre recommandée avec accusé de réception ou de la remise en main propre du courrier évoqué ci-dessus.

Il est recommandé d'adresser cette lettre recommandée ou de remettre ce courrier en main propre au début du cinquième mois suivant la date de clôture de l'exercice.

Les droits à participation seront affectés, au choix du salarié :

- à un paiement immédiat, auquel cas celui-ci sera soumis à charge sociale et déclaré dans ses revenus imposables.

En cas de demande de versement immédiat, celui-ci doit être réalisé avant le premier jour du sixième mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel la participation est attribuée.

Passé ce délai, les entreprises complètent le versement par un intérêt de retard égal à 1,33 fois le taux mentionné à l'article 14 de la loi n° 47-1775 du 10 septembre 1947 portant statut de la coopération. Les intérêts sont versés en même temps que le principal et employés dans les mêmes conditions ;

- à un versement de tout ou partie au sein du plan d'épargne d'entreprise (PEE) ou interentreprises (PEI) et/ou éventuellement d'un plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) ou un nouveau plan d'épargne retraite d'entreprise collectif (PERECOL) mis en place dans l'entreprise ou auquel l'entreprise a souscrit auprès d'un organisme externe. Dans ce cas, le versement sur le plan d'épargne de la prime ne sera pas déclaré dans les revenus imposables du bénéficiaire, à condition de respecter la période d'indisponibilité.

Lorsque le bénéficiaire ne demande pas le versement en tout ou partie des sommes qui lui sont attribuées ou lorsqu'il ne décide pas de les affecter dans l'un des plans visés ci-dessus, sa quote-part de réserve spéciale de participation est obligatoirement :

- versée en totalité dans un plan d'épargne d'entreprise (PEE) ou interentreprises (PEI) si l'entreprise ne dispose que de ces plans ;
- versée pour moitié sur un plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO), ou plan d'épargne retraite d'entreprise collectif (PERECOL), et pour l'autre moitié sur le fonds sécuritaire du PEE/PEI.

Indépendamment des principes rappelés ci-dessus, l'entreprise est autorisée à payer directement aux salariés les sommes leur revenant au titre de la participation, lorsque celles-ci n'excèdent pas un montant fixé par un arrêté ministériel.

À la date de la signature des présentes, ce montant a été fixé à quatre-vingts euros (80 €) par l'arrêté du 10 octobre 2001 du ministre de l'économie, des finances et de l'industrie et du ministre de l'emploi et de la solidarité (publié au JO du 18 octobre 2001).

Article 9 | Indisponibilité des droits à participation

9.1. Durée de l'indisponibilité

Les sommes affectées à un PEE ou PEI et/ou PERCO ou PERECOL sont bloquées, à compter du premier jour du sixième mois suivant l'exercice au titre duquel les droits sont calculés, pour la durée propre à chaque type de plan, c'est-à-dire :

- durant cinq ans en cas d'affectation à un PEE ou à un PEI ;
- jusqu'à la date du départ en retraite de son bénéficiaire, en cas d'affectation à un PERCO, PERCOI ou PERECO/PERECO-I.

9.2. Déblocage anticipé

Les droits peuvent exceptionnellement être liquidés avant l'échéance de la période d'indisponibilité dans les cas prévus aux articles L. 3324-10 et R. 3324-22 du code du travail :

- 1.** Le mariage ou la conclusion d'un pacte civil de solidarité par l'intéressé ;
- 2.** La naissance ou l'arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption, dès lors que le foyer compte déjà au moins deux enfants à sa charge ;
- 3.** Le divorce, la séparation ou la dissolution d'un pacte civil de solidarité lorsqu'ils sont assortis d'une convention ou d'une décision judiciaire prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé ;

3 bis. Les violences commises contre l'intéressé par son conjoint, son concubin ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, ou son ancien conjoint, concubin ou partenaire :

- a) soit lorsqu'une ordonnance de protection est délivrée au profit de l'intéressé par le juge aux affaires familiales en application de l'article 515-9 du code civil ;
- b) soit lorsque les faits relèvent de l'article 132-80 du code pénal et donnent lieu à une alternative aux poursuites, à une composition pénale, à l'ouverture d'une information par le procureur de la République, à la saisine du tribunal correctionnel par la composition pénale, à l'ouverture d'une information par le procureur de la République ou le juge d'instruction, à une mise en examen ou à une condamnation pénale, même non définitive ;

4. L'invalidité de l'intéressé, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou est reconnue par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées ou du président du conseil départemental, à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle ;

5. Le décès de l'intéressé, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;

6. La rupture du contrat de travail, la cessation de son activité par l'entrepreneur individuel, la fin du mandat social, la perte du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé ;

7. L'affectation des sommes épargnées à la création ou reprise par l'intéressé, ses enfants, son conjoint ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R. 5141-2 du code du travail, à l'installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production ;

8. L'affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l'article R. 156-1 du code de la construction et de l'habitation, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel ;

8 bis. L'affectation des sommes épargnées aux travaux de rénovation énergétique de la résidence principale mentionnés aux articles D. 319-16 et D. 319-17 du code de la construction et de l'habitation ;

9. La situation de surendettement de l'intéressé définie à l'article L. 711-1 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé ;

10. L'activité de proche aidant exercée par l'intéressé, son conjoint ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité auprès d'un proche tel que définis aux articles L. 3142-16 et L. 3142-17 du code du travail ;

11. L'achat d'un véhicule qui répond à l'une des deux conditions suivantes :

- a) il appartient, au sens de l'article R. 311-1 du code de la route, à la catégorie M1, à la catégorie des camionnettes ou à la catégorie des véhicules à moteur à deux ou trois roues et quadricycles à moteur, et il utilise l'électricité, l'hydrogène ou une combinaison des deux comme source exclusive d'énergie ;
- b) il est un cycle à pédalage assisté, neuf, au sens du point 6.11 de l'article R. 311-1 du code de la route.

Tout autre cas institué ultérieurement par voie légale ou réglementaire s'appliquera automatiquement.

Article 10 | Information du personnel sur le régime de participation

10.1. Information collective

L'existence de l'accord ou, le cas échéant, de la décision unilatérale de l'employeur, doit être affichée dans les locaux de l'entreprise ou sur son intranet si ce dispositif existe.

Conformément aux dispositions de l'article D. 3323-13 du code du travail, l'entreprise doit transmettre, dans les six mois qui suivent la fin de l'exercice ayant servi de référence au calcul de la participation, les éléments servant de base de calcul du montant de la réserve spéciale de participation et des indications sur la gestion et l'utilisation des sommes affectées à cette réserve aux représentants du personnel, ou, le cas échéant, à la commission spécialisée.

10.2. Information individuelle

L'employeur remet à chaque bénéficiaire, au moment de la mise en place de l'accord et lors de la conclusion du contrat de travail un « livret d'épargne salariale » présentant les dispositifs d'épargne salariale proposés par l'entreprise.

Ce livret est également porté à la connaissance des représentants du personnel lorsqu'ils existent, le cas échéant en tant qu'élément de la base de données économiques, sociales et environnementales, établie en application des dispositions du code du travail.

L'information individuelle des bénéficiaires est assurée par la remise à chacun d'eux d'une lettre d'information reprenant le texte même de l'accord et précisant le sort des sommes dues aux bénéficiaires ayant quitté l'entreprise et ne pouvant être joint à la dernière adresse indiquée.

Au-delà, chaque bénéficiaire est informé des sommes et valeurs qu'il détient au titre de la participation dans les six mois qui suivent la clôture de chaque exercice.

En ce sens, chaque bénéficiaire reçoit, lors de chaque versement, une fiche distincte du bulletin de paie. Avec l'accord du bénéficiaire, la remise de cette fiche peut être effectuée par voie électronique dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données. Cette fiche mentionne :

- le montant global de la réserve spéciale de participation pour l'exercice écoulé ;
- le montant des droits qui lui sont attribués et celui des droits dont il peut demander le versement immédiat ainsi que le délai dans lequel peut être formulée cette demande ;
- le montant de la CSG et de la CRDS ;
- l'organisme auquel est confiée la gestion de ces droits ;
- la date à laquelle ces droits sont négociables ou exigibles à défaut de demande de versement immédiat ;
- les cas dans lesquels ils peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration de ce délai ;
- les modalités d'affectation par défaut au plan d'épargne pour la retraite collectif ou au plan d'épargne retraite d'entreprise collectif des sommes attribuées au titre de la participation, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Elle comporte également, en annexe, une note rappelant les règles de calcul et de répartition prévues par l'accord de participation.

Article 11 | *Départ du bénéficiaire*

Lorsqu'un bénéficiaire quitte l'entreprise, sans faire valoir ses droits à déblocage ou avant que la société ait été en mesure de liquider à la date de son départ la totalité de ses droits dont il est titulaire, l'employeur est tenu :

- de lui remettre un état récapitulatif, inséré dans le livret d'épargne salariale, de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées ou transférées au sein de l'entreprise ou dans le cadre du régime de participation conformément aux dispositions de l'article L. 3341-7 du code du travail et lui indiquant notamment que les frais de tenue de compte-conservation sont pris en charge par prélèvement sur ses avoirs ;
- d'informer le salarié qu'il l'aviserà des éventuels changements d'adresse de l'entreprise ou de l'organisme gestionnaire ;
- de lui demander l'adresse à laquelle doivent lui être envoyés les avis de mise en paiement des dividendes et d'échéances des intérêts, des titres remboursables et des avoirs devenus disponibles, et, le cas échéant, le compte sur lequel les sommes correspondantes doivent lui être versées.

En cas de changement de domicile du bénéficiaire, il appartiendra à ce dernier d'en aviser l'entreprise en temps utile. Lorsqu'un ancien bénéficiaire ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, les sommes et droits lui revenant sont tenus à sa disposition par l'entreprise qu'il a quittée pendant un an à l'issue de la période d'indisponibilité. Passé ce délai, ils sont remis à la Caisse des dépôts et consignations où l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme des délais prévus au III de l'article L. 312-20 du code monétaire et financier.

S'agissant de sommes éventuellement investies en parts de FCPE ou en SICAV, lorsqu'un ancien salarié bénéficiaire ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, les sommes et droits lui revenant continuent d'être conservés par l'organisme gestionnaire auprès duquel l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme des délais prévus au III de l'article L. 312-20 du code monétaire et financier.

Titre II Dispositions applicables au texte négocié par la branche

Article 12 | *Mise en œuvre de l'accord*

12.1. Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Le présent accord est adapté aux spécificités des entreprises employant moins de 50 salariés au sein de la branche.

À cet effet, il inclut un modèle-type de participation, conçu afin de simplifier l'adhésion de ces entreprises au dispositif. Ces entreprises peuvent ainsi intégrer le dispositif de participation par simple décision unilatérale de l'employeur en se basant sur l'accord élaboré par les partenaires sociaux.

12.2. Dispositions applicables aux entreprises d'au moins 50 salariés

Les entreprises d'au moins 50 salariés sont tenues de mettre en place le dispositif de participation, conformément aux obligations légales et réglementaires en vigueur.

Article 13 | *Suivi de l'accord*

Les partenaires sociaux, soucieux de mesurer l'impact du présent accord sur la mise en place de dispositifs de participation au sein des entreprises, s'engagent à suivre annuellement les indicateurs clés dans le cadre du panorama social et économique de la branche.

Ils conviennent par ailleurs de dresser un bilan d'application de l'accord-type annexé au présent accord au cours de la 4^e année suivant son extension afin d'évaluer son efficacité et son adéquation avec les réalités des entreprises de la branche.

Article 14 | *Durée, entrée en vigueur, révision et dénonciation de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la date de parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Il peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Article 15 | *Agrément*

Il est rappelé que la possibilité pour les entreprises de faire application du présent accord afin d'instaurer un dispositif de participation en leur sein est subordonnée à la décision d'agrément par l'autorité administrative prévue à l'article L. 3345-5 du code du travail.

Dans ce cadre, la procédure de demande d'agrément sera engagée dès que le dépôt du présent accord sera effectué. Conformément aux dispositions légales, le délai d'agrément ne saurait dépasser six mois.

Article 16 | *Notification, dépôt et demande d'extension*

À l'issue de la procédure de signature, le texte du présent accord est notifié à l'ensemble des organisations représentatives dans les conditions prévues par les dispositions du code du travail.

Les parties signataires en demandent l'extension au ministre en charge du travail.

Il est déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au greffe du conseil de prud'hommes de Paris et à la direction générale du travail.

Fait à Paris, le 11 juin 2025.

(Suivent les signatures.)

Annexe Document unilatéral d'adhésion au dispositif de participation (entreprise de moins de 50 salariés)

Préambule

Le présent document est établi en application des dispositions de l'accord de branche des organismes de formation du (date de signature) 2025 agréé par arrêté en date du (date) 2025 et portant mise en place d'un dispositif de participation de branche.

Le présent document est pris en application des dispositions de l'article L. 2232-10-1 du code du travail autorisant les entreprises de moins de 50 salariés à appliquer par décision unilatérale l'accord-type au moyen d'un « document unilatéral d'adhésion » établi conformément aux dispositions de l'accord de branche précité.

Le présent document unilatéral d'adhésion vise à définir les choix que l'entreprise a retenus parmi les différentes options offertes par l'accord de branche et concernant notamment :

- la durée du dispositif de participation ;
- les bénéficiaires du dispositif de participation ;
- les modalités de répartition de la réserve spéciale de participation.

Pour chacun des thèmes ci-dessous, l'entreprise coche l'option retenue.

1. Période d'application du dispositif de participation

L'employeur doit indiquer les choix qu'il a retenus parmi ceux ouverts par le présent accord de branche après en avoir informé le CSE, s'il en existe un dans l'entreprise, ainsi que les salariés par tous moyens. À ce titre, et conformément aux dispositions de l'article D. 2232-1-6 du code du travail, le présent accord-type comporte des options dont le contenu est prédéfini sans adaptation possible par l'employeur.

Le dispositif de participation de branche s'applique dans l'entreprise pour une durée :

☐ Option 1 : déterminée :

- ☐ 1 an ;
- ☐ 2 ans ;
- ☐ 3 ans ;
- ☐ 4 ans ;
- ☐ 5 ans ;

☐ Option 2 : indéterminée.

2. Bénéficiaires

Il est rappelé que peuvent seuls bénéficier des droits du présent dispositif de participation de branche, les salariés :

- ☐ Option 1 : sans conditions d'ancienneté ;
- ☐ Option 2 : soumis à une condition d'ancienneté :
 - ☐ 1 mois d'ancienneté dans l'entreprise ;
 - ☐ 2 mois d'ancienneté dans l'entreprise ;
 - ☐ 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

L'ancienneté requise prend en considération tous les contrats exécutés au cours de l'exercice de calcul et des douze (12) mois qui le précèdent.

Il est rappelé que les dirigeants et assimilés ainsi que leur conjoint ou partenaire lié par un Pacs :

- ☐ Option 1 : bénéficient du régime de participation mis en place dans l'entreprise ;
- ☐ Option 2 : ne bénéficient pas du régime de participation mis en place dans l'entreprise.

3. Modalité de répartition des sommes issues de la participation

L'entreprise a choisi de retenir les modalités de répartition de la réserve spéciale de participation de l'option :

- ☐ Option 1 : répartition « uniforme par bénéficiaire » ;
- ☐ Option 2 : répartition « proportionnellement aux salaires bruts perçus par chaque bénéficiaire » ;
- ☐ Option 3 : répartition « proportionnellement à la durée de présence dans l'entreprise » ;
- ☐ Option 4 : répartition à 50/50 par « utilisation conjointe des critères du salaire et de la durée de présence, chaque critère étant appliqué à une sous masse distincte ».

Il est possible de prévoir un salaire plancher (mesure favorable aux bas salaires) pour percevoir une prime de participation :

- ☐ Option 1 : il n'est pas défini de salaire plancher ;
- ☐ Option 2 : le salaire minimum défini au palier 1 de la convention collective nationale des organismes de formation constitue le salaire plancher pour bénéficier de la prime de participation.

Le salaire plafond pour bénéficier de la prime de participation est défini par référence à la législation qui limite le montant que chaque salarié peut percevoir au titre de la participation, à savoir 3 fois le plafond annuel de la sécurité sociale à la date de signature du présent accord-type.

4. Information du CSE

Si l'entreprise dispose d'un CSE le projet de décision unilatérale d'adhésion au dispositif de participation mis en place par accord de branche du (XX 2025) agréé par arrêté du (XX), a fait l'objet d'une information du CSE en application des dispositions de l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Cette information a été faite le et a donné lieu à l'établissement d'un PV annexé au présent document.

À noter que dans les six mois qui suivent la clôture de chaque exercice, la société présente un rapport au comité social et économique ou, le cas échéant, à la commission spécialisée.

Ce rapport comporte notamment les éléments servant de base au calcul du montant de la RSP des salariés pour l'exercice écoulé et des indications précises sur la gestion et l'utilisation des sommes affectées à cette réserve.

5. Information du personnel

L'information du personnel s'est faite selon un ou plusieurs des dispositifs suivants :

- ☐ Le personnel de l'entreprise a été informé du contenu du présent document unilatéral d'adhésion lors d'une réunion collective du personnel qui s'est tenue le (date) ;
- ☐ Le personnel a été informé par écrit du contenu du présent document unilatéral d'adhésion ;
- ☐ Le présent document unilatéral d'adhésion a fait l'objet d'un affichage sur les panneaux réservés à cet effet ;
- ☐ Le présent document unilatéral d'adhésion a fait l'objet d'un envoi par courriel à chacun des salariés de l'entreprise.

6. Régime juridique du dispositif de participation

Le dispositif de participation mis en œuvre au sein de l'entreprise par le présent document unilatéral d'adhésion est régi par les dispositions de l'accord de branche du (XX) conclu au sein des organismes de formation, notamment pour ce qui concerne le calcul de la réserve spéciale de participation :

$$RSP = [1 / 2 (B - 5 \% C)] \times [S / VA]$$

Dans laquelle :

- B : représente le bénéfice net de l'entreprise ;
- C : les capitaux propres de l'entreprise ;
- S : les salaires de l'entreprise ;
- VA : la valeur ajoutée de l'entreprise.

Chacun de ces éléments fait l'objet d'une définition à l'article 4 de l'accord de branche.

7. Dénonciation

La dénonciation ne pourra s'appliquer à l'exercice au cours duquel elle est effectuée, que si elle survient dans les six premiers mois de l'exercice concerné.

Elle sera adressée à la DREETS, par lettre recommandée avec accusé de réception selon les mêmes formalités et délais que la décision unilatérale elle-même.

8. Dépôt

Il est rappelé que pour ouvrir droit aux exonérations de cotisations sociales, la décision unilatérale d'adhésion au dispositif de participation prise en application de l'accord de branche doit avoir été signée dans la première moitié du premier exercice d'application et déposée sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail (<https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/PortailTeleprocedures/>).

Fait à Paris, le 11 juin 2025.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 208 du 23 juin 2025
relatif à la négociation salariale annuelle obligatoire

NOR : ASET2550750M

IDCC : 1518

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

HEXOPÉE ;

SNSAPL ;

MFR,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, les partenaires sociaux, au cours de la commission paritaire sectorielle spécifique ÉCLAT du 23 juin 2025, ont décidé de l'avenant suivant quant à l'évolution des salaires à compter du 1^{er} janvier 2026.

En effet, d'une part conformément aux dispositions prévues par la clause de revoyure inscrite dans l'avenant n° 205 du 10 juillet 2025, si le taux d'inflation publié par l'Insee est supérieur à 1,50 % pour l'année 2025 les partenaires sociaux s'étaient engagés à rediscuter du montant de la valeur de point 1 (V1) prévus par le présent texte.

D'autre part, si la négociation salariale de la V1 a été conclue de manière pluriannuelle, la valeur de point 2 (V2) doit être négociée annuellement.

Au regard de l'inflation inférieure à 1,5 % constatée en janvier 2025, la V1 qui avait déjà été négociée dans le cadre de l'avenant n° 200 du 12 juillet 2023 n'a pas été réévaluée.

Ainsi, dans le cadre de ces négociations et au regard de la situation économique des structures et de la nécessité de faire évoluer les salaires des salariés au regard notamment de l'inflation, l'évolution de la valeur de point V2 a dû être mesurée.

Le présent avenant confirme la valeur de point V1 déjà négociée dans le cadre de la négociation pluriannuelle dans l'avenant n° 200 du 12 juillet 2023 et fixe la nouvelle valeur de point V2 à compter du 1^{er} janvier 2026.

Article 1^{er} | Champ d'application et dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises de la branche ÉCLAT (ex-animation). Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, pour les entreprises de moins de 50 salariés, le présent avenant ne nécessite pas la mise en place d'un accord type proposé par la branche ni d'adaptation spécifique pour sa mise en œuvre.

Article 2 | Montant des valeurs de points

Cet article remplace l'article 1.7.1.2.1 de l'annexe 1 de la CCN ÉCLAT, comme suit :

« Article 1.7.1.2.1 | Les valeurs de point

À compter du 1^{er} janvier 2026 :

- la valeur de point 1 (V1) est fixée à 7,23 €.
- la valeur de point 2 (V2) est fixée à 6,81 €.

