



MINISTÈRE
DU TRAVAIL
ET DES SOLIDARITÉS

MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE,
DE L'AGRO-ALIMENTAIRE
ET DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Bulletin officiel

Conventions collectives



**PREMIER
MINISTRE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction de l'information
légal et administrative

2025-45

8 novembre 2025

Bulletin officiel Conventions collectives

Fascicule n° 2025-45 du 8 novembre 2025

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

[*] Aucun texte du ministère de l'agriculture, de l'agro-alimentaire et de la souveraineté alimentaire dans le *BO* n° 2025-45.

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2025-45 du 8 novembre 2025

Conventions, avenants et accords

	Pages
IDCC 292 Plasturgie : avenant n° 3 du 11 septembre 2025 à l'accord du 20 juin 2012 relatif à la collecte de la contribution au financement du paritarisme	5
IDCC 478 Sociétés financières : accord du 10 octobre 2025 relatif à la participation dans les entreprises de moins de 50 salariés.....	7
IDCC 573 Commerce de gros : accord du 17 septembre 2025 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance pour les salariés cadres	25
IDCC 669 Verre. Fabrication mécanique : avenant du 18 décembre 2024 à l'accord du 10 juillet 2024 portant révision de l'accord du 24 avril 1975 et de l'annexe « Classification ».....	39
IDCC 1261 Acteurs. Lien social : avenant n° 01-25 du 10 octobre 2025 relatif au régime de complémentaire santé collective et obligatoire	42
IDCC 1261 Acteurs. Lien social : avenant n° 02-25 du 10 octobre 2025 relatif au régime de prévoyance.....	57
IDCC 1480 Journalistes : accord du 15 septembre 2025 relatif aux barèmes de salaires minima garantis applicables aux journalistes employés par des éditeurs de presse magazine.....	71
IDCC 1619 Dentaires-cabinets : avenant du 10 juillet 2025 relatif à la modification de l'article 5.1 « Formations » (annexe 1 « Classification des emplois »)	77
IDCC 1951 Automobile-cabinets-expertises : avenant n° 94 du 25 septembre 2025 relatif à la modification de l'article 14.3 de la convention collective	80
IDCC 2098 Prestataires-secteur tertiaire : avenant du 9 septembre 2025 à l'accord du 25 septembre 2015 relatif au régime de frais de santé.....	82
IDCC 2603 Sécurité sociale. Praticiens-conseils : avenant du 30 septembre 2025 relatif à la révision de la convention collective	88
IDCC 3217 Transport ferroviaire : accord du 23 septembre 2025 relatif à la prévention et l'accompagnement de l'inaptitude physique et/ou psychologique sécurité des conducteurs et des personnels exécutant des tâches critiques pour la sécurité	92
IDCC 3217 Transport ferroviaire : accord du 23 septembre 2025 relatif à l'emploi, à l'alternance et à la formation professionnelle.....	108

IDCC 3217 Transport ferroviaire : accord du 23 septembre 2025 relatif aux obligations socles de branche en matière de « frais de santé » et de « prévoyance ».....	148
IDCC 3254 Boucherie. Poissonnerie : avenant n° 2-TC du 15 octobre 2025 relatif au tronc commun	163
IDCC 3254 Boucherie. Poissonnerie : avenant n° 3-B du 15 octobre 2025 relatif à la modification de la convention collective	165
IDCC 3254 Boucherie. Poissonnerie : avenant n° 4-B du 15 octobre 2025 relatif aux salaires	168
IDCC 3254 Boucherie. Poissonnerie : avenant n° 5-P du 15 octobre 2025 relatif aux frais de santé	172
IDCC 3254 Boucherie. Poissonnerie : avenant n° 6-P du 15 octobre 2025 relatif à la modification de la grille des salaires	174

Accord(s) professionnel(s)

Sociétés d'assurances : avenant du 20 octobre 2025 au protocole d'accord du 24 juin 2013 relatif au régime professionnel de prévoyance.....	179
Travail temporaire. Personnel intérimaire : avenant n° 10 du 10 octobre 2025 à l'accord du 14 décembre 2015 relatif au régime de frais de santé des salariés intérimaires	182

Avenant n° 3 du 11 septembre 2025
à l'accord du 20 juin 2012
relatif à la collecte de la contribution au financement du paritarisme

NOR : ASET2550869M

IDCC : 292

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

Polyvia,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FCE CFDT ;

Fédéchimie FO ;

CFE-CGC chimie,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Objet

Les dispositions du présent avenant complètent l'accord du 20 juin 2012 relatif à la collecte de la contribution au financement du paritarisme dans la branche de la plasturgie et annulent et remplacent l'avenant n° 1 du 29 juin 2023 et l'avenant n° 2 du 18 mars 2025.

Article 2 | Champ d'application de l'accord

Le champ d'application du présent avenant est celui de la convention collective nationale de la plasturgie définie par l'accord du 1^{er} juillet 1960 modifié par les avenants du 6 janvier 1961 et du 15 juin 1977.

Article 3 | Modification de l'article 2 de l'accord du 20 juin 2012

Les dispositions de l'article 2 de l'accord du 20 juin 2012 sont remplacées par les paragraphes suivants :

« Les partenaires sociaux de la branche plasturgie ont décidé par accord de branche en date du 20 juin 2012 de mettre en place une contribution pour le paritarisme conventionnelle et obligatoire à la charge des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective de la plasturgie.

La collecte de cette contribution au financement du paritarisme permettra de contribuer positivement au dialogue social dans la branche et notamment à l'évolution des dispositifs liés à l'emploi/formation.

Conformément à l'article 4 de l'accord du 20 juin 2012 : "la contribution pour le paritarisme sera collectée par l'AGPP ; 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".

Le choix du mode de collecte sera décidé par l'AGPP au terme d'une délibération du conseil d'administration qui retiendra donc :

- soit une collecte directe, le cas échéant par recours à un prestataire ;
- soit une collecte par la convention précitée précisant les modalités de collecte et de recouvrement. »

Article 4 | Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties signataires conviennent que les dispositions du présent avenant ne justifient pas de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

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

Le présent avenant a été signé en autant d'exemplaires originaux que de parties, plus deux exemplaires pour les formalités de dépôt. Dès lors qu'il n'aura pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée, le présent accord fera l'objet par la partie la plus diligente :

- d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail ;
- d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Le présent avenant entrera en vigueur au lendemain de son extension.

Fait à Paris, le 11 septembre 2025.

(Suivent les signatures.)

Accord du 10 octobre 2025

relatif à la participation dans les entreprises de moins de 50 salariés

NOR : ASET2550866M

IDCC : 478

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

ASF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FSPBA CGT ;

CFTC banque ;

SNB CFE-CGC ;

CFDT banques et assurances ;

FEC CGT FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Soucieux de faciliter l'accès des salariés de la branche à un dispositif d'épargne salariale et conformément à l'exigence légale de négociation sur ce thème au niveau des branches professionnelles, les partenaires sociaux ont engagé des travaux paritaires relatifs à la participation.

La participation est un dispositif visant à garantir collectivement aux salariés le droit de bénéficier des résultats de l'entreprise. En tant qu'outil de partage de la valeur et d'épargne salariale, elle permet de redistribuer aux salariés une partie des bénéfices réalisés par l'entreprise.

L'accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise, signé le 23 février 2023, représente une avancée significative dans l'encadrement des modalités de participation au sein des entreprises.

La loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023 qui transpose cet accord, introduit une expérimentation destinée aux entreprises de moins de 50 salariés, exemptées de l'obligation d'établir un accord de participation afin de leur permettre de bénéficier d'un régime de participation. Ce dispositif expérimental autorise les entreprises à définir des modalités de participation, y compris dans un sens moins favorable à la formule légale de participation.

La volonté commune des partenaires sociaux est de favoriser l'engagement des entreprises de moins de 50 salariés de la branche dans des dispositifs de participation tout en prenant en compte leurs spécificités.

Il est rappelé que la mise en œuvre de ce dispositif est facultative et que les entreprises de la branche conservent toute latitude pour négocier et conclure des accords ayant le même objet.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord s'applique exclusivement aux entreprises de moins de 50 salariés qui relèvent du champ d'application professionnel et territorial de la convention collective nationale des sociétés financières en application de son article 1^{er}.

Article 2 | Exemple d'accord prévu en annexe de l'accord de branche au sein des entreprises

Les entreprises de la branche peuvent transposer l'accord prévu en annexe selon les modalités suivantes (art. L. 3322-6 du code du travail) :

- soit par un accord collectif conclu avec les délégués syndicaux. Sa validité est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant obtenu plus de 50 % des suffrages exprimés au 1^{er} tour des élections. À défaut, un accord peut être conclu avec des organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30 % des suffrages s'il est validé par référendum (art. L. 2232-12 du code du travail) ;
- soit en l'absence de délégué syndical, par accord collectif entre le chef d'entreprise et les représentants d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise (art. L. 3322-6 du code du travail). Ce type d'accord peut être signé par des salariés qui ne sont pas des délégués syndicaux mais qui détiennent le pouvoir de négocier en vertu d'un mandat spécifique délivré par les organisations syndicales représentatives. Le représentant mandaté pour négocier et conclure doit appartenir au personnel de l'entreprise ;
- soit par accord collectif au sein du comité social et économique (CSE). L'accord est conclu entre l'employeur et la délégation du personnel (art. L. 3322-6 du code du travail) ;
- soit par ratification par référendum à la majorité des deux tiers du personnel d'un projet d'accord proposé par l'employeur (art. L. 3322-6 du code du travail). S'il existe dans l'entreprise une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ou un comité social et économique, la ratification est demandée conjointement par l'employeur et une ou plusieurs de ces organisations ou ce comité.

Article 3 | Évolutions réglementaires. Clause de sauvegarde

Les dispositions du présent accord ont été arrêtées en fonction des dispositions légales et réglementaires applicables à la date de sa conclusion.

En cas d'évolution législative ou réglementaire, les règles d'ordre public s'appliqueront au présent accord conformément aux nouvelles dispositions légales et réglementaires, sans que les parties aient à le renégocier.

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

Le présent accord entrera en vigueur le 3 novembre 2025. Il est conclu pour une durée déterminée et prendra fin le 29 novembre 2028.

Fait à Paris, le 10 octobre 2025.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Il est conclu le présent accord de participation des salariés aux résultats de l'entreprise.

Article 1^{er} | *Preamble*

La société [.....] a souhaité faire participer davantage son personnel à ses résultats conformément à l'article L. 3323-6 du code du travail, bien qu'elle n'y soit pas assujettie dans la mesure où elle emploie moins de 50 salariés.

Cet accord permet d'utiliser une formule de calcul de la réserve spéciale de participation prenant en compte les spécificités économiques et réglementaires du secteur.

Au préalable, il importe de rappeler que les sommes éventuellement réparties entre les salariés, en application du présent accord, ne constituent pas un élément de salaire pour l'application de la législation du travail et de la sécurité sociale et que les sommes versées aux salariés, dans le cadre du présent accord, ne constituent pas pour ces derniers un avantage acquis.

Conformément à l'article L. 3325-1 du code du travail, les sommes attribuées ne se substituent à aucun élément de rémunération en vigueur dans l'entreprise ou supprimé dans un délai de moins de 12 mois.

Article 2 | *Objet*

Le présent accord a pour objet de déterminer notamment :

- les bénéficiaires ;
- la formule servant de base au calcul de la réserve spéciale de participation ;
- les modalités et plafonds de répartition de la réserve entre les bénéficiaires ;
- la nature et les modalités de gestion des droits des salariés ;
- la durée d'indisponibilité des droits des salariés ;
- la nature et la procédure suivant laquelle seront réglés les différends qui pourraient survenir entre les parties.

Tout ce qui ne serait pas prévu par le présent accord sera régi par les textes en vigueur relatifs à la participation des salariés aux résultats de l'entreprise et, s'il y a lieu, par tous les avenants qui pourraient être ultérieurement conclus.

Article 3 | *Prise d'effet. Durée. Révision*

3.1. *Prise d'effet et durée*

Le présent accord est conclu pour une durée de [.....] exercices et s'appliquera pour la première fois à compter de celui ouvert le [.....] et clos le [.....]^[1].

[1] L'accord de participation doit être conclu avant l'expiration du délai d'un an suivant la clôture de l'exercice au titre duquel sont nés les droits des salariés en application de l'article L. 3323-5 du code du travail.

Étant entendu que ce dispositif est à titre expérimental et prendra fin le 29 novembre 2028. Par exemple, pour une entreprise qui clôture son exercice le 31 décembre, son dernier exercice d'application de cette expérimentation sera celui ouvert du 1^{er} janvier 2027 au 31 décembre 2027.

3.2. Révision

Chaque partie peut demander la révision de tout ou partie du présent accord selon les modalités suivantes :

- toute demande devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à l'autre (à chacune des autres) partie(s) signataire(s) et comporter en outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée et les propositions de remplacement ;
- dans le délai maximal de ... mois, les parties ouvriront une négociation ;
- les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ;
- la révision portant sur les modalités de calcul de la réserve spéciale de participation ne pourra concerner l'exercice en cours que si l'avenant de révision est signé avant le premier jour du 6^e mois de l'exercice. À défaut, il prendra effet pour l'exercice suivant.

La révision d'un accord de participation ne peut être effectuée que par avenant conclu selon l'une des formes prévues pour la signature des accords.

L'avenant doit être déposé sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail dénommée « TélAccords ».

Article 4 | Détermination de la réserve spéciale de participation (RSP)

Conformément à l'article 4 de la loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023, il s'exprime par la formule dérogatoire suivante :

Option 1 : formule légale de calcul de la réserve spéciale de participation^[1]

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

Les paramètres de cette formule sont définis comme suit :

- B : bénéfice net de l'entreprise ;
- C : capitaux propres de l'entreprise ;
- S : masse salariale de l'entreprise ;
- VA : valeur ajoutée de l'entreprise.

Option 2 : formule dérogatoire n° 1 à la formule légale de calcul de la réserve spéciale de participation

$$RSP = 1/2 B \times S/VA$$

Les paramètres de cette formule sont définis comme suit :

- B : bénéfice net de l'entreprise ;
- S : masse salariale de l'entreprise ;
- VA : valeur ajoutée de l'entreprise.

Option 3 : formule dérogatoire n° 2 à la formule légale de calcul de la réserve spéciale de participation

$$RSP = 3/4 (B - 2,5 \% C) \times S/VA$$

Les paramètres de cette formule sont définis comme suit :

- B : bénéfice net de l'entreprise ;
- C : capitaux propres de l'entreprise ;
- S : masse salariale de l'entreprise ;
- VA : valeur ajoutée de l'entreprise.

[1] Article L. 3324-1 du code du travail.

Option 4 : formule dérogatoire n° 3 à la formule légale de calcul de la réserve spéciale de participation

$$RSP = 1/2 (B - 5 \% C)$$

Les paramètres de cette formule sont définis comme suit :

- B : bénéfice net de l'entreprise ;
- C : capitaux propres de l'entreprise.

Option 5 : formule dérogatoire n° 4 à la formule légale de calcul de la réserve spéciale de participation

$$RSP = [(PNB \times Y \%) + (ROE \times Z \%)] / \text{Nombre de salariés éligibles}$$

Les paramètres de cette formule sont définis, en concertation avec les partenaires sociaux, comme suit :

- PNB (produit net bancaire)^[1] : revenu net de l'activité bancaire ;
- Y % : pourcentage défini par l'entreprise ;
- ROE^[2] : ratio de rentabilité des capitaux propres ;
- Z % : un pourcentage de pondération lié au ROE fixé par l'entreprise.

Le montant de la réserve spéciale de participation est calculé pour chaque exercice.

■ Option :

Il sera fait application de la formule légale pour le calcul de la réserve spéciale de participation si la formule dérogatoire s'avère *in fine* moins avantageuse.

Conformément à l'article L. 3324-2 du code du travail, l'accord n'ouvre droit au régime social et fiscal que si la réserve spéciale de participation n'excède pas la moitié du bénéfice net comptable, ou, au choix des parties, l'un des trois plafonds suivants :

- le bénéfice net comptable diminué de 5 % des capitaux propres ;
- le bénéfice net fiscal diminué des 5 % des capitaux propres ;
- la moitié du bénéfice net fiscal.

À défaut de choix, c'est le plafond correspondant à la moitié du bénéfice net comptable qui s'applique.

Article 5 | Bénéficiaires

Peuvent seuls bénéficier des droits du présent accord les salariés de l'entreprise, y compris les salariés sous contrat à durée déterminée et les salariés à temps partiel, comptant une ancienneté dans l'entreprise de [.....]^[3] mois.

Pour la détermination de l'ancienneté, sont pris en compte tous les contrats de travail effectués au cours de la période de calcul et des douze mois qui la précèdent.

L'ancienneté est appréciée à la fin de la période de calcul des droits.

■ Option :

Le chef d'entreprise, les dirigeants et les mandataires sociaux, le conjoint ou le partenaire lié par un pacte civil de solidarité du chef d'entreprise s'il bénéficie du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé bénéficient également de la participation.

[1] Le PNB reflète les revenus directement générés par l'activité bancaire.

[2] Prend en compte simultanément la performance opérationnelle et la rentabilité du capital investi.

[3] L'ancienneté ne peut excéder trois mois.

Article 6 | Répartition entre les bénéficiaires

La répartition de la réserve est effectuée de manière...

Option 1 : si la répartition est proportionnelle aux salaires

La répartition de la réserve entre les bénéficiaires est effectuée proportionnellement aux salaires bruts perçus^[1]. Par ailleurs, en application des articles L. 3324-5 et D. 3324-10 du code du travail, les salaires sont pris en compte dans la limite de 3 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

Pour les périodes d'absences pour congé maternité, paternité et accueil de l'enfant, adoption, accident du travail ou maladie professionnelle, les périodes d'absence pour congé de deuil, les périodes d'activité partielle, d'activité partielle de longue durée et les périodes de mise en quarantaine au sens du 3° du I de l'article L. 3131-15 du code de la santé publique, les salaires pris en compte sont ceux qu'auraient perçus les bénéficiaires concernés pendant les mêmes périodes s'ils avaient travaillé.

■ Si seul un plafond de salaire^[2] est prévu :

Le salaire à prendre en considération ne peut pour un même exercice excéder une somme égale à [.....] euros.

■ Si les partenaires sociaux souhaitent fixer un plafond et un plancher de salaire :

Le salaire à prendre en considération ne peut, pour un même exercice, être inférieur à une somme égale à [.....] euros ni excéder une somme égale à [.....] euros^[3].