Article 3 | Mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes en application des dispositions légales

Les partenaires sociaux rappellent le principe selon lequel, dans chaque entreprise, tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Par ailleurs, conformément aux dispositions légales, il est rappelé que les entreprises soumises à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs doivent négocier chaque année pour analyser la situation en procédant à une comparaison des rémunérations entre les femmes et les hommes exerçant les mêmes fonctions dans des conditions équivalentes, et le cas échéant, définir et programmer les mesures de rattrapage et de rééquilibrage permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

De même, il est rappelé que, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent calculer et publier un index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes permettant de mesurer les écarts de rémunération entre les sexes et de mettre en évidence, le cas échéant, des points de progression. Lorsque des disparités salariales sont constatées, les entreprises doivent mettre en place des mesures adéquates et pertinentes de correction dans le cadre de la négociation portant sur l'égalité professionnelle ou à défaut par décision unilatérale, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les partenaires sociaux ont également rappelé les obligations légales en la matière dans l'accord de branche sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de non-discrimination qui fixe des objectifs de progression en faveur de la mixité et de l'égalité professionnelle femmes/hommes et des actions pour y parvenir, notamment sur l'égalité salariale.

Article 4 | Entrée en vigueur

Le présent avenant entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2026.

Article 5 | Dispositions diverses

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il fera l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions légales ainsi que d'une demande d'extension.

Article 6 | Révision, dénonciation

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

Fait à Paris, le 23 juin 2025.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 209 du 9 juillet 2025

relatif à l'harmonisation des dispositions conventionnelles
en matière de formation professionnelle et d'apprentissage

NOR : ASET2550751M

IDCC : 1518

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

HEXOPÉE ;

SNSAPL ;

MFR,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FO ;

UNSA ;

Solidaires,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

À la suite de la conclusion de l'accord collectif interbranches de fusion des champs d'application de l'avenant n° 195 relatif à la mise en place de la CPPNI unique et de l'accord de méthode en date du 9 février 2023 des branches professionnelles ÉCLAT (IDCC 1518), de la fédération nationale des associations familles rurales (IDCC 1031) et des structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique (IDCC 3203), les organisations professionnelles d'employeurs et organisations syndicales de salariés représentatives au sein de ces trois branches professionnelles, ont lancé les travaux d'harmonisation des dispositions conventionnelles de ces trois champs.

Il est rappelé que l'accord collectif de fusion des champs conventionnels, en date du 9 février 2023, définit la CCN ÉCLAT (IDCC 1518) comme convention collective de rattachement.

Conformément aux engagements pris dans l'accord de méthode relatif à la négociation collective du 9 février 2023, les partenaires sociaux ont ouvert des négociations relatives à la

formation professionnelle et à l'apprentissage. En s'appuyant sur la méthodologie de travail d'harmonisation de dispositions conventionnelles tel qu'inscrit dans cet accord de méthode, il s'avère qu'en matière de formation professionnelle, la CCN ÉCLAT dispose de mesures permettant une politique de formation dynamique notamment dû à un taux conventionnel supra légal et au pilotage régulier et rigoureux des partenaires sociaux.

À la grande majorité, ces dispositions sont considérées comme adaptées au champ fusionné. Toutefois, concernant la participation au financement de la formation professionnelle, le versement de la cotisation par les employeurs des structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique entrant dans le champ d'application de la CCN ÉCLAT nécessite un étalement sur le temps.

Il est rappelé que face au contexte législatif, social et économique, la branche doit sans cesse s'adapter. Pour répondre à ces changements, les partenaires sociaux sont convaincus qu'il est primordial d'anticiper les besoins en compétences des entreprises, de renforcer la qualification, de développer et sécuriser les parcours professionnels des salariés de la branche. La formation professionnelle constitue l'une des clés de voûte de la démarche à engager pour relever ces défis majeurs.

Le présent avenant vise à harmoniser les dispositions conventionnelles des trois secteurs concernés avec les objectifs suivants :

- accompagner le développement des compétences, en soutien des projets de l'entreprise et dans un objectif de sécurisation des parcours professionnels ;
- anticiper davantage l'évolution des métiers, des compétences et des qualifications ;
- mener, développer et renforcer la politique de certification professionnelle ;
- renforcer l'attractivité des métiers de la branche fusionnée ;
- promouvoir l'apprentissage comme dispositif de formation et d'insertion professionnelle ;
- favoriser les passerelles professionnelles au sein et en dehors de la branche, notamment dans le secteur de l'économie sociale et solidaire.

Cet avenant prévoit également les dispositions en matière de reconversion ou la promotion par l'alternance dite Pro-A. L'accès au dispositif « Pro-A » est déterminant pour les entreprises et leurs salariés. Le développement des compétences, via la certification, est un enjeu fondamental pour les entreprises et les salariés de la branche ÉCLAT en lien avec les évolutions perpétuelles de leur environnement.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des structures relevant du champ conventionnel défini à l'article 3.1 de l'accord collectif interbranches du 9 février 2023 de fusion des champs d'application des branches professionnelles ÉCLAT (IDCC 1518), familles rurales (IDCC 1031) et structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique (IDCC 3203).

Article 2 | Stipulations spécifiques pour les organisations de moins de 50 salariés

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, pour les organisations de moins de 50 salariés, le présent avenant ne nécessite pas la mise en place d'un accord type proposé par la branche ni d'adaptation spécifique pour sa mise en œuvre.

Article 3 | Objet

Cet avenant remplace les avenants n° 176, n° 180, n° 184, n° 188 et le n° 191 de la CCN ÉCLAT (IDCC 1518).

Par ailleurs, il supprime les articles 3.1, 3.2.2 de la CCN des structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique (IDCC 3203) et l'accord du 28 janvier 2020 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences de ladite CCN, ainsi que le titre VIII « Formation professionnelle tout au long de la vie » et l'avenant n° 1 en date du 22 juillet 2020 à l'article 35.3.2 de la CCN des personnels familles rurales (IDCC 1031).

Article 4 | *Substitutions des dispositions conventionnelles relatives à la formation professionnelle et à l'apprentissage de la branche ÉCLAT (CCN, IDCC 1518) à celles relevant de la CCN familles rurales (IDCC 1031) et de la CCN des structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique (IDCC 3203).*

À compter de l'entrée en vigueur du présent avenant tel que prévu à son article 13, l'ensemble des stipulations conventionnelles de la CCN ÉCLAT (IDCC 1518) relatives à la formation professionnelle et à l'apprentissage telles que prévues dans le présent avenant s'appliquent dans les conditions du présent texte aux structures relevant de la branche familles rurales (CCN, IDCC 1031) et structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique (CCN, IDCC 3203).

Article 5 | *Le financement de la formation professionnelle : participations financières des entreprises*

Cet article remplace l'article 7.1 de la CCN ÉCLAT et devient comme suit :

« Article 7.1 | *Le financement de la formation professionnelle : participations financières des entreprises*

Toutes les structures relevant du champ conventionnel défini à l'article 3.1 de l'accord collectif interbranches du 9 février 2023 de fusion des champs d'application des branches professionnelles ÉCLAT (IDCC 1518), familles rurales (IDCC 1031) et structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique (IDCC 3203) sont tenues, dans les conditions et les échéances prévues par le présent texte, de contribuer au financement de la formation professionnelle à hauteur de 2,1 % des rémunérations versées. Cette contribution totale comprend la contribution légale et la contribution conventionnelle prévues aux articles 7.1.1.1 et 7.1.2.3.

7.1.1. Contributions légales

7.1.1.1. Contribution à la formation professionnelle

Conformément au code du travail, les entreprises sont tenues de verser une contribution légale, de 0,55 % du montant du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales mentionnées à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale pour les entreprises de moins de 11 salariés, et, sous réserve des dispositions applicables en cas de franchissement de seuil, de 1 % pour celles de 11 salariés et plus.

7.1.1.2. Contribution au financement du CPF-CDD

Conformément au code du travail, toutes les entreprises sont assujetties au versement d'une contribution dédiée au financement du compte personnel de formation égale à 1 % du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales des titulaires d'un contrat à durée déterminée (hormis ceux exclus en application du troisième alinéa de l'article L. 6331-6) mentionnées à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale. Cette contribution s'ajoute à celle prévue à l'article 7.1.1.1 de la CCN.

7.1.1.3. Collecte des contributions légales

La collecte des contributions mentionnées ci-dessus est assurée par les unions pour le recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (URSSAF) ou MSA conformément aux dispositions légales et réglementaires.

7.1.2. Contribution supplémentaire conventionnelle

7.1.2.1. Dispositions générales

Il est instauré une contribution supplémentaire conventionnelle ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue et dont l'assiette, le taux, le collecteur et l'utilisation sont déterminés aux articles suivants.

7.1.2.2. Assiette de la contribution supplémentaire conventionnelle

L'assiette de cette contribution est établie en référence au montant du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales mentionnées à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

7.1.2.3. Taux de la contribution supplémentaire conventionnelle

De manière à contribuer globalement à hauteur du taux de 2,1 % mentionné à l'article 7.1 de la CCN ÉCLAT, les entreprises s'acquittent, au-delà de la contribution légale visée au 7.1.1.1, d'une contribution supplémentaire conventionnelle, dont le taux est ajusté par différence au taux de ladite contribution légale.

En l'état des dispositions légales à la signature du présent avenant, le taux de la contribution supplémentaire conventionnelle s'établit à :

- pour les entreprises de moins de 11 salariés : 1,55 % ;
- pour les entreprises de 11 salariés et plus : 1,1 % (sous réserve des dispositions applicables en cas de franchissement de seuil).

Pour les structures initialement comprises dans le champ d'application de la CCN ÉCLAT tel que défini avant l'accord de fusion interbranches du 9 février 2023 ainsi que les structures initialement comprises dans le champ d'application de la CCN des structures familles rurales (IDCC 1031), dans la mesure où ces dernières versent, à la date de signature du présent texte, les taux indiqués ci-dessus, ces derniers restent identiques.

Toutefois, pour les structures initialement comprises dans le champ d'application de la CCN des structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique (IDCC 3203), ces taux conventionnels sont des taux cibles à atteindre. En effet, à ce jour, il n'existe aucune contribution conventionnelle versée par les employeurs en matière de formation. Ainsi, un étalement dans le temps s'avère nécessaire et ce dans les conditions :

À compter du 1 ^{er} janvier 2026	Cotisation à verser sur la MSB pour les entreprises de moins de 11 salariés	Cotisation à verser sur la MSB pour les entreprises de 11 salariés et plus
1 ^{re} année	0,39 %	0,28 %
2 ^e année	0,78 %	0,56 %
3 ^e année	1,17 %	0,84 %
4 ^e année	1,55 %	1,10 %

La contribution supplémentaire conventionnelle constitue un complément substantiel à la contribution légale et permet de répondre aux besoins importants des entreprises de la branche en matière de développement des compétences et qualification, gage

de la qualité des services déployés et proposés aux bénéficiaires de leurs actions. L'accès à la formation et à la certification, vecteur d'attractivité, de fidélisation et de promotion sociale pour les salariés, s'en trouve ainsi facilité.

En outre, une contribution supplémentaire conventionnelle dédiée au financement des actions de formation destinées à permettre aux dirigeants bénévoles de structures relevant du champ de la CCN, telles que définies à l'article 1^{er} du présent avenant, (bénévoles ayant des missions de direction et de gestion de la structure tels que président, trésorier, secrétaire général, membre d'une instance dirigeante) d'acquérir ou de renforcer les compétences nécessaires à l'exercice de leur mission est due :

■ Par toutes les entreprises de la branche sur la base d'un taux de 0,05 % de la masse salariale brute.

Les dispositions du présent article entrent en vigueur dès le 1^{er} janvier 2026 et s'appliquent à la fixation des contributions dues au titre de chaque année à partir de l'année 2026.

7.1.2.4. Collecte des contributions supplémentaires conventionnelles

Les contributions supplémentaires conventionnelles sont versées par toutes les entreprises de la branche fusionnée à l'opérateur de compétences désigné à l'article 7.2 de la CCN et est mutualisée dès réception par l'OPCO au sein de la branche.

7.1.2.5. Utilisation des contributions conventionnelles

Sous respect des dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail, la contribution supplémentaire conventionnelle versée par les entreprises garantit une mutualisation des fonds nécessaire au développement de la formation au sein des entreprises et crée ainsi un haut degré de solidarité entre entreprises couvertes par la branche professionnelle, au profit de la formation des salariés et des projets de développement des entreprises.

Ces ressources financières mutualisées permettent notamment et en particulier :

- de développer une offre de formation et une politique de prise en charge particulièrement adaptées aux spécificités des entreprises de la branche et ainsi :
 - accorder des aides financières supplémentaires aux entreprises pour soutenir leur plan de développement des compétences ;
 - financer des actions collectives nationales et territoriales, dans un objectif d'optimisation, de mutualisation et de diffusion auprès du plus grand nombre, d'actions d'intérêt collectif ;
 - concevoir et financer le catalogue de formations de la branche ;
- de contractualiser avec les acteurs des politiques publiques et ainsi obtenir des co-financements au profit de projets emploi-formation d'envergure nationale et d'intérêt général ;
- d'assurer les missions d'observation, d'anticipation et d'appui à la mise en œuvre de démarches de GPEC au niveau des entreprises et des territoires ;
- de développer une politique d'ingénierie de certification, indispensable en vue du développement des compétences des salariés et de la pérennité des emplois au sein de la branche ;
- à abonder le compte personnel de formation des salariés ;
- au financement des travaux de la sous-commission « observatoire » ;
- de nouer tout partenariat utile à la promotion du secteur et de ses métiers, à la sensibilisation, l'information et l'accompagnement des entreprises dans la mise en place de leur politique de formation ;

- de sensibiliser les entreprises à l'égalité professionnelle et la mixité dans l'emploi. En lien avec l'observatoire et l'OPCO, de mettre en œuvre des actions concourant à promouvoir la mixité des métiers, l'égal accès à la formation et la fluidité des parcours professionnels au sein des entreprises ;
- de participer et développer à la formation des dirigeants bénévoles.

Le bénéfice des actions et prises en charge financées par des fonds mutualisés issus des contributions supplémentaires conventionnelles est réservé aux entreprises à jour du versement desdites contributions.

Au titre des contributions supplémentaires conventionnelles, les partenaires sociaux donnent mandat à la CPNEF afin qu'elle définisse annuellement les priorités (plan de développement des compétences, alternance...) et les communique à l'OPCO désigné à l'article 7.2 de la CCN qui en assurera l'application.

Les dispositions du présent article entrent en vigueur dès le 1^{er} janvier 2026 et s'appliquent à la fixation des contributions dues au titre de chaque année à partir de l'année 2026.

7.1.3. Contribution supplémentaire volontaire

En sus des contributions visées au 7.1.1 et au 7.1.2, les entreprises de la branche peuvent, sur une base volontaire, verser à l'opérateur de compétences désigné à l'article 7.2 de la CCN des contributions supplémentaires ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue, en application de l'article L. 6332-1-2 du code du travail.

Les dispositions du présent article entrent en vigueur dès le 1^{er} janvier 2026 et s'appliquent à la fixation des contributions dues au titre de chaque année à partir de l'année 2026. »

Article 6 | *La désignation de l'opérateur de compétences (OPCO)*

Cet article remplace l'article 7.2 de la CCN ÉCLAT comme suit :

« Article 7.2 | *La désignation de l'opérateur de compétences (OPCO)*

L'opérateur de compétences désigné par la branche fusionnée ÉCLAT, familles rurales et les structures associatives de la pêche de loisirs et protection du milieu aquatique est l'OPCO « Uniformation – Cohésion sociale ».

L'OPCO est notamment l'interlocuteur des employeurs pour les demandes de prise en charge de formation, l'appui à l'identification des besoins et la mise en place de démarches de GPEC.

La branche s'assurera de la mise en œuvre, par l'OPCO, des orientations et priorités de formation définies par la branche. »

Article 7 | *La commission paritaire nationale emploi formation (CPNEF)*

Cet article remplace l'article 1.6.2 de la CCN ÉCLAT et devient comme suit :

« Article 1.6.2 | *Commission paritaire nationale emploi formation (CPNEF)*

1.6.2.1. Composition

Dans sa formation plénière, la commission paritaire nationale emploi-formation (CPNEF) est composée paritairement de représentants des organisations syndicales des employeurs, d'une part, et des salariés (trois titulaires par organisation), d'autre part. Ces représentants sont désignés par les organisations représentatives sur le

plan national dans la convention collective, qui disposent à tout moment des mandats ainsi confiés.

La CPNEF sera présidée alternativement, tous les deux ans, par un représentant des employeurs ou des salariés.

1.6.2.2. Missions

La CPNEF définit, selon les orientations du présent avenant, la politique de formation professionnelle de la branche. Elle conçoit et s'assure de la mise en œuvre effective des offres de formation, priorités et modalités de prise en charge et travaux d'étude-action, projets et expérimentations de nature à développer l'accès à la formation professionnelle dans les entreprises de la branche, en adéquation avec leurs besoins ainsi que ceux des salariés.

La CPNEF a notamment pour missions :

- d'assurer le pilotage et la mise en œuvre de la politique générale de formation professionnelle continue dans le champ conventionnel couvert ;
- de définir les actions prioritaires visant à guider les entreprises dans l'élaboration de leur politique de formation ;
- de mener une réflexion sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences en prenant toutes les mesures et décisions nécessaires pour y parvenir : éclairage auprès des entreprises et des salariés sur les tendances d'évolutions de l'environnement économique, démographique, réglementaire et technologique, accompagnement par l'outillage et l'activation de ressources, en lien avec l'OPCO, informations et relai de toute enquête ou étude relative aux enjeux emploi et formation, etc. ;
- de promouvoir l'accès à la qualification tout au long de la vie, via notamment la mise en place de certifications de branche, dans le cadre de la sous-commission « observation et certification », et en organisant une réflexion sur l'évolution des certifications accessibles par la voie de la formation initiale, en particulier au regard de leur adéquation avec les besoins du secteur ;
- de soutenir le développement de l'apprentissage dans la branche, par la mise en place des voies et moyens appropriés, et en particulier, dans le cadre de la sous-commission « alternance » ;
- d'organiser auprès d'un large public, et dans le cadre de partenariats, la promotion des activités, métiers et parcours professionnels accessibles dans la branche ;
- de concevoir de manière exploratoire les passerelles possibles avec d'autres branches, sous l'angle des compétences et des métiers, dans le contexte du mouvement de rapprochements de branches ;
- de déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et de professionnalisation (articles D. 6332-78 et D. 6332-85 du code du travail) ;
- d'établir notamment les certificats de qualification professionnelle de la branche (art. L. 6113-4 du code du travail) ;
- d'examiner périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications au sein de la branche ;
- de définir des priorités de formation de la branche ;
- de définir les modalités d'utilisation des fonds conventionnels relatifs à la formation des dirigeants bénévoles.

Le développement de l'observation, la mise en place d'une véritable politique de certification et le développement de l'apprentissage constituent des priorités pour

lesquelles la CPNEF s'appuiera sur des sous-commissions dédiées et bénéficiera de moyens réservés sur la contribution conventionnelle.

La CPNEF articulera très étroitement son action avec celle de la CPPNI, qui cadrera en amont les grandes orientations des politiques emploi-formation dans la branche.

1.6.2.3. Fonctionnement

La CPNEF se réunit en formation plénière au moins trois fois par an, et autant que de besoin.

Pour son fonctionnement, la CPNEF pourra adopter un règlement intérieur.

Pour assurer l'ensemble des missions définies à l'article 1.6.2.2 de la CCN, la CPNEF se dote de deux sous-commissions chargées d'assurer pleinement et exclusivement, par délégation de la CPNEF, les missions qui leur seront rattachées.

À cet effet, il est mis en place :

- Une sous-commission « observatoire » : cette sous-commission sera composée de :
 - deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au niveau national ;
 - un nombre équivalent de représentants des organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans le champ de la convention collective.

Durant le délai d'harmonisation des dispositions conventionnelles, cette sous-commission est composée de deux représentants par organisation syndicale de salariés reconnue représentative, dans la nouvelle branche constituée, par l'arrêté du ministre du travail, pris en application de l'article L. 2122-11 du code du travail, et d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives dans la nouvelle branche constituée, par l'arrêté du ministre du travail, pris en application des articles L. 2151-1 et suivants du code du travail.

Le secrétariat de la sous-commission « observatoire » sera assuré par une des organisations professionnelles d'employeurs représentative. La sous-commission pourra se doter d'un règlement intérieur. Elle se réunira autant que de besoin.

Cette sous-commission aura pour missions principales :

d'assurer une veille prospective de l'évolution des emplois, des métiers, des compétences et qualifications au sein de la branche afin d'assurer notamment une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

L'ensemble de ses missions sont détaillées à l'article 7.3 de la CCN.

Chaque année, la sous-commission « observatoire » disposera des moyens financiers, correspondant à une quote-part de la contribution supplémentaire conventionnelle, lui permettant de mener à bien ses missions.

- Une sous-commission « alternance » : composée de :
 - deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au niveau national ;
 - un nombre équivalent de représentants des organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans le champ de la convention collective.

Durant le délai d'harmonisation des dispositions conventionnelles, cette sous-commission est composée de deux représentants par organisation syndicale de salariés reconnue représentative, dans la nouvelle branche constituée, par l'arrêté du ministre du travail, pris en application de l'article L. 2122-11 du code du travail, et d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs reconnues

représentatives dans la nouvelle branche constituée, par l'arrêté du ministre du travail, pris en application des articles L. 2151-1 et suivants du code du travail.

Le secrétariat de la sous-commission « alternance » sera assuré par une des organisations professionnelles d'employeurs représentative. La sous-commission pourra se doter d'un règlement intérieur. Elle se réunira autant que de besoin.

Cette sous-commission aura pour principale mission d'explorer et mettre en œuvre les voies et moyens permettant de développer les contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation dans la branche et d'assurer leur suivi en matière d'embauches dans la mesure du possible.

Une mission « apprentissage », conduite par un binôme paritaire, sera plus particulièrement chargée de concevoir une stratégie de sensibilisation et d'accompagnement des entreprises à l'embauche d'apprentis. Pour ce faire, elle devra nouer les partenariats les plus efficaces.

L'ensemble de ses missions sont détaillées à l'article 7.3 de la CCN.

Chaque année, la sous-commission « alternance » disposera des moyens financiers, correspondant à une quote-part de la contribution supplémentaire conventionnelle, lui permettant de mener à bien ses missions.

Les deux sous-commissions rattachées à la CPNEF lui rendent compte de leurs travaux, proposent un programme d'actions pluriannuel et l'emploi de l'enveloppe des fonds conventionnels réservés aux missions qui leur sont attachées. La CPNEF, dans sa formation plénière, examine ces propositions et prend les décisions de nature à permettre la bonne conduite des missions par ces sous-commissions.

Enfin, outre ces deux sous-commissions, la CPNEF pourra créer autant de groupes de travail que nécessaire, pour instruire des problématiques particulières, de nature ponctuelle.

1.6.2.4. La déclinaison des travaux en région

Considérant que les territoires sont les lieux de réalisation effective des projets et le niveau le plus pertinent d'étude-action, la CPNEF portera une attention particulière à la prise en compte de projets pilotés en région par les partenaires que sont les conseils régionaux, les conseils départementaux et les services déconcentrés de l'État, ainsi qu'à l'articulation des travaux nationaux et régionaux.

La CPNEF s'efforcera, dès que possible, de prévoir une déclinaison régionale de ses propres travaux, dès lors, notamment, qu'il s'agit de travaux d'observation – étude – anticipation.

1.6.2.5. L'organisation des réflexions interbranches

Les proximités d'activité et la réalité des parcours professionnels rendent incontournable la mutualisation des réflexions entre CPNEF de différentes branches professionnelles. Dès lors, la CPNEF mènera une démarche proactive vis-à-vis de CPNEF d'autres branches, qu'elles soient rattachées ou non au même OPCO, dès lors que les problématiques d'emploi, de qualification ou les mobilités professionnelles justifient des coopérations.

Les projets interbranches pourront porter sur la création de certifications communes, la mise en place de passerelles inter-certifications, la conception et la mise en place d'actions collectives de formation, des expérimentations de mutualisation d'emplois, des travaux d'ingénierie ou d'études-actions partagés. »

Article 8 | Observation des emplois, des compétences et des qualifications professionnelles ; certifications professionnelles au sein de la branche

Cet article remplace l'article 7.3 de la CCN ÉCLAT et devient comme suit :

« Article 7.3 | Observation des emplois, des compétences et des qualifications professionnelles ; certifications professionnelles au sein de la branche

7.3.1. Observation des emplois, des qualifications et des compétences

Pour anticiper les évolutions de la branche et accompagner les entreprises dans la définition de leur politique de formation et les salariés dans l'élaboration de leur projet professionnel, les partenaires sociaux mettent en place une sous-commission dédiée, dénommée sous-commission « observatoire et certification », conformément à l'article 1.6.2 de la CCN. La fonction d'observatoire permet à la branche de disposer d'éléments objectifs d'anticipation.

Cette sous-commission est destinée à :

- produire des données quantitatives et qualitatives synthétiques fiables et utilisables par les partenaires sociaux, de nature à nourrir le dialogue social et négociations conduites en CPPNI ;
- assurer une veille prospective sur l'évolution quantitative et qualitative des métiers, de l'emploi, des compétences et des qualifications de la branche ;
- développer la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences au sein de la branche, des territoires et des entreprises qui la constituent.

Ainsi, elle prend appui sur :

- les besoins en emplois et en compétences des entreprises, pour mieux anticiper leurs besoins futurs, pour maintenir une meilleure adaptation des entreprises aux attentes des bénéficiaires et clients, aux mutations technologiques et aux contraintes économiques ;
- les projets des salariés, pour encourager l'accès à la formation, pour développer leurs compétences selon leur projet professionnel et pour favoriser leur évolution professionnelle ;
- nourrir une réflexion sur les besoins en compétences et qualifications des entreprises de manière à concevoir des certifications de branche adaptées et à contribuer à l'évolution du paysage de la certification en formation initiale.

Cette instance organisera ses travaux en lien et avec l'appui, le cas échéant, des services de l'OPCO traitant des questions d'études et d'observation, afin d'agir en complémentarité et ainsi optimiser les travaux.

7.3.2. Certification des qualifications professionnelles

Conscients des enjeux de la formation professionnelle pour la branche, les parties affirment leur volonté de développer des formations débouchant sur des qualifications sanctionnées par une certification. La certification professionnelle a pour objectif de certifier qu'une personne détient un ensemble de connaissances et de compétences. Elle participe ainsi à la sécurisation des parcours professionnels des personnes qui en sont titulaires, et concourt à l'objectif, pour toute personne, de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle.

Afin de favoriser le recours à des certifications notamment dans le cadre du CPF et de la Pro-A, le rôle de la branche est de définir les certifications professionnelles répondant au mieux aux besoins des entreprises de la branche gages d'employabilité/insertion professionnelle. Pour ce faire, l'organisme certificateur paritaire de la branche

assurera ce rôle, par délégation de la CPNEF, et ce notamment avec le soutien technique de l'OPCO. »

Article 9 | La formation des salariés dans l'entreprise

La loi du 5 septembre 2018 redistribue les champs de responsabilité et d'initiative de chacun, employeurs et salariés.

Les outils propres à faire évoluer les salariés dans le cadre de leur parcours en entreprise sont rénovés dans leurs modalités. Les partenaires sociaux, par les dispositions introduites, souhaitent encourager les entreprises à s'emparer de la souplesse apportée par la nouvelle définition de l'action de formation, l'introduction de la notion de blocs de compétences et les innovations telles que la formation en situation de travail ou encore la possibilité de suivre en tout ou partie une formation en distanciel, grâce au numérique, pour renforcer les possibilités de montée en compétences et d'évolution professionnelle des salariés, dans le cadre d'une stratégie d'entreprise pensée en lien avec les mutations actuelles.

Pour cela, différents dispositifs sont à la main de l'entreprise, employeurs et salariés dans une optique d'adaptation au poste, de montée en compétences et/ou d'acquisition des qualifications.

De manière générale, et dès que possible, les partenaires sociaux souhaitent encourager la co-construction de parcours.

Article 9.1 | Le plan de développement des compétences

Cet article remplace l'article 7.4 de la CCN ÉCLAT et devient comme suit :

« Article 7.4 | Le plan de développement des compétences

7.4.1. Dispositions générales

Dans le cadre de son obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et de veiller au maintien de leur employabilité, l'employeur mobilise notamment le plan de développement des compétences, dispositif qui reste à son actif.

Le plan de développement des compétences est notamment régi par les articles L. 6321-1 et suivants du code du travail.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux de la branche estiment que le plan de développement des compétences de l'entreprise constitue l'outil le plus à même de servir la stratégie de développement et de qualification de l'entreprise et qu'en ce sens, il doit aussi permettre l'optimisation des solutions formatives trouvées, grâce à l'association de différents dispositifs et financements. C'est ainsi qu'ils souhaitent en particulier favoriser, via la mobilisation des fonds conventionnels :

- la réalisation d'actions de formation, servant la stratégie de développement de l'entreprise, qu'il s'agisse d'actions de formation courtes ou plus longues, y compris certifiantes ;
- le co-financement d'actions de formation mobilisant d'autres dispositifs, tels que la Pro-A, le contrat de professionnalisation ou encore le compte personnel de formation (CPF), dans le cadre d'orientations arrêtées par la CPNEF ;
- la réalisation d'actions de formation hors temps de travail, dans la limite de 30 heures par an et par salarié ou de 2 % du forfait pour les salariés soumis au forfait jour ;
- la conception de projets et prises en charge particulièrement adaptés aux attentes des entreprises, tenant compte des besoins spécifiques découlant de leur taille et de leur secteur d'activité.

7.4.2. Actions de formation dans le cadre du plan de développement des compétences et rémunération

Le plan de développement des compétences comporte des actions de formation c'est-à-dire tout parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel, des actions de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience (VAE). Il peut également prévoir des formations qui participent à la lutte contre l'illettrisme.

Le plan de développement de compétences se décompose en deux types d'actions, les formations obligatoires, qui doivent être effectuées sur le temps de travail, et les autres actions de formation, qui peuvent être réalisées soit sur le temps de travail soit en tout ou partie en dehors du temps de travail.

7.4.2.1. Les actions de formation obligatoires

Les actions de formation dites obligatoires regroupent toute action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires.

Elles constituent un temps de travail effectif et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération.

7.4.2.2. Les autres actions de formation

Ces actions de formation ne relèvent pas de la catégorie définie à l'article 7.4.2.1 de la CCN. Elles sont prioritairement organisées pendant le temps de travail. Dans ce cadre, la rémunération est maintenue.

7.4.3. Financement

Attachée à la mutualisation des fonds conventionnels, la branche professionnelle soutient le financement du plan de développement des compétences des entreprises, quelle que soit leur taille. La CPNEF déterminera, chaque année, l'enveloppe dédiée et les conditions d'accès. »

Article 9.2 | *Dispositions en soutien au départ en formation*

La loi du 5 septembre 2018 incite fortement les entreprises à expérimenter et innover dans l'approche formation. Les dispositions listées ci-après constituent autant de leviers susceptibles de favoriser ou déclencher le départ en formation.

Cet article modifie l'article 7.5 de la CCN ÉCLAT.

Cet article 7.5 de la CCN ÉCLAT est remplacé comme suit :

« Article 7.5 | *Dispositions en soutien au départ de la formation*

7.5.1. La reconversion ou la promotion par l'alternance dite Pro-A

Les dispositions prévues dans le présent article s'appliquent sous réserve de son extension.

7.5.1.1. Objet

La reconversion ou la promotion par l'alternance a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

Les actions de formation visées par la reconversion ou la promotion par l'alternance associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qua-

lifications recherchées. Pour tenir compte des spécificités pour les structures de la pêche de loisirs et protection du milieu aquatique et des structures familles rurales, une réflexion supplémentaire sera menée en vue d'un éventuel complément de certifications.

7.5.1.2. Public visé

La reconversion ou la promotion par alternance concerne :

- les salariés en contrat à durée indéterminée ;
- les salariés bénéficiaires d'un contrat à durée indéterminée conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail (contrat unique d'insertion) notamment les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail ;
- les salariés en position d'activité partielle mentionnée à l'article L. 5122-1 du code du travail.

Conformément à l'article L. 6324-2 du code du travail, les salariés mentionnés sont ceux n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles et correspondant au grade de la licence.

7.5.1.3. Qualifications visées

Sont éligibles les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience ou visant l'acquisition d'une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles.

La reconversion ou promotion par alternance vise également les formations permettant d'acquérir le socle de connaissance et de compétences.

7.5.1.4. Liste des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les organisations signataires conviennent de la liste des certifications professionnelles éligibles à la promotion ou la reconversion par alternance « Pro-A » annexée au présent avenant.

Cette liste a été établie au regard des métiers de la branche confrontés à de fortes mutations et exposant les salariés à des risques d'obsolescence des compétences. Les partenaires sociaux se sont appuyés sur le travail de diagnostic fourni par la sous-commission « alternance » de la CPNEF de branche, appuyé par l'OPCO, ainsi que sur les travaux d'étude et de recherches à leur disposition.

Les métiers correspondent aux fonctions suivantes :

- fonctions liées à l'animation et à la petite enfance ;
- fonctions liées à la direction et à l'encadrement ;
- fonctions administratives et liées aux ressources humaines ;
- fonctions techniques.

Les organisations signataires rappellent le besoin d'une analyse régulière des facteurs de mutations et d'évolution des compétences, rendant nécessaire l'actualisation des métiers et certifications visés par la Pro-A. Ils chargent la CPNEF de branche, en lien avec les services de l'OPCO, d'instruire le sujet annuellement et de revenir vers la CPPNI en cas d'évolutions requises.

7.5.1.5. Durée de l'action de professionnalisation dans le cadre de la reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A)

Le contrat de travail du salarié fait l'objet d'un avenant qui précise la durée et l'objet de la reconversion ou de la promotion par alternance. L'avenant au contrat est déposé selon les modalités prévues à l'article L. 6224-1 du code du travail.

Conformément à l'article D. 6324-1 du code du travail :

- la reconversion ou la promotion par alternance a une durée comprise entre 6 et 12 mois ;
- conformément à l'article L. 6325-12 du code du travail, la branche professionnelle décide d'allonger la durée maximale de l'action de professionnalisation d'une reconversion ou promotion par l'alternance à vingt-quatre mois pour tous les salariés visant l'une des certifications inscrites dans l'accord de branche et délivrées par l'État, incluant l'intégralité des ministères certificateurs, ou par les organismes certificateurs des branches ÉCLAT et sport ou pour les salariés suivants (critères non cumulatifs) :
 - les salariés dont le niveau de qualification est inférieur ou égal au niveau 4 (baccalauréat) ;
 - les salariés de moins de 30 ans ou plus de 50 ans ;
 - les salariés disposant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) ;
- cette durée peut être allongée jusqu'à 36 mois pour les publics spécifiques tels que prévus à l'article L. 6325-11 du code du travail. Elle ne s'applique pas aux actions permettant de valider les acquis de l'expérience ainsi que les actions d'acquisition du socle de connaissance et de compétences.

7.5.1.6. Durée de l'action de formation dans le cadre de la reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A)

Conformément à l'article L. 6325-14 du code du travail, la branche professionnelle décide de porter à 50 % la durée maximale des actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques pour les salariés visant une formation diplômante ou une certification délivrée par les organismes certificateurs des branches ÉCLAT et sport présentes dans l'accord de branche ou pour l'intégralité des publics spécifiques mentionnées à l'article L. 6325-1-1 du code du travail ainsi que pour (critères non cumulatifs) :

- les salariés dont le niveau de qualification est inférieur ou égal au niveau 4 (baccalauréat) ;
- les salariés de moins de 30 ans ou plus de 50 ans ;
- les salariés disposant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).

Cette durée ne s'applique pas aux actions permettant de valider les acquis de l'expérience ainsi que les actions d'acquisition du socle de connaissance et de compétences.

7.5.1.7. Prise en charge des frais dans le cadre de la reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A)

Conformément aux dispositions du code du travail, les frais pouvant être pris en charge par l'opérateur de compétences sont :

- les frais pédagogiques ;
- les frais annexes ;
- les frais liés à la rémunération du salarié en reconversion ou promotion par l'alternance, correspondant à la rémunération et aux charges sociales.

Le niveau de prise en charge correspond à un montant versé par l'opérateur de compétences « Uniformation – Cohésion sociale », conformément aux décisions de son conseil d'administration, et le cas échéant, de la CPNEF de la branche.

Cette prise en charge se fait sous réserve des possibilités financières de l'OPCO, des décisions de la CPNEF, le cas échéant, et des règles de péréquation de France Compétences.

7.5.2. Le soutien à la mise en place d'actions de formation en situation de travail

Toute action de formation peut être réalisée en situation de travail. Cette modalité présente un intérêt particulier, dès lors que l'entreprise et les situations de travail spécifiques qu'elle présente constituent un terrain d'apprentissage dont la réalité est difficilement transposable dans le cadre d'une action de formation classique.

La mise en place d'actions de formation en situation de travail (AFEST) demande un diagnostic d'opportunité et de faisabilité, de même qu'un accompagnement en ingénierie, qui nécessite par conséquent la mobilisation de moyens. Dans la mesure du possible, le formateur n'est pas un supérieur hiérarchique du salarié.

L'AFEST se met en place conformément aux dispositions légales en vigueur.

Les actions de formation en situation de travail ne dérogent pas à la réglementation de la formation professionnelle. Elles sont inscrites aux plans de développement des compétences, organisées sur le temps de travail et considérées comme du temps de travail effectif. Le salarié est donc prévenu dans le même délai que pour les autres formations.

La CPNEF étudiera, en lien avec l'OPCO, chargé de promouvoir en particulier cette modalité formative, les voies et moyens de développer l'AFEST.

7.5.3. Le recours aux nouvelles modalités de formation

De manière à faciliter le développement des compétences, les partenaires sociaux encouragent les entreprises à considérer la pertinence d'actions de formation réalisées en tout ou partie à distance, grâce à l'utilisation des moyens numériques.

Les partenaires sociaux attirent également l'attention des entreprises sur le fait qu'il devient désormais pertinent de raisonner sous l'angle de parcours de formation, l'accès à la certification pouvant se faire de manière fractionnée, grâce à l'acquisition successive dans le temps de blocs de compétences d'une même certification ou de certifications différentes. L'acquisition de compétences, par la mise en place accrue d'équivalences et de passerelles entre certifications, étant un enjeu majeur des politiques publiques.

Enfin, la nouvelle définition de l'action de formation, les possibilités offertes par le numérique et le renforcement de la logique de parcours appellent à un soutien renforcé à l'appui aux expériences et innovations dans le domaine de la formation.

La CPNEF veillera en particulier à apporter son soutien à ces nouvelles modalités de formation, au travers des projets qu'elle initiera ou financera.

7.5.4. Les entretiens professionnels

7.5.4.1. Enjeux et objectifs

L'entretien professionnel, consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi, est un moment privilégié pour recueillir les projets professionnels des salariés et étudier de quelle manière ils peuvent s'articuler avec la démarche d'anticipation des besoins en compétences de l'entreprise. L'entretien professionnel comporte des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience, à l'activation par le salarié de son compte personnel de formation, aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et au conseil en évolution professionnelle.

À travers cet échange, l'employeur vise l'optimisation de sa gestion des ressources humaines (GRH) et de sa politique de formation, en procédant à l'identification des compétences des salariés à développer au sein de l'entreprise.

Quant au salarié, il s'agit d'un temps d'échange lui permettant de faire connaître ses perspectives d'évolution professionnelle et ses besoins en formation.

Tout en tenant compte des actions mises en œuvre dans le cadre du plan de développement des compétences, cet entretien aborde les points suivants :

- les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation des salariés ;
- la détermination des objectifs de professionnalisation pouvant être définis au bénéfice du salarié, susceptibles de lui permettre de s'adapter à l'évolution de son poste, de renforcer sa qualification ou de développer ses compétences ;
- l'identification du ou des dispositifs auxquels il pourrait avoir recours en fonction des objectifs retenus ;
- les initiatives du salarié pour l'utilisation de son CPF ;
- les perspectives d'évolution du salarié au sein ou en dehors de l'entreprise ;
- les dispositifs d'accompagnement existant tel que le conseil en évolution professionnelle.

Lors de l'entretien professionnel, les employeurs :

- expliqueront aux salariés les modalités d'utilisation et d'accès au CEP, au CPF, à la VAE et aux bilans de compétences ou les orienteront vers les interlocuteurs *ad hoc* ;
- diffuseront des informations sur les possibilités de parcours de formation pour l'ensemble des salariés, ainsi que sur les passerelles entre diplômes, à l'aide des plaquettes d'informations élaborées par l'OPCO, ou les orienteront vers les interlocuteurs *ad hoc*.

7.5.4.2. Modalités de mise en œuvre

À l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tous les deux ans d'un entretien professionnel avec son employeur. Cet entretien est consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi mais il ne porte pas sur l'évaluation du travail.

Tous les six ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Cet état des lieux, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des six dernières années des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

- suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Pour rappel, un entretien professionnel de formation doit être organisé au retour de certains congés prévus conformément aux dispositions du code du travail.

La tenue de cet entretien se déroule pendant le temps de travail. Le salarié doit être prévenu de l'objet et de la date de l'entretien au moins 15 jours avant sa tenue.

Il devra donner lieu à un document écrit dont une copie sera remise au salarié. Ce document devra prévoir un champ d'observations permettant la libre expression de chaque partie.

7.5.5. Avenant complément d'heures pour motif départ en formation

Afin de favoriser le départ en formation des salariés en temps partiel, une augmentation temporaire de leur durée de travail est nécessaire.

La durée du travail des salariés à temps partiel peut ainsi être augmentée temporairement et de date à date dans le cadre d'un avenant au contrat de travail dénommé « avenant pour compléments d'heures pour départ en formation ». Cette possibilité s'exerce dans la limite de 4 avenants par an et par salarié.

La caractéristique de ces avenants est de porter le temps de travail du salarié, temporairement, au-delà de la durée contractuelle initialement prévue, sans pouvoir atteindre 35 heures ou son équivalent mensuel ou annuel.

Les heures effectuées dans le cadre de cet avenant sont rémunérées au taux normal. Toutefois, les heures effectuées au-delà de la durée prévue par l'avenant sont rémunérées au taux majoré de 25 %.

L'employeur propose en priorité les compléments d'heures pour départ en formation aux salariés dont la durée du travail est inférieure à 24 heures hebdomadaires (ou son équivalent mensuel ou annuel).

La rémunération des heures accomplies dans le cadre de l'avenant complément d'heures pour départ en formation peut être pris en charge par les fonds conventionnels de la formation. La CPNEF définira les conditions et les critères à remplir pour cette éventuelle prise en charge.