■ Dans une société, en cas de répartition proportionnelle aux salaires et si les mandataires sociaux bénéficient de la participation, ajouter obligatoirement :

Pour les mandataires sociaux de la société bénéficiaire de la participation, la répartition est calculée proportionnellement à la rémunération annuelle imposée à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, plafonnée au niveau du salaire le plus élevé versé dans l'entreprise et dans la limite prévue au présent accord.

■ Dans une entreprise individuelle, en cas de répartition proportionnelle aux salaires et si le chef d'entreprise et son conjoint ou partenaire pacsé bénéficient de la participation, ajouter obligatoirement :

Pour le chef d'entreprise et son conjoint ou son partenaire pacsé, bénéficiaires de la participation, la répartition est calculée proportionnellement au revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, plafonné au niveau du salaire le plus élevé versé dans l'entreprise et dans la limite prévue au présent accord.

Option 2 : si la répartition est uniforme

La réserve spéciale de participation est répartie de manière uniforme entre l'ensemble des salariés de l'entreprise, sans distinction de salaire, de qualification, d'ancienneté ou de temps de travail, conformément aux dispositions de l'article L. 3324-5 du code du travail.

Chaque salarié bénéficiaire reçoit une part égale de la réserve, calculée en divisant le montant total de la réserve par le nombre de salariés éligibles au titre de l'exercice concerné.

Sont considérés comme bénéficiaires les salariés remplissant les conditions d'ancienneté prévues à l'article L. 3342-1 du code du travail, à la date de clôture de l'exercice.

[1] Les salaires bruts perçus sont déterminés selon les règles prévues à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

[2] Le plafond ne peut excéder un montant équivalant à 3 fois le plafond annuel de la sécurité sociale (article L. 3324-5 du code du travail).

[3] Ce plafond ne peut être qu'inférieur au plafond prévu ci-dessus.

Option 3 : si la répartition est proportionnelle à la durée de présence

La répartition de la réserve entre les bénéficiaires sera effectuée en fonction de la durée de présence effective ou assimilée dans l'entreprise au cours de l'exercice selon la formule suivante :

$$\text{Droit individuel} = \frac{\text{Réserve spéciale de participation} \times \text{total des heures de travail du salarié}}{\text{Total des heures de travail de l'entreprise}}$$

Sont considérées comme heures de présence au sens du présent article celles correspondant :

- aux congés payés ;
- aux congés légaux et conventionnels pour événements familiaux ;
- aux journées de formation suivies dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise ;
- aux congés légaux de maternité et d'adoption ;
- aux congés de paternité et d'accueil de l'enfant ;
- aux périodes de suspension du contrat pour accident du travail ou maladie professionnelle (à l'exception des accidents de trajet et des rechutes dues à un accident du travail intervenu chez un précédent employeur) ;
- aux congés de deuil ;
- aux périodes d'activité partielle et d'activité partielle de longue durée ;
- aux périodes de mise en quarantaine au sens du 3° du I de l'article L. 3131-15 du code de la santé publique ;
- aux absences de représentants du personnel pour l'exercice de leur mandat.

Option 4 : si la formule est mixte, la répartition étant à la fois proportionnelle aux salaires et à la durée de présence

La répartition de la réserve entre les bénéficiaires est effectuée pour partie en fonction de la durée de présence effective et pour partie proportionnellement aux salaires bruts perçus.

Pourcentage réparti en fonction de la durée de présence effective : [.....] % de la réserve sont répartis en fonction de la durée de présence effective ou assimilée au cours de l'exercice selon la formule suivante :

$$\text{Droit individuel} = \frac{\% \text{ RSP} \times \text{total des heures de travail du salarié}}{\text{Total des heures de travail de l'entreprise}}$$

Sont considérées comme heures assimilées au sens du présent article celles correspondant :

- aux congés payés ;
- aux congés légaux et conventionnels pour événements familiaux ;
- aux journées de formation suivies dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise ;
- aux congés légaux de maternité et d'adoption ;
- aux congés de paternité et d'accueil de l'enfant ;
- aux périodes de suspension du contrat pour accident du travail ou maladie professionnelle (à l'exception des accidents de trajet et des rechutes dues à un accident du travail intervenu chez un précédent employeur) ;
- aux congés de deuil ;
- aux périodes d'activité partielle et d'activité partielle de longue durée ;

- aux périodes de mise en quarantaine au sens du 3° du I de l'article L. 3131-15 du code de la santé publique ;
- aux absences de représentants du personnel pour l'exercice de leur mandat.

Pourcentage réparti proportionnellement aux salaires bruts : [.....] % de la réserve sont répartis proportionnellement aux salaires bruts perçus^[1]. Par ailleurs, en application des articles L. 3324-5 et D. 3324-10 du code du travail, les salaires sont pris en compte dans la limite de 3 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

Pour les périodes d'absences pour congé maternité, adoption, paternité et accueil de l'enfant, accident du travail ou maladie professionnelle, les périodes d'absences pour congé de deuil, les périodes d'activité partielle, d'activité partielle de longue durée et les périodes de mise en quarantaine au sens du 3° du I de l'article L. 3131-15 du code de la santé publique, les salaires pris en compte sont ceux qu'auraient perçus les salariés concernés pendant les mêmes périodes s'ils avaient travaillé.

■ Si seul un plafond de salaire^[2] est prévu :

Le salaire à prendre en considération ne peut pour un même exercice excéder une somme égale à [.....] euros.

■ Si les partenaires sociaux souhaitent fixer un plafond et un plancher de salaire :

Le salaire à prendre en considération ne peut, pour un même exercice, être inférieur à une somme égale à [.....] euros ni excéder une somme égale à [.....] euros^[3].

■ Dans une société, en cas de répartition pour partie proportionnelle aux salaires et si les mandataires sociaux bénéficient de la participation, ajouter obligatoirement :

Pour les mandataires sociaux de la société bénéficiaire de la participation, la répartition est calculée proportionnellement à la rémunération annuelle imposée à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, plafonnée au niveau du salaire le plus élevé versé dans l'entreprise et dans la limite prévue au présent accord.

■ Dans une entreprise individuelle, en cas de répartition proportionnelle aux salaires et si le chef d'entreprise et son conjoint ou partenaire pacsé bénéficient de la participation, ajouter obligatoirement :

Pour le chef d'entreprise et son conjoint ou son partenaire pacsé, bénéficiaires de la participation, la répartition est calculée proportionnellement au revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, plafonné au niveau du salaire le plus élevé versé dans l'entreprise et dans la limite prévue au présent accord.

Option 5 : si la formule est mixte, la répartition étant à la fois proportionnelle à la durée de présence et uniforme (égalitaire)

La répartition de la réserve entre les bénéficiaires est effectuée pour partie en fonction de la durée de présence effective et pour partie de manière uniforme entre tous les bénéficiaires.

[1] Les salaires bruts perçus sont déterminés selon les règles prévues à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

[2] Le plafond ne peut excéder un montant équivalent à 3 fois le plafond annuel de la sécurité sociale (article L. 3324-5 du code du travail).

[3] Ce plafond ne peut être qu'inférieur au plafond prévu ci-dessus.

Pourcentage réparti en fonction de la durée de présence effective : [.....] % de la réserve sont répartis en fonction de la durée de présence effective ou assimilée au cours de l'exercice selon la formule suivante :

$$\text{Droit individuel} = \frac{\% \text{ RSP} \times \text{total des heures de travail du salarié}}{\text{Total des heures de travail de l'entreprise}}$$

Sont considérées comme heures assimilées au sens du présent article celles correspondant :

- aux congés payés ;
- aux congés légaux et conventionnels pour événements familiaux ;
- aux journées de formation suivies dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise ;
- aux congés légaux de maternité et d'adoption ;
- aux congés de paternité et d'accueil de l'enfant ;
- aux périodes de suspension du contrat pour accident du travail ou maladie professionnelle (à l'exception des accidents de trajet et des rechutes dues à un accident du travail intervenu chez un précédent employeur) ;
- aux congés de deuil ;
- aux périodes d'activité partielle et d'activité partielle de longue durée ;
- aux périodes de mise en quarantaine au sens du 3° du I de l'article L. 3131-15 du code de la santé publique ;
- aux absences de représentants du personnel pour l'exercice de leur mandat.

Pourcentage réparti uniformément : [.....] % de la réserve sont répartis de manière uniforme entre les bénéficiaires.

Option 6 : si la formule est mixte, étant à la fois proportionnelle aux salaires et uniforme (égalitaire)

La répartition de la réserve entre les bénéficiaires est effectuée pour partie proportionnellement aux salaires bruts perçus et pour partie de manière uniforme entre tous les bénéficiaires.

Pourcentage réparti uniformément : [.....] % de la réserve sont répartis de manière uniforme entre les bénéficiaires.

Pourcentage réparti proportionnellement aux salaires bruts : [.....] % de la réserve sont répartis proportionnellement aux salaires bruts perçus^[1]. Par ailleurs, en application des articles L. 3324-5 et D. 3324-10 du code du travail, les salaires sont pris en compte dans la limite de 3 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

Pour les périodes d'absences pour congé maternité, adoption, paternité et accueil de l'enfant, accident du travail ou maladie professionnelle, les périodes d'absences pour congé de deuil, les périodes d'activité partielle, d'activité partielle de longue durée et les périodes de mise en quarantaine au sens du 3° du I de l'article L. 3131-15 du code de la santé publique, les salaires pris en compte sont ceux qu'auraient perçus les salariés concernés pendant les mêmes périodes s'ils avaient travaillé.

[1] Les salaires bruts perçus sont déterminés selon les règles prévues à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

■ Si seul un plafond de salaire^[1] est prévu :

Le salaire à prendre en considération ne peut pour un même exercice excéder une somme égale à [.....] euros.

■ Si les partenaires sociaux souhaitent fixer un plafond et un plancher de salaire :

Le salaire à prendre en considération ne peut, pour un même exercice, être inférieur à une somme égale à [.....] euros ni excéder une somme égale à [.....] euros^[2].

■ Dans une société, en cas de répartition pour partie proportionnelle aux salaires et si les mandataires sociaux bénéficient de la participation, ajouter obligatoirement :

Pour les mandataires sociaux de la société bénéficiaire de la participation, la répartition est calculée proportionnellement à la rémunération annuelle imposée à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, plafonnée au niveau du salaire le plus élevé versé dans l'entreprise et dans la limite prévue au présent accord.

■ Dans une entreprise individuelle, en cas de répartition proportionnelle aux salaires et si le chef d'entreprise et son conjoint ou partenaire pacsé bénéficient de la participation, ajouter obligatoirement :

Pour le chef d'entreprise et son conjoint ou son partenaire pacsé, bénéficiaires de la participation, la répartition est calculée proportionnellement au revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, plafonné au niveau du salaire le plus élevé versé dans l'entreprise et dans la limite prévue au présent accord.

Option 7 : si la formule est mixte, étant à la fois proportionnelle aux salaires, à la durée de présence et uniforme (égalitaire)

La répartition de la réserve entre les bénéficiaires est effectuée pour partie proportionnellement aux salaires bruts perçus, en fonction de la durée de présence et de manière uniforme entre tous les bénéficiaires.

Pourcentage réparti uniformément : [.....] % de la réserve sont répartis de manière uniforme entre les bénéficiaires.

Pourcentage réparti en fonction de la durée de présence effective : [.....] % de la réserve sont répartis en fonction de la durée de présence effective ou assimilée au cours de l'exercice selon la formule suivante :

$$\text{Droit individuel} = \frac{\% \text{ RSP} \times \text{total des heures de travail du salarié}}{\text{Total des heures de travail de l'entreprise}}$$

Sont considérées comme heures assimilées au sens du présent article celles correspondant :

- aux congés payés ;
- aux congés légaux et conventionnels pour événements familiaux ;
- aux journées de formation suivies dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise ;
- aux congés légaux de maternité et d'adoption ;
- aux congés de paternité et d'accueil de l'enfant ;

[1] Le plafond ne peut excéder un montant équivalent à 3 fois le plafond annuel de la sécurité sociale (article L. 3324-5 du code du travail).

[2] Ce plafond ne peut être qu'inférieur au plafond prévu ci-dessus.

- aux périodes de suspension du contrat pour accident du travail ou maladie professionnelle (à l'exception des accidents de trajet et des rechutes dues à un accident du travail intervenu chez un précédent employeur) ;
- aux congés de deuil ;
- aux périodes d'activité partielle et d'activité partielle de longue durée ;
- aux périodes de mise en quarantaine au sens du 3° du I de l'article L. 3131-15 du code de la santé publique ;
- aux absences de représentants du personnel pour l'exercice de leur mandat.

Pourcentage réparti proportionnellement aux salaires bruts : [.....] % de la réserve sont répartis proportionnellement aux salaires bruts perçus^[1]. Par ailleurs, en application des articles L. 3324-5 et D. 3324-10 du code du travail, les salaires sont pris en compte dans la limite de 3 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

Pour les périodes d'absences pour congé maternité, adoption, paternité et accueil de l'enfant, accident du travail ou maladie professionnelle, les périodes d'absences pour congé de deuil, les périodes d'activité partielle, d'activité partielle de longue durée et les périodes de mise en quarantaine au sens du 3° du I de l'article L. 3131-15 du code de la santé publique, les salaires pris en compte sont ceux qu'auraient perçus les salariés concernés pendant les mêmes périodes s'ils avaient travaillé.

■ Si seul un plafond de salaire^[2] est prévu :

Le salaire à prendre en considération ne peut, pour un même exercice, excéder une somme égale à [.....] euros.

■ Si les partenaires sociaux souhaitent fixer un plafond et un plancher de salaire :

Le salaire à prendre en considération ne peut, pour un même exercice, être inférieur à une somme égale à [.....] euros ni excéder une somme égale à [.....] euros^[3].

■ Dans une société, en cas de répartition pour partie proportionnelle aux salaires et si les mandataires sociaux bénéficient de la participation, ajouter obligatoirement :

Pour les mandataires sociaux de la société bénéficiaire de la participation, la répartition est calculée proportionnellement à la rémunération annuelle imposée à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, plafonnée au niveau du salaire le plus élevé versé dans l'entreprise et dans la limite prévue au présent accord.

■ Dans une entreprise individuelle, en cas de répartition proportionnelle aux salaires et si le chef d'entreprise et son conjoint ou partenaire pacsé bénéficient de la participation, ajouter obligatoirement :

Pour le chef d'entreprise et son conjoint ou son partenaire pacsé, bénéficiaires de la participation, la répartition est calculée proportionnellement au revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, plafonné au niveau du salaire le plus élevé versé dans l'entreprise et dans la limite prévue au présent accord.

[1] Les salaires bruts perçus sont déterminés selon les règles prévues à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

[2] Le plafond ne peut excéder un montant équivalent à 3 fois le plafond annuel de la sécurité sociale (article L. 3324-5 du code du travail).

[3] Ce plafond ne peut être qu'inférieur au plafond prévu ci-dessus.

Conformément à l'article D. 3324-12 du code du travail, le montant des droits susceptibles d'être attribués à un bénéficiaire ne peut, pour un même exercice, excéder une somme égale aux trois quarts du plafond annuel de la sécurité sociale, étant précisé que :

- le plafond dont il convient de tenir compte est le plafond applicable au dernier jour de l'exercice considéré ;
- lorsqu'un bénéficiaire n'a pas accompli une année entière dans l'entreprise, les plafonds sont calculés au prorata de la durée de présence, chaque mois commencé étant compté pour un mois entier.

Conformément à l'article L. 3324-7 du code du travail, les sommes non distribuées du fait de l'application de ce plafond sont réparties entre les bénéficiaires n'atteignant pas ce plafond, selon les mêmes modalités de répartition. Si un reliquat subsiste encore alors que tous les bénéficiaires ont atteint ce plafond, il demeure dans la réserve spéciale de participation et sera réparti au cours des exercices ultérieurs.

Article 7 | Perception immédiate des sommes

Le bénéficiaire de la prime individuelle de participation pourra opter pour :

- un règlement partiel ou total de sa prime individuelle de participation ;
- et/ou pour un versement partiel ou total sur le plan d'épargne salariale et/ou le plan d'épargne pour la retraite collective s'il en existe dans l'entreprise à la date de versement.

L'option choisie doit être formulée par le bénéficiaire dans un délai de 15 jours à compter de la date à laquelle il est présumé avoir été informé du montant qui lui est attribué.

À ce titre, le bénéficiaire est présumé avoir été informé le 5^e jour suivant la date de la notification lui permettant de prendre connaissance de cette information.

Si le bénéficiaire ne formule pas de choix dans le délai de 15 jours, les sommes lui revenant seront versées au plan d'épargne en vigueur dans l'entreprise.

Les sommes affectées au plan d'épargne sont bloquées selon les conditions légales et réglementaires.

Le versement de la prime individuelle sur le plan d'épargne entraîne adhésion au règlement du plan. Les sommes ainsi affectées au plan d'épargne sont exonérées d'impôt sur le revenu, dans la limite du plafond légal en vigueur.

La perception immédiate de tout ou partie de la prime de participation entraîne son imposition sur le revenu du bénéficiaire.

Article 8 | Indisponibilité

8.1. Durée d'indisponibilité

Les droits constitués au profit des bénéficiaires dont le versement n'a pas été demandé dans les conditions de l'article 7 ne sont négociables ou exigibles qu'à l'expiration d'un délai d'indisponibilité de 5 ans dans le cadre du PEE (plan d'épargne d'entreprise) et qu'à la survenue du départ à la retraite dans le cadre du PERCO (plan d'épargne pour la retraite collectif)^[1]. Dans les deux dispositifs, le point de départ du délai d'indisponibilité est le premier jour du 6^e mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel ils sont calculés.

Ces sommes peuvent, cependant, être négociables avant ce délai lors de la survenance de l'un des cas suivants.

[1] Article L. 3334-14 du code du travail.

8.2. Cas de déblocage anticipé

A. Cas de déblocage anticipé pour les sommes affectées au PEE^[1]

Les sommes affectées à un PEE peuvent être débloquentées avant ce délai lors de la survenance de l'un des cas suivants :

- le mariage ou la conclusion d'un pacte civil de solidarité par l'intéressé ;
- 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 ;
- 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 ;
- 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 dans deux situations. La première étant 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. La deuxième, 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 le procureur de la République ou le juge d'instruction, à une mise en examen ou à une condamnation pénale, même non définitive ;
- 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 ;
- le décès de l'intéressé, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- 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 ;
- 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, 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 ;
- 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 ;
- 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 ;
- 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

[1] Article R. 3324-22 du code du travail.