Les dispositions conventionnelles relatives à l'avenant complément d'heures pour un autre motif que celui du départ en formation demeurent applicables dans leurs conditions fixées. »

Article 10 | *Le compte personnel de formation, opportunité de co-construction des parcours*

Cet article remplace l'article 7.6 de la CCN ÉCLAT et devient comme suit :

« Article 7.6 | *Le compte personnel de formation, opportunité de co-construction des parcours*

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, et ce afin de favoriser l'accès à la formation, chaque personne bénéficie, dès son entrée sur le marché du travail et indépendamment de son statut d'un compte personnel de formation (CPF).

Introduit par la loi du 14 juin 2014 et rénové successivement par les lois du 5 mars 2014 et du 5 septembre 2018, le compte personnel de formation devient l'un des dispositifs majeurs d'accès à la certification pour les individus. Il peut faire l'objet d'abondements en droits complémentaires notamment par le titulaire lui-même, l'entreprise, ou encore des co-financeurs externes.

L'alimentation du CPF se fait selon les modalités définies dans le code du travail.

La décision d'utiliser les droits acquis au titre du CPF relève de l'initiative du salarié. Il peut être mobilisé :

- en autonomie du salarié ;
- en co-construction avec l'employeur ;
- en vue d'une transition professionnelle.

Les partenaires sociaux de la branche insistent en particulier sur :

- la nécessaire sensibilisation des salariés à l'utilité du CPF et ses usages possibles.
- L'entretien professionnel reste l'un des moments clés d'information du salarié à ce sujet et d'exploration d'éventuels projets partagés ;

- la mise en place d’une réflexion propre à l’entreprise quant à l’opportunité de dessiner une politique interne de co-mobilisation CPF/plan, dans la mesure où l’un et l’autre de ces dispositifs sont susceptibles de faire levier et d’augmenter la capacité à financer les actions de formation. Dans cette optique, les entreprises sont encouragées à définir une politique permettant l’abondement du CPF en lien avec leurs enjeux en termes de compétences et de qualifications, à l’orientation du salarié vers les actions de formation les plus pertinentes ou encore à la mobilisation du CPF pour tout ou partie sur le temps de travail ;
- à la demande des partenaires sociaux, la CPNEF instruira, dans le cadre d’un groupe de travail dédié, les possibilités de mise en place d’une politique conventionnelle de branche en matière d’abondements/co-financement du CPF. »

Article 11 | L’accueil de nouveaux entrants

L’accueil d’alternants constitue une véritable opportunité pour pallier les difficultés d’embauche de personnels qualifiés. Dans cette optique d’anticipation et de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, l’alternance doit être un vecteur de reconnaissance et d’attractivité pour les métiers de la branche et les projets d’entreprise auxquels ils viennent en appui. Il s’agit d’une entrée dans la qualification bénéfique pour l’entreprise comme pour le titulaire du contrat d’alternance. Les partenaires sociaux affirment leur volonté de développer une politique ambitieuse en matière d’insertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d’emplois, par la voie des contrats en alternance (contrat de professionnalisation et contrats d’apprentissage).

Article 11.1 | Le contrat de professionnalisation de droit commun

Cet article remplace l’article 7.7 de la CCN ÉCLAT comme suit :

« Article 7.7 | Le contrat de professionnalisation de droit commun

7.7.1. Objet du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est régi par les articles L. 6325-1 et suivants du code du travail. Il a pour objet de permettre d’acquérir soit une des qualifications enregistrées au RNCP, soit reconnue dans les classifications d’une convention collective nationale de branche, soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche et de favoriser l’insertion ou la réinsertion professionnelle.

Le contrat de professionnalisation associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu’elle dispose d’un service de formation, par l’entreprise, et l’acquisition d’un savoir-faire par l’exercice en entreprise d’une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

7.7.2. Public visé

Le contrat de professionnalisation est accessible :

- à toutes les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d’emploi âgés de 26 ans et plus ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l’allocation de solidarité spécifique (ASS) et de l’allocation aux adultes handicapés (AAH), ainsi qu’aux personnes ayant bénéficié d’un contrat unique d’insertion.

7.7.3. Qualifications visées

Le contrat de professionnalisation a pour but d'acquérir une qualification professionnelle reconnue par :

- un diplôme ou titre professionnel enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- un certificat de qualification professionnelle (CQP) de branche ou interbranche ;
- une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective ÉCLAT.

7.7.4. Durée de l'action de professionnalisation dans le cadre du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est établi par écrit.

Il s'agit d'un contrat :

- soit à durée indéterminée. L'action de professionnalisation se situe alors au début du contrat ;
- soit à durée déterminée, conclu au titre de l'article L. 1242-3 du code du travail.

La durée du contrat de professionnalisation lorsqu'il est conclu pour une durée déterminée ou de l'action de professionnalisation lorsqu'il est conclu pour une durée indéterminée doit être comprise entre 6 et 24 mois sous conditions suivantes :

En effet, conformément à l'article L. 6325-12 du code du travail, la branche professionnelle décide d'allonger la durée maximale de l'action de professionnalisation des contrats de professionnalisation à vingt-quatre mois pour tous les contrats visant une certification délivrée par l'État, incluant l'intégralité des ministères certificateurs, ou par les organismes certificateurs des branches ÉCLAT et sport ou pour les salariés suivants (critères non cumulatifs) :

- les salariés dont le niveau de qualification est inférieur ou égal au niveau 6 ;
- les salariés de moins de 30 ans ou plus de 50 ans ;
- les salariés disposant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).

Cette durée peut être allongée jusqu'à 36 mois pour les publics spécifiques tels que prévus à l'article L. 6325-1-1 du code du travail.

7.7.5. Durée de l'action de formation dans le cadre du contrat de professionnalisation

Conformément à l'article L. 6325-14 du code du travail, la branche professionnelle décide de porter à 50 % la durée maximale des actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques pour les contrats visant une formation diplômante ou une certification délivrée par les organismes certificateurs des branches ÉCLAT et sport ou pour l'intégralité des publics spécifiques mentionnées à l'article L. 6325-1-1 du code du travail ainsi que pour (critères non cumulatifs) :

- les salariés dont le niveau de qualification est inférieur ou égal au niveau 6 ;
- les salariés de moins de 30 ans ou plus de 50 ans ;
- les salariés disposant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).

7.7.6. Tutorat

Conformément aux dispositions du code du travail, pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, l'employeur choisit un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise.

Le salarié choisi pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Toutefois, l'employeur peut, notamment en l'absence d'un salarié qualifié répondant aux conditions prévues au second alinéa et à l'article D. 6325-9, assurer lui-même le tutorat dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

Les missions du tuteur sont les suivantes :

- accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires du contrat de professionnalisation ;
- organiser avec les salariés intéressés l'activité de ces bénéficiaires dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire ;
- assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ;
- participer à l'évaluation du suivi de la formation.

Pour permettre au tuteur d'exercer ses missions dans les conditions optimales, les parties signataires conviennent que, en plus des conditions légales :

- le tuteur doit suivre trois salariés au plus, tous contrats confondus ;
- le tuteur doit bénéficier d'une préparation à sa fonction, voire d'une formation spécifique.

7.7.7. Rémunération

La rémunération du titulaire du contrat de professionnalisation dépend de son âge et de son niveau de qualification. Elle sera calculée selon la réglementation en vigueur.

7.7.8. Prise en charge des frais dans le cadre du contrat de professionnalisation

Les partenaires sociaux délèguent à la CPNEF le soin de fixer une éventuelle majoration du taux de prise en charge des contrats de professionnalisation, sous réserve d'un niveau de fonds conventionnels mutualisés suffisant. De même, l'éventuel reste à charge d'un contrat de professionnalisation, après application du taux horaire de prise en charge, pourra faire l'objet d'un co-financement, dans le respect des règles déterminées par la CPNEF et sous réserve d'un niveau de fonds conventionnels mutualisés suffisant.

Article 11.2 | *Le soutien au développement de l'apprentissage*

Cet article remplace l'article 7.8 de la CCN ÉCLAT et devient comme suit :

Article 7.8 | *Le soutien au développement de l'apprentissage*

L'apprentissage constitue une voie d'entrée prometteuse dans les métiers de la branche.

Prenant acte du développement certain mais encore modeste de l'apprentissage dans la branche – avec une évolution importante du nombre de contrats – ils souhaitent ainsi saisir les opportunités du nouvel environnement législatif pour mettre en œuvre les conditions les plus propices à l'essor de l'apprentissage.

La dernière réforme en matière de formation professionnelle et d'apprentissage prévoit une implication accrue des branches professionnelles dans la détermination de l'offre de formation en apprentissage : identification des besoins en compétences des entreprises en vue d'adapter l'appareil de formation, élaboration et rénovation des certifications professionnelles, ou encore détermination du niveau de prise en charge du contrat d'apprentissage rentrent pleinement dans les compétences des branches professionnelles.

Pour assurer efficacement ce rôle, les partenaires sociaux de branche délèguent à la sous-commission « alternance » de la CPNEF et sa mission « apprentissage » le soin de suivre et rendre compte du développement de l'apprentissage dans la branche.

Parmi les principales problématiques identifiées, de nature à freiner le recours aux contrats d'apprentissage dans la branche, les partenaires sociaux devront s'attaquer aux freins de nature culturelle, au développement de l'offre de formations en apprentissage et à leur qualité, aux conditions requises pour devenir maîtres d'apprentissage ou encore aux conditions d'accueil des apprentis. Ils devront notamment proposer des actions de nature à améliorer la mixité des métiers, la mise en réseau d'employeurs, les conditions d'hébergement et de mobilité des apprentis, ou encore la promotion des métiers, parcours professionnels et secteurs d'activités couverts par la branche.

Pour ce faire, la sous-commission « alternance » devra notamment conduire une réflexion et mener des actions relatives à :

- l'information des employeurs et leur accompagnement pratique dans le parcours menant à l'embauche d'un apprenti ;
- le soutien financier aux employeurs d'apprentis ;
- les conditions d'accueil en entreprise ;
- le maillage territorial de l'offre de formations en CFA ;
- la qualité relative à l'offre pédagogique, les conditions d'accueil des apprentis en CFA, ainsi que les conditions de vie des apprentis.

7.8.1. Objet du contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier conclu entre un apprenti ou son représentant légal et un employeur. Il est précisé que le contrat est obligatoirement signé en plus par le représentant légal si l'apprenti est mineur.

Ce contrat permet à un jeune de suivre une formation générale, théorique et pratique, en vue d'acquérir un diplôme d'État (CAP, BAC, BTS, Licence, Master, etc.) ou un titre à finalité professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

L'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage.

L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre cette formation.

Le contrat d'apprentissage est régi par les articles L. 6221-1 et suivants du code du travail.

7.8.2. Public visé

Le contrat d'apprentissage concerne, de manière générale, des jeunes âgés de 16 ans au minimum à 29 ans révolus, au maximum, au moment de la conclusion du contrat.

Des exceptions, prévues expressément par le code du travail, peuvent venir tempérer ces règles relatives à l'âge.

7.8.3. Statut et rémunération de l'apprenti

Conformément aux dispositions du code du travail, l'apprenti bénéficie des dispositions applicables à l'ensemble des salariés dans la mesure où elles ne sont pas contraires à celles qui sont liées à sa situation de jeune travailleur en formation.

Par ailleurs, il ne peut percevoir un salaire inférieur à un montant déterminé en pourcentage du Smic et variant en fonction de l'âge du bénéficiaire et de sa progression

dans le ou les cycles de formation faisant l'objet de l'apprentissage. Ces niveaux de salaire sont déterminés par voie légale et réglementaire.

7.8.4. Statut du maître d'apprentissage et valorisation de sa fonction

Conformément aux dispositions de l'article L. 6223-8-1 du code du travail et R. 6223-22 du code du travail, le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti dans l'entreprise des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparés, en liaison avec le centre de formation d'apprentis.

Sous condition de son consentement, le salarié choisi pour assurer la fonction de maître d'apprentissage doit répondre aux conditions suivantes :

Être titulaire 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 ;

ou justifier de deux années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

L'employeur veille à ce que le maître d'apprentissage dispose du temps nécessaire pour accompagner l'apprenti et organiser les relations avec le CFA. La charge de travail de l'intéressé devra être adaptée au moment de la prise de la fonction de maître d'apprentissage et prendra en compte notamment le nombre de personnes tutorées.

Le maître d'apprentissage bénéficie de formations lui permettant d'exercer correctement sa mission et de suivre l'évolution du contenu des formations dispensées à l'apprenti et des diplômes qui les valident.

Les partenaires sociaux incitent les entreprises à valoriser la fonction de maître d'apprentissage exercée par les salariés, notamment en matière de rémunération.

Il est rappelé que conformément à l'article L. 5151-9 du code du travail, l'activité de maître d'apprentissage permet d'acquérir des droits comptabilisés en euros, inscrits sur le compte d'engagement citoyen (CEC).

Enfin, la prise en charge des formations des maîtres d'apprentissage fera l'objet d'une attention particulière de la part de la CPNEF, qui prendra, annuellement, les dispositions nécessaires en la matière.

7.8.5. Mesures d'accompagnement aux employeurs d'apprentis

Des mesures de nature financière viennent en soutien au recrutement d'apprentis. Ainsi, les employeurs d'apprentis bénéficient d'aides de la part de l'État et des collectivités territoriales, notamment.

Sur décision de son conseil d'administration, l'OPCO peut prendre également en charge les dépenses afférentes à la formation du maître d'apprentissage et les coûts liés à l'exercice de cette fonction, engagées par les entreprises, selon les modalités prévues par les dispositions légales et réglementaires.

Enfin, les partenaires sociaux de la branche organiseront, dans le cadre de la sous-commission « alternance » et avec le soutien de l'OPCO, des opérations d'accompagnement des employeurs dans leurs démarches pour trouver et accueillir des apprentis, de mise en relation avec les CFA, ou encore de conseil. »

Article 12 | *La formation des dirigeants bénévoles*

Cet article remplace l'article 7.9 de la CCN ÉCLAT et devient comme suit :

« Article 7.9 | *La formation des dirigeants bénévoles*

7.9.1. Principe

Conformément aux dispositions du présent avenant, une contribution supplémentaire conventionnelle à hauteur de 0,05 % dédiée à la formation des dirigeants bénévoles est instaurée. En effet, l'accès à la formation de dirigeants bénévoles est un axe majeur de professionnalisation de la fonction employeur dans la plupart des structures associatives de la branche.

Les partenaires sociaux affirment ainsi la nécessaire formation des dirigeants bénévoles, atout indispensable pour l'adaptation permanente et la pérennité des structures relevant de la CCN ÉCLAT. Les organisations signataires entendent favoriser l'évolution des compétences des responsables bénévoles associatifs, assumant des fonctions de dirigeants, à travers le financement d'actions de formation.

7.9.2. Répartition de l'enveloppe et suivi

L'enveloppe conventionnelle dédiée à la formation des dirigeants bénévoles est gérée et suivie par la CPNEF. Deux sous-enveloppes seront créées dans les conditions suivantes et ce pour une expérimentation sur trois ans :

- 85 % du montant de l'enveloppe conventionnelle « formation des dirigeants bénévoles » est dédiée aux structures de moins de 50 salariés ETP ;
- 15 % du montant de l'enveloppe conventionnelle « formation des dirigeants bénévoles » est dédiée aux structures de plus de 50 salariés ETP.

Les modalités de mise en œuvre ainsi que la détermination de la nature des actions de formation sont définies et déléguées à la CPNEF. Par ailleurs, il lui revient d'assurer un suivi et un pilotage régulier de l'utilisation de ces fonds.

Un bilan annuel de l'utilisation de ces enveloppes sera mené par la CPNEF qui le transmettra pour information à la commission paritaire permanente nationale d'interprétation (CPPNI).

À l'issue des trois années d'expérimentations, il reviendra à la CPNEF d'adapter éventuellement les modalités de mise en œuvre de l'enveloppe conventionnelle « formation des dirigeants bénévoles » ainsi que sa répartition.

7.9.3. Fongibilité asymétrique

Tous les trois ans et ce à compter de la première année de collecte de cette contribution, s'il est constaté par la CPNEF que l'enveloppe dédiée à la formation des dirigeants est alimentée d'un montant égal à une année complète de collecte correspondant au montant de la collecte de l'année N-3, cette somme est alors reversée dans les fonds conventionnels dédiés aux salariés.

Article 13 | *Durée et date de prise d'effet*

Le présent avenant entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2026.

Article 14 | *Dispositions transitoires*

Article 14.1 | *Composition de la CPNEF*

Durant le délai d'harmonisation des dispositions conventionnelles, la CPNEF est composée de trois représentants par organisation syndicale de salariés reconnue représentative,

dans la nouvelle branche constituée, par l'arrêté du ministre du travail, pris en application de l'article L. 2122-11 du code du travail, et d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives dans la nouvelle branche constituée, par l'arrêté du ministre du travail, pris en application des articles L. 2151-1 et suivants du code du travail.

Par ailleurs, à compter du prochain cycle de représentativité syndicale et patronale et jusqu'au terme du délai de 5 ans, les organisations syndicales et d'employeurs ayant perdu leur représentativité pourront néanmoins continuer à participer aux discussions ayant trait aux travaux d'harmonisation.

Article 14.2 | Travaux alternance

À compter de l'extension du présent avenant, la sous-commission « alternance » devra mener une étude sur les conditions de réussite et de freins relatives à l'accès en alternance dans la branche. À l'issue de cette étude et au regard des constats, elle devra travailler et faire des propositions à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) en vue d'éventuelles évolutions des dispositions conventionnelles en matière d'alternance.

Article 15 | Dispositions diverses

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il fera l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions légales ainsi que d'une demande d'extension.

Article 16 | Révision, dénonciation

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

Fait à Paris, le 9 juillet 2025.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Liste des certifications éligibles à la Pro-A (certifications mises à jour par CPNEF validées le 8 avril 2025)

Éléments argumentaires justifiant les fortes mutations et risques d'obsolescence des compétences touchant la fonction animation/petite enfance/direction/administration/support

■ Fonctions liées à l'animation et à la petite enfance :

Les métiers de l'animation concernent un peu plus de la majorité des salariés de la branche. Cette fonction et ses mutations sont au cœur des projets des entreprises de la branche.

Les pratiques des professionnels de l'animation sont aujourd'hui remises en cause de manière profonde par des mutations d'ordre divers qui rendent nécessaires l'adaptation permanente, l'acquisition et le développement continu de nouvelles compétences.

Parmi les facteurs de mutations induisant des changements profonds :

- une demande sociétale en évolution rapide : l'exigence croissante des publics et la volatilité de la demande, les attentes en termes de variété des propositions et de personnalisation des prestations, les évolutions de la commande publique amènent les professionnels de l'animation à repenser leurs approches en adaptant l'offre (canaux diversifiés, conception et diffusion de contenus numériques...) et en amplifiant les techniques de promotion de leurs prestations, de fidélisation et de différenciation, face à la concurrence. Face au développement de la logique de marchés publics, on voit apparaître des profils d'animateurs gestionnaires qui ont besoin d'être formés à la réponse aux appels d'offres, à projets, au montage de dossiers de financement ou encore à la gestion du reporting ;
- l'irruption du numérique dans les pratiques : à ce titre le baromètre Emploi 2020 de la branche ÉCLAT, réalisé par l'OPCO Uniformation, met en exergue l'impact du numérique sur la branche. 31 % des employeurs interrogés évoquaient l'impact du numérique sur le métier d'animateur socio-culturel et de loisirs. Ici, ce sont des compétences spécifiques qui sont à construire. Elles requièrent des efforts de formation importants en lien avec la capacité à l'accompagnement pédagogique des usages et des pratiques du numérique, à la formation citoyenne (décryptage des mécanismes de fabrication de l'information, identification des intox, modération des usages...), à des activités plus ludiques ou à visée formative (codage, création de blogs, de jeux vidéos, diffusion de webradios, ateliers robotique, montage de vidéos et photos numériques...) en lien avec les attentes des publics et en relai des orientations des politiques publiques.

Cet accompagnement doit s'inscrire dans une logique inclusive. La lutte contre l'illectronisme est aussi un enjeu que les structures de la branche se doivent de relever, et qui requiert des formations *ad hoc*. Face à ces changements massifs, le risque d'obsolescence des compétences est constant, et la mise à niveau et le développement de nouvelles compétences doit pouvoir s'envisager en continu, par le biais de la formation professionnelle et en particulier l'acquisition de certifications aux contenus adaptés, via la Pro-A ;

- la préoccupation écologique : aujourd'hui c'est la quasi-totalité des propositions pédagogiques, culturelles et de loisirs des associations qui se trouvent questionnées par la transition écologique. L'impact va bien au-delà des professionnels dits animateur nature. Ainsi, le volet prospectif du rapport de la branche ÉCLAT, édition 2020, montre que 40 % des entreprises

interrogées mettaient en avant l'impact de la transition écologique sur les propositions éducatives, de loisirs et culturelles des associations. Le panel paritaire interviewé dans le cadre d'un atelier prospectif s'est prononcé unanimement sur le caractère déterminant de ces changements sur l'activité. La transition environnementale demande l'acquisition de savoirs et savoirs-faire spécifiques : transmission de connaissances, sensibilisation, éco-conception des activités et développement de nouvelles activités... (éducation à la gestion durable des ressources, modification des habitudes de consommation, connaissance et protection de la faune et de la flore...) ;

- la prise en charge des publics à besoins spécifiques : les besoins en lien avec la prise en charge de situations de précarité, d'isolement, de personnes issues de l'immigration, dépendantes, vieillissantes ou en situation de handicap sont en développement. Ils nécessitent l'intégration de compétences techniques, émotionnelles et relationnelles spécifiques de la part des professionnels de l'animation, qu'il s'agisse d'assimiler et mettre en œuvre des pédagogies spécifiques, d'adapter les projets à ces situations spécifiques ou encore de mettre en œuvre des techniques d'écoute et des réflexes d'orientation et prise en charge dédiés ;
- le contexte sanitaire lié au Covid-19 : avec les évolutions des normes légales et réglementaires en lien avec l'activité, le contexte sanitaire participe à la nécessité, pour les professionnels de l'animation, de maîtriser les gestes et soins d'urgence, d'être en capacité de sensibiliser les publics accueillis, mettre en place et veiller au respect des gestes barrières et à garantir la sécurité de tous.