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 ;

- 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 défini aux articles L. 3142-16 et L. 3142-17 du code du travail ;
- l'achat d'un véhicule qui répond à l'une des deux conditions suivantes. La première, 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, utilisant l'électricité, l'hydrogène ou une combinaison des deux comme source exclusive d'énergie. La seconde, un cycle à pédalage assisté, neuf, au sens du point 6.11 de l'article R. 311-1 du code de la route.

Facultatif :

B. Cas de déblocage anticipé pour les sommes affectées au PERCO ^[1]

Les sommes affectées à un PERCO peuvent être débloquentées avant ce délai lors de la survenance de l'un des cas suivants :

- invalidité du salarié, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un Pacs, l'invalidité s'appréciant au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou étant reconnue par décision de la commission des droits à l'autonomie des personnes handicapées sous réserve que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle ;
- décès du bénéficiaire, de son conjoint ou de la personne liée par un Pacs ;
- affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou agrandissement, sous réserve de l'existence d'un permis de construire de la résidence principale, ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel ;
- situation de surendettement du salarié définie à l'article L. 711-1 du code de la consommation sur demande adressée à l'organisation gestionnaire des fonds ou à l'employeur par le président de la commission d'examen des situations de surendettement ou par le juge lorsqu'il estime que le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé ;
- expiration des droits à l'assurance-chômage du bénéficiaire.

Facultatif :

C. Cas de déblocage anticipé pour les sommes affectées à un plan d'épargne retraite d'entreprise collectif (PERECO)/plan d'épargne retraite d'entreprise obligatoire (PERO)/plan d'épargne retraite d'entreprise regroupé

Conformément à l'article L. 224-4, I du code monétaire et financier, les sommes affectées à un plan d'épargne retraite d'entreprise collectif (PERECO)/plan d'épargne retraite d'entreprise obligatoire (PERO)/plan d'épargne retraite d'entreprise regroupé peuvent être débloquentées avant ce délai lors de la survenance de l'un des cas suivants :

- invalidité du bénéficiaire, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un Pacs, l'invalidité s'appréciant au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ;
- décès du bénéficiaire, de son conjoint ou de la personne liée par un Pacs ;
- affectation des sommes épargnées à l'acquisition de la résidence principale ;
- situation de surendettement du bénéficiaire au sens de l'article L. 711-1 du code de la consommation ;

[1] Article R. 3334-4 du code du travail.

- expiration des droits à l'assurance-chômage du bénéficiaire ;
- fait pour le bénéficiaire ayant exercé des fonctions d'administrateur, de membre du directoire ou du conseil de surveillance de n'avoir pas liquidé sa pension dans le régime obligatoire d'assurance-vieillesse et de ne pas être titulaire d'un contrat de travail ou d'un mandat social depuis 2 ans au moins à compter de son non-renouvellement ou de sa révocation ;
- cessation d'activité non salariée à la suite d'un jugement de liquidation judiciaire ;
- titulaire âgé de moins de 18 ans à la date de la demande de déblocage.

8.3. Dispositions communes aux différents cas de déblocage anticipé

8.3.1. Sommes exonérées

En outre, les sommes n'atteignant pas 80 euros pourront être payées directement (montant fixé par l'arrêté du 10 octobre 2001 applicable à la date de signature du présent accord).

8.3.2. Délai de demande de déblocage

Sauf dans le cas de cessation du contrat de travail, de décès, de violences conjugales, d'invalidité, de surendettement et d'activité de proche aidant pour lesquels le salarié peut demander à tout moment la liquidation de ses droits, les demandes doivent être présentées dans le délai de 6 mois à compter du fait générateur. En cas de décès il appartient aux ayants droit de demander la liquidation des droits.

8.3.3. Départ du salarié

Lorsqu'un salarié, titulaire d'une créance sur la réserve spéciale de participation quitte l'entreprise sans faire valoir ses droits à déblocage ou avant que l'entreprise soit en mesure de liquider à la date de son départ, la totalité des droits dont il est titulaire, il lui est remis un état récapitulatif qui indique outre l'identification du bénéficiaire, la description de ses avoirs acquis, la date à laquelle seront répartis les droits éventuels au titre de l'exercice en cours.

Il lui est, en outre, demandé de préciser l'adresse à laquelle doivent lui être envoyés les avis de mise en paiement des dividendes, des échéances, des intérêts, des titres remboursables et des avoirs devenus disponibles.

En cas de changement d'adresse, il appartient au bénéficiaire d'en aviser la direction en temps utile.

Conformément aux mentions figurant sur le livret d'épargne salariale, il est en effet rappelé que si le salarié ne peut être atteint, à la date d'exigibilité, à la dernière adresse indiquée par lui, les sommes et droits lui revenant sont tenus à sa disposition par l'entreprise pendant une durée d'un an à compter de la date d'expiration du délai d'indisponibilité. Passé ce délai, les sommes seront remises à la Caisse des dépôts et consignations où l'intéressé pourra les réclamer jusqu'au terme des délais prévus au III de l'article L. 312-20 du code monétaire et financier^[1].

Si lors de son départ, le salarié souhaite transférer les sommes qu'il détient au titre de la participation dans un plan d'épargne de son nouvel employeur, il doit indiquer à la société les avoirs acquis qu'il souhaite voir transférer, leur nouvelle affectation ainsi que le nom et l'adresse de son nouvel employeur et de l'établissement teneur de compte.

Article 9 | *Gestion des fonds*

■ S'il existe un seul plan d'épargne :

Les sommes constituant la réserve spéciale de participation dont le versement n'a pas été demandé dans les conditions de l'article 8 sont utilisées comme indiqué ci-après.

[1] Article D. 3324-37 du code du travail.

Plan d'épargne :

- versement à des comptes ouverts au nom des intéressés dans le cadre du plan d'épargne mis en place au sein de l'entreprise ;
- les sommes recueillies dans ce plan d'épargne sont affectées conformément à son règlement.

■ S'il existe plusieurs plans d'épargne (salariale et retraite) :

Les sommes constituant la réserve spéciale de participation dont le versement n'a pas été demandé dans les conditions de l'article 8 sont utilisées au choix des bénéficiaires comme indiqué ci-après.

Plans d'épargne :

- versement à des comptes ouverts au nom des intéressés dans le cadre des plans d'épargne mis en place au sein de l'entreprise : ... ;
- les sommes recueillies dans ces plans d'épargne sont affectées conformément à leurs règlements.

Les bénéficiaires exprimeront par la voie d'un questionnaire individuel, leur choix d'affectation des sommes qui leur sont dues. Pour ceux d'entre eux qui n'auraient pas fait part de leur désir d'affectation dans les délais impartis, la somme revenant au titre de la participation sera affectée :

■ S'il existe un PERCO dans l'entreprise :

Pour 50 %^[1] dans le(s) support(s) de placement prévu(s) par défaut dans le règlement du PERCO en vigueur dans l'entreprise, le solde étant affecté au(x) support(s) de placement prévu(s) par défaut dans le règlement du plan d'épargne entreprise en vigueur.

Les sommes affectées au PERCO seront indisponibles jusqu'au départ en retraite du bénéficiaire, les sommes affectées au plan d'épargne entreprise seront indisponibles 5 ans à compter du premier jour du 6^e mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel les droits sont nés.

■ S'il existe un PERECO dans l'entreprise :

Pour 50 %^[2] dans le support de placement prévu par défaut dans le règlement du plan d'épargne retraite d'entreprise collectif en vigueur dans l'entreprise, le solde étant affecté au(x) support(s) de placement prévu(s) par défaut dans le règlement du plan d'épargne entreprise en vigueur (sachant que le bénéficiaire dispose d'un droit de rétractation à exercer dans le délai d'un mois à compter de la notification de cette affectation par défaut).

Les sommes affectées au plan d'épargne retraite d'entreprise collectif seront indisponibles jusqu'au départ en retraite du bénéficiaire, les sommes affectées au plan d'épargne entreprise seront indisponibles 5 ans à compter du premier jour du 6^e mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel les droits sont nés.

■ S'il n'existe ni PERCO, ni PERECO, ni PERO regroupé dans l'entreprise :

Dans le(s) support(s) de placement prévu(s) par défaut dans le règlement de plan d'épargne d'entreprise.

Les sommes affectées au plan d'épargne entreprise seront indisponibles 5 ans à compter du premier jour du 6^e mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel les droits sont nés.

[1] De la quote-part de la réserve spéciale, déterminée selon la formule légale de calcul (article L. 3324-12 du code du travail).

[2] De la quote-part de la réserve spéciale, déterminée selon la formule légale de calcul (article L. 3324-12 du code du travail).

Article 10 | Versement de la prime

Les versements correspondant aux sommes mises en distribution au titre de la réserve spéciale de participation sont effectués par l'entreprise avant le premier jour du 6^e mois suivant la clôture de l'exercice de calcul de la réserve.

Passé ce délai, l'entreprise doit compléter les versements en principal d'un intérêt de retard^[1].

Sauf opposition du bénéficiaire, la remise de cette fiche est faite par voie électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données.

Article 11 | Information collective

Le personnel est informé du présent accord par voie d'affichage.

Chaque année, la direction présente au comité social et économique/conseil... dans les 6 mois suivant la clôture de l'exercice, un rapport comportant notamment :

- les éléments servant de base au calcul de la réserve spéciale de participation ;
- les indications sur la gestion et l'utilisation des sommes affectées à cette réserve.

Lorsque le comité social et économique/conseil... sera appelé à siéger pour examiner le rapport, les questions ainsi examinées feront l'objet d'une mention spéciale à son ordre du jour.

Article 12 | Information individuelle

Lors de la répartition entre les bénéficiaires, la direction remet à chacun d'eux une fiche, distincte du bulletin de paye indiquant :

- le montant total de la réserve spéciale de participation pour l'exercice écoulé ;
- le montant total des droits attribués à l'intéressé ;
- le montant du précompte effectué au titre de la CSG et de la CRDS ;
- l'organisme auquel est confiée la gestion des droits (s'il y a lieu) ;
- la date à partir de laquelle les droits seront négociables ou exigibles ;
- les cas dans lesquels ils peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration du délai d'indisponibilité.

À cette fiche est annexée une note rappelant les règles de calcul et de répartition prévues par le présent accord.

En cas de départ du salarié, la fiche et la note lui sont également adressées à la dernière adresse indiquée.

Dans les 6 mois qui suivent la clôture de l'exercice, chaque salarié est informé des sommes et valeurs qu'il détient au titre de la participation.

Avec l'accord du bénéficiaire concerné, la remise de cette fiche peut être effectuée par voie électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données.

Conformément à l'article D. 3323-15 du code du travail, lorsqu'il n'existe pas de « comité social et économique, le rapport relatif à l'accord de participation est » adressé à chaque salarié présent dans l'entreprise à l'expiration du délai de 6 mois suivant la clôture de l'exercice.

Article 13 | Règlement des différends

Les contestations pouvant naître de l'application du présent accord et d'une manière générale tous les problèmes relatifs à la participation sont réglés suivant des procédures appropriées à la nature du litige.

[1] Conformément à l'article D. 3324-25 du code du travail, l'intérêt de retard est 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 ».

Bénéfices nets et capitaux propres : ces montants font l'objet d'une attestation de l'inspecteur des impôts ou du commissaire aux comptes, qui ne peut être remise en cause ; si cependant, il apparaissait qu'une erreur matérielle a été commise dans son établissement, les parties pourraient en demander une nouvelle à l'inspecteur concerné ou au commissaire aux comptes.

Salaires et valeur ajoutée : les litiges portant sur les salaires et la valeur ajoutée relèvent des juridictions compétentes en matière d'impôts directs, à savoir le tribunal administratif en premier ressort et le Conseil d'État en appel.

À défaut d'accord entre les parties, le différend est porté devant la juridiction compétente.

Conformément à l'article L. 3326-1 du code du travail, tous les autres litiges relatifs à la participation sont de la compétence du juge judiciaire.

Article 14 | Publicité

Le présent accord (ainsi que les pièces accompagnant le dépôt) sera déposé sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail dénommée « TéléAccords » accessible sur le site internet www.teleaccords.travail.emploi.gouv.fr et au conseil de prud'hommes de

L'accord s'applique à compter de sa date de prise d'effet, mais les exonérations sociales et fiscales liées à la participation ne peuvent produire leur effet en l'absence de dépôt.

Le présent accord est fait en nombre suffisant pour remise à chacune des parties.

Son existence figurera aux emplacements réservés à la communication avec le personnel.

Article 15 | Clause de suivi de l'accord

Les parties conviennent de se réunir régulièrement pour faire le point sur l'application et l'évolution des dispositions du présent accord.

Ces réunions auront lieu au moins fois par, ou plus fréquemment si nécessaire, afin d'évaluer l'efficacité des mesures mises en place et d'apporter d'éventuelles modifications.

Chaque partie devra communiquer à l'autre, au moins... jours ouvrables avant chaque réunion, les points à l'ordre du jour qu'elle souhaite aborder.

Les résultats de ces réunions seront consignés dans un compte rendu, qui sera partagé avec l'ensemble des parties dans un délai de jours suivant la réunion.

Accord du 17 septembre 2025

relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance pour les salariés cadres

NOR : ASET2550871M

IDCC : 573

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

CGF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

CFE-CGC Agro ;

FEC CGT-FO ;

FGTA FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Après un travail de refonte et d'amélioration effectué en 2023 sur le régime de prévoyance collectif et obligatoire des salariés non cadres, qui a abouti à la signature de l'accord du 23 octobre 2023, les partenaires sociaux souhaitent, par le présent accord, que les entreprises de la branche des commerces de gros (IDCC 0573) couvrent, dans le cadre de la cotisation prévoyance obligatoire prévue par l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, leurs salariés cadres pour les risques décès, invalidité et incapacité de travail.

Il est, en effet, rappelé que 23,5 % des salariés de la branche sont des cadres^[1]. Leur part est plus importante (27 %) dans les TPE/PME de moins de 50 salariés. Les salariés cadres sont tout autant que les non-cadres confrontés aux différents risques de la vie, alors que souvent, dans ces TPE/PME qui représentent plus de 96 % des entreprises de la branche^[2], seul le risque décès est couvert.

Compte tenu de la thématique de cet accord de branche relatif à la prévoyance des salariés cadres, les partenaires sociaux conviennent que le caractère collectif et obligatoire du régime qu'il institue ne nécessite pas de distinguer les entreprises selon le nombre de salariés qu'elles

[1] Panorama statistique 2023 branche 3044.

[2] Panorama statistique 2023 branche 3044.

emploient et qu'il n'y a dès lors pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 1^{er} | Champ d'application

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises et aux salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros n° 3044 (IDCC 0573), comprenant, sous réserve de l'application des dispositions conventionnelles qui leur demeurent applicables, les sous-champs du négoce de confiserie (ex-IDCC 1624), du négoce de tissus, tapis et linge de maison (ex-IDCC 1761), ainsi que du négoce de fournitures dentaires (ex-IDCC 0635).

Article 2 | Salariés bénéficiaires

Les bénéficiaires du présent régime de prévoyance sont les salariés cadres des entreprises entrant dans le champ d'application défini à l'article 1^{er} ci-dessus, quelle que soit la nature de leur contrat de travail et sans condition d'ancienneté.

Sont visés les salariés « cadres » relevant de l'article 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres soit les salariés cadres des niveaux VII à X.

En outre, il est rappelé, conformément à l'agrément APEC du 20 décembre 2023, que les entreprises visées à l'article 1^{er} ont la faculté de faire bénéficier les salariés, dont l'emploi est classé « au moins au niveau V » de l'accord du 5 mai 1992 sur la classification, du présent régime de prévoyance des « cadres ».

Cette faculté suppose pour l'entreprise, la formalisation d'un acte de mise en place précisant ce choix et conforme à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Les salariés bénéficiaires du présent accord ne relèvent pas du régime de prévoyance applicable aux salariés non cadres.

Article 3 | Garanties minimales obligatoires

Le présent accord rend obligatoire pour les entreprises entrant dans son champ d'application, la souscription d'un contrat collectif obligatoire de prévoyance auprès de l'organisme assureur de leur choix.

Ce contrat doit *a minima* couvrir les garanties liées :

- au décès ;
- à l'incapacité temporaire de travail (ITT) ;
- à l'invalidité ou l'incapacité permanente professionnelle suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle.

Afin de faciliter la mise en œuvre du présent accord au sein des entreprises de la branche et en particulier d'accompagner les TPE PME dans l'appropriation de ses dispositions, les partenaires sociaux ont élaboré un guide pratique annexé au présent accord.

Les partenaires sociaux décident de ne pas fixer de taux ou de niveaux minima de garanties ou de prestations et de laisser les entreprises libres de négocier ces éléments auprès de l'organisme assureur choisi dans le respect des dispositions attachées à la cotisation prévoyance cadre obligatoire.

Article 4 | Définition de l'assiette des cotisations et des prestations. Salaire de référence

Le salaire de référence à prendre en compte pour le calcul des cotisations est constitué par la rémunération brute soumise à cotisations de sécurité sociale, hors avantages en nature, conformément à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Pour les salariés visés à l'article 5.2.A, les cotisations sont assises sur les revenus effectivement perçus pendant la période de suspension de contrat de travail indemnisée.

Quelle que soit la situation des salariés, l'assiette de calcul des prestations est définie selon les modalités prévues par le contrat collectif d'assurance souscrit par l'entreprise.

Article 5 | Le maintien des droits à garantie

5.1. La portabilité des garanties

Conformément aux dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, le régime de prévoyance « incapacité, invalidité et décès » mis en place au niveau de la branche est maintenu, dans les conditions prévues à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

Ainsi, les salariés couverts par le présent régime bénéficient, sans contrepartie de cotisation, du maintien temporaire de la couverture collective du régime complémentaire de prévoyance en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Le maintien des garanties de prévoyance au bénéfice de l'ancien salarié correspond à celles en vigueur dans l'entreprise ; le mécanisme de portabilité étant financé par mutualisation.

Les garanties sont maintenues pour une durée égale à celle du dernier contrat de travail. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder douze mois.

L'employeur signalera le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et devra informer l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail du salarié.

5.2. Les salariés dont le contrat de travail est suspendu

A. Salariés dont la suspension du contrat de travail est indemnisée

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

- soit d'un maintien total ou partiel de leur rémunération ;
- soit d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers (organisme assureur) ;
- soit d'un revenu de remplacement versé par l'employeur. Ce cas concerne notamment les salariés placés en activité partielle ou activité partielle de longue durée, dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires sont réduits, ainsi que toute période de congé rémunérée par l'employeur (reclassement, mobilité...).

Les cotisations de l'employeur et des salariés susvisées sont maintenues dans les proportions prévues à l'article 8, pendant la totalité des périodes de suspension du contrat de travail indemnisées (sauf si le contrat d'assurance prévoit un maintien des garanties à titre gratuit).

L'assiette des cotisations et des prestations des salariés visée au titre de ce paragraphe, est égale au salaire de référence tel que défini à l'article 4.

Toutefois et dans le cas où le salarié perçoit un revenu de remplacement, le salaire de référence est constitué dudit revenu de remplacement (indemnité légale), le cas échéant complété d'une indemnisation complémentaire ou conventionnelle versée par l'employeur.

B. Salariés dont la suspension du contrat de travail est non indemnisée

Le bénéfice des garanties mises en place par le présent accord est suspendu pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu et ne donne lieu à aucune indemnisation.

Sont notamment concernés par cette suspension de garanties les salariés se trouvant dans l'un des cas suivants : congé sabbatique ; congé parental d'éducation ; congé pour création d'entreprise ; congé sans solde tel que convenu après accord entre l'employeur et le salarié.

Pendant la période de suspension du contrat de travail non indemnisée, le salarié qui le souhaite peut opter pour le maintien de la seule garantie décès. Il devra alors s'acquitter intégralement de la cotisation afférente selon les modalités prévues par le contrat collectif d'assurance.

Article 6 | *Organisme assureur*

Les entreprises ont le libre choix de l'organisme assureur (institution de prévoyance, société d'assurance, mutuelle ...) pour la mise en œuvre du présent régime de prévoyance.

Article 7 | *Revalorisation des prestations et changement d'organisme assureur*

Les prestations sont revalorisées dans les conditions prévues par le contrat conclu entre l'organisme assureur et l'entreprise.

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

Les garanties décès seront également maintenues au profit des bénéficiaires de rentes d'incapacité de travail ou d'invalidité lors de la résiliation du contrat d'assurance, conformément à l'article 7-1 de la loi 89-1009 du 31 décembre 1989 (loi « Évin »), étant précisé que la revalorisation des bases de calcul des prestations décès devra être au moins égale à celle prévue par le contrat résilié.

Ces engagements seront couverts par l'ancien ou le nouvel organisme assureur.

Article 8 | *Cotisation minimale conventionnelle*

Le présent régime de prévoyance n'institue pas de cotisation conventionnelle supplémentaire à la cotisation patronale obligatoire de 1,5 % de la tranche (T1) de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de sécurité sociale.

Pour rappel, la tranche 1 est constituée de la partie du salaire limité au plafond annuel de sécurité sociale et la tranche 2, dans la limite de 8 PASS, de la partie du salaire compris entre 1 et 8 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

Dans le cadre de cette cotisation obligatoire, il est rappelé que l'entreprise doit consacrer au moins 0,76 % de cette cotisation au financement de la couverture du risque décès.

Le présent régime de prévoyance oblige les entreprises au sein de la cotisation patronale précitée, à couvrir les salariés « cadres » – outre le risque décès – au titre des deux autres risques que sont l'invalidité et l'incapacité de travail. L'entreprise devra disposer de la part de son organisme assureur de la ventilation des cotisations par risque assuré.

Les partenaires sociaux rappellent que cette cotisation obligatoire doit donc servir à couvrir exclusivement les trois garanties de prévoyance complémentaire définies ci-avant et n'a pas pour objet de couvrir des risques santé.

Il est par ailleurs rappelé que l'entreprise est libre de mettre en place des garanties supplémentaires au bénéfice de ses salariés cadres définis à l'article 2 du présent accord, en matière de couverture des risques décès, incapacité de travail et invalidité afin de consacrer un financement en prévoyance supérieur à la cotisation de 1,5 % susvisée.

Article 9 | Réunions de suivi. Révision. Dénonciation

La CPPNI se réunira une fois par an et plus si nécessaire pour le suivi des mesures prévues par le présent accord.

Pour ce faire, les partenaires sociaux conviennent d'intégrer, dans le cadre du rapport annuel de branche, des indicateurs spécifiques permettant d'évaluer l'application et les effets du présent accord.

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

Article 10 | Entrée en vigueur. Formalités de notification et de dépôt. Extension

Il est conclu pour une durée indéterminée, et entrera en vigueur à compter du premier jour du trimestre civil suivant la date de publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*, et au plus tôt le 1^{er} juillet 2026.

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

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

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

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

Fait à Paris, le 17 septembre 2025.

(Suivent les signatures.)

Annexe Guide pratique

La prévoyance désigne l'ensemble des dispositifs destinés à protéger les salariés contre les conséquences financières des aléas de la vie : maladie, invalidité, accident de travail et décès. Individuelle ou collective, elle permet de compléter les prestations des régimes obligatoires de sécurité sociale.

Après la refonte du régime de prévoyance collectif et obligatoire des salariés non cadres, concrétisée par l'accord du 23 octobre 2023, les partenaires sociaux ont souhaité poursuivre cette dynamique en instaurant un cadre conventionnel dédié à la prévoyance des salariés cadres.

Ces derniers sont, au même titre que les non-cadres, exposés aux risques de la vie. Pourtant, dans de nombreuses entreprises de la branche – notamment les TPE et PME, qui représentent plus de 96 % des structures – seule la couverture du risque décès est généralement mise en place.

Cette annexe a pour vocation d'accompagner de manière pédagogique les entreprises et leurs salariés dans la mise en œuvre de ce cadre conventionnel.

Elle vise à clarifier les principes posés par l'accord, à expliciter les garanties possibles, et à proposer des exemples concrets de répartition des cotisations et de garanties et prestations, afin de faciliter l'appropriation et l'application de ces dispositions au sein des entreprises.

I. Principes généraux posés par l'accord

Salariés bénéficiaires (art. 2)

Sont bénéficiaires du présent régime de prévoyance, en application de l'article 2 de l'accord, les salariés cadres, quelle que soit la nature de leur contrat de travail et sans condition d'ancienneté, relevant de l'article 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

Cela correspond aux salariés classés aux niveaux VII à X de la classification conventionnelle.

À noter :

Les entreprises ont la faculté d'étendre ce régime aux salariés dont l'emploi est classé « au moins au niveau V de la classification » (« anciens articles 36 »). Il conviendra alors de formaliser explicitement cette extension dans l'acte de mise en place du régime au niveau de l'entreprise (accord collectif ou décision unilatérale de l'employeur). En tout état de cause, la population couverte (catégorie objective) doit être identique dans l'acte de mise en place et le contrat de prévoyance souscrit.

Garanties minimales obligatoires prévues (art. 3)

Le contrat d'assurance souscrit par l'entreprise doit obligatoirement couvrir, *a minima*, les trois risques classiques de la prévoyance lourde que sont :

- le décès ;
- l'incapacité temporaire de travail ;
- l'invalidité ou l'incapacité permanente professionnelle.

Les définitions de ces garanties et le type de prestations associées sont présentés dans les parties II et III du présent guide.

■ Important : l'accord ne fixe pas de niveau d'indemnisation pour chaque risque. Les entreprises sont libres de négocier ces éléments avec leur organisme assureur, dans le respect des dispositions attachées à la cotisation prévoyance cadre obligatoire (voir ci-après).

Cotisation obligatoire (art. 8)

L'accord ne prévoit aucune cotisation conventionnelle supplémentaire au-delà de la cotisation patronale obligatoire de 1,5 % sur la tranche 1 de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de sécurité sociale.

Dans le cadre de cette cotisation patronale obligatoire :

- au moins 0,76 % de la même assiette doit être affecté au financement de la garantie liée au décès ;
- le solde peut être utilisé pour financer les garanties liées à l'incapacité de travail et à l'invalidité.

Attention :

Certains contrats proposés par les organismes assureurs peuvent prévoir, selon les caractéristiques du groupe de salariés assuré (taille, niveau des salaires, niveau des garanties), une cotisation supérieure sur la tranche 1 au taux de 1,50 % ou une cotisation complémentaire sur la tranche 2 qui peut servir aussi à couvrir les risques liés à l'incapacité de travail et de l'invalidité. Par conséquent, l'entreprise est libre de mettre en place des garanties supplémentaires au bénéfice de ses salariés en matière de couverture des risques décès, incapacité de travail et invalidité afin de consacrer un financement en prévoyance supérieur à la cotisation de 1,5 % tranche 1.

■ Important : lorsque les cotisations sont supérieures au taux de 1,5 % de la tranche 1, l'entreprise doit veiller à bien prendre à sa charge exclusive la cotisation minimale obligatoire, le reste pouvant être à la charge partagée avec les salariés.

■ Important : la cotisation obligatoire de 1,5 % doit servir à couvrir exclusivement les trois garanties de prévoyance lourde (décès/invalidité/incapacité) et n'a pas pour objet de couvrir des risques santé.

Mise en conformité du régime d'entreprise et du contrat d'assurance

Si le contrat d'assurance en vigueur ne couvre pas les 3 risques (décès, incapacité et invalidité), l'entreprise doit engager une démarche de mise en conformité à deux niveaux :

- avec votre assureur : faire évoluer le contrat et signer l'avenant, afin d'y intégrer les éventuels risques et garanties manquantes ;
- vis-à-vis de vos salariés et de vos institutions représentatives du personnel :
 - afin d'éviter tout risque de redressement Urssaf, il est nécessaire de modifier l'acte de mise en place et en particulier la DUE (Décision unilatérale de l'employeur) en respectant les formalités dans l'ordre chronologique suivant :
 - a) informer le CSE s'il existe ;
 - b) informer par écrit et de manière individuelle les salariés concernés ;
 - c) respecter un délai de prévenance raisonnable avant l'entrée en vigueur des modifications ;
 - d) remettre à chaque salarié contre signature la nouvelle DUE et la notice d'information établie par les organismes assureurs afin de lui faire connaître les nouvelles caractéristiques de ses droits et garanties de prévoyance.

À noter :

Pour les entreprises ayant conclu un accord collectif, il conviendra de procéder à sa révision, dans le respect des règles de négociation et de modification prévues par le code du travail et l'accord lui-même.

III. Définitions des garanties et prestations possibles

Vous trouverez ci-dessous des informations relatives aux garanties et prestations pouvant être mises en place dans le cadre d'un contrat prévoyance :

Concernant le risque décès

Cette garantie peut prendre plusieurs formes pour protéger financièrement les proches du salarié en cas de décès.

Les principales formes possibles sont les suivantes :

Intitulé de la garantie	Contenu de la garantie
Capital décès	Somme versée en une seule fois aux bénéficiaires désignés selon le formulaire prévu à cet effet (conjoint, enfants, etc.) pour les aider à faire face aux conséquences financières du décès du salarié assuré (rembourser des dettes, maintenir leur niveau de vie, ou toute autre dépense).
Garantie double effet	En cas de décès du conjoint, du partenaire lié par un Pacs, du concubin survenant postérieurement (dans un certain délai parfois) ou simultanément au décès du salarié, un capital est versé aux enfants à charge.
Rente de conjoint	Vise à protéger le conjoint, le partenaire lié par un Pacs, le concubin survivant en lui versant une rente à échéances régulières après le décès du salarié. Elle est constituée soit d'une rente viagère versée jusqu'au décès du bénéficiaire, soit d'une rente temporaire.
Rente éducation	Permet de pourvoir aux besoins financiers du ou des enfants à charge du salarié décédé, dans le cadre de leurs études notamment, par le versement d'une rente temporaire. Elle peut être fixe, ou bien varier en fonction de l'âge des enfants. Elle est généralement doublée pour les orphelins de père et de mère.
Rente handicap	À pour objet, en cas de décès d'un salarié ayant un enfant handicapé, le versement à ce dernier d'une rente viagère.
Allocation obsèques	Somme versée, en cas de décès du salarié, à la personne ayant réglé les frais d'obsèques sur justificatif de facture acquittée. Le montant est exprimé en pourcentage du PMSS et est limité aux frais réels. Cette prestation peut être versée en cas de décès du salarié mais aussi à l'occasion du décès de son conjoint (concubin, partenaire lié par un Pacs) et/ou de ses enfants à charge.

À savoir :

Dans le respect du cadre défini par l'accord, l'entreprise peut choisir de prévoir et combiner plusieurs de ces garanties et prestations au sein de son contrat d'assurance, afin de répondre au mieux aux attentes de ses salariés tout en tenant compte de ses propres capacités budgétaires.

Par exemple, il est possible d'associer un capital décès et une rente éducation, ou encore de prévoir un capital décès et une allocation obsèques et ce, à cotisations égales. D'autres combinaisons sont possibles, selon les objectifs de protection sociale souhaités par l'entreprise et ses salariés.

Une vigilance particulière doit être portée à la désignation des bénéficiaires en cas de décès. Pour la prestation en capital, un formulaire explicatif établi par l'assureur est à remplir afin que

l'organisme verse la prestation décès à la personne répondant à la volonté claire et non équivoque du salarié.

Par ailleurs, pour les autres garanties décès (rente de conjoint, rente éducation...), ci-après et à titre indicatif, des exemples de définitions des bénéficiaires pouvant figurer dans les contrats de prévoyance :

■ Enfants à charge : les enfants du salarié, dont la filiation, y compris adoptive, est légalement établie, remplissant les conditions suivantes :

- jusqu'à leur 18^e anniversaire, sans condition ;
- jusqu'à leur 26^e anniversaire et sous conditions soit :
 - de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou encore dans le cadre d'une inscription au CNED (centre national d'enseignement à distance) ;
 - d'être en apprentissage ;
 - de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant, d'une part, des enseignements généraux professionnels ou technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation, et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou de plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
 - d'être préalablement à l'exercice d'un premier emploi inscrits auprès de France Travail soit comme demandeurs d'emploi ou soit stagiaires de la formation professionnelle ;
 - d'être employés dans un ESAT (établissement et service d'aide par le travail) ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés.

■ Conjoint : conjoint de l'assuré marié, non séparé de corps (séparation judiciaire ou amiable dès lors qu'elle est transcrite à l'état civil), ni divorcé par un jugement définitif.

■ Partenaire lié par un Pacs : personne, quel que soit son sexe, ayant conclu avec le salarié un pacte civil de solidarité dans les conditions fixées par les articles 515-1 à 515-7 du code civil, sous réserve qu'il ne soit pas rompu de fait à la date du sinistre.

■ Concubin : personne, quel que soit son sexe, vivant au même domicile que le salarié, de façon notoire et permanente depuis au moins 2 ans à la date de l'événement ouvrant droit à prestations, sous réserve que les concubins ne soient, ni l'un ni l'autre, mariés ou liés par un Pacs ; aucune durée n'est exigée si un enfant, reconnu par le salarié, est né ou adopté de cette union.

(Voir page suivante.)

Concernant le risque incapacité temporaire de travail

L'incapacité temporaire de travail (ou ITT) désigne la situation du salarié qui se retrouve en arrêt de travail, dans l'incapacité d'exercer son activité du fait d'une maladie ou d'un accident, d'origine privée ou professionnelle.

Incapacité de travail	<p>Pendant cette période d'arrêt de travail, prescrit par un médecin, la garantie de prévoyance ITT prévoit le versement d'indemnités journalières à l'assuré en cas d'incapacité temporaire de travail due à une maladie ou un accident, d'origine privée ou professionnelle.</p> <p>La garantie de prévoyance ITT va organiser le maintien de tout ou partie du salaire en complément des indemnités journalières versées par la sécurité sociale^[1] (50 % du salaire brut plafonné dans la limite de 1,4 Smic). Sur ce point, il est rappelé que le décret n° 2025-160 du 20 février 2025 vient abaisser le plafond de revenus pris en compte dans le cadre du calcul des IJSS d'1,8 à 1,4 Smic, pour les IJSS versées au titre d'arrêts de travail ayant débuté depuis le 1^{er} avril 2025.</p> <p>La garantie prévoyance ITT intervient en relais aux obligations des employeurs en matière de maintien de salaire pour les salariés avec 1 an d'ancienneté et plus.</p> <p>À noter : l'article 6 de l'avenant I relatif aux cadres fixe les modalités conventionnelles relatives au complément employeur en matière de durées d'indemnisation notamment.</p> <p>Le contrat de prévoyance peut prévoir une franchise, c'est-à-dire un délai avant le début de l'indemnisation par l'assureur.</p> <p>Exemple 1 : une franchise de 60 jours signifie que l'indemnisation ne débute qu'à partir du 61^e jour d'arrêt. Cet exemple est donné à titre indicatif : la durée de la franchise peut varier d'un contrat à l'autre, selon les assureurs.</p> <p>Exemple 2 : articulation des différentes indemnités entre elles (IJSS, complément employeur et garantie de prévoyance ITT).</p> <p>Prenons l'exemple d'un salarié cadre ayant 6 ans d'ancienneté, arrêté 6 mois pour maladie de droit commun (180 jours). L'entreprise a souscrit une garantie incapacité de travail qui prend le relais du complément employeur.</p>		
	Période de l'arrêt	Dispositif mobilisé	Précisions
	Jours 1 à 3	Complément employeur	Maintien à 100 % dès le 1 ^{er} jour
	Jours 4 à 120	IJSS + complément employeur	Début des IJSS Maintien à 100 % du salaire pendant 4 mois (sous déduction des IJSS)
	Jours 121 à 180	IJSS + garantie prévoyance ITT	La prévoyance ITT prend le relais selon les conditions fixées au contrat d'assurance quant au niveau de la garantie (sous déduction des IJSS et de l'éventuel complément employeur résiduel).
[1] Indemnités journalières versées par la sécurité sociale (IJSS).			