Pour conclure, le baromètre emploi branche ÉCLAT 2019 d'Unifformation met en avant des besoins massifs de recrutement d'animateurs socio-culturels et de loisirs et d'animateurs périscolaires et les difficultés qui y sont liées (respectivement 53 % et 61 % des recrutements jugés difficiles pour ces profils). Parmi ces difficultés, celle de trouver le candidat avec le diplôme adapté est la première mentionnée. Dans les métiers de l'animation, à défaut de formation initiale, traditionnellement, la montée en compétences se fait par l'acquisition d'une certification en cours de vie professionnelle. Plus que jamais, les besoins en compétences démontrés du fait des mutations en cours, rendent nécessaire l'accès au dispositif Pro-A pour professionnaliser les animateurs, au cœur des projets des entreprises de la branche ÉCLAT.

Les structures de la branche développent une offre centrée sur la petite enfance, dont le cadre est réglementé et qui connaît, depuis plusieurs années, de profondes mutations, en lien avec l'évolution des modes de vie (mutations familiales, évolutions du temps de travail des parents, modifications des contextes urbains et ruraux, prise en charge du handicap...).

En lien avec les mutations induites par les exigences réglementaires et les évolutions sociétales, les besoins en compétences de la part des professionnels de la petite enfance se renforcent en matière de prise en charge et d'accompagnement du jeune enfant, d'accompagnement à la parentalité et de médiation, de mise en place de logiques d'intervention pluridisciplinaires.

Cette montée en compétences passe indéniablement par la formation professionnelle et par l'acquisition de certifications *ad hoc*, via la Pro-A.

Fonctions liées à la direction et à l'encadrement

Éléments argumentaires justifiant les fortes mutations et risques d'obsolescence des compétences touchant aux fonctions de direction et d'encadrement

Les fonctions de direction et d'encadrement sont en première ligne face aux mutations à l'œuvre. Ces métiers sont structurants pour ce qui est des orientations du projet de la structure et leur bonne déclinaison dans l'ensemble de ses composantes. Le besoin d'acquisition de nouvelles compétences en lien avec les mutations est d'autant plus important que ces profession-

nels de direction sont souvent issus de la promotion interne ; pour la plupart, ils acquièrent une partie des compétences nécessaires à leur fonction par le biais de la formation continue.

Au titre des mutations profondes frappant l'exercice de leurs métiers :

- l'évolution des politiques publiques : les professionnels de direction et d'encadrement sont confrontés à la modification des modes de financement et des logiques de contractualisation/partenariats avec la puissance publique (logique généralisée de baisse des subventions et hausses des marchés, élargissement du ressort des administrations...). 64 % des répondants à l'enquête flash diligentée par Uniformation pour la branche ÉCLAT début 2020 pointent cette évolution des financements comme une mutation structurante. Ces évolutions requièrent une professionnalisation dans la capacité à répondre aux appels à projets, des techniques de pilotage de projets, la capacité accrue à la diversification des partenaires et des financements (financement participatif, mécénat, mutualisation de moyens...). La professionnalisation du pilotage administratif et financier des structures est aussi en jeu ;
- l'évolution du contexte concurrentiel et l'évolution de la demande sociétale : ces évolutions nécessitent de la part des professionnels de direction et de l'encadrement une capacité accrue d'analyse de la concurrence, la capacité d'adaptation de l'offre de services aux nouveaux besoins et attentes sociétaux tout en veillant à l'adéquation des moyens humains, financiers et techniques ; la mise en place des outils numériques permettant de faire connaître l'offre de service et de la déployer ; ou encore des compétences en lien avec la fidélisation des publics ;
- l'évolution du cadre légal et réglementaire, en lien avec les relations de travail : cette évolution demande de la part des professionnels de direction et d'encadrement d'intégrer des compétences gestionnaires accrues, qu'il s'agisse de la mise en place de conditions de travail garantant la qualité de vie, de prévention de risques psychosociaux, de l'usure professionnelle, de l'adéquation des pratiques avec la situation sanitaire liée au Covid-19 (mise en place de protocoles, formation des équipes, sensibilisation des publics...), d'une politique de recrutements adaptée, ou encore de déployer un management en lien avec les enjeux du télétravail, du management à distance, du collaboratif et du mode projet en plein développement ;
- le développement du numérique et la transition écologique : ces facteurs de mutation amènent à repenser l'offre de services, dans son contenu comme dans son déploiement. Ce sont les professionnels de direction et d'encadrement qui donnent les impulsions et mettent en place les conditions propices à ce renouvellement de l'offre par les équipes : veille, innovation, conception des projets, mise en place de partenariats adaptés figurent dans les nouvelles compétences à intégrer par les professionnels de direction, par la voie de la formation professionnelle notamment.

Une enquête menée par l'AFPA en 2019 est particulièrement documentée à ce sujet : elle a notamment mis en exergue le fait que l'impact du numérique engendre de nouvelles évolutions organisationnelles à condition que la formation des professionnels du secteur favorise aussi bien les actions et projets éducatifs que les supports et méthodes de l'organisation du travail. Sur ce dernier point, les professionnels de direction et de l'encadrement sont donc particulièrement concernés et attendus. Leur accès à la certification via la Pro-A conditionnera l'acquisition de compétences nécessaires à l'adaptation des projets des structures en lien avec les mutations décrites.

La liste de certifications qui suit a donc été établie au regard des métiers de la branche confrontés à ces fortes mutations et exposant les salariés à des risques d'obsolescence des compétences.

Éléments argumentaires justifiant les fortes mutations et risques d'obsolescence des compétences touchant aux fonctions administratives et ressources humaines

Les fonctions administratives et RH s'inscrivent au cœur des mutations puisque ce sont elles qui les accompagnent, qu'il s'agisse de mettre en place des conditions de travail adaptées, des procédures efficaces, de procéder à des recrutements pertinents ou de déployer des plans de montée en compétences et de formation en conséquence.

Ces fonctions supports et RH connaissent traditionnellement un déficit de professionnalisation dans les structures de la branche, du fait, notamment de leur petite taille. Face au contexte d'exigences réglementaires renforcées, à la spécificité des emplois de la branche (temps partiels, contrats atypiques, cumuls d'emplois et de statuts...) et aux nouveaux défis de la fonction RH, il convient donc de renforcer la professionnalisation des fonctions administratives et RH, en permettant l'acquisition de compétences dans le cadre de démarches certifiantes adaptées.

L'acquisition des certifications *ad hoc* via la Pro-A permettra notamment d'assurer l'adéquation des procédures et processus mis en place (démarches qualité, adéquation dans l'accueil du public...), de sécuriser les relations de travail (sur le plan du droit du travail, des conditions de travail et du cadre d'emploi général), de garantir la pérennisation des ressources et leur développement (procédures de recrutement, politique de fidélisation des salariés, développement des compétences...).

De même, comme l'illustre le volet prospectif du rapport de branche 2020, il est nécessaire, pour les fonctions administratives d'accroître les compétences en lien avec la coordination et l'intervention dans des milieux multi-partenariaux complexes, et les orientations des politiques publiques. À titre d'exemple, le redimensionnement des logiques partenariales, qui passent d'un périmètre communal à l'échelon territorial voire régional, induit à refaçonner les pratiques et modes d'intervention des fonctions administratives et RH.

La liste de certifications qui suit a donc été établie au regard des métiers de la branche confrontés à ces fortes mutations et exposant les salariés à des risques d'obsolescence des compétences.

Fonction	Codes RNCP	Certifications professionnelles (intitulé enregistré au RNCP)	Niveau de la certification (de 1 à 8)
Animation	39927	Certificat professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport – CPJEPS – Mention animateur d'activités et de vie quotidienne dans toute structure de loisirs et d'animation socioculturelle	Niveau 3
	36481	Certificat de qualification professionnelle : animateur périscolaire	Niveau 3
	36691	Certificat de qualification professionnelle : animateur de mobilité à vélo	Niveau 3
	37427	TP animateur esport	Niveau 4
	38820	Certificat de qualification professionnelle : animateur loisir sportif	Niveau 4
	34565	Agent d'accompagnement auprès d'adultes dépendants	Niveau 3
	36004	Diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social	Niveau 3

Fonction	Codes RNCP	Certifications professionnelles (intitulé enregistré au RNCP)	Niveau de la certification (de 1 à 8)
	39926	BPJEPS – Spécialité animateur mention animation socio-éducative ou culturelle	Niveau 4
	37191	BPJEPS – Brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport spécialité « éducateur sportif » mention « activités physiques pour tous »	Niveau 4
	37190	BPJEPS – Brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport spécialité « éducateur sportif » mention « activités gymniques »	Niveau 4
	37110	BPJEPS – Brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport spécialité « éducateur sportif » mention « pêche de loisirs »	Niveau 4
	36241	TP Médiateur(trice) social(e) accès aux droits et services	Niveau 4
	39643	Diplôme d'État : moniteur éducateur (DEME)	Niveau 4
	37768	Artiste musicien des musiques actuelles	Niveau 5
	36880	Musicien intervenant (DU)	Niveau 6
	34605	Bac Pro – Animation – enfance et personnes âgées	Niveau 4
	39930	DEJEPS – Spécialité animation socio-éducative ou culturelle mention « coordination de projets »	Niveau 5
	39181	Responsable d'espace de médiation numérique	Niveau 5
	37275	Titre professionnel : formateur professionnel d'adultes	Niveau 5
	36202	DUFA Formateur d'adultes	Niveau 5
	37676	Diplôme d'État : éducateur spécialisé	Niveau 6
	37677	DE : éducateur technique spécialisé	Niveau 6
	34525	Ludothécaire	Niveau 5
	40006	Diplôme d'État : professeur de danse	Niveau 5
	37675	DE – Diplôme d'État d'assistant de service social	Niveau 6
	34789	Conseiller emploi-formation-insertion	Niveau 5
	36938	Brevet de technicien supérieur : économie sociale familiale	Niveau 5
	34697	Artiste-animateur d'ateliers d'arts plastiques	Niveau 5
	35953	DEUST – Activités physiques et sportives et inadaptations sociales	Niveau 5
	35955	DEUST – Animation et gestion des activités physiques, sportives ou culturelles (AGAPSC)	Niveau 5
	39931	DESJEPS – Spécialité animation socio-éducative, culturelle et/ou sportive mention direction de structure et de projet	Niveau 6
	39705	Diplôme d'État : professeur de musique – niveau II	Niveau 6
	38008	Art-thérapeute	Niveau 6
	34526	Art-thérapeute	Niveau 6
	40065	Licence professionnelle : métiers de l'animation socio-éducative et socioculturelle (fiche nationale)	Niveau 6
	40059	Licence professionnelle intervention sociale : accompagnement social (fiche nationale)	Niveau 6

Fonction	Codes RNCP	Certifications professionnelles (intitulé enregistré au RNCP)	Niveau de la certification (de 1 à 8)
	39645	DE : médiateur familial	Niveau 6
	40065	Licence professionnelle – Métiers de l’animation sociale, socio-éducative et socioculturelle (fiche nationale)	Niveau 6
	39644	Diplôme d’État d’ingénierie sociale (DEIS)	Niveau 7
	36788	Services aux personnes et aux territoires (Bac Pro AG)	Niveau 4
	38351	Gestion et protection de la nature (BTSA)	Niveau 5
	36041	Diplôme d’État de la jeunesse, de l’éducation populaire et du sport spécialité « perfectionnement sportif » mention « sports de contact »	Niveau 5
	36241	TP Médiateur(trice) social(e) accès aux droits et services	Niveau 4
	38662	TP Animateur loisir tourisme	Niveau 4
	37722	TP Agent de médiation, information, services	Niveau 3
	35512	BUT Carrières sociales : animation sociale et socio-culturelle	Niveau 6
Petite enfance	38565	CAP Accompagnant éducatif petite enfance	Niveau 3
	35832	Diplôme d’État d’auxiliaire de puériculture (DEAP) DE : auxiliaire de puériculture	Niveau 4
	37715	Titre professionnel : assistant de vie aux familles	Niveau 3
	37679	Diplôme d’État : éducateur de jeunes enfants (EJE)	Niveau 6
Direction Administration Support	36803	TP Employé administratif et d’accueil	Niveau 3
	37999	Dirigeant d’entreprise de l’économie sociale et solidaire	Niveau 7
	36803	TP Employé administratif et d’accueil	Niveau 3
	38498	Manager de communication	Niveau 6
	36836	Certificat d’aptitude aux fonctions d’encadrement et de responsable d’unité d’intervention sociale (CAFERUIS)	Niveau 6
	35080	Manager d’organismes à vocation sociale et culturelle et en économie sociale et solidaire	Niveau 7
	35432/	Directeur de la collecte de fonds et du mécénat	Niveau 7
	36838	Certificat d’aptitude aux fonctions : directeur d’établissement social (CAFDES)	Niveau 7
	37121	Titre professionnel : comptable assistant	Niveau 4
	36804	Titre professionnel : secrétaire assistant	Niveau 4
	37123	Titre professionnel : secrétaire comptable	Niveau 4
	35030	Titre professionnel : assistant ressources humaines	Niveau 5
	38363	Brevet de technicien supérieur : gestion de la PME	Niveau 5
	38364	BTS Support à l’action managériale	Niveau 5
	39159	Brevet de technicien supérieur : comptabilité et gestion	Niveau 5
	39159	Brevet de technicien supérieur gestion des PME, PMI	Niveau 5
	37949	TP Gestionnaire comptable et fiscal	Niveau 5

Fonction	Codes RNCP	Certifications professionnelles (intitulé enregistré au RNCP)	Niveau de la certification (de 1 à 8)
	37948	Titre professionnel : gestionnaire de paie	Niveau 5
	37872	Titre professionnel : agent de propreté et d'hygiène	Niveau 3
	37878	TP Conducteur de transport en commun sur route	Niveau 3
	38430	Certificat d'aptitude professionnelle : cuisine	Niveau 3
	38663	Titre professionnel : employé polyvalent de la restauration	Niveau 3
	38722	TP Commis de cuisine	Niveau 3
	37198	BTS Communication	Niveau 5
	38368	BTS Négociation et digitalisation de la relation client	Niveau 5
	38123	Responsable du développement de l'unité commerciale	Niveau 6

Avenant n° 210 du 9 juillet 2025

relatif à la mise à jour de dispositions conventionnelles pour correctif
(ancienneté et indemnisation des frais)

NOR : ASET2550752M

IDCC : 1518

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

HEXOPÉE ;

SNSAPL ;

MFR,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FO ;

UNSA ;

Solidaires,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le 6 décembre 2021, les partenaires sociaux de la branche ÉCLAT ont conclu un avenant n° 189 relatif à l'ancienneté, étendu par arrêté du 23 septembre 2022. Or, cet avenant comporte une coquille. Au lieu de modifier les dispositions conventionnelles relatives à l'ancienneté, cet avenant a eu pour effet d'écraser et donc de supprimer un article de la convention collective nationale (CCN).

En effet, l'article relatif à l'ancienneté correspond à l'article 1.7.2 de l'annexe 1 de la CCN. Le terme « annexe 1 » étant manquant dans l'avenant n° 189, c'est l'article 1.7.2 de la CCN qui a été modifié et remplacé par ces dispositions conventionnelles relatives à l'ancienneté.

Le présent avenant a ainsi pour objet de corriger cet effet produit par l'avenant n° 189 de la CCN non souhaité par les négociateurs.

Cet avenant remplace l'avenant 189 et il modifie les articles 1.7.2 de l'annexe 1 de la CCN et l'article 1.7.2 de la CCN.

Article 1^{er} | Champ d'application et dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises de la branche ÉCLAT (ex-animation). Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, pour les entreprises de moins de 50 salariés, le présent avenant ne nécessite pas la mise en place d'un accord type proposé par la branche ni d'adaptation spécifique pour sa mise en œuvre.

Article 2 | Évolution de la rémunération du fait de l'ancienneté

Cet article remplace l'avenant 189 et modifie l'article 1.7.2 de l'annexe 1 de la CCN ÉCLAT comme suit :

« Annexe 1

Article 1.7.2 | Évolution de la rémunération du fait de l'ancienneté

Tous les salariés bénéficient de points supplémentaires liés à l'ancienneté.

L'ancienneté d'un salarié correspond au temps de travail effectif (ou assimilé) écoulé depuis la date d'embauche.

Lorsqu'un contrat à durée déterminée est suivi immédiatement d'un contrat à durée indéterminée, l'ancienneté court à partir du premier jour du contrat à durée déterminée.

Les salariés bénéficient d'une prime d'ancienneté de 2 points après 12 mois de travail effectif ou assimilé. Cette prime est augmentée de 2 points après chaque période de 12 mois de travail effectif (ou assimilé).

Pour les salariés en poste, ayant bénéficié de leur dernière attribution de points d'ancienneté en 2020, ces derniers bénéficient exceptionnellement de 4 nouveaux points d'ancienneté en 2022 sous conditions d'avoir exécuté 24 mois de travail effectif ou assimilé depuis cette dernière attribution en 2020.

Cette disposition de nature transitoire s'applique aussi bien aux salariés à temps plein qu'à temps partiel. Ils bénéficient par la suite d'une prime d'ancienneté de 2 points après chaque période de 12 mois de travail effectif (ou assimilé).

Pour la rémunération de la prime d'ancienneté, c'est la valeur de point dite V1 qui s'applique.

Les salariés à temps partiel acquièrent le même nombre de points d'ancienneté que les salariés à temps plein. La rémunération de ces points est alors proratisée selon la durée de travail du salarié à temps partiel. »

Article 3 | Réintroduction des dispositions relatives à l'indemnisation des frais

Cet article modifie et remplace l'article 1.7.2 de la CCN comme suit :

« Article 1.7.2 | Indemnisation des frais

L'indemnisation des frais de déplacement est prise en charge par le fonds d'aide au paritarisme prévu à l'article 1.8 selon les dispositions suivantes :

Le nombre de salariés pris en charge au titre de leur participation aux commissions nationales de négociation est fixé à trois par organisation syndicale représentative. Ce nombre est réduit à deux lorsqu'il s'agit des sous-commissions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI). »

Article 4 | Entrée en vigueur

Le présent avenant entre en vigueur à compter du lendemain de la parution au *Journal officiel* de l'arrêté de l'extension.

Article 5 | Dispositions diverses

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il fera l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions légales ainsi que d'une demande d'extension.

Article 6 | Révision et dénonciation

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

Fait à Paris, le 9 juillet 2025.

(Suivent les signatures.)

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

Brochure n° 3193 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 1596 | OUVRIERS
(Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)

Brochure n° 3258 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

Rectificatif au *Bulletin officiel* n° 2025-03 du 18 janvier 2025
à l'accord du 25 novembre 2024
relatif aux indemnités de petits déplacements
(Hauts-de-France)

NOR : ASET2550086Z

IDCC : 1596-1597

Page 53 :

■ Indemnité de transport et indemnité de trajet :

Au lieu de :

Au 1 ^{er} janvier 2025	Indemnité de transport	Indemnité de trajet
Zone 1	2,64 €	1,55 €
Zone 2	6,26 €	3,11 €
Zone 3	9,69 €	4,66 €
Zone 4	12,73 €	6,22 €
Zone 5	16,28 €	7,78 €

Lire :

Au 1 ^{er} janvier 2025	Indemnité de transport	Indemnité de trajet
Zone 1	2,68 €	1,55 €
Zone 2	6,38 €	3,11 €

Au 1 ^{er} janvier 2025	Indemnité de transport	Indemnité de trajet
Zone 3	9,86 €	4,66 €
Zone 4	12,96 €	6,22 €
Zone 5	16,57 €	7,78 €

(Le reste sans changement.)

Avenant du 19 décembre 2024

à l'annexe III relative au régime de retraite et de prévoyance

NOR : ASET2550779M

IDCC : 2121

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

SNE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEC FO ;

FILPAC CGT ;

F3C CFDT ;

SNELD CGC ;

SNPEP FO ;

SNLE CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les bénéficiaires des régimes de protection sociale complémentaire mis en place par les entreprises peuvent être définis en fonction de leur appartenance à la catégorie des cadres et des non-cadres.

Auparavant déterminée par la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, la notion de cadres est depuis la fusion des régimes Agirc Arrco en 2019, définie par l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017. En conséquence, les dispositions de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale relatives aux catégories objectives de bénéficiaires ont été mises à jour par le décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021.

Par le présent avenant, la branche de l'édition de livres met en conformité avec l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 et le décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021, l'annexe III de la convention collective nationale de l'édition (IDCC 2121), modifiée par l'accord du 6 janvier 2004.

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

Le présent avenant a pour objet de réviser l'annexe III de la convention collective nationale de l'édition et ses avenants et accords successifs modificatifs afin de les mettre en conformité avec les dispositions de l'ANI du 17 novembre 2017 et les dispositions du décret du 30 juillet 2021.

Article 2 | *Champ d'application. Bénéficiaires*

Le présent régime bénéficie aux salariés des sociétés entrant dans le champ d'application de l'annexe III de la convention collective de l'édition et plus spécifiquement à l'édition de livres, titulaires d'un contrat de travail, affiliés au régime général de la sécurité sociale en France, ayant la qualité :

- d'employés ;
- de cadres et assimilés cadres – tels que définis à l'annexe 2 de la convention collective de l'édition (de livres) relative aux agents de maîtrise, techniciens et cadres.

Il est rappelé que les présentes catégories de salariés permettent de couvrir tous les salariés placés dans une situation identique en raison des spécificités communes de leur activité professionnelle.

Article 3 | *Dispositions modifiées, supprimées et remplacées*

Les dispositions des titres et articles suivants sont modifiés et désormais ordonnancés et rédigés comme suit :

Titre 1^{er}

A. Retraite des employés

« Article 1^{er}

Le présent régime est financé par des cotisations obligatoires issues de versements de l'entreprise et de prélèvements sur salaire des bénéficiaires.

Il est précisé que :

- la tranche A est égale à 0 à 1 PASS ;
- la tranche B est égale à 1 à 4 PASS. »

L'article 2 est inchangé.

B. Prévoyance des employés

Les dispositions prévues dans cette partie sont supprimées (articles 1, 2 et 3.a, b, et c, et remplacées par les dispositions de l'accord relatif à la prévoyance du 13 décembre 2024.

L'article 3.d relatif à la dépendance est maintenu en l'état :

« En cas de dépendance, les retraités issus de la catégorie employés peuvent bénéficier d'une allocation complémentaire dépendance dont l'attribution et le montant sont arrêtés par la commission de maintenance du fonds de prévoyance. »

Titre 2

C. Retraite de l'encadrement

L'article 1^{er} est modifié comme suit :

« Article 1^{er}

Les agents de maîtrise, techniciens et cadres bénéficient du régime de retraite complémentaire défini ci-après.

Il est précisé que :

- la tranche A est égale à 0 à 1 PASS ;
- la tranche B est égale à 1 à 4 PASS. »

D. Prévoyance de l'encadrement

Les articles 1^{er}, 2, 3, 4 et 5.a, b, c sont supprimés et remplacés par les dispositions de l'accord relatif à la prévoyance du 13 décembre 2024.

L'article 5.d relatif à la dépendance, est maintenu en l'état :

Les membres de l'encadrement retraités, qui ont cotisé en qualité d'employés pendant une partie de leur carrière peuvent bénéficier d'une allocation dépendance complémentaire dont l'attribution et le montant sont décidés par la commission de maintenance du fonds de prévoyance de l'édition.

L'accord du 6 janvier 2004, étendu par arrêté du 6 mai 2004 et complétant les dispositions de l'article 5.d ci-dessus et relatif à la mise en place d'un fonds social des retraités est modifié comme suit :

Préambule

Ce présent accord complète les dispositions de l'article 5.d de l'annexe III, titre II.D de la convention collective nationale de l'édition.

Les parties signataires du présent accord sont convenues de mettre en place un fonds social au profit des retraités anciens cadres, agents de maîtrise et techniciens de l'édition.

Ce fonds social permettra à la commission paritaire du fonds de prévoyance de l'édition de mener une action spécifique en faveur de l'encadrement, notamment via une allocation dépendance.

Il sera alimenté par les cotisations prévues à l'article 2, dont sont redevables les entreprises cotisant par ailleurs au régime de prévoyance des employés de l'édition, ainsi que par une dotation initiale prélevée sur la réserve du fonds de prévoyance de l'édition.

Article 1^{er} | *Conditions d'attribution de l'allocation dépendance*

Les retraités de l'édition, anciens cadres, agents de maîtrise, techniciens, répondant aux conditions suivantes, peuvent bénéficier d'une allocation dépendance :

- être reconnu comme étant dans un état d'incapacité permanente entraînant la perte de leur autonomie pour effectuer les actes élémentaires de la vie quotidienne ;
- disposer de ressources insuffisantes pour assumer les frais d'hébergement dans un établissement spécialisé ou rémunérer les tierces personnes nécessaires s'il y a maintien à domicile ;
- avoir été salarié d'une entreprise versant les cotisations prévues à l'article 2 du présent accord.

Chaque demande d'intervention fera l'objet d'un examen particulier par la commission paritaire du fonds de prévoyance de l'édition. Le dossier présenté devra comprendre les pièces médicales justificatives de la perte d'autonomie ainsi que tous les documents nécessaires à l'évaluation des ressources et charges de l'ancien salarié.

Article 2 | *Cotisations*

Le taux de cotisation contractuel à la charge des salariés et des entreprises, cotisant par ailleurs au régime de prévoyance des employés de l'édition, est fixé comme suit au 1^{er} janvier 2004 :

- part salariale : 0,125 % ;
- part employeur : 0,125 %.

Le taux d'appel des cotisations est fixé par la commission paritaire du fonds de prévoyance de l'édition.

Il est précisé que :

- la tranche A est égale à 0 à 1 PASS ;
- la tranche B est égale à 1 à 4 PASS.

Article 3 | *Prestations garanties*

Les retraités anciens cadres, agents de maîtrise, techniciens, qui ont cotisé en cette qualité pendant une partie de leur carrière, peuvent bénéficier d'une allocation dépendance dont l'attribution et le montant sont décidés par la commission paritaire du fonds de prévoyance de l'édition.

Le montant maximal de cette allocation est fixé par la commission paritaire du fonds de prévoyance de l'édition.

La commission peut également mener toute action sociale utile en faveur d'un retraité au sens du présent accord. »

L'article 5.e relatif à la retraite individualisée des cadres a été remplacé par l'avenant du 22 décembre 2022 étendu le 10 juillet 2023.

Article 4 | *Traitement des périodes de suspension du contrat de travail*

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

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

L'employeur applique le même taux de cotisation patronal que pour les salariés actifs pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisé.

Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisation sur la base du taux de cotisation applicable aux actifs.

L'assiette à retenir pour le calcul des contributions et des prestations est celle du montant du salaire ou de l'indemnisation versée dans le cadre de la suspension du contrat (par exemple : indemnisation légale complétée le cas échéant d'une indemnisation complémentaire ou conventionnelle versée par l'employeur).

Les salariés dont le contrat de travail est suspendu et qui ne bénéficient d'aucun maintien de salaire, ni d'indemnités journalières complémentaires, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers, ni d'un revenu de remplacement versé par l'employeur, ne bénéficient pas du maintien du régime de prévoyance mis en œuvre par leur employeur. Toutefois, à leur demande, ils peuvent bénéficier du maintien des garanties

« décès » sous réserve d'acquitter l'intégralité des cotisations (part patronale et salariale) les finançant auprès de l'organisme assureur choisi par leur employeur. Les cotisations et les prestations « décès » sont alors calculées sur la base du salaire moyen perçu au cours des 12 mois précédant la suspension du contrat de travail.

Chaque société entrant dans le champ d'application du présent avenant doit obligatoirement conclure auprès d'un organisme assureur habilité et de son choix, un contrat d'assurance conforme à la réglementation applicable aux PERO et aux présentes dispositions conventionnelles de branche.

Il appartiendra alors à l'organisme assureur d'établir, sous sa seule responsabilité, une notice d'information à destination des salariés présentant les principales dispositions du contrat d'assurance et mentionnant notamment la faculté de transfert des droits du salarié vers un autre plan d'épargne retraite.

Toute modification du contrat d'assurance fera l'objet d'une nouvelle notice d'information qui devra être remise aux salariés bénéficiaires par la société employeur.

Article 5 | Date d'entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et prend effet à compter du 1^{er} janvier 2025. Il vient réviser en partie l'annexe III de la convention collective nationale de l'édition et modifier en partie les dispositions de l'article D 5.e du titre II de l'annexe III de la convention collective nationale de l'édition (de livres) et de ses avenants.

Article 6 | Modalités pour les entreprises de moins de 50 salariés

Il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés compte tenu de l'objet du présent avenant, lequel a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises du secteur, quel que soit leur effectif.

Dans le cadre des discussions ayant abouti au présent avenant, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux signataires ont pris en considération les principes suivants dans le cadre de leur négociation :

- le principe d'égalité de traitement entre les salariés ;
- la configuration des entreprises du secteur d'activité concerné et notamment les attentes et contraintes d'organisation des entreprises de moins de 50 salariés représentant une part importante des entreprises de ce secteur.

Article 7 | Durée. Révision. Dénonciation

Le présent avenant obéit aux mêmes dispositions en matière de durée, de dénonciation et de révision que la convention collective (art. 2 de la convention collective nationale de l'édition de livres IDCC 2121).

Article 8 | Formalités de dépôt et d'extension

Dès lors qu'il n'aurait 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 et d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 2261-15 et suivants dudit code.

Fait à Paris, le 19 décembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 2219 | TAXIS

Accord du 20 juin 2025
relatif aux rémunérations minimales

NOR : ASET2550780M

IDCC : 2219

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

UNT ;
FNAT ;
FNTI ;
FNDT ;
CSNERT,

d’une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO UNCP taxi,

d’autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Champ d’application

Le présent accord s’applique à l’ensemble des entreprises entrant dans le champ d’application de la présente convention collective et sera applicable à partir du 1^{er} juin 2025.

Article 2 | Personnels roulants non titulaires de la carte professionnelle

Échelon 1	Qualifications	Salaire minimal pour 151,67 heures mensuelles	Taux horaire
Niveau 1 Conducteur(trice) Débutant(e)	Conducteur(trice) titulaire du permis de conduire B ; visite médicale d’autorisation	1 837,86 €	12,11 €
Niveau 2 Conducteur(trice) Confirmé(e)	Conducteur(trice) titulaire du permis de conduire B ; visite médicale d’autorisation ; Ayant au moins 2 années d’expérience dans la profession	1 853,34 €	12,21 €

Article 3 | Personnels roulants titulaires de la carte professionnelle

Échelon 2	Qualifications	Salaire minimal pour 151,67 heures mensuelles	Taux horaire
Niveau 1 Conducteur(trice) Débutant(e)	Titulaire de la carte professionnelle	1 837,86 €	12,11 €
Niveau 2 Conducteur(trice) Confirmé(e)	Titulaire de la carte professionnelle – ayant au moins 3 années d’expérience dans la profession -	1 853,34 €	12,21 €
Niveau 3 Conducteur(trice) Confirmé(e)	Titulaire de la carte professionnelle – ayant au moins 5 années d’expérience dans la profession – Capacités professionnelles spécifiques	1 868,81 €	12,32 €

Article 4 | Personnels employés maîtrises et cadre non roulants

(Voir page suivante.)

Statut	Échelon	Gestion des courses	Administratif	Informatique	Technique	Commercial marketing communication	Taux horaire
Employé/technicien	I	Téléopérateur/conseiller	Employé administratif		Agent technique	Employé commercial	12,33 €
	II	Téléopérateur expérimenté	Employé comptable Gestionnaire facturation	Agent d'exploitation	Technicien qualifié	Employé marketing	12,39 €
	III	Régulateur/planificateur/superviseur	Référent CPAM Assistant administratif	Informaticien qualifié	Technicien hautement qualifié	Assistant commercial	12,68 €
Agent de maîtrise	IV	Responsable d'équipe	Comptable Gestionnaire de paie Assistant de direction	Informaticien hautement qualifié / analyste programmeur	Chef d'équipe	Responsable clientèle	14,45 €
Cadre	V		Contrôleur de gestion Responsable RH Responsable administratif		Chef d'atelier	Gestionnaire clientèle	16,49 €
	VI					Responsable clientèle	18,57 €

Article 5 | 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 accord 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 6 | Égalité de traitement entre les salariés

L'application de cet accord de salaires doit, dans une même entreprise, donner lieu au respect du principe « à travail égal, salaire égal ».

Conformément à ce principe et aux dispositions du code du travail et de la convention collective, les entreprises veilleront au respect de :

- l'égalité de rémunération entre hommes et femmes. Les femmes, sans que les absences pour maternité y fassent obstacle, se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le niveau de qualification et le salaire prévus par la présente convention collective et bénéficient des mêmes conditions de promotion et/ou d'évolution, notamment salariale ;
- l'égalité de traitement entre les salariés, excluant notamment toute différence fondée sur l'un des critères visés à l'article L. 1132-1 du code du travail.

Article 7 | Entrée en vigueur. Dépôt. Extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il fera l'objet des formalités d'extension prévues par les dispositions légales.

Il est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chaque organisation syndicale et patronale représentative au niveau de la branche et pour le dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, à la direction générale du travail et au conseil de prud'hommes de Paris, dans les conditions légales et réglementaires.

Article 8 | Adhésion

L'adhésion au présent accord se fait dans les conditions prévues par l'article L. 2261-3 du code du travail.

Article 9 | Révision et dénonciation

Le présent accord pourra être révisé selon les dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail, en respectant un préavis de trois mois.

Fait à Paris, le 20 juin 2025.

(Suivent les signatures.)

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

Convention collective nationale

IDCC : **3238** | **PRODUCTION ET TRANSFORMATION DES PAPIERS
ET CARTONS**
(29 janvier 2021)

Avenant n° 19 du 9 juillet 2025 relatif à l'activité partielle de longue durée rebond

NOR : ASET2550772M

IDCC : 3238

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

UNIDIS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FILPAC CGT ;

FIBOPA CFE-CGC ;

FO construction,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

L'article 193 de la loi n° 2025-127 du 14 février 2025 de finances pour 2025 institue un dispositif spécifique d'activité partielle dénommé « activité partielle de longue durée rebond » (APLD Rebond ou APLD-R) destiné à assurer le maintien dans l'emploi des salariés dans les entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité.

Le décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 délivre les modalités pratiques d'application de ce dispositif.

Conformément à l'article 1^{er} de ce décret, le préambule de l'accord de branche présente 3 diagnostics.

Premier diagnostic

Situation économique de la branche justifiant une baisse durable d'activité

En France, la consommation de papiers cartons a augmenté de 2,3 % en 2024 par rapport à 2023. La production a crû de 6,3 %. Néanmoins, ces données sont à mettre en perspective avec les baisses significatives de consommation et de production connues en 2023 et plus glo-

balement depuis 20 ans : passage de la consommation de 11 000 tonnes à 7 300 tonnes et de la production de 10 300 tonnes à 6 500 tonnes depuis 2004.

Par ailleurs, depuis 2010, on remarque une évolution de la production française à la baisse en comparaison de pays voisins (Allemagne, Espagne et global Europe) ce qui est un signe de perte tendancielle de compétitivité. Enfin, sur 2024, plus de 50 défaillances d'entreprises ont été enregistrées dans la branche.

Néanmoins, s'il y a un recul depuis 2005 de la production de papiers graphiques, les autres sortes papetières restent portées par des tendances de fond favorables comme l'emballage (e-commerce, substitution du plastique...) et les besoins des consommateurs en matière d'hygiène.

La branche connaît donc une baisse d'activité durable, mais qui n'est pas de nature à compromettre sa pérennité au regard des perspectives d'activité.

Deuxième diagnostic

Perspectives d'activité de la branche et actions à engager afin d'assurer une activité garantissant sa pérennité

La branche dispose de plusieurs perspectives d'activité lui permettant d'envisager un avenir pérenne sous réserve de mener des actions de fond pour sa transition.

Grâce à son ancrage dans l'économie circulaire et durable, l'industrie papier carton dispose, en effet, d'un atout majeur. La diversification des produits permet également de compenser la baisse de la consommation traditionnelle (notamment de papier d'écriture et d'impression). Les activités se reportent vers les produits d'emballage durable et les produits spécifiques ou d'hygiène.

Par ailleurs, la digitalisation et l'arrivée de l'intelligence artificielle permettent une amélioration constante des processus et sont des leviers importants pour améliorer la compétitivité, réduire les coûts de production et améliorer la qualité des produits, la santé et la sécurité des salariés.

Plusieurs axes de travail et d'actions sont envisageables pour rétablir une activité à un niveau garantissant la pérennité de la branche.

L'innovation est un biais essentiel pour développer de nouveaux produits avec une meilleure valeur ajoutée ainsi qu'une conception et une utilisation plus écologique. Des actions sur les besoins énergétiques avec une baisse de la consommation corrélée à une baisse des coûts de l'énergie grâce à l'appui des politiques publiques sont également des actions majeures pour le développement de l'activité et garantir une industrie concurrentielle. Enfin, l'image de l'industrie papier carton doit être promue afin de chasser les idées reçues et de mettre en avant le caractère durable et de proximité de notre industrie tant auprès des pouvoirs publics, des consommateurs que des futurs talents à recruter. En effet, ces futurs salariés mais également les salariés actuels sont la ressource primordiale pour garantir la qualité et la pérennité de l'industrie papier carton.

Troisième diagnostic

Besoins de développement des compétences dans la branche au regard des perspectives d'activité mentionnées au deuxième diagnostic

Afin de préserver l'emploi et la pérennité de l'activité, les organisations représentatives souhaitent s'engager dans le dispositif dit « APLD Rebond » afin d'assurer aux salariés les meilleures chances de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle. Il s'agit, d'une part, d'assurer la continuité professionnelle et salariale des travailleurs concernés et, d'autre part, que les entreprises puissent garder leurs talents le temps de traverser une période économiquement difficile.

Les parties signataires insistent sur le fait que les salariés seront nécessairement formés par leur employeur pendant la période de réduction d'activité afin de maintenir et d'améliorer les compétences associées à leur métier. L'obligation de formation des salariés permet de s'assurer que l'investissement de l'État dans l'aide aux entreprises permette aussi de préparer demain, avec une montée en gamme et une meilleure compétitivité des entreprises.

Les parties signataires rappellent, par ailleurs, l'investissement de la branche dans la formation professionnelle par l'ingénierie et la promotion des certifications professionnelles (CQP, CQPI, CCP, CCPI), notamment sur le cœur de métier permettant aux entreprises de disposer d'un panel complet de formations métiers qualifiantes ou certifiantes spécialement dédiées à l'industrie papier carton et réalisées par des partenaires labélisés.

Plus généralement, l'APLD Rebond doit permettre aux salariés qui bénéficient d'une action de formation de :

- faire reconnaître leurs compétences métiers ;
- évoluer et développer de nouvelles expertises ;
- obtenir une certification reconnue ;
- sécuriser les parcours professionnels ;
- renforcer leur employabilité ;
- favoriser la mobilité professionnelle, notamment au sein de l'entreprise.

Enfin, afin de garantir aux entreprises et salariés une politique de branche coordonnée en matière de soutien aux entreprises en difficulté et de développer la formation professionnelle, les parties signataires rappellent l'importance du dispositif « mesures d'urgence » porté par l'OPCO 2i et mis en action sous l'impulsion d'un accord de branche dédié.

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

Le présent accord est conclu dans le champ d'application de la convention collective nationale de la production et de la transformation des papiers et cartons du 29 janvier 2021 (IDCC 3238).

Article 2 | Activités et salariés concernés

Afin d'éviter toute rupture d'égalité, toutes les activités et tous les salariés de la branche, quelle que soit la nature de leur contrat (CDI, CDD, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation...), peuvent bénéficier de ce dispositif.

La mise en œuvre de l'APLD Rebond doit s'effectuer en appliquant le principe d'égalité de traitement et celui d'égalité entre les femmes et les hommes, notamment dans la rotation des salariés.

Article 3 | Mise en place dans l'entreprise

L'employeur qui souhaite bénéficier du régime d'APLD Rebond en application du présent accord de branche élabore, après consultation (information et vote) du comité social et économique (CSE), un document unilatéral (DU) conforme aux stipulations de cet accord et définissant des engagements spécifiques en matière de maintien de l'emploi et de formation professionnelle.

Dans les entreprises ou établissements d'au moins 200 salariés et pourvues d'un ou plusieurs délégués syndicaux à ce niveau, l'employeur qui envisage de recourir à l'APLD Rebond sur le fondement du présent accord de branche engage, au préalable, une négociation sur les modalités de mise en œuvre de ce dispositif.

La demande d'homologation du DU élaboré par l'employeur est adressée à l'autorité administrative par voie dématérialisée. Cette demande est accompagnée du DU et de l'avis rendu par le CSE.

L'autorité administrative notifie à l'employeur la décision d'homologation, dans un délai de 21 jours à compter de la réception du DU élaboré par l'employeur. Le silence gardé par l'autorité administrative pendant ce délai vaut décision d'homologation.

L'APLD Rebond ne peut être cumulée, sur une même période et pour un même salarié, avec le dispositif d'activité partielle de droit commun. En revanche, un employeur bénéficiant de l'APLD Rebond au titre d'une partie de ses salariés peut concomitamment, sur la durée d'application de ce dispositif, bénéficier pour d'autres salariés du dispositif d'activité partielle de droit commun pour l'un des motifs prévus aux 2° à 5° de l'article R. 5122-1 du code du travail.

Article 4 | Durée de l'autorisation et renouvellement de la demande

L'APLD Rebond est applicable à l'employeur dans la limite d'une durée de 24 mois consécutifs à compter d'une date qu'il a choisie et qui est fixée par la décision d'homologation. Cette date est comprise entre le premier jour du mois civil au cours duquel la demande d'homologation a été transmise à l'autorité administrative et le premier jour du troisième mois civil suivant la transmission de cette demande. Cette date est commune à tous les établissements compris dans le périmètre d'un même DU établi par l'employeur pour une entreprise ou un groupe.