Concernant le risque invalidité ou incapacité permanente professionnelle

Il est rappelé que :

Invalidité	<p>L'invalidité est reconnue lorsque la capacité de travail ou de gain d'une personne est réduite d'au moins 66 % (deux tiers) de manière permanente, souvent à la suite d'un accident ou d'une maladie non professionnelle.</p> <p>L'invalidité est classée en 3 catégories par la sécurité sociale selon le degré de réduction de la capacité de travail :</p> <ul style="list-style-type: none">– invalidité de 1^{re} catégorie : la personne est capable de travailler mais avec une réduction significative de ses capacités ;– invalidité de 2^e catégorie : la personne est dans l'incapacité de travailler ;– invalidité de 3^e catégorie : la personne est non seulement incapable de travailler, mais elle a également besoin d'une assistance pour les actes ordinaires de la vie. <p>L'incapacité permanente professionnelle survient lorsqu'une personne ne peut plus exercer son activité professionnelle de manière définitive à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. L'incapacité peut être partielle (IPP) ou totale (IPT), et elle est évaluée par le médecin-conseil de la sécurité sociale.</p> <p>En fonction du taux d'incapacité ou d'invalidité, le salarié perçoit une indemnité ou une rente.</p> <p>En moyenne, la sécurité sociale verse 50 % du salaire correspondant aux 10 meilleures années de l'invalidé avant son arrêt de travail.</p> <p>Les origines professionnelles sont mieux prises en charge avec un taux d'incapacité permanente (taux d'IPP) déterminé par la sécurité sociale.</p> <p>À noter : le salarié en arrêt de travail n'ayant pas repris son activité professionnelle au plus tard au bout de 3 ans (soit 1095 jours), basculera en invalidité après notification par la sécurité sociale et sera indemnisé à ce titre par la sécurité sociale.</p> <p>La garantie prévoyance Invalidité/Incapacité permanente professionnelle prévoit donc le versement d'une rente en complément de la pension versée par la sécurité sociale.</p> <p>Comme pour l'incapacité de travail, l'objectif est de procurer un revenu de remplacement au salarié invalide.</p>
------------	--

À savoir :

En cas d'invalidité absolue et définitive (invalidité plus grave), le capital prévu pour le risque décès est versé par anticipation au salarié.

III. Exemples de garanties, de prestations et de répartition de la cotisation prévoyance cadres pouvant être mises en place au sein des entreprises

Exemple de tableau de garanties et cotisations

Ici l'entreprise a souscrit un contrat de prévoyance auprès d'un assureur pour couvrir ses salariés en cas d'arrêt de travail (incapacité temporaire de travail), d'invalidité ou de décès avec plusieurs options au choix du salarié. Chaque option détermine le niveau de garantie appliqué à chaque tranche de salaire.

Le tableau présenté en exemple reprend les risques couverts et les garanties souscrites (sans préciser le niveau) avec le coût associé par garantie choisie (taux de cotisation assise sur des tranches de salaires).

Garantie	Régime à 2 options au choix du salarié					
	OPTION 1			OPTION 2		
	T1 (0 à 1 PASS)	T2 (1 à 4 PASS)	T2 (4 à 8 PASS)	T1 (0 à 1 PASS)	T2 (1 à 4 PASS)	T2 (4 à 8 PASS)
Décès (ou IAD) toutes causes	0,83 %	0,83 %	0,83 %	0,52 %	0,52 %	0,52 %
Double effet						
Décès (ou IAD) accidentel	0,21 %	0,21 %	0,21 %	0,13 %	0,13 %	0,13 %
Rente éducation	-	-	-	0,39 %	0,39 %	0,39 %
Frais d'obsèques	0,03 %	-	-	0,03 %	-	-
Incapacité temporaire	0,23 %	0,61 %	0,61 %	0,23 %	0,61 %	0,61 %
Invalidité	0,20 %	0,53 %	0,53 %	0,20 %	0,53 %	0,53 %
TOTAL	1,50 %	2,18 %	2,18 %	1,50 %	2,18 %	2,18 %

PASS = plafond annuel de la sécurité sociale. **IAD** = Invalidité Absolue et définitive.

T1 = Tranche 1 = Tranche de salaire limitée au plafond annuel de la Sécurité sociale française.

T2 = Tranche 2 = Tranche de salaire comprise entre une et huit fois ce plafond.

Il convient de se référer aux conditions générales pour connaître les modalités relatives à l'assiette de cotisations.

Dans l'exemple présenté, le salarié a la possibilité de choisir, pour la couverture du risque décès et à cotisation égale, entre deux options de garanties en fonction de sa situation personnelle (présence d'enfants à charge, besoin de protection renforcée, etc.)

La principale différence entre les deux options porte sur la structure de la garantie décès :

- option 1 privilégie un capital décès renforcé ;
- option 2 propose un capital décès plus modéré, mais y ajoute une rente éducation, ce qui peut être plus adapté à une situation familiale.

Ainsi, ici, le salarié ayant des enfants à charge pourra être davantage incité à choisir l'option 2, qui inclut une rente éducation en cas de décès, même si le capital décès y est légèrement inférieur à celui de l'option 1.

Ce choix est individuel et volontaire, et peut être exprimé lors de l'adhésion au contrat ou à chaque échéance annuelle.

■ **Rappel** : le tableau présenté est un exemple indicatif : les garanties et les taux varient selon le contrat négocié avec l'assureur.

L'entreprise est tenue de financer *a minima* et à sa charge exclusive, une cotisation de 1,5 % sur la tranche 1 (T1) du salaire, couvrant les risques décès, incapacité et invalidité.

Elle peut toutefois choisir d'aller au-delà de ce minimum, afin de proposer des garanties renforcées à ses salariés, comme illustré dans l'exemple présenté ici.

Toute mise en place doit respecter les dispositions prévues par l'accord de branche.

■ **Attention** : certains assureurs peuvent présenter les garanties en faisant référence aux tranches A, B et C, qui sont des équivalents aux tranches T1 et T2 :

- tranche A : jusqu'à 1 PASS – équivalent à T1 ;
- tranche B : de 1 à 4 PASS – incluse dans T2 ;
- tranche C : de 4 à 8 PASS – incluse dans T2.

PASS = Plafond annuel de la sécurité sociale (47 100 € en 2025, à titre indicatif).

Exemples de prestations versées

Les exemples ci-dessous sont purement illustratifs.

Les garanties, les cotisations appelées et les montants versés dépendent du contrat de prévoyance souscrit par l'entreprise auprès de son assureur.

Cas 1 : versement d'un capital décès par anticipation en cas d'invalidité absolue et définitive

Le salarié est célibataire avec un enfant à charge de 15 ans.

Il est placé en invalidité 3^e catégorie.

Le salarié perçoit un salaire annuel brut de 35 000 €.

L'entreprise a souscrit, en matière de garantie décès/IAD le versement d'un capital de 440 % du salaire annuel brut, soit 440 % de 35 000 €.



Salarié(e) célibataire avec 1 enfant à charge de 15 ans ayant un salaire annuel brut de 35 000 €	Régime uniforme
Capital versé par anticipation	154 000 €
TOTAL	154 000 €

Nota : lorsqu'un assuré est mis en invalidité de 3^e catégorie de la sécurité sociale, il se trouve médicalement dans l'impossibilité absolue et irréversible d'assurer son activité professionnelle, ouvrant ainsi droit à la perception de son propre capital décès par anticipation dans la plupart des contrats d'assurance.

Cas 2 : versement d'un capital décès et capital supplémentaire

Le salarié est marié avec un enfant à charge de 13 ans.

Il décède dans un accident de voiture avec son conjoint.

Le salarié perçoit un salaire annuel brut de 45 000 €.

L'entreprise a souscrit un contrat de prévoyance incluant en matière de garantie décès plusieurs garanties renforcées :

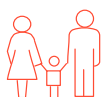
- capital décès équivalent à 350 % du salaire annuel brut de 45 000 € ;
- capital supplémentaire « accident » ;

Nota : la garantie « capital supplémentaire accident » prévoit que si le décès du salarié résulte d'un accident (et non d'une maladie ou d'une cause naturelle), un capital additionnel est versé aux bénéficiaires désignés.

Ce capital est généralement calculé en pourcentage du salaire annuel brut et peut doubler ou majorer significativement le capital décès de base.

- un capital double effet ;
- une allocation « frais d'obsèques » de 200 % du plafond mensuel de la sécurité sociale ;
- une rente éducation, exprimée en % du salaire annuel brut selon ce qui suit :
 - par enfant à charge âgé de moins de 11 ans = 10 % ;
 - par enfant à charge âgé de 11 à 17 ans = 15 %, dans l'exemple : $45\,000\text{ €} \times 15\% = 6\,750\text{ €/an}$ pour l'enfant à charge âgé de 13 ans ;
 - par enfant à charge âgé de 18 à 25 ans sous conditions d'études = 20 %.

La rente éducation est versée jusqu'à un âge limite prévu au contrat d'assurance.



Salarié(e) marié(e) avec 1 enfant à charge de 13 ans ayant un salaire annuel brut de 45 000 €	Régime uniforme
Capital décès	157 500 €
Capital supplémentaire « accident »	157 500 €
Capital supplémentaire « double effet »	157 500 €
TOTAL	472 500 €
Allocation pour les frais d'obsèques	+ 200 % PMSS
Rente d'éducation (versée chaque année)	+ 6 750 €/an

Exemples de coût pour l'entreprise et le salarié

Cas 1 :

Le salarié cadre perçoit une rémunération mensuelle brute de 4 500 €.

Les taux de cotisation sont les suivants :

Garantie	Régime uniforme		
	T1 (0 à 1 PASS)	T2 (1 à 4 PASS)	T2 (4 à 8 PASS)
Décès (ou IAD) toutes causes	0,82 %	0,82 %	-
Double effet			
Décès (ou IAD) accidentel	0,22 %	0,22 %	-
Frais d'obsèques	0,03 %	-	-
Incapacité temporaire	0,23 %	0,61 %	-
Invalidité	0,20 %	0,53 %	-
TOTAL	1,50 %	2,18 %	-

Il est rappelé que la cotisation de 1,5 % tranche 1 est à la charge de l'employeur.

La cotisation complémentaire sur la tranche 2 est dans la décision unilatérale de l'employeur (DUE) répartie de manière égalitaire entre le salarié cadre et l'employeur soit 50/50.

Pour rappel, le plafond mensuel de la sécurité sociale est en 2025 de 3 925 €.

Montant brut mensuel à la charge de l'employeur et du salarié :

Assiette	Taux	Employeur	Salarié
T1 = 3 925 €	1,5 %	58,87 €	—
T2 = 575 €	2,18 %	6,27 €	6,27 €
Total		65,14 €	6,27 €

Cas 2 :

Dans ce second exemple le contrat d'assurance prévoit sur la tranche 1 un taux de 2,5 % et un taux sur la tranche 2 de 2,18 %.

Il est rappelé que la cotisation de 1,5 % tranche 1 est à la charge de l'employeur. Les 1 % supplémentaires sur la tranche 1 sont à la charge du salarié et la cotisation sur la tranche 2 est répartie de manière égalitaire entre le salarié cadre et l'employeur soit 50/50.

Montant brut mensuel à la charge de l'employeur et du salarié :

Assiette	Taux	Employeur	Salarié
T1 = 3 925 €	2,50 %	58,87 €	39,25 €
T2 = 575 €	2,18 %	6,27 €	6,27 €
Total		65,14 €	45,52 €

Avenant du 18 décembre 2024

à l'accord du 10 juillet 2024
portant révision de l'accord du 24 avril 1975
et de l'annexe « Classification »

NOR : ASET2550874M

IDCC : 669

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

CSVM ;

CSVT ;

FCSIV ;

CSFVP ;

CSVs,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

FNTVC CGT ;

FCE CFTD ;

Fédéchimie FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Vu :

- l'article L. 2241-15 du code du travail qui dispose l'obligation quinquennale d'examen des classifications ;

Les partenaires sociaux se sont rencontrés les 24 mai et 10 juillet 2024 pour examiner la révision des classifications.

Lors de la première réunion du 24 mai 2024, les partenaires sociaux ont souligné la nécessité de conserver le texte existant mais en y précisant certains points qui, dans la pratique, se sont révélés utiles depuis l'avenant de 2017.

L'avenant de révision n'a pas pour objectif de modifier le système de classifications existant. Il a donc été décidé de conserver les catégories et coefficients, et la liste des emplois.

Les parties conviennent expressément dans le présent avenant :

- de mieux préciser la notion de polycompétence ;
- de repositionner dans la grille de classifications certains emplois « cœurs de métiers ».

Titre I^{er} Dispositions générales

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

Les dispositions qui suivent s'appliquent à toutes les structures relevant de la convention collective de l'industrie mécanique du verre (IDCC 669), quels que soient leur effectif et leur nature juridique.

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux structures de moins de cinquante salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où le présent accord a vocation à s'appliquer à toutes les structures de la branche, quelle que soit leur taille.

Article 2 | Durée de l'accord

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il prendra effet à compter du premier jour ouvrable suivant la date d'accomplissement de l'ensemble des formalités de publicité et de dépôt.

Article 3 | Adhésion

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale de salariés ou d'employeurs qui n'est pas signataire du présent avenant, pourra y adhérer ultérieurement.

L'adhésion produira effet à partir du jour qui suivra les formalités légales de dépôt.

Notification devra également en être faite, dans le délai de huit jours, par lettre recommandée, aux parties signataires.

Article 4 | Révision

L'accord pourra être révisé dans les conditions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Information devra en être faite à chacune des autres parties habilitées à engager la procédure de révision par courrier électronique au secrétariat de la CPPNI ou par courrier recommandé accusé de réception.

Toute demande de révision devra être accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle.

Article 5 | Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires moyennant un préavis de 3 mois.

La partie qui dénonce l'accord doit notifier cette décision par lettre recommandée avec accusé de réception à l'autre partie.

Article 6 | Dépôt

Le présent accord donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, à savoir dépôt en autant d'exemplaires que nécessaire, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique

auprès des services du ministre chargé du travail et en un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Titre II Classification

Article 7

L'article 10 de l'avenant du 20 juillet 2017 en son paragraphe 2 relatif à la définition de la polycompétence stipule : « Il est entendu par polycompétence la capacité vérifiée à tenir complètement, de manière discontinue mais répétitive, un ou plusieurs autres postes relevant d'un autre métier et, ou du domaine d'activité. Ces postes nécessitent un réel effort d'adaptation impliquant une formation et, ou d'une expérience complémentaire. »

Il est complété par un second alinéa : « Les entreprises doivent définir clairement la distinction faite entre métiers ou domaines différents. »

Article 8 | *Sur les emplois « cœur de métiers » (conducteurs de machines et régleurs titulaires)*

Les partenaires sociaux décident d'inclure dans la partie agent qualifié 2^e échelon (catégorie 4b – coefficient 180) les conducteurs ou régleurs débutants.

Les partenaires sociaux décident d'inclure dans la partie agent qualifié 3^e échelon (catégorie 4c – coefficient 190) les conducteurs ou régleurs confirmés.

Étant entendu dans les deux situations précitées que cela ne concerne que les titulaires, sont exclus de ces seuils minimaux les remplaçants, les salariés en formation, et les salariés en attente de validation de leur expérience par l'entreprise.

Article 9 | *Transition. Mise en œuvre de l'accord*

L'application de cet avenant est effective directement aux nouveaux embauchés dès la signature de l'accord.

Les nouvelles dispositions seront mises en œuvre dans un délai d'un an à compter de l'extension du présent accord pour le personnel titulaire d'un contrat de travail au moment de la signature de l'accord.

Si l'application de l'accord entraîne un nouveau positionnement, il fera l'objet d'une notification écrite au personnel concerné avec sa fiche de poste et fera l'objet d'un échange avec son supérieur hiérarchique sur le contenu de sa fiche de poste, notamment lors d'un entretien.

Un éventuel changement d'indice et de niveau ne constitue pas une modification du contrat de travail pour la mise en œuvre de l'accord. Il n'entraîne pas automatiquement une augmentation de salaire, au-delà de celui prévu par la grille de rémunération de l'entreprise.

Fait à Paris, le 18 décembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 01-25 du 10 octobre 2025 relatif au régime de complémentaire santé collective et obligatoire

NOR : ASET2550868M

IDCC : 1261

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

ELISFA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT FNSSSSS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre de la révision quinquennale du régime de complémentaire santé, les partenaires sociaux se sont accordés pour renégocier les dispositifs conventionnels de ce régime. Ainsi, le présent avenant a pour objet de réviser le chapitre XIV de la convention collective relatif au régime de complémentaire santé obligatoire applicable aux salariés de la branche des acteurs du lien social et familial.

Le nouvel avenant s'applique aux entreprises relevant de la branche des acteurs du lien social et familial comme un socle minimum de garanties.

Article 1^{er} | Cadre juridique

Le présent avenant a pour objet de remplacer le chapitre XIV intitulé « Complémentaire santé » de la convention collective nationale des acteurs du lien social et familial.

Deux annexes complètent cet avenant, dénommées :

Annexe 1 « Tableau des garanties » ;

Annexe 2 « Définition des ayants droit ».

Article 2 | Champ d'application de l'avenant

Le présent avenant s'applique à toutes les entreprises de la branche quel que soit leur effectif.

En effet, les garanties initialement prévues dans le cadre de cet avenant s'appliquent aux entreprises indépendamment du nombre de salariés équivalent temps plein. Il n'y a donc pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés dans le cadre d'accord type compte tenu du fait que le thème de négociation du présent avenant, à savoir la complémentaire santé, ne peut donner lieu à des stipulations différentes selon l'effectif de l'entreprise.

Article 3 | *Objet de l'avenant*

Le chapitre XIV intitulé « Complémentaire santé » sera composé de 12 articles rédigés comme suit :

« Preamble »

La complémentaire santé obligatoire permet, notamment, le remboursement de tout ou partie des frais médicaux, chirurgicaux et d'hospitalisation en complément du régime de base de la sécurité sociale.

Afin d'assurer une meilleure mutualisation des risques, les partenaires sociaux décident de recommander cinq organismes. Ces organismes ont été choisis à la suite d'une procédure de mise en concurrence transparente.

Le présent chapitre prévoit un régime de base qui constitue un socle que les partenaires sociaux considèrent comme minimal, ne remettant pas en cause les régimes d'entreprise plus favorables.

Ce régime répond aux objectifs suivants :

- la mutualisation des risques au niveau professionnel qui permet de pallier les difficultés rencontrées par certaines entreprises de la profession, généralement de petite taille, lors de la mise en place d'une protection sociale complémentaire ;
- l'accès aux garanties collectives, pour tous les salariés de la branche, sans considération, notamment d'âge ou d'état de santé ;
- l'organisation d'un niveau de couverture complémentaire santé obligatoire conforme aux besoins de la branche ;
- la prévision du mécanisme de portabilité des droits instaurée par la loi n° 2013-504 de sécurisation de l'emploi ;
- l'affectation d'une partie du budget du régime à une politique d'action sociale et de prévention adaptée aux métiers de la branche, et menée en collaboration avec tous les autres dispositifs d'action sociale mis en œuvre par les organismes spécifiquement dédiés à la branche.