Au cours de cette durée d'application de 24 mois, l'employeur peut bénéficier jusqu'à 18 mois, consécutifs ou non, d'indemnisation. La décision d'homologation vaut autorisation de placement en APLD Rebond pour une durée de 6 mois renouvelable. L'employeur peut demander, pour les mêmes établissements, de nouvelles autorisations de placement en APLD Rebond d'une durée maximale de 6 mois. Ces autorisations entrent en vigueur à la même date pour l'ensemble des établissements concernés.

Lorsque l'employeur demande une nouvelle autorisation de placement en APLD Rebond, il adresse à l'autorité administrative par voie dématérialisée :

- un bilan actualisé 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 ;
- un diagnostic actualisé justifiant notamment la baisse durable d'activité et présentant les actions engagées afin de rétablir l'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe ;
- le procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le CSE a été informé de la mise en œuvre de l'APLD rebond.

L'absence de réponse à une nouvelle demande d'autorisation, dans un délai de 21 jours à compter de la date de réception du DU, vaut décision d'acceptation.

Article 5 | Modalités d'information, de suivi et de contrôle

Les organisations signataires instaurent plusieurs niveaux d'information, de suivi et de contrôle de cet accord.

5.1. Au niveau du CSE

L'employeur doit :

- consulter le CSE avant la mise en place de l'APLD rebond. Pour rappel, le CSE peut faire appel à des experts, notamment un expert-comptable, sous certaines conditions légales ;
- informer le CSE, tous les 2 mois, sur sa mise en œuvre ;
- consulter le CSE avant le renouvellement de son autorisation.

5.2. Au niveau de l'autorité administrative

L'autorité administrative homologue le DU élaboré par l'employeur en application du présent accord après avoir vérifié :

- la régularité de la procédure d'information et de consultation du CSE ;
- la présence de l'ensemble des dispositions légales ;
- la conformité aux stipulations de l'accord de branche étendu ;
- la présence d'engagements spécifiques en matière d'emploi et de formation professionnelle.

Elle notifie sa décision d'homologation au CSE.

L'autorité administrative s'assure également du respect des engagements pris dans le DU. Elle peut demander le remboursement des allocations d'activité partielle rebond perçues par l'employeur en cas de non-respect de ses engagements.

5.3. Au niveau des salariés

L'employeur informe, par tout moyen, les salariés compris dans le périmètre du DU des engagements qu'il a souscrit en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle.

La décision d'homologation et les voies et délais de recours sont portés à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur leur lieu de travail ou par tout autre moyen permettant de conférer date certaine à cette information.

5.4. Au niveau des organisations syndicales de salariés signataires

L'information et le suivi de l'application du présent accord sont confiés à la CPPNI sous réserve de la transmission des bilans et DU homologués par l'administration.

Article 6 | *Indemnité versée au salarié*

Selon l'article 17 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025, « le salarié placé en activité partielle de longue durée rebond reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant à 70 % de sa rémunération brute servant d'assiette de 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.

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

Les entreprises peuvent prévoir une indemnisation plus favorable des salariés.

En outre, les parties signataires rappellent l'obligation réglementaire de maintien des régimes de protection sociale complémentaire lors des périodes de suspension du contrat de travail qui donnent lieu à une indemnisation, notamment en cas d'activité partielle ou lors de la survenance d'une maladie, d'une maternité, d'un accident.

Article 7 | *Allocation perçue par l'employeur*

Selon l'article 18 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025, « le taux horaire de l'allocation versée à l'employeur est égal, pour chaque salarié placé dans le dispositif d'activité partielle de longue durée rebond, 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 salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Ce taux horaire ne peut être inférieur à 9,40 euros.

Ce minimum n'est pas applicable lorsque leur rémunération est inférieure au salaire minimum interprofessionnel de croissance, aux salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnali-

sation, aux journalistes pigistes en collaboration régulière entrant dans le champ d'application de l'article L. 7112-1 du code du travail et aux salariés mentionnés au titre I^{er} du livre III de la septième partie du même code.

Pour l'application à Mayotte des dispositions du deuxième alinéa du présent article, le taux horaire ne peut être inférieur à 8,10 euros. »

Article 8 | Réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale

En principe, la réduction de l'horaire de travail ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale de travail ou, lorsqu'elle est inférieure, de la durée collective du travail ou de la durée stipulée au contrat sur la période considérée. Cette réduction s'apprécie pour chaque salarié concerné sur la durée d'application du dispositif et peut conduire, pour certaine période, à la suspension temporaire de l'activité.

À titre dérogatoire, sur décision de l'autorité administrative, cette limite peut être dépassée, sans pouvoir être supérieure à 50 %, dans le cas d'une situation économique particulière mettant notamment en péril l'avenir de l'entreprise et la pérennité des emplois. Cette dérogation doit faire l'objet d'une consultation du CSE.

En cas de rappel dans l'entreprise d'un salarié initialement placé en activité réduite, l'entreprise devra respecter un délai de prévenance de 7 jours calendaires. Cependant, en cas d'urgence, ce délai sera réduit à 24 heures minimum hors week-ends et jours fériés dans le respect du principe de conciliation de la vie professionnelle et personnelle. Pour les salariés appelés à travailler les week-ends et jours fériés, ce délai de prévenance sera de 24 heures incluant les week-ends et jours fériés.

Article 9 | Engagements en matière de maintien de l'emploi et de formation professionnelle

Le DU élaboré par l'employeur doit préciser les conditions de mise en œuvre, au niveau de l'établissement ou l'entreprise, des engagements en termes de maintien d'emploi et de formation professionnelle suivants.

Ces engagements portent sur l'intégralité des salariés inclus dans le périmètre du DU pendant la durée d'application du dispositif. Ils ont notamment pour objectif de développer les compétences des salariés afin de favoriser leur mobilité professionnelle notamment au sein de l'entreprise et de répondre aux besoins mentionnés au troisième diagnostic du préambule du présent accord relatif aux besoins de développement des compétences dans la branche.

Par ailleurs, les parties signataires incitent les employeurs à prévoir dans le DU les conditions dans lesquelles les dirigeants salariés exerçant dans le périmètre du DU, les mandataires sociaux et les actionnaires, dans le respect des compétences des organes d'administration et de surveillance, fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée d'application du dispositif.

9.1. Engagements en matière de maintien de l'emploi

Les salariés ne peuvent être licenciés pour motif économique durant la période pendant laquelle ils sont indemnisés.

Le maintien dans l'emploi s'entend comme l'engagement pour l'employeur de ne pas procéder au licenciement pour l'un des motifs économiques énoncés à l'article L. 1233-3 du code du travail.

Les signataires rappellent qu'en cas de licenciement de salariés concerné par ce dispositif, pour l'une des causes énoncées à l'article L. 1233-3 du code du travail, l'administration peut

interrompre le versement de l'allocation et demander à l'employeur le remboursement des sommes perçues.

9.2. Engagements en matière de formation professionnelle

Le taux horaire de l'allocation d'activité partielle est de 100 % (au lieu de 70 %) pour les salariés placés en APLD Rebond qui bénéficient d'une action de formation lorsqu'elle est mise en œuvre en accord avec l'employeur.

Les actions proposées aux salariés compris dans le périmètre du dispositif sont les suivantes :

- des actions de formation notamment les CQP, CQPI, CCP, CCPI et les autres titres reconnus par la branche, ainsi que toutes les formations obligatoires d'après le code du travail ;
- des bilans de compétences ;
- des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience ;
- des actions de formation par apprentissage.

9.3. Modalités de financement et information des salariés

Tout salarié bénéficiant du dispositif spécifique d'APLD Rebond peut définir ses besoins en formation à l'occasion de tout entretien avec son responsable hiérarchique (entretien professionnel, entretien annuel d'évaluation, entretien managérial...).

Le salarié placé dans le dispositif spécifique d'APLD Rebond qui réalise pendant cette période, une ou plusieurs formations peut également mobiliser son compte personnel formation (CPF). Cette utilisation ne peut se faire qu'avec l'accord du salarié.

Il est rappelé que l'article 11.5 de l'accord interbranche du 13 juin 2024 relatif à la formation professionnelle instaure un abondement du CPF par l'employeur lorsque le salarié veut suivre une formation « cœur de métier ». Sous certaines conditions, cet abondement s'opère quand le coût de la formation, relevant de la liste des formations éligibles en annexe de l'accord interbranche, est supérieur au montant des droits inscrits sur le CPF du salarié, dans la limite de 2 500 € maximum et des coûts réellement engagés.

Par ailleurs, sur le fondement d'un accord de branche, l'OPCO 2i peut également engager des fonds pour faire face à de graves difficultés économiques conjoncturelles dit « mesures d'urgence » et permettre le financement d'actions de formation.

Les salariés sont informés, par tout moyen, de ces engagements.

Article 10 | *Procédure de dépôt et d'extension*

Le présent accord sera soumis à la procédure d'extension par la partie la plus diligente en application des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Dans le cadre de cette demande d'extension pour la totalité du présent accord et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie ou ne nécessite pas de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés ou un traitement différencié, notamment afin d'éviter toute distorsion de concurrence.

En application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord a pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

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

Article 11 | Date d'application et durée de l'accord

Le présent accord à durée déterminée est applicable aux documents unilatéraux transmis à l'administration pour homologation du 1^{er} mars 2025 au 28 février 2026.

Des documents adaptant les documents unilatéraux peuvent être transmis à l'autorité administrative après le 28 février 2026 pour homologation.

Fait à Paris, le 9 juillet 2025.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 3238 | **PRODUCTION ET TRANSFORMATION DES PAPIERS
ET CARTONS**
(29 janvier 2021)

Avenant n° 20 du 9 juillet 2025
relatif au financement du dialogue social

NOR : ASET2550773M

IDCC : 3238

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

UNIDIS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FILPAC CGT ;

FIBOPA CFE-CGC ;

FO construction,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord a pour objet d'assurer l'existence du fonds mutualisé visant à compléter le financement du dialogue social dans la négociation collective de branche et l'exercice du paritarisme dans la production et la transformation des papiers cartons, en mode projet, les années où d'importantes négociations collectives sont programmées. Il a également pour objet de déterminer les règles d'utilisation et d'affectation de ces fonds.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord est conclu dans le champ d'application de la convention collective nationale de la production et de la transformation des papiers et cartons du 29 janvier 2021 (IDCC 3238).

Il remplace le précédent accord relatif au financement du dialogue social qui vient à échéance le 31 décembre 2025 en annexe de la convention collective.

Article 2 | Contribution conventionnelle pour le financement du dialogue social de branche

Au-delà des négociations de branche annuelles, trisannuelles ou quinquennales obligatoires, certains projets de négociation peuvent nécessiter des moyens pour les partenaires sociaux du

fait de leur complexité, de leur caractère exceptionnel ou du temps d'analyse et de préparation qu'ils requièrent.

Par exemple, afin de se donner les meilleures chances de réussite lorsque le programme annuel des négociations collectives de branche comprend, notamment :

- des projets importants complexes, chronophages ou inhabituels ;
- le développement d'actions issues des travaux paritaires relatifs à la formation professionnelle, l'apprentissage et la promotion des métiers.

Dans ce but, les organisations syndicales décident de mettre en place une contribution conventionnelle pour toutes les entreprises relevant de la convention collective de la production et de la transformation des papiers et cartons, indépendamment de leur situation au regard des fédérations professionnelles.

Cette contribution, bénéfique à l'ensemble des salariés de la branche, permet d'élargir la base de cotisants en faisant contribuer toutes les entreprises, y compris celles n'adhérant pas à une des fédérations professionnelles du champ professionnel visé, et est destinée à financer en partie les frais qui sont engendrés par ces travaux.

Un programme annuel des négociations et travaux paritaires est défini paritairemment en CPPNI au mois de décembre de l'année N-1. À cette occasion, les partenaires sociaux décident de la collecte de la contribution conventionnelle pour l'année N, en fonction de l'importance des projets de négociation.

2.1. Affectation de la contribution conventionnelle

Le montant de la contribution recueillie bénéficie aux organisations syndicales et patronales reconnues représentatives au niveau de la branche ainsi qu'à l'organisation paritaire constituée par ces mêmes organisations représentatives pour financer en transparence des frais concourant à la gestion du dialogue social et la promotion d'actions communes et pour mener paritairemment de nouveaux projets ambitieux.

L'utilisation de ces ressources permet à ces organisations de disposer des moyens nécessaires à l'accomplissement optimal de leurs missions dans le cadre des projets définis dans le programme annuel, notamment :

- l'organisation de la consultation des entreprises et des salariés afin d'élaborer les positions de branche ;
- le cas échéant, le remboursement des frais de fonctionnement des réunions venant s'ajouter à celles prévues par les dispositions conventionnelles actuelles (frais de déplacement, d'hébergement et de restauration, frais de fonctionnement, frais de secrétariat...) ;
- la valorisation du temps passé par des experts et/ou les permanents des organisations syndicales de salariés et d'employeurs (hommes/jours) ou ceux de l'organisation paritaire, ainsi que les travaux visés, hors commissions paritaires plénières production/transformation des papiers cartons, groupes de travail techniques et réunions préparatoires afférentes ;
- les honoraires d'étude, de recours à des experts extérieurs et d'expertise juridique, et d'assistance juridique des organisations syndicales représentatives de salariés et d'employeurs sur la quote-part propre à chaque organisation ou de l'organisation paritaire.

2.2. Prélèvement des fonds

La contribution conventionnelle dialogue social est appelée sur une base forfaitaire, dont le montant varie selon la taille des entreprises. Les montants sont définis à l'article 2.4 du présent accord. Les modalités de collecte et de recouvrement sont déterminées par la commission statutaire paritaire dialogue social (CPDS) de l'AFIFOR, telle que définie à l'article 2.3 du présent accord. La contribution conventionnelle dialogue social est collectée par l'AFIFOR, l'association

pouvant déléguer la collecte à un autre organisme dans le cadre d'une convention formalisée précisant les modalités de collecte et de recouvrement.

2.3. Gestion des fonds

Une commission statutaire paritaire dialogue social est créée spécialement au sein de l'AFIFOR afin de gérer les fonds paritaires tels que visés à l'article 2 du présent accord.

Cette commission a pour objet de gérer les contributions issues de la collecte de la contribution conventionnelle dialogue social, leur répartition, et de s'assurer de la bonne utilisation des fonds.

La commission statutaire paritaire dialogue social créée au sein de l'AFIFOR est composée de la manière suivante :

- collège salarié : un représentant par organisation syndicale de salariés reconnue représentative ;
- collège employeur : le même nombre de représentants que celui des organisations syndicales représentatives de salariés. Ces représentants sont désignés par les organisations patronales représentatives.

Le secrétariat de cette commission est assuré par l'Unidis.

La contribution conventionnelle est versée par l'AFIFOR aux différentes organisations syndicales de salariés et d'employeurs à l'issue de la collecte de l'année N, au titre de l'année N-1. Ces dernières doivent transmettre à la commission paritaire dialogue social les justificatifs d'utilisation des fonds au plus tard le 31 mars de l'année suivant le versement, sur la base des règles définies par cette commission. La contribution suivante est versée uniquement après réception de ces justificatifs. En cas d'utilisation non conforme des fonds selon les règles définies par la commission paritaire dialogue social et par le présent accord, les sommes indûment versées sont imputées sur la ou les contributions suivantes.

Un bilan d'utilisation des fonds sera réalisé chaque année par la commission paritaire dialogue social.

Les missions de la commission statutaire paritaire dialogue social sont, notamment, les suivantes :

- déterminer les modalités de collecte et de recouvrement de la contribution en sélectionnant, le cas échéant, le prestataire chargé de réaliser et suivre l'état d'avancement de la collecte, relancer les entreprises, etc. ;
- fixer le montant des frais de collecte et de gestion au titre de cette prestation ;
- définir le calendrier de collecte de la contribution conventionnelle complémentaire.

2.4. Montant et répartition de la contribution conventionnelle complémentaire

Le montant annuel de la contribution conventionnelle complémentaire dialogue social est fixé de manière forfaitaire selon la taille de l'entreprise, à savoir :

- 187 € pour les entreprises de moins de 10 salariés ;
- 312 € pour les entreprises de 10 à moins de 50 salariés ;
- 425 € pour les entreprises de 50 à moins de 100 salariés ;
- 750 € pour les entreprises de 100 à moins de 300 salariés ;
- 875 € pour les entreprises de 300 salariés et plus.

Les pénalités suivantes sont fixées en cas de retard de paiement de la contribution conventionnelle complémentaire du dialogue social :

- 50 % de majoration du montant de la contribution en cas de retard de versement de 3 mois par l'entreprise ;
- 100 % de majoration du montant de la contribution en cas de retard de versement de 6 mois.

Le montant de la contribution collectée est réparti de la manière suivante, après déduction des frais de collecte et de gestion, et sur la base de la collecte et des dépenses réelles telles que prévues aux articles précédents :

- 40 % pour les organisations syndicales représentatives de salariés ;
- 40 % pour l'organisation représentative des employeurs (l'Unidis) ;
- 20 % pour l'organisation paritaire (AFIFOR).

Concernant les organisations représentatives de salariés, ce montant sera versé entre chacune des organisations selon une répartition mixte reposant à la fois :

- sur un principe égalitaire : à hauteur de 50 % de la somme à affecter entre les organisations syndicales reconnues représentatives dans les champs professionnels visés (CFE-CGC, FCE-CFDT, FILPAC-CGT, FO Construction à la date de la signature du présent accord) ;
- et sur un principe proportionnel : en se référant aux arrêtés de représentativité, à hauteur de 50 % de la somme à répartir en fonction de l'ensemble des suffrages obtenus par chaque organisation syndicale représentative.

Les montants et la répartition de la contribution conventionnelle complémentaire sont valables à partir de la collecte 2026. Ils peuvent être revus chaque année par avenant.

Si le montant collecté n'est pas engagé en totalité dans l'année, il peut être reporté sur le budget de l'année suivante.

L'acquisition de la représentativité au niveau de la branche de la production et de la transformation des papiers cartons d'une organisation syndicale de salariés ou d'employeurs lui donne droit, l'année suivant l'acquisition de sa représentativité, au bénéfice de la répartition des fonds dans les conditions prévues par ces textes.

La perte de représentativité au niveau de la branche de la production et de la transformation des papiers cartons d'une organisation syndicale de salariés ou d'employeurs entraîne l'application des règles suivantes :

- si la perte de représentativité intervient avant le versement des fonds : l'arrêt du bénéfice de la répartition des fonds intervient à compter du 1^{er} jour du mois suivant la parution au *Journal officiel* de l'arrêté ministériel constatant la perte de représentativité dans la branche ;
- si la perte de représentativité intervient après le versement des fonds : l'organisation restituera les sommes indues au *pro rata temporis*.

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

Le présent accord s'applique au 1^{er} janvier 2026 pour une durée de 5 ans.

Il remplace le précédent accord relatif au financement du dialogue social qui vient à échéance le 31 décembre 2025 en annexe de la convention collective.

Les procédures de révision et de dénonciation de cet accord sont celles prévues par le code du travail.

Article 4 | Clause de revoyure

À l'issue de chaque collecte, la commission paritaire dialogue social se réunit afin de réaliser une analyse de ses résultats. Elle formule, si besoin, auprès de la CPPNI, des recommandations lui permettant, le cas échéant, d'adapter le montant et la répartition par tranche d'effectifs de la contribution conventionnelle complémentaire tels que prévus à l'article 2.4 du présent accord. La CPPNI se réunira chaque année à cet effet.

Article 5 | *Procédure de dépôt et d'extension*

Le présent accord sera soumis à la procédure d'extension par la partie la plus diligente en application des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Dans le cadre de cette demande d'extension, pour la totalité du présent accord et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie ou ne nécessite pas de mesures spécifiques ou un traitement différencié pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Fait à Paris, le 9 juillet 2025.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **3248** | **MÉTALLURGIE**
(7 février 2022)

Accord du 10 juillet 2025

relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté
à compter du 1^{er} juillet 2025
(Aube)

NOR : ASET2550777M

IDCC : 3248

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

UIMM CA site Aube,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT Aube ;

CFE-CGC Aube ;

CGT-FO Aube ;

CFDT Aube,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux se sont réunis le 10 juillet 2025 pour négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

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

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence de la commission paritaire territoriale de négociation (CPTN) de l'Aube, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 2 | Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,05 euros.

La valeur du point négociée ci-dessus prend effet à titre exceptionnel à compter du 1^{er} juillet 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 1^{er} juillet 2025.

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 de l'Aube.

Article 5 | Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 6 | Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 7 | Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 8 | Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Troyes.

Fait à Rosières-Près-Troyes, le 10 juillet 2025.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 3248 | **MÉTALLURGIE**
(7 février 2022)

Accord du 10 juillet 2025

relatif à l'indemnité d'éloignement domicile – lieu de travail
à compter du 1^{er} juillet 2025
(Aube)

NOR : ASET2550778M

IDCC : 3248

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

UIMM CA site de l'Aube,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT Aube ;

CFE-CGC Aube ;

CGT-FO Aube ;

CFDT Aube,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux se sont réunis le 10 juillet 2025 pour négocier la valeur de l'indemnité d'éloignement domicile – lieu de travail, conformément aux dispositions de l'accord autonome du 24 juin 2022 portant sur l'indemnité d'éloignement domicile – lieu de travail dans l'Aube.