L'ensemble des organismes assureurs recommandés propose des garanties définies paritairement. Ces contrats de garanties collectives sont identiques auprès des cinq organismes recommandés.

Ce présent chapitre est complété par le protocole technique et financier, et par le protocole de gestion administrative. Ces protocoles sont communs aux organismes assureurs et conclus dans les mêmes conditions.

Les modalités de gestion sont précisées dans le contrat d'assurance collective conclu avec chacun des organismes recommandés.

Article 1^{er} | *Adhésion du salarié*

1.1. Définition des bénéficiaires

Les bénéficiaires de cette couverture complémentaire santé collective sont les salariés y compris les assistant(e)s maternel(le)s relevant de la convention collective des acteurs du lien social et familial à titre obligatoire et le conjoint ou l'enfant à

titre facultatif. L'accès au régime complémentaire se fait sans condition d'ancienneté au sein de l'entreprise.

1.2. Dispenses d'affiliation

Le salarié peut dans certaines conditions demander à être dispensé d'adhésion. Deux types de dispenses peuvent être distingués.

a) Cas de dispenses dites "de droit" (ordre public)

Les dispenses d'ordre public peuvent être sollicitées par le salarié ne souhaitant pas s'inscrire au contrat collectif sans opposition de l'employeur. Ces cas de dispenses sont ouverts pour :

- le salarié embauché avant la mise en place par décision unilatérale du régime prévoyant une cotisation salariale ;
- le salarié bénéficiant d'une couverture complémentaire santé solidaire (C2S). Cette dispense jouant jusqu'à la date à laquelle le salarié cesse de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;
- le salarié couvert par une assurance individuelle frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure, cette dispense ne pouvant jouer que jusqu'à l'échéance de ce contrat individuel ;
- le salarié couvert par une assurance individuelle "frais de santé" au moment de la mise en place du régime collectif et obligatoire ou lors de l'embauche si elle est postérieure. La dispense ne s'applique que jusqu'à l'échéance du contrat individuel ;
- le salarié qui bénéficie pour les mêmes risques, même en tant qu'ayant droit, du fait d'un autre emploi, d'une couverture collective relevant de l'un ou l'autre des dispositifs suivants :
 - dispositif de garanties remplissant les conditions du sixième alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale (régime complémentaire santé collectif et obligatoire) ;
 - contrats d'assurance de groupe dits "Madelin" issus de la loi n° 94-126 du 11 février 1994 relative à l'initiative et à l'entreprise individuelle ;
 - dispositif de garanties prévu par le décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 relatif à la participation de l'État et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels, ou par le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents ;
 - régime local d'assurance maladie du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, en application des articles D. 325-6 et D. 325-7 du code de la sécurité sociale ;
 - régime complémentaire d'assurance maladie des industries électriques et gazières (CAMIEG) en application du décret n° 46-1541 du 22 juin 1946 ;
- le salarié en CDD ou contrat de mission dont la durée de la couverture santé collective obligatoire est inférieure à trois mois et qui justifie d'une couverture de santé "responsable".

Pour le cas de dispense précité à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, le salarié nouvellement embauché pourra demander à être dispensé d'adhérer à la couverture complémentaire santé obligatoire de l'employeur si le régime de son conjoint prévoit une couverture soit obligatoire ou facultative du conjoint.

b) Cas de dispenses prévues par l'accord collectif

Conformément aux différents cas de dispense prévus par l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale et ne remettant pas en cause l'exonération de cotisations de sécurité sociale du régime de complémentaire santé obligatoire, il sera possible pour le salarié relevant de l'un des cas suivants, de demander à être dispensé de la couverture complémentaire santé obligatoire.

Ces cas de dispenses sont ouverts pour :

- le salarié et apprenti bénéficiaire d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à douze mois à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs en matière de couverture de frais de santé ;
- le salarié et apprenti bénéficiaire d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à douze mois ;
- le salarié à temps partiel et apprenti dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute annuelle ;
- le salarié couvert par une assurance individuelle de frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. La dispense ne peut être valable que jusqu'à échéance du contrat individuel ;
- le salarié qui bénéficie par ailleurs, y compris en tant qu'ayant droit, à condition de le justifier chaque année, d'une couverture collective relevant d'un dispositif de prévoyance complémentaire conforme à l'arrêté du 26 mars 2012 relatif aux facultés de dispense d'adhésion à des systèmes de prévoyance collectifs et obligatoires mis en place dans les entreprises.

Il est précisé qu'un salarié ayant droit au titre de la couverture complémentaire santé dont bénéficie son conjoint, salarié dans une autre entreprise, ne pourra demander à être dispensé d'adhérer à la couverture complémentaire santé obligatoire de son employeur que si le régime de complémentaire santé de son conjoint prévoit une couverture obligatoire du conjoint. Cette disposition s'applique pour le salarié en cours de contrat.

Les entreprises non adhérentes à l'un des contrats d'assurances souscrits auprès des assureurs recommandés devront prévoir la mise en œuvre de ces dispenses d'adhésion.

La cotisation des apprentis et des salariés bénéficiant d'un parcours emploi compétences est totalement prise en charge par le fonds d'action sociale conformément à l'article 8.4 du présent avenant, sous réserve des fonds disponibles.

c) Procédure pour bénéficier d'un cas de dispense

Le salarié souhaitant être dispensé de la complémentaire santé doit en faire la demande par écrit, auprès de l'employeur, qui la conservera. Cette demande doit indiquer le refus d'affiliation et le motif exact parmi les cas listés et être accompagnée des justificatifs nécessaires. Conformément aux obligations légales, l'employeur devra informer le salarié des conséquences de sa demande de dispense.

Dans tous les cas, l'employeur doit être en mesure de produire la demande de dispense du salarié concerné.

Cette demande de dispense doit être formulée dans :

- les trente jours suivant la mise en place de la couverture complémentaire santé obligatoire pour le salarié présent au moment de cette mise en place ou en cas de changement de situation personnelle du salarié ;
- les quinze jours suivant l'embauche du salarié.

L'absence de délivrance du justificatif dans les délais impartis entraîne l'affiliation automatique.

À défaut de demande de dispense, le salarié est affilié au premier jour du mois de l'embauche.

Le salarié est tenu de cotiser et de s'affilier à la complémentaire santé obligatoire mis en place dans son entreprise lorsqu'il cesse de justifier de sa situation d'exclusion.

Le salarié peut à tout moment revenir sur sa décision d'être dispensé de la complémentaire santé obligatoire et de solliciter par écrit l'affiliation auprès de son employeur.

d) Versement santé

Le versement santé pourra être versé au salarié qui justifie d'une couverture complémentaire santé individuelle et responsable et qui demande une dispense d'affiliation conformément aux dispositions de l'article L. 911-7-1 du code de la sécurité sociale.

Article 2 | *Caractère responsable du contrat*

Le contrat d'assurance collective de complémentaire santé obligatoire respecte les dispositions des articles L. 871-1 et D. 871-1 et suivants du code de la sécurité sociale relatives au contrat d'assurance maladie complémentaire dit "responsables".

Article 3 | *Garanties*

Les garanties sont établies sous réserve des évolutions légales et réglementaires.

Le niveau des garanties ainsi que le taux de cotisation pourront être modifiés par accord entre la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation et les assureurs recommandés sur proposition de la commission paritaire santé et prévoyance.

Les entreprises non adhérentes à l'un des contrats d'assurance souscrit auprès des organismes assureurs recommandés seront libres de fixer un niveau de prestation équivalent ou supérieur.

Le tableau des garanties mises en place au titre de la couverture complémentaire santé obligatoire est annexé au présent chapitre de la convention collective (annexe 1 "Tableau des garanties").

Article 4 | *Financement du contrat frais de santé*

4.1. Structure de la cotisation

Le salarié s'acquitte obligatoirement la part salariale de la cotisation "salarié isolé" servant au financement des garanties définies au présent chapitre, sous réserve des dispenses valablement accordées au titre de l'article 1.2 du présent chapitre.

Parallèlement à sa couverture obligatoire "salarié isolé", le salarié peut couvrir ses ayants droit de façon facultative. Les cotisations afférentes à cette extension de garantie sont entièrement à la charge du salarié, sous réserve des dispositions particulières de l'article 4.3 ci-après.

Les cotisations, les conditions et les modalités de mise en œuvre de cette couverture sont déterminées dans le contrat d'assurance sous le contrôle de la commission paritaire santé et prévoyance.

La définition des ayants droit est inscrite à l'annexe 2 du présent chapitre de la convention collective.

Toutes options facultatives, à la demande du salarié, venant compléter le régime obligatoire applicable seront à la charge exclusive de ce dernier.

Si un régime obligatoire plus favorable est mis en place dans l'entreprise, la répartition des cotisations est soumise aux dispositions prévues au paragraphe 4.3 ci-après.

4.2. Assiette de cotisation : montant ou taux

Les cotisations servant au financement de la couverture complémentaire santé obligatoire sont établies en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS). Ce plafond de la sécurité sociale évolue chaque année ce qui, de fait, impacte le montant de la cotisation.

Les cotisations ci-dessous définies sont fixées dans les conditions suivantes dans le cadre des contrats souscrits avec les organismes assureurs recommandés.

4.2.1. Régime général de sécurité sociale

	Régime complémentaire minimal obligatoire (Régime de base)	Option 1 en supplément du régime complémentaire minimal obligatoire	Option 2 en supplément du régime complémentaire minimal obligatoire
Salarié isolé obligatoire	1,60 % PMSS	0,58 %	1,09 %
Conjoint facultatif	1,71 % PMSS	0,58 %	1,09 %
Enfant facultatif	0,90 % PMSS	0,37 %	0,63 %

4.2.2. Régime local : Alsace-Moselle

	Régime complémentaire minimal obligatoire (Régime de base)	Option 1 en supplément du régime complémentaire minimal obligatoire	Option 2 en supplément du régime complémentaire minimal obligatoire
Salarié isolé obligatoire	1,21 %	0,58 %	1,09 %
Conjoint facultatif	1,17 %	0,58 %	1,09 %
Enfant facultatif	0,61 %	0,37 %	0,63 %

Conformément aux dispositions du décret du 8 septembre 2014 (n° 2014-1025), les prestations versées au titre de la couverture complémentaire seront déterminées après déduction de celles déjà garanties par le régime obligatoire. Les cotisations à la charge de l'employeur et du salarié seront réduites à hauteur du différentiel de prestations correspondant.

4.3. Répartition des cotisations

La cotisation "salarié isolé" est prise en charge par l'employeur et le salarié dans les proportions suivantes :

- part patronale : 60 % ;
- part salariale : 40 %.

L'employeur prend en charge 12 % de la cotisation du premier et du deuxième "enfant facultatif".

Les entreprises non adhérentes à l'un des contrats d'assurance auprès des assureurs recommandés devront en tout état de cause respecter une prise en charge par l'employeur à hauteur de 60 % de la cotisation "salarié isolé" correspondant à la couverture complémentaire santé obligatoire mise en place dans leur entreprise, ainsi qu'une prise en charge par l'employeur à hauteur de 12 % de la cotisation "enfant facultatif" du premier et du deuxième enfant.

Article 5 | *Maintien de la complémentaire santé et suspension du contrat de travail*

a) Les garanties définies au régime de complémentaire santé seront maintenues pour le salarié dans les cas suivants, en contrepartie du paiement des cotisations salariales et patronales :

- congé maternité, paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption ;
- arrêt maladie donnant lieu au maintien de salaire incluant le délai de carence comme visé par les dispositions conventionnelles ;
- accident du travail, accident de trajet ou de maladie professionnelle ;
- exercice du droit de grève ;
- congés de solidarité familiale et de soutien familial ;
- congés payés légaux, conventionnels et exceptionnels.

En tout état de cause les garanties seront maintenues en cas de suspension du contrat de travail, avec maintien du salaire total ou partiel ou versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur versées directement par lui ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers, ou période d'activité partielle, partielle longue durée ou congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité) donnant lieu au versement d'un revenu de remplacement.

L'entreprise verse une contribution identique à celle versée pour le salarié actif pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisé. Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à s'acquitter de sa part de cotisation. Dès lors qu'il n'y a pas maintien de salaire total ou partiel par l'employeur, le salarié devra s'acquitter de sa contribution directement auprès de l'organisme assureur conformément au *b* du présent article.

b) En cas de suspension du contrat de travail, sans maintien de salaire ou sans versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur (notamment en cas de congé sabbatique, congés sans solde, congé parental d'éducation total), la couverture complémentaire santé obligatoire pourra être maintenue à la demande du salarié dès la suspension du contrat de travail, sous réserve du paiement par ce dernier de la totalité de la cotisation.

Dans une telle hypothèse, le salarié doit faire la demande de ce maintien de la couverture complémentaire santé à l'organisme assureur.

c) Dans les cas décrits au *b*, dès lors qu'il n'y a pas maintien de salaire total ou partiel par l'employeur, le salarié devra s'acquitter de sa contribution directement auprès de l'organisme assureur.

Le salarié visé dans le *b* pourrait bénéficier d'une prise en charge totale ou partielle de la cotisation globale dans le cadre des mesures d'action sociale mise en place par l'article 8 du présent chapitre.

Article 6 | *Portabilité de la complémentaire santé cessation des garanties. Dispositions particulières concernant le maintien de la garantie frais de santé*

6.1. Maintien des garanties au titre de la portabilité

Le salarié qui remplit les conditions définies à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale pourra bénéficier de la portabilité de la couverture complémentaire santé obligatoire pendant la durée de sa période d'indemnisation du chômage, sans pouvoir dépasser la durée du dernier contrat de travail, ou des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont successifs chez le même employeur, dans la limite de douze mois.

Toutes les modifications éventuelles apportées aux dispositions contractuelles applicables au salarié actif, pendant la période de portabilité, seront opposables dans les mêmes conditions aux bénéficiaires de la portabilité.

Le financement de cette portabilité fait partie intégrante de la cotisation prévue à l'article 4.2 de la couverture complémentaire santé obligatoire.

Ainsi, l'ancien salarié bénéficiaire du dispositif ne devra s'acquitter d'aucune cotisation à ce titre.

6.2. Maintien des garanties au titre de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 (loi Évin)

Pour tout salarié, la garantie cesse d'être accordée au dernier jour du mois au cours duquel prend fin le contrat de travail qui lie le salarié à l'entreprise ou à l'expiration du dispositif de portabilité défini à l'article 6.1.

Conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 (dite "loi Évin"), une garantie frais de santé est proposée sans condition de durée, de période probatoire ni d'examens ou questionnaires médicaux au profit des personnes suivantes :

- les anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite, les demandeurs d'emploi indemnisés par le régime d'assurance chômage, les ayants droit du salarié décédé, les bénéficiaires d'un revenu de remplacement ;

Les intéressés doivent en faire la demande soit dans les six mois qui suivent la rupture du contrat de travail, ou le cas échéant, dans les six mois suivant l'expiration de la période de portabilité dont ils bénéficient (art. 6.1 du présent chapitre) ;

- les personnes garanties du chef d'un salarié décédé pendant une période minimale de douze mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les six mois suivant le décès.

L'organisme assureur s'engage à ne pas appliquer, une cotisation : supérieure à celle des salariés actifs la première année, supérieure de plus de 25 % la deuxième année, et de plus de 50 % la troisième année. À compter de la quatrième année suivant la sortie du contrat collectif, l'organisme assureur retrouve la liberté de fixer le montant de la cotisation.

La commission paritaire santé et prévoyance assurera le suivi du régime de portabilité (art. 6.1 du présent chapitre) et du régime du maintien des garanties au titre de l'article 4 de la loi du 31 décembre 1989 (art. 6.2 du présent chapitre) en lien avec les organismes assureurs recommandés. Les modalités de suivi seront établies dans le cadre du protocole de gestion administrative.

Article 7 | *Cas des multi-employeurs*

Conformément à l'article R. 242-1-5 du code de la sécurité sociale, un salarié travaillant chez plusieurs employeurs a l'obligation d'en informer chacun de ses employeurs. Cette information est nécessaire afin que chaque employeur puisse se conformer aux obligations légales ou conventionnelles.

Article 8 | *Fonds d'action sociale*

8.1. Fonds d'action sociale

Un fonds d'action sociale est mis en place pour l'ensemble des entreprises dans la branche professionnelle, destiné à financer les prestations non contributives présentant un degré élevé de solidarité.

Le financement s'effectue à hauteur de 2 % du montant de la cotisation.

8.2. Gestion du fonds d'action sociale

Le fonds d'action sociale est administré par la commission paritaire santé et prévoyance, par délégation et après validation de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

8.3. Prestation du fonds d'action sociale

Les partenaires sociaux décident des actions susceptibles d'être financées dans le cadre du fonds d'action sociale, en fonction des besoins des salariés affiliés au régime mutualisé qui sont identifiés en relation avec les organismes recommandés, ainsi qu'en fonction du niveau des ressources allouées à ce fonds dédié au vu des cotisations versées.

8.4. Prise en charge des cotisations au régime de complémentaire santé pour certains salariés

En application des dispositions des articles R. 912-1 et R. 912-2 du code de la sécurité sociale, il est décidé la prise en charge totale de la cotisation au régime de complémentaire santé de :

- apprenti pouvant bénéficier des dispenses d'adhésion prévues au *b* du 2° de l'article R. 242-1-6 ;
- apprenti dont la cotisation représente au moins 10 % de leurs revenus bruts, lorsque ceux-ci adhèrent au régime collectif obligatoire en vigueur dans l'entreprise ;
- salarié en contrat à durée déterminée bénéficiaire d'un parcours emploi compétences conformément aux dispositions des articles L. 5134-19-1 et suivants du code du travail.

Pour la prise en charge des cotisations, il est instauré un mécanisme de subrogation pour le salarié concerné par les dispositions du présent article.

Lorsque l'employeur a souscrit un contrat d'assurance chez l'un des organismes assureurs recommandés par la branche, ceux-ci dispensent du paiement des cotisations le salarié concerné.

L'organisme assureur demande le remboursement de la prise en charge des cotisations auprès de l'organisme gestionnaire du fonds d'action sociale conformément au protocole technique.

Cette mesure est applicable dans la limite des fonds disponibles au fonds d'action sociale.

8.5. Désignation d'un gestionnaire unique

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation décide de désigner un gestionnaire unique pour le pilotage du fonds d'action sociale en conformité avec le règlement du fonds.

Ce choix s'effectue à la suite d'une procédure de mise en concurrence des organismes assureurs recommandés et prendra effet au 1^{er} janvier 2026.

8.6. Contrôle par la commission paritaire de branche

Conformément à l'article R. 912-2 du code de la sécurité sociale, la commission paritaire santé prévoyance contrôlera la mise en œuvre des actions de prévention par les organismes chargés de leur réalisation et les aides versées dans les conditions prévues par le protocole technique.

Article 9 | *Suivi du régime de complémentaire santé*

9.1. Au niveau de la branche

Le régime de couverture complémentaire santé obligatoire est administré par la commission paritaire santé et prévoyance, par délégation de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Les organismes recommandés communiquent chaque année les documents, rapports financiers et analyses nécessaires aux travaux de suivi du régime de la commission paritaire santé et prévoyance, au plus tard au 1^{er} juin suivant la clôture de l'exercice.

Les conditions de suivi technique sont précisées par les dispositions du protocole de gestion administrative.

En fonction de l'équilibre financier du régime et des évolutions législatives et réglementaires, après présentation des comptes par les organismes assureurs, les garanties et/ou cotisations pourront faire l'objet d'un ajustement négocié par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

9.2. Au niveau de l'entreprise

Dans le cadre d'une gestion paritaire du régime mutualisé de complémentaire santé, les entreprises n'ayant pas souscrit un contrat dans le cadre de la recommandation définie au présent accord doivent fournir les comptes de résultats annuels du régime en vigueur dans l'entreprise et les porter à la connaissance du comité social et économique pour information.

L'établissement de ces comptes de résultats relevant d'une obligation de l'organisme assureur au titre de l'article 15 de la loi du 31 décembre 1989 dont le contenu est précisé dans le décret n° 90-769 du 30 août 1990.

Article 10 | *Révision des conditions de mutualisations et de la recommandation*

En application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les parties signataires procéderont à un réexamen du régime défini par le présent chapitre tous les 5 ans maximum à compter du 1^{er} janvier 2026. À cette fin, les partenaires sociaux se réuniront au plus tard six mois avant l'échéance du terme.

Le réexamen interviendra sur la base des données fournies par les organismes assureurs dans le cadre du suivi du régime tel que défini à l'article 9 du présent chapitre.

Les parties ont la possibilité de remettre en cause à tout moment après la première année d'exécution le(s) contrat(s) souscrit(s) avec les organismes recommandés sans frais, ni pénalité. La résiliation prendra effet un mois après la réception de la demande.

Article 11 | *Organismes recommandés*

Les organismes d'assurance sont recommandés après une procédure de mise en concurrence préalable conforme aux articles L. 912-1, et D. 912-1 et suivants du code de la sécurité sociale.

Les partenaires sociaux recommandent aux entreprises couvertes par le champ d'application du présent chapitre, pour assurer la couverture complémentaire santé obligatoire, le(s) organisme(s) suivant(s) :

- AESIO mutuelle, mutuelle agréée pour pratiquer les activités du livre II du code de la mutualité, siège social : 173, rue de Bercy, 75012 Paris ;
- APICIL prévoyance, institution de prévoyance, régie par les dispositions du titre III du livre IX du code de la sécurité sociale, siège social : 51, boulevard Marius-Vivier-Merle, 69003 Lyon, France ;

- HARMONIE mutuelle, mutuelle agréée pour pratiquer les activités du livre II du code de la mutualité, siège social : 35, rue Claude-Bonnier, 33054 Bordeaux Cedex ;
- Mutuelle OCIANE MATMUT, mutuelle agréée pour pratiquer les activités du livre II du code de la mutualité, siège social : 143, rue Blomet, 75015 Paris ;
- SOLIMUT mutuelle de France, mutuelle interprofessionnelle agréée pour pratiquer les activités du livre II du code de la mutualité, siège social : Castel Office, 7, quai de la Joliette, 13002 Marseille.

Article 12 | *Mise en place de la complémentaire santé dans l'entreprise*

Dans les entreprises dotées d'institution représentative du personnel, et comptant plus de cinquante salariés, les employeurs devront consulter les instances représentatives du personnel sur la mise en place ou la modification de la complémentaire santé obligatoire pour les entreprises. Dans les entreprises de moins de 50 salariés, l'employeur devra informer les instances représentatives du personnel. »

Article 4 | *Révision*

Les dispositions du présent avenant pourront être révisées conformément aux dispositions légales et conventionnelles.

Article 5 | *Entrée en vigueur, dépôt, extension*

Le présent avenant est à durée indéterminée.

Sous réserve de ne pas faire l'objet d'une opposition majoritaire, la date d'entrée en vigueur du présent avenant est fixée au 1^{er} janvier 2026.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail, du plein emploi et de l'insertion.

Dans les conditions fixées par les articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail, les signataires en demandent l'extension.

L'accord s'appliquera à l'ensemble de la branche professionnelle au premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension.

Fait au Kremlin-Bicêtre, le 10 octobre 2025.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1

Remboursement total dans la limite des Frais Réels inclus remboursement Sécurité sociale (sauf pour les forfaits)			
TABLEAU DE GARANTIES ALUSFA			
GARANTIES BASES CONVENTIONNELLES		Base	Base + Option 1
FRAIS D'HOSPITALISATION (limite annuelle de 25% du PASS par an et par bénéficiaire pour le non conventionné (hors Ticket Modérateur))			Base + Option 2
Frais de séjour		200% BR	250% BR
Honoraires (signataires D.P.T.M. (1))			
Actes de chirurgie (ADC)			300% BR
Actes d'anesthésie (ADA)			
Actes d'obstétrique (ACO)		220% BR	220% BR
Actes techniques médicaux (ATM)			
Honoraires (non signataires D.P.T.M. (1))			
Actes de chirurgie (ADC)		200% BR	200% BR
Actes d'anesthésie (ADA)			
Actes d'obstétrique (ACO)			
Actes techniques médicaux (ATM)			
Forfait Hospitalier		100% FR	100% FR
Forfait actes lourds		100% FR	100% FR
Chambre particulière conventionnée de jour (y compris maternité)		100% FR limité à 0,75% PMSS par jour	100% FR limité à 1,5% PMSS par jour
Chambre particulière conventionnée de nuit (y compris maternité)		100% FR limité à 1,5% PMSS par nuit	100% FR limité à 3% PMSS par nuit
Chambre particulière par jour:			
Non conventionnée (y compris maternité)		-	100% FR limité à 3% PMSS
Personne accompagnante: Conventionné		100% FR limité à 1,5% PMSS	100% FR limité à 1,5% PMSS
Personne accompagnante: Non conventionné		-	100% FR limité à 1,5% PMSS
FRAIS MEDICAUX			
Consultation - visites : Généralistes signataires D.P.T.M. (1)		120% BR	220% BR
Consultation - visites : Généralistes Non signataires D.P.T.M. (1)		100% BR	200%BR
Consultation - visites : Spécialistes signataires D.P.T.M. (1)		220% BR	220% BR
Consultation - visites : Spécialistes Non signataires D.P.T.M. (1)		200% BR	200% BR
Médecine douce : acupuncture, ostéopathe, étioopathie, homéopathie (Praticiens reconnus par les annuaires professionnels)		25€/séance dans la limite de 3 séances par an/bénéficiaire	50€/séance dans la limite de 5 séances par an/bénéficiaire
Pharmacie		100% BR	100% BR
Vaccins non remboursés par la Sécurité sociale (par an et par bénéficiaire)		1.5% PMSS	3% PMSS
Analyses et examens de biologie		100% BR	175% BR
Auxiliaires médicaux		100% BR	175% BR
Actes de petite chirurgie (ADC) et actes techniques médicaux (ATM) signataires D.P.T.M. (1)		145% BR	220% BR
Actes de petite chirurgie (ADC) et actes techniques médicaux (ATM) non signataires D.P.T.M. (1)		125% BR	200%BR
Radiologie, actes d'imagerie médicale (ADI) et actes d'échographie (ADE) signataires D.P.T.M. (1)		120%BR	195%BR
Radiologie, actes d'imagerie médicale (ADI) et actes d'échographie (ADE) non signataires D.P.T.M. (1)		100% BR	175%BR
Orthopédie et autres prothèses		175%BR	275%BR

PSYCHOLOGUES (DISPOSITIF MON PSY SANTE)									
Conformément à la législation dans la limite de 12 séances à 50 € par bénéficiaire									
PROTHÈSES AUDITIVES									
Prothèses auditives (dans la limite d'un appareil par oreille tous les 4 ans)**									
Transport accepté par la Ss									
DENTAIRE									
Soins dentaires									
Onlays/inlays**									
Orthodontie :									
Acceptée par la Ss									
Refusée par la Ss									
Parodontologie									
Implantologie (par an et par bénéficiaire)									
Prothèses dentaires remboursées par la Ss (4)** :									
Dents du sourire (Indisives, canines, prémolaires)									
Dents de fond de bouche									
Inlays-core									
OPTIQUE									
Conditions de renouvellement et de définition des classes A et B conformément à l'arrêté du 3 décembre 2018 et garanties dans les limites fixées par le décret du 12 janvier 2019									
Verres**									
Monture adulte**									
Monture enfant**									
lentilles prescrites (acceptées, refusées, jetables)									
Chirurgie réfractive (par œil)									
ACTES DE PREVENTION									
Tous les actes des contrats responsables									
ACTES DIVERS									
Cures thermales acceptées par la Ss par an et par bénéficiaire (hors thalassothérapie)									
Ostéodensitométrie (par an et par bénéficiaire)									
Patchs anti-tabac (par an et par bénéficiaire)									
Ss : Sécurité sociale.									
PMSS : Plafond mensuel de la Sécurité sociale.									
BR : Base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer son montant de remboursement.									
BRR : Base de remboursement reconstituée.									
* Les garanties s'entendent dans les conditions existantes et à venir des contrats responsables tant au niveau des minima que des maxima fixés par acte.									
** En tout état de cause, les garanties devront respecter les PLV (2) fixés par décret dans le cadre des contrats responsables.									
(1) D.P.T.M. : Médecins ayant adhéré au Dispositif de Pratique Tarifaire Maîtrisée conformément aux contrats responsables									
(2) PLV : Prix Limite de Vente conformément au 100% Santé									
(3) Hors Panier 100% Santé Limité à 1 000 € (ou 1 250 € ou 1 500 €) par an et par bénéficiaire, au-delà la garantie appliquée est celle du décret n°2019-65 (125% BR), les devis prothétiques sont valables 6 mois.									
(4) Dents du sourire : Ce sont les incisives – Canines – Prémolaires. Ces dents correspondent au numéro de dent : 11,12,13,14,15,16,17,18,19,20,21,22,23,24,25,31,32,33,34,35,41,42,43,44,45.									
(5) Conformément à l'arrêté du 3 décembre 2018, le remboursement d'un équipement optique, composé d'une monture et de deux verres, n'est possible que tous les deux ans par bénéficiaire. Toutefois, pour les cas spécifiques listés au point VIII, la prise en charge est annuelle.									

Montant Total de la Garantie Sécurité sociale incluse	BASE CONVENTIONNELLE				OPTION 1		OPTION 2	
	Adulte/Enfant	Adulte	Enfant	Adulte/Enfant	Adulte	Enfant	Adulte/Enfant	Adulte
	CLASSE A	CLASSE B	CLASSE B		CLASSE A	CLASSE B	CLASSE A	
UNIFOCAUX								
sphère de 0 à -/+2					85,00 €	60,00 €	105,00 €	70,00 €
sphère de -2 à -4 ou de +2 à +4					85,00 €	60,00 €	105,00 €	70,00 €
sphère de -4 à -8 ou de +4 à +8					95,00 €	70,00 €	115,00 €	80,00 €
sphère < -8 ou > +8					125,00 €	100,00 €	145,00 €	110,00 €
cylindre ≤ +4 sphère de -2 à 0 : sphère > 0 et S ≤ 2					95,00 €	70,00 €	115,00 €	80,00 €
cylindre ≤ +4 sphère de -4 à -2,25 : sphère > 0 et 2 < S ≤ 4					95,00 €	70,00 €	115,00 €	80,00 €
cylindre ≤ +4 sphère de -8 à -4,25 : sphère > 0 et 4 < S ≤ 8					105,00 €	80,00 €	125,00 €	90,00 €
cylindre ≤ +4 sphère > -8 : sphère > 0 et 8 < S					115,00 €	90,00 €	135,00 €	100,00 €
cylindre > +4 sphère de -2 à 0					135,00 €	110,00 €	155,00 €	120,00 €
cylindre > +4 sphère de -4 à -2,25					135,00 €	110,00 €	155,00 €	120,00 €
cylindre > +4 sphère de -8 à -4,25					145,00 €	120,00 €	165,00 €	130,00 €
cylindre > +4 sphère > -8					155,00 €	130,00 €	175,00 €	140,00 €
MULTIFOCAUX ET PROGRESSIFS								
sphère de 0 à -/+2					200,00 €	140,00 €		
sphère de -2 à -4 ou de +2 à +4					200,00 €	140,00 €		
sphère de -4 à -12 ou de +4 à +12					220,00 €	160,00 €		
sphère < -12 ou > +12					220,00 €	160,00 €		
cylindre ≤ +4 sphère de -2 à 0 : sphère > 0 et S ≤ 2					230,00 €	170,00 €		
cylindre ≤ +4 sphère de -4 à -2,25 : sphère > 0 et 2 < S ≤ 4					230,00 €	170,00 €		
cylindre ≤ +4 sphère de -12 à -4,25 : sphère > 0 et 4 < S ≤ 12					240,00 €	180,00 €		
cylindre ≤ +4 sphère > -12 : sphère > 0 et 12 < S					250,00 €	190,00 €		
cylindre > +4 sphère de -2 à 0					230,00 €	170,00 €		
cylindre > +4 sphère de -4 à -2,25					230,00 €	170,00 €		
cylindre > +4 sphère de -12 à -4,25					240,00 €	180,00 €		
cylindre > +4 sphère > -12					250,00 €	190,00 €		
MONTURES ET AUTRES LPP								
Verre neutre								
Monture								
TOUS SUPPLÉMENTS (conformément contrats responsables)								
Prisme incorporé adulte					85,00 €	60,00 €	105,00 €	85,00 €
Prisme incorporé enfant					100,00 €	100,00 €	100,00 €	100,00 €
Prisme souple enfant moins de 6 ans								
Antiptosis Adulte								
Antiptosis Enfant								
Iséconiques Adulte								
Iséconiques Enfant								
Filtre teinté								
Filtre ultraviolet moins de 18 ans								
Filtre occlusion partielle moins de 6 ans								
Adaptation verres de classe A								
Adaptation verres de classe B								
Appairage niveau 1								
Appairage niveau 2								
Appairage niveau 3								
* : Dans la limite du contrat responsable								

Annexe 2

Selon l'article 4.1 « structure de la cotisation », les ayants droit s'entendent comme :

- l'époux ou épouse de l'assuré, même séparé de corps, mais non divorcé, à condition de ne pas exercer d'activité ;
- la personne vivant en couple sans être mariée avec l'assuré (union libre ou pacte civil de solidarité [Pacs]) à condition d'être à sa charge effective, totale et permanente (une seule personne peut être désignée ayant droit au titre de ces deux premières définitions) ;
- les enfants fiscalement à charge du salarié sont rattachés à leurs parents assurés en qualité d'ayant droit sous certaines conditions :
 - un enfant de moins de 16 ans à la charge d'un de ses parents ou des 2 peut être rattaché en qualité d'ayant droit d'un de ses parents ou des 2 (double rattachement) ;
 - un enfant de 16 à 20 ans peut être rattaché en qualité d'ayant droit d'un de ses parents ou des 2 s'il remplit au moins une des conditions suivantes :
 - poursuivre des études ;
 - être en apprentissage ;
 - être dans l'incapacité permanente de travailler (infirmité ou maladie chronique) ;
 - vivre avec l'assuré depuis 12 mois au moins et être à sa charge effective, totale et permanente ;
 - un enfant de 20 à 26 ans peut être rattaché en qualité d'ayant droit d'un de ses parents ou des 2 s'il ne bénéficie pas à titre personnel d'un régime de protection sociale et s'il remplit l'une des conditions suivantes :
 - être inscrit dans un établissement d'enseignement ;
 - recherche d'un premier emploi ou inscrit à Pôle emploi ;
 - avoir dû interrompre ses études primaires, secondaires ou technologiques pour cause de maladie.

Le rattachement aux parents est possible jusqu'à la fin de l'année scolaire au cours de laquelle le jeune a 26 ans.

Avenant n° 02-25 du 10 octobre 2025

relatif au régime de prévoyance

NOR : ASET2550870M

IDCC : 1261

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

ELISFA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

USPAOC CGT ;

CFDT FNSSSSS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre de la révision quinquennale du régime de prévoyance, les partenaires sociaux se sont accordés pour renégocier les dispositifs conventionnels de ce régime.

Ainsi, le présent avenant a pour objet de réviser le chapitre XIII de la convention collective relatif au régime de prévoyance obligatoire pour le salarié de la branche des acteurs du lien social et familial.

Le nouvel avenant s'applique aux entreprises relevant de la branche des acteurs du lien social et familial comme un socle minimum de garanties.

Article 1^{er} | *Cadre juridique*

Le présent avenant a pour objet de remplacer le chapitre XIII intitulé « Prévoyance » de la convention collective nationale des acteurs du lien social et familial.

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

Le présent avenant s'applique à toutes les entreprises de la branche quel que soit leur effectif.

En effet, les garanties initialement prévues dans le cadre de cet avenant s'appliquent aux entreprises indépendamment du nombre de salariés équivalent temps plein. Il n'y a donc pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés dans

le cadre d'accord type compte tenu du fait que le thème de négociation du présent avenant, à savoir la prévoyance complémentaire, ne peut donner lieu à des stipulations différentes selon l'effectif de l'entreprise.

Article 3 | *Objet de l'avenant*

Le chapitre XIII intitulé « Prévoyance » sera composé de 16 articles rédigés comme suit :

« Préambule

Conformément à la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite "loi Évin", il a été choisi d'instituer un régime de prévoyance obligatoire et collectif au profit du salarié cadre et non cadre de toutes les entreprises visées par le champ d'application de la convention collective nationale des acteurs du lien social et familial, conformément aux souhaits exprimés par les partenaires sociaux.

Afin d'assurer une meilleure mutualisation des risques, les partenaires sociaux décident de recommander cinq organismes. Ces organismes ont été choisis à la suite d'une procédure de mise en concurrence transparente.

L'ensemble des organismes assureurs recommandés propose des garanties définies paritairement. Ces contrats de garanties collectives sont identiques auprès des cinq organismes recommandés.