Article 1^{er} | Champ d'application professionnel et géographique

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.

Le champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence de la commission paritaire territoriale de négociation (CPTN) de l'Aube, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 2 | Salariés visés

Le présent accord s'applique aux salariés des entreprises visées à l'article 1^{er} du présent accord et relevant des groupes d'emplois de A à E au sens des dispositions de l'article 62.1 de la convention collective nationale.

Article 3 | Indemnité d'éloignement domicile – lieu de travail

Article 3.1 | Frais de trajet domicile – lieu de travail en transports publics

Les salariés, ayant accès pour se rendre de leur domicile à leur lieu habituel de travail à un moyen de transport public de personnes, bénéficient de la prise en charge par l'employeur, à titre obligatoire, au minimum de 75 % du coût de l'abonnement souscrit.

Cette prise en charge est ramenée à 50 % du coût de l'abonnement souscrit, en application de l'article R. 3261-1 du code du travail, lorsque la distance domicile-lieu de travail est inférieure à 10 km ou, lorsque cette distance dépasse 55 km, pour la portion excédant 55 km. L'appréciation de cette distance s'effectue selon les modalités définies à l'article 3.2.1 du présent accord.

Cette prise en charge des frais de transport public de personnes constitue un remboursement de frais professionnels.

Le remboursement se fait sur la base de l'abonnement permettant d'effectuer le trajet dans le temps le plus court.

Le remboursement est subordonné à la remise ou, à défaut, à la présentation des titres et de la copie de l'abonnement par le salarié, lesquels doivent permettre d'identifier le titulaire. Toutefois, une attestation sur l'honneur suffit pour ouvrir droit à la prise en charge :

- lorsqu'il s'agit d'un titre d'abonnement à un service public de location de vélos et qu'il ne comporte pas les nom et prénom du bénéficiaire ;
- et pour les salariés intérimaires.

Article 3.2 | Frais de trajet domicile – lieu de travail en véhicule personnel

Les salariés contraints d'utiliser leur véhicule personnel pour se rendre de leur domicile à leur lieu de travail pour les raisons suivantes :

- absence de moyen de transport public entre la localité de résidence du salarié et son lieu de travail ;
- existence d'un moyen de transport public entre la localité de résidence du salarié et son lieu de travail alors que le salarié est contraint de prendre son véhicule personnel notamment pour incompatibilités d'horaire de travail et des transports publics, pour utilisation de son véhicule à des fins professionnelles (déplacements...).

Peuvent bénéficier d'une indemnité d'éloignement variant selon la distance kilométrique, qui constitue un remboursement de frais professionnels conformément à la réglementation en vigueur.

Article 3.2.1 | Conditions pour bénéficier de l'indemnité d'éloignement

Elle n'est pas applicable aux salariés pour lesquels un service de transport gratuit est organisé par l'entreprise ou aux salariés bénéficiant d'un véhicule mis à disposition permanente par l'employeur avec prise en charge des dépenses de carburant ou d'alimentation d'un véhicule électrique, hybride rechargeable ou hydrogène.

Les salariés bénéficiaires sont ceux ayant leur lieu de résidence habituelle situé à une distance égale ou supérieure à 10 km de leur lieu de travail habituel.

La distance kilométrique à prendre en considération pour l'application du barème d'indemnité est la distance séparant le lieu de travail de l'adresse du lieu de résidence habituelle, mesurée sur le site internet Viamichelin.fr en utilisant le trajet le plus court.

Une distance inférieure à 10 km n'ouvre pas droit à indemnisation. Une distance supérieure à 55 km sera plafonnée à 55 km.

L'indemnité d'éloignement est due en fonction du nombre de journées de travail effectif accomplies par chacun des intéressés dans le cadre de la semaine.

Pour les salariés venant en covoiturage, une seule indemnité sera versée par véhicule.

Article 3.2.2 | Procédure pour bénéficier de l'indemnité d'éloignement

Les frais de transport seront versés sur demande écrite présentée par le salarié qui désire en bénéficier ; il devra pour cela :

- justifier de son lieu de résidence habituelle et démontrer que la localité du lieu de sa résidence habituelle est à au moins 10 km de son lieu de travail par le trajet le plus court ;
- attester qu'il effectue chaque jour de travail un trajet « aller-retour » de son lieu de résidence habituelle à son lieu de travail, et mentionner le mode de transport employé par lui ;
- attester qu'il utilise son véhicule personnel pour venir travailler ;
- s'engager à informer sans délai la direction de son entreprise de toute modification qu'il apporterait à l'état de fait résultant de ses déclarations.

Article 3.2.3 | Montant de l'indemnité d'éloignement

Le tableau ci-après indique le montant de l'indemnité hebdomadaire (ou journalière) en fonction de la distance domicile – lieu de travail. Les chiffres sont calculés par jour.

$$10 \text{ km} \times 2 \times 0,12 \text{ (prix km auto)} = 2,40 \text{ € par jour.}$$

(Voir page suivante.)

Barème de l'indemnité de transport 2025

Distance ^[1]		Indemnité			Distance ^[1]	Indemnité		
		Prix du km (en €)		Motocycle		Automobile		
		0,031						
		0,12						
		Motocycle		Automobile				
		Hebdo ^[2]	Jour ^[3]	Hebdo ^[2]	Jour ^[3]			
- 10 km								
10				33	10,23 €	2,05 €	39,60 €	7,92 €
11				34	10,54 €	2,11 €	40,80 €	8,16 €
12				35	10,85 €	2,17 €	42,00 €	8,40 €
13				36	11,16 €	2,23 €	43,20 €	8,64 €
14				37	11,47 €	2,29 €	44,40 €	8,88 €
15				38	11,78 €	2,36 €	45,60 €	9,12 €
16				39	12,09 €	2,42 €	46,80 €	9,36 €
17				40	12,40 €	2,48 €	48,00 €	9,60 €
18				41	12,71 €	2,54 €	49,20 €	9,84 €
19				42	13,02 €	2,60 €	50,40 €	10,08 €
20				43	13,33 €	2,67 €	51,60 €	10,32 €
21				44	13,64 €	2,73 €	52,80 €	10,56 €
22				45	13,95 €	2,79 €	54,00 €	10,80 €
23				46	14,26 €	2,85 €	55,20 €	11,04 €
24				47	14,57 €	2,91 €	56,40 €	11,28 €
25				48	14,88 €	2,98 €	57,60 €	11,52 €
26				49	15,19 €	3,04 €	58,80 €	11,76 €
				50	15,50 €	3,10 €	60,00 €	12,00 €

Distance ^[1]	Indemnité			Distance ^[1]	Indemnité				
	Prix du km (en €)		Prix du km (en €)		Prix du km (en €)		Prix du km (en €)		
	0,031		0,12		0,031		0,12		
	Motocycle		Automobile		Motocycle		Automobile		
	Hebdo ^[2]	Jour ^[3]	Hebdo ^[2]		Jour ^[3]	Hebdo ^[2]	Jour ^[3]		
27	8,37 €	1,67 €	32,40 €	6,48 €	51	15,81 €	3,16 €	61,20 €	12,24 €
28	8,68 €	1,74 €	33,60 €	6,72 €	52	16,12 €	3,22 €	62,40 €	12,48 €
29	8,99 €	1,80 €	34,80 €	6,96 €	53	16,43 €	3,29 €	63,60 €	12,72 €
30	9,30 €	1,86 €	36,00 €	7,20 €	54	16,74 €	3,35 €	64,80 €	12,96 €
31	9,61 €	1,92 €	37,20 €	7,44 €	55	17,05 €	3,41 €	66,00 €	13,20 €
32	9,92 €	1,98 €	38,40 €	7,68 €	et plus				
^[1] Distance séparant le domicile du lieu de travail, mesuré sur le site Viamichelin.fr.									
^[2] Indemnité hebdomadaire correspondant à 5 jours de travail, aller-retour.									
^[3] Taux journalier, soit 1/5 ^e de l'indemnité hebdomadaire (2).									

(Voir page suivante.)

Article 4 | Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

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.

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 | Adhésion

Toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou tout employeur pris individuellement, peuvent adhérer au présent accord dans les conditions et effets prévus par la réglementation en vigueur.

Article 8 | Entrée en vigueur de l'accord et extension

Le présent accord entre en vigueur à compter du 1^{er} juillet 2025.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 9 | 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 qu'il modifie 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 10 | 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 Troyes.

Fait à Rosières-Près-Troyes, le 10 juillet 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)**

Avenant n° 1 du 19 mars 2025 relatif à la mise en conformité de la convention collective

NOR : ASET2550775M

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 CFDT ;

FCMTM CFE-CGC ;

FO métallurgie ;

FEDE métallurgie CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant faisant suite à l'arrêté d'extension du 28 juin 2024 de la convention collective du 3 octobre 2023.

La finalité des dispositions qui suivent est de mettre en conformité ce texte conventionnel pour tenir compte des réserves et exclusions contenues dans ledit arrêté pour en permettre une plus grande lisibilité, une meilleure compréhension et application.

La convention collective sera donc révisée en fonction des dispositions convenues dans le présent avenant.

Article 1^{er} | Révision

Dans l'article 4 « Révision », le deuxième alinéa est remplacé par un deuxième alinéa ainsi rédigé :

« Cette demande devra être portée à la connaissance de chacune des organisations professionnelles et organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention collective, lesquelles sont invitées à la négociation de révision. »

Article 2 | *CPPNI*

Dans le 5^e alinéa du paragraphe « Avis de la commission interprétation » de l'article 5.3 « Dispositions particulières », la phrase qui commence par « Ils prendront effet... » est remplacée par une nouvelle phrase ainsi rédigée :

« Ils produiront effet à la date d'entrée en vigueur des dispositions ayant donné lieu à l'avis de la commission d'interprétation. »

Article 3 | *Principes généraux*

Dans l'article 6.2, « Liberté d'opinion » après le mot « concernant » est rajouté l'adverbe « notamment ».

Après le 1^{er} alinéa est rajouté un 2^e alinéa ainsi rédigé :

« Aux dispositions de l'article L. 2142-5 du code du travail, rappelées ci-avant, s'ajoutent l'ensemble des discriminations interdites résultant de l'application de l'article L. 1132-1 du code du travail, qui concernent également les activités syndicales. »

Article 4 | *Délégués syndicaux*

Dans le 3^e alinéa de l'article 10.1 « Désignation », la phrase du 3^e alinéa qui commence par « Ainsi dans les entreprises... » et qui se termine par « délégués syndicaux d'établissement » est remplacée par la phrase suivante :

« Ainsi dans les entreprises d'au moins 2000 salariés, qui comportent au moins deux établissements de 50 salariés chacun ou plus, chaque syndicat représentatif peut désigner un délégué syndical central d'entreprise distincts des délégués syndicaux d'établissements. »

Article 5 | *Formation économique, sociale, environnementale et syndicale*

Dans l'article 12 « Formation économique, sociale, environnementale syndicale », le 4^e et le 5^e alinéa sont remplacés par un alinéa ainsi rédigé :

« La durée de cette action est limitée à 14 heures renouvelables tous les 4 ans. Le financement des coûts pédagogiques par l'entreprise ne peut excéder 50 € de l'heure. Cette action est mise en œuvre avec l'accord du salarié, dans le cadre du CPF pendant le temps de travail et n'entraîne pas de perte de rémunération. Elle ne s'impute pas sur le nombre d'heures acquises par le salarié au titre des dispositions légales et conventionnelles concernant le CPF dans la limite de 7 heures. »

Article 6 | *Attributions*

Dans l'article 14.1 « Attributions dans les entreprises de moins de 50 salariés », après le 1^{er} alinéa est rajouté un alinéa supplémentaire ainsi rédigé :

« La délégation du personnel au CSE contribue à promouvoir la santé, sécurité l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail, de maladie professionnelle, ou à caractère professionnel. »

Dans l'article 14.2, dans le paragraphe « autres attributions » après les termes « en cas de danger grave et imminent » est rajouté « ainsi qu'en matière de santé publique et d'environnement ».

Article 7 | Indemnité de licenciement

L'avant-dernier alinéa de l'article 28 « Indemnité de licenciement » est complété par une phrase supplémentaire ainsi rédigée :

« Toutefois, le premier versement effectué lors de la rupture du contrat de travail ne pourra être inférieur au montant de l'indemnité légale de licenciement. »

Article 8 | Travail exceptionnel le dimanche

L'article 39 « Travail exceptionnel le dimanche » est remplacé par un nouvel article 39 « Travail exceptionnel le dimanche » ainsi rédigé :

« Le travail exceptionnel le dimanche, dans le cadre de l'article L. 3132-27 du code du travail, donne lieu à la contrepartie prévue audit article. »

Article 9 | Travail exceptionnel de nuit

Dans l'article 40 « Travail exceptionnel de nuit », le début du 1^{er} alinéa est modifié ainsi qu'il suit : « Sous réserve d'un accord d'entreprise conforme aux dispositions de l'article L. 2261-25 du code du travail, une majoration de 30 % ... »

Article 10 | Maternité

Dans l'article 44.6 « Éducation des enfants et rupture du contrat de travail » le paragraphe intitulé « Démission de la femme ayant accouché » est remplacée par un nouveau paragraphe intitulé « Démission pour élever un enfant » ainsi rédigé :

« Pour élever son enfant, le salarié, peut sous réserve d'en informer son employeur au moins quinze jours à l'avance, pour rompre son contrat de travail à l'issue du congé de maternité ou d'adoption ou, le cas échéant, deux mois après la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant, sans être tenue de respecter le délai de préavis, ni de devoir de ce fait d'indemnité de rupture.

Dans l'année suivant la rupture de son contrat, le salarié peut solliciter sa réembauche. Le salarié bénéficie alors pendant un an d'une priorité de réembauche dans les emplois auxquels la qualification lui permet de prétendre.

L'employeur lui accorde, en cas de réemploi, le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ.

Le salarié réembauché dans l'entreprise en application de l'alinéa précédent, bénéficie d'un droit à une action de formation professionnelle notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail. »

Dans l'article 44.7, il est rajouté un dernier alinéa ainsi rédigé : « Les dispositions ci-dessus s'appliquent aux salariés en congés d'adoption. »

Article 11 | Congé parental d'éducation

Dans le 1^{er} alinéa de l'article 46, « Congé parental d'éducation » la partie de phrase qui commence par « à la date de la naissance » et qui se termine par « en vue de son adoption » est supprimée.

Article 12 | Congé de présence parentale

Dans le 2^e alinéa de l'article 49 « Congé de présence parentale », la phrase « Aucun de ces jours ne peut être fractionné » est supprimée.

Il est rajouté à la suite : « Avec l'accord de l'employeur, le salarié peut transformer ce congé en période d'activité à temps partiel ou la fractionner. En cas de fractionnement du congé, la durée minimale de chaque période de congé est d'une demi-journée. »

Article 13 | Durée des congés payés

Dans le dernier alinéa de l'article 50, les mots « mères de famille âgées » sont remplacés par les mots « les salariés âgés ».

Il est rajouté un alinéa supplémentaire ainsi rédigé :

« Les salariés âgés de 21 ans au moins au 30 avril de l'année précédente, bénéficient également de deux jours de congé supplémentaires par enfant à charge sans que le cumul du nombre de jours de congés supplémentaires et des jours de congé annuel puisse excéder la durée du congé légal de 30 jours ouvrables. »

Article 14 | Détermination du travail effectif

L'article 51 « Détermination du travail effectif pour les congés payés » est abrogé et remplacé par un nouvel article « Détermination du travail effectif » ainsi rédigé :

« Outre les périodes légalement assimilées à du travail effectif pour le calcul de la durée des congés payés, sont également assimilées à du travail effectif celles définies par l'article L. 3141-5 du code du travail. »

Les absences pour maladie ou accident à caractère non professionnel, donneront lieu à l'attribution d'un droit à congé dans les conditions de l'article L. 3141-5-1 du code du travail, soit deux jours ouvrables par mois, dans la limite d'une attribution de 24 jours ouvrables par période de référence. Toutefois, par dérogation, si ces absences ont une durée inférieure à 30 jours continus ou non sur la période de référence, le droit à congé sera de 2,5 jours ouvrables au titre de cette période.

Article 15 | Période de référence des congés

Dans l'article 52 « Période de référence des congés », la référence à l'article L. 3141-10 est remplacée par la référence à l'article L. 3141-21 du code du travail.

Article 16 | Ordre des départs en congés payés

Dans l'article 54 « Ordre des départs en congés », le 5^e alinéa est remplacé par un nouvel alinéa ainsi rédigé :

« Des conjoints et partenaires liés à un Pacs travaillant dans la même entreprise ont droit à un congé simultané. »

Article 17 | Report des congés payés

L'article 55 « Report des congés payés » est remplacé par un nouvel article « Report des congés payés » ainsi rédigé :

« Article 55 | Report des congés payés »

Sauf accord de l'employeur, les jours de congés payés ne pourront être reportés en tout ou partie après le 31 mai de l'année suivante ou la date ultérieure en vigueur dans l'entreprise, ni donner lieu à l'attribution d'une indemnité compensatrice, s'ils n'ont pas été pris avant cette date, dès lors que le salarié a été en mesure de prendre ses congés payés.

Par exception, concernant le congé maternité, si la salariée n'a pas pu prendre tout ou partie des congés payés acquis, ces congés seront reportés à la fin de la période d'absence ou à une date ultérieure fixée en accord avec l'employeur.

En outre, si la possibilité résulte de maladie ou d'accident, le salarié bénéficie d'une période de report de 15 mois afin de pouvoir les prendre, ceci dans les conditions des articles L. 3141-19-1 et L. 3141-19-2 du code du travail. »

Article 18 | Indemnité de licenciement

Dans l'article 71 « Indemnité de licenciement », est rajouté un dernier alinéa ainsi rédigé :

« La base de calcul de cette indemnité est celle prévue à l'article 28 des dispositions générales. Le premier versement de cette indemnité ne peut être inférieur au montant de l'indemnité légale de licenciement. »

Article 19 | Dispositions finales

19.1. Entreprises de moins de 50 salariés

Le présent accord s'appliquera également aux entreprises de moins de 50 salariés dans les conditions qu'il définit.

19.2. Durée. Dénonciation. Révision

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être dénoncé ou révisé à tout moment, conformément aux dispositions légales.

19.3. Date d'effet

Sous réserve du droit d'opposition, l'application du présent accord sera effective dès sa signature pour les entreprises adhérentes aux organisations syndicales patronales et à la date de l'arrêté d'extension pour les autres.

19.4. Dépôt. Extension

L'extension du présent accord sera demandée par la partie diligente. Son dépôt sera effectué au conseil des prud'hommes de Paris, à la direction générale du travail.

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 : **3251** | **BIJOUTERIE, JOAILLERIE, ORFÈVREURIE, HORLOGERIE**
(BJOH)

Avenant n° 2 du 19 mars 2025 relatif à la mise en conformité de la convention collective

NOR : ASET2550776M

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 CFDT ;

FCMTM CFE-CGC ;

FO métallurgie ;

FEDE métallurgie CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant fait suite à l'arrêté d'extension du 15 janvier 2025 à l'accord relatif à l'organisation du temps de travail.

La finalité des dispositions qui suivent est de mettre en conformité ce texte conventionnel pour tenir compte des réserves et exclusions contenues dans ledit arrêté pour en permettre une plus grande lisibilité, une meilleure compréhension et application.

L'accord concerné sera donc révisé en fonction des dispositions contenues dans le présent avenant.

Article 1^{er} | Cadres et salariés itinérants

Dans l'article 12 de l'accord du 3 octobre 2023, à la fin du 3^e alinéa, il est rajouté une phrase ainsi rédigée :

« Cette durée s'apprécie dans le cadre de l'année civile ou toute autre période de 12 mois consécutifs définie après information du CSE s'il existe. »

La dernière phrase de l'article 12 est abrogée et remplacée par les dispositions suivantes :

« La convention individuelle de forfait fixera le nombre d'heures annuelles dans la limite annuelle ci-dessus. »

Article 2 | Salariés en forfait en jours

Dans l'article 13.2, au début du 2^e alinéa, les mots « le contrat de travail » sont remplacés par les mots « la convention individuelle de forfait... »

À la fin du 2^e alinéa, il est rajouté une phrase ainsi rédigée :

« La période de référence du forfait est l'année civile ou toute autre période de référence de 12 mois consécutifs définie après information du CSE, s'il existe. »

Article 3 | Aménagement temporaire – complément d'heures

Dans le 4^e alinéa de l'article 19, la 2^e phrase est supprimée et remplacée par une nouvelle phrase ainsi rédigée :

« Toutefois, cette augmentation ne pourra atteindre la durée légale ou si elle est inférieure à la durée fixée conventionnellement. »

Article 4 | Dispositions finales

4.1. Entreprises de moins de 50 salariés

Le présent accord s'appliquera également aux entreprises de moins de 50 salariés dans les conditions qu'il définit.

4.2. Durée. Dénonciation. Révision

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être dénoncé ou révisé à tout moment, conformément aux dispositions légales.

4.3. Date d'effet

Sous réserve du droit d'opposition, l'application du présent d'accord sera effective dès sa signature pour les entreprises adhérentes aux organisations syndicales patronales et à la date de l'arrêté d'extension pour les autres.

4.4. Dépôt. Extension

L'extension du présent accord sera demandée par la partie diligente. Son dépôt sera effectué au conseil des prud'hommes de Paris, à la direction générale du travail.

Fait à Paris, le 19 mars 2025.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Pierre Romain

165250360-000925

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