Le présent chapitre est complété par le protocole technique et financier ainsi que par le protocole de gestion administrative, communs aux organismes assureurs et établis selon les mêmes conditions.

Par ailleurs, les modalités de gestion spécifiques sont définies dans le contrat d'assurance collective conclu avec chacun des organismes recommandés.

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

Le régime de prévoyance tel que défini par le présent chapitre s'applique à toutes les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective des acteurs du lien social et familial tel qu'il est défini dans l'article 1^{er} de son préambule.

Article 2 | *Définition des bénéficiaires*

Article 2.1 | Salarié non cadre

Le salarié non cadre relevant de la convention collective des acteurs du lien social et familial, y compris l'assistant maternel salarié des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective des acteurs du lien social et familial, et justifiant de 4 mois consécutifs d'ancienneté dans l'entreprise est bénéficiaire du présent régime de prévoyance.

Le salarié bénéficie dans ce cas du régime de prévoyance à compter du cinquième mois consécutif d'ancienneté.

Pour le salarié ayant cotisé un nombre d'heures insuffisant pour bénéficier des prestations en espèces de la sécurité sociale, la garantie incapacité/invalidité intégrera une reconstitution des droits de la sécurité sociale, sans cependant se substituer à cette dernière.

Article 2.2 | Salarié cadre

Le salarié cadre relevant de l'article 1 du chapitre XI la convention collective des acteurs du lien social et familial est couvert, pour les risques décès dès le 1^{er} jour de son embauche (salaire de référence des prestations limité à la tranche 1), en contrepartie du versement d'une cotisation de 1,50 % T1.

À compter du 5^e mois consécutif d'ancienneté, les garanties et les taux conventionnels s'appliquent conformément aux dispositions des articles 3 et suivants du présent accord.

Article 3 | Garanties

Ce régime recouvre les garanties suivantes :

- a) Garantie décès ;
- b) Garantie rente éducation ;
- c) Garantie invalidité ;
- d) Garantie incapacité.

Les garanties sont établies sous réserve des évolutions légales et réglementaires.

Le niveau des garanties ainsi que le taux de cotisation pourront être modifiés par accord entre la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation et les assureurs recommandés, sur proposition de la commission paritaire santé et prévoyance.

Les entreprises non adhérentes à l'un des contrats d'assurance souscrits auprès des organismes assureurs recommandés devront en tout état de cause respecter les mêmes niveaux de garanties.

Article 3.1 | Garantie capital décès du personnel cadre et non cadre

a) Capital décès du personnel non cadre

En cas de décès, quelle qu'en soit la cause, ou à la date à laquelle il est reconnu par la sécurité sociale en état d'invalidité de troisième catégorie ou atteint d'une incapacité permanente professionnelle d'un taux de 80 %, il est versé, en une seule fois, un capital décès égal à :

- 170 % du salaire annuel de référence défini à l'article 7.2 du présent chapitre.

Le service du capital décès par anticipation en cas d'invalidité 3^e catégorie ou d'invalidité permanente professionnelle d'un taux de 80 %, dès lors que le salarié en fait la demande, met fin à la garantie décès.

b) Capital décès du personnel cadre

En cas de décès, quelle qu'en soit la cause, ou à la date à laquelle il est reconnu par la sécurité sociale en état d'invalidité de troisième catégorie ou atteint d'une incapacité permanente professionnelle d'un taux de 80 %, il est versé, en une seule fois, un capital décès égal à :

- 250 % du salaire annuel de référence défini à l'article 7.2 du présent chapitre.

Le service du capital décès, par anticipation en cas d'invalidité 3^e catégorie ou d'invalidité permanente professionnelle d'un taux de 80 %, dès lors que le salarié en fait la demande, met fin à la garantie décès.

c) Capital minimum

Le capital minimum versé par le régime de prévoyance en cas de décès du salarié quelle qu'en soit la cause, ou à la date à laquelle il est reconnu par la sécurité sociale en état d'invalidité de troisième catégorie ou atteint d'une incapacité permanente professionnelle d'un taux de 80 %, ne peut être inférieur à 3 000 euros. Il est versé aux ayants droit du bénéficiaire ou aux bénéficiaires désignés par le salarié.

d) Double effet

Le décès simultané ou postérieur du conjoint non remarié ou concubin non marié non pacsé, du pacsé non repacsé ou marié avant l'âge légal de départ à la retraite, survenu

dans les douze mois suivant le décès de l'assuré, entraîne le versement au bénéfice des enfants restant à charge à la date du décès, d'un capital égal à celui versé lors du décès du salarié cadre ou non cadre. Ce capital est réparti à parts égales entre les enfants encore à charge.

Le terme "conjoint" s'entend comme l'époux ou l'épouse du salarié non divorcé par un jugement définitif.

Le terme "pacsé" correspond aux personnes partenaires ayant conclu un pacte civil de solidarité prévu aux articles 515-1 et suivants du code civil.

Le concubinage notoire et permanent ouvre droit aux prestations dévolues au conjoint dès lors que le salarié et son concubin sont célibataires, veufs ou divorcés et :

- qu'un enfant reconnu des deux parents est né de l'union ;
- à défaut, qu'il peut être prouvé une période de deux ans de vie commune.

e) Dévolution du capital décès du personnel cadre et non cadre

En l'absence de désignation expresse ou en cas de prédécès de tous les bénéficiaires désignés, le capital est attribué suivant l'ordre de priorité ci-après :

- au conjoint survivant non séparé de droit, au concubin notoire et permanent au sens de l'article 515-8 du code civil, au partenaire du salarié lié par un pacte civil de solidarité ;
- à défaut aux enfants, vivants ou représentés, reconnus ou adoptifs, par parts égales entre eux ;
- à défaut à ses petits-enfants ;
- à défaut de descendants directs, au père et mère survivants ;
- à défaut de ceux-ci, aux grands-parents survivants ;
- à défaut, et par parts égales, à ses frères et sœurs ;
- à défaut de tous les susnommés, aux héritiers en application des règles de dévolution successorale légale.

Article 3.2 | Garantie rente éducation du personnel cadre et non cadre

En cas de décès du salarié cadre ou non cadre, sous réserve des exclusions de garanties prévues contractuellement, ou à la date à laquelle il est reconnu par la sécurité sociale en état d'invalidité de troisième catégorie ou atteint d'une incapacité permanente professionnelle d'un taux égal ou supérieur à 80 %, il est versé en complément du capital décès, au profit de chaque enfant à charge, une rente temporaire dont le montant annuel est égal à :

- 8 % du plafond annuel de la sécurité sociale jusqu'au 18^e anniversaire sans conditions ;
- 15 % du plafond annuel de la sécurité sociale du 18^e anniversaire jusqu'au 26^e anniversaire, sous conditions de poursuites d'études.

Cette rente est doublée pour les orphelins des deux parents.

Le service des rentes éducation (y compris des allocations complémentaires) prend fin à dater du jour où le bénéficiaire ne réunit plus les conditions de situation exigées à l'ouverture des droits, et en tout état de cause du jour de son décès conformément à l'article 10 du présent avenant.

La rente éducation continue à être versée sans limitation de durée à l'enfant à charge reconnu, avant le terme de versement de la rente éducation, en invalidité équivalente à l'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé ou tant qu'il est titulaire de la carte d'invalidité ou de la carte mobilité inclusion portant la mention "invalidité".

Le versement de la rente éducation par anticipation en cas d'invalidité de 3^e catégorie ou d'incapacité permanente professionnelle d'un taux égal ou supérieur à 80 % dès lors que le salarié en fait la demande, ne donne pas droit à ouverture de nouvelles rentes éducation en cas de décès du salarié.

Article 3.3 | Garantie incapacité de travail du personnel cadre et non cadre

Le salarié en arrêt de travail suite à une maladie, à un accident, d'ordre professionnel ou non, indemnisé ou non par la sécurité sociale (exclusivement dans ce dernier cas au profit du salarié n'ayant pas d'ouverture de droit au titre des prestations en espèces de la sécurité sociale car ne pouvant justifier d'une durée d'activité suffisante), ou en cas de maternité, bénéficie après avoir acquis une ancienneté de 4 mois d'une indemnisation complémentaire à celle de la sécurité sociale (reconstituée de manière théorique mais non substituée pour le salarié n'ayant pas d'ouverture de droit au titre des prestations en espèces de la sécurité sociale car ne pouvant justifier d'une durée d'activité salariée suffisante).

Durant l'obligation de maintien de salaire, conformément aux articles 1 à 4 du chapitre IX de la convention collective nationale, l'employeur assure la subrogation des indemnités de prévoyance ainsi que les indemnités journalières de la sécurité sociale.

Le salarié bénéficie de la subrogation des indemnités journalières de la sécurité sociale s'il transmet l'arrêt de travail dans les 48 heures à l'employeur et à la caisse primaire d'assurance maladie.

3.3.1. Point de départ de l'indemnisation

Cette indemnisation intervient à compter du :

- 31^e jour d'arrêt de travail discontinu, pour le personnel cadre ;
- 91^e jour d'arrêt de travail discontinu, pour le personnel non cadre.

La franchise discontinue est appréciée au 1^{er} jour d'arrêt de travail en décomptant tous les arrêts intervenus au cours des 12 mois précédant cette date.

La personne en congé maternité est prise en charge et indemnisée en complément de la sécurité sociale dans les mêmes conditions et à même niveau de garanties dès le début de ce congé.

Le versement des prestations cesse dans les cas suivants :

- au jour de la reprise du travail ;
- lors de la reconnaissance de l'état d'invalidité ou d'incapacité permanente professionnelle ;
- au jour du décès de l'assuré ;
- lorsque cessent les prestations de la sécurité sociale ;
- à la liquidation de la pension de vieillesse à l'exception des personnes en situation de cumul emploi retraite tel que défini par les textes en vigueur ;
- et au plus tard au 1 095^e jour d'arrêt de travail.

3.3.2. Montant de l'indemnisation

Quelle que soit la catégorie professionnelle du salarié, le total des indemnités perçues par ce dernier ne saurait excéder 100 % de son salaire net d'activité.

Personnel cadre

■ Du 31^e jour d'arrêt de travail au 90^e jour :

100 % du salaire net de référence tel que défini à l'article 7.2 du présent chapitre, sous déduction des prestations brutes de prélèvements sociaux servies par la sécurité

sociale (réelles ou reconstituées pour les salariés n'ayant pas d'ouverture de droit au titre des prestations en espèces de la sécurité sociale car ne pouvant justifier d'une durée d'activité salariée suffisante).

■ Du 91^e jour d'arrêt de travail au 1 095^e jour maximum :

75 % du salaire brut de référence tel que défini à l'article 7.2 du présent chapitre sous déduction des prestations brutes de prélèvements sociaux servies par la sécurité sociale (réelles ou reconstituées pour les salariés n'ayant pas d'ouverture de droit au titre des prestations en espèces de la sécurité sociale car ne pouvant justifier d'une durée d'activité salariée suffisante).

Personnel non cadre

■ Du 91^e jour d'arrêt de travail au 1 095^e jour maximum :

75 % du salaire brut de référence tel que défini à l'article 7.2 du présent chapitre sous déduction des prestations brutes de prélèvements sociaux de la sécurité sociale (réelles ou reconstituées pour les salariés n'ayant pas d'ouverture de droit au titre des prestations en espèces de la sécurité sociale car ne pouvant justifier d'une durée d'activité salariée suffisante).

Article 3.4 | Garantie invalidité. Incapacité permanente professionnelle du personnel cadre et non cadre

Que le salarié soit cadre ou non-cadre, une rente lui est versée en cas de reconnaissance par la sécurité sociale d'un état d'invalidité ou de consolidation d'une incapacité professionnelle permanente (sous déduction de la rente nette sécurité sociale reconstituée de manière théorique pour le salarié n'ayant pas d'ouverture de droit au titre des prestations en espèces de la sécurité sociale car ne pouvant justifier d'une durée d'activité salariée suffisante).

Le montant de la rente s'établira comme suit :

3.4.1. En cas d'invalidité de 2^e ou de 3^e catégorie ou d'incapacité professionnelle permanente d'un taux égal ou supérieur à 66 %

73 % du salaire brut de référence tel que défini à l'article 7.2 du présent chapitre déduction faite des prestations nettes de prélèvements sociaux versées par la sécurité sociale (réelle ou reconstituée pour les salariés n'ayant pas d'ouverture de droit au titre des prestations en espèces de la sécurité sociale car ne pouvant justifier d'une durée d'activité salariée suffisante).

3.4.2. En cas d'invalidité de 1^{re} catégorie ou d'incapacité professionnelle permanente d'un taux compris entre 33 % et moins de 66 %

60 % de la rente versée en 2^e catégorie déduction faite des prestations nettes de prélèvements sociaux versées par la sécurité sociale (réelle ou reconstituée pour les salariés n'ayant pas d'ouverture de droit au titre des prestations en espèces de la sécurité sociale car ne pouvant justifier d'une durée d'activité salariée suffisante).

En tout état de cause, le total perçu par le salarié ne saurait excéder 100 % de son salaire net d'activité.

La rente cesse d'être versée :

- au jour auquel l'assuré cesse de percevoir une pension d'invalidité ou d'incapacité permanente du régime de base ou à la date à laquelle le médecin conseil de l'organisme assureur cesse de reconnaître l'état d'invalidité ou d'incapacité permanente de l'assuré ;

- au jour où le taux d'incapacité permanente au titre d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est devenu inférieur à 33 % pour l'incapacité professionnelle permanente d'un taux compris entre 33 % et moins de 66 % ;
- au jour où le taux d'incapacité permanente au titre d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est devenu inférieur à 66 % pour l'incapacité professionnelle permanente d'un taux égal ou supérieur à 66 % ;
- au jour du décès de l'assuré ;
- au jour auquel l'assuré perçoit une pension vieillesse du régime de base, à l'exception des personnes en situation de cumul emploi retraite tel que défini par les textes en vigueur ;
- au jour de la reprise du travail à temps complet ou partiel, sauf si dans ce dernier cas, celle-ci est préconisée pour des raisons thérapeutiques.

Le service des rentes interrompu en application des dispositions prévues ci-dessus est automatiquement repris dans les limites fixées par le contrat, à compter du jour où il a été médicalement constaté que l'incapacité permanente professionnelle est redevenue égale ou supérieure à 33 % pour l'incapacité professionnelle permanente d'un taux compris entre 33 % et moins de 66 % et à 66 % pour l'incapacité professionnelle permanente d'un taux égal ou supérieur à 66 %.

Article 4 | *Taux de cotisation*

Les taux de cotisations ci-dessous sont exprimés en pourcentage du salaire brut. Ils sont répartis comme suit :

Article 4.1 | Cotisations du régime du salarié non cadre

Garanties	Tranche 1			Tranche 2 (dans la limite de 4 plafond annuel de la sécurité sociale)		
	Employeur	Salarié	Total	Employeur	Salarié	Total
Décès	0,171 %	–	0,171 %	0,171 %	–	0,171 %
Rente éducation	0,100 %	–	0,100 %	0,100 %	–	0,100 %
Incapacité temporaire de travail	–	0,399 %	0,399 %	–	0,399 %	0,399 %
Maintien de salaire	0,150 %	–	0,150 %	0,150 %	–	0,150 %
Invalité/IPP	0,553 %	0,207 %	0,760 %	0,553 %	0,207 %	0,760 %
Total	0,974 %	0,606 %	1,58 %	0,974 %	0,606 %	1,58 %
Clef de répartition	61,67 %	38,33 %	100 %	61,67 %	38,33 %	100 %

En tout état de cause, si les taux d'appels venaient à être modifiés, la clef de répartition resterait inchangée.

Article 4.2 | Cotisations du régime du salarié cadre

Garanties	Tranche 1			Tranche 2 (dans la limite de 4 plafond annuel de la sécurité sociale)		
	Employeur	Salarié	Total	Employeur	Salarié	Total
Décès	0,68 %	–	0,68 %	0,68 %	–	0,68 %
Rente éducation	0,10 %	–	0,10 %	0,10 %	–	0,10 %

Garanties	Tranche 1			Tranche 2 (dans la limite de 4 plafond annuel de la sécurité sociale)		
	Employeur	Salarié	Total	Employeur	Salarié	Total
Incapacité temporaire de travail	0,35 %	–	0,35 %	0,39 %	0,48 %	0,87 %
Maintien de salaire	0,60 %	–	0,60 %	0,83 %	–	0,83 %
Invalidité/IPP	0,61 %	–	0,61 %	0,52 %	0,53 %	1,05 %
Total	2,34 %	–	2,34 %	2,52 %	1,01 %	3,53 %
Clef de répartition	100 %	0 %	100 %	71,40 %	28,60 %	100 %

En tout état de cause, si les taux de cotisations venaient à être modifiés, la clef de répartition resterait inchangée.

Article 5 | *Reprise des “en cours” : Maintien des garanties*

En application de la loi 89-1009 du 31 décembre 1989, de la loi 94-678 du 8 août 1994 et de la loi du 17 juillet 2001, les salariés des entreprises ayant régularisé leur adhésion auprès des organismes assureurs sont garantis pour les prestations suivantes :

- l’indemnisation intégrale pour les salariés en incapacité temporaire, en temps partiel thérapeutique, en invalidité ou en incapacité permanente professionnelle dont le contrat de travail est en cours à la date d’effet, alors qu’il n’existe aucun organisme assureur précédent ;
- les revalorisations futures, portant sur les indemnités journalières, rentes invalidité ou incapacité permanente professionnelle, en cours de service pour les salariés en arrêt de travail indemnisés par un contrat de prévoyance collective précédent, que le contrat de travail soit rompu ou non ;
- les revalorisations futures des rentes éducation en cours de service pour les bénéficiaires des rentes éducation ;
- l’éventuel différentiel des garanties décès et invalidité-incapacité permanente professionnelle en cas d’indemnisation moindre d’un salarié indemnisé par un contrat d’assurance de prévoyance collective antérieur.

En cas de changement d’organisme assureur, la garantie décès sera maintenue aux bénéficiaires de prestations par l’organisme assureur débiteur de ces rentes.

La revalorisation des bases de calcul des différentes prestations relatives à la couverture des risques décès et invalidité-incapacité permanente professionnelle est au moins égale à celle définie dans le contrat d’assurance, conformément à l’article L. 912-3 du code de la sécurité sociale.

La revalorisation des prestations incapacité temporaire, invalidité-incapacité permanente professionnelle et de décès sera assurée par les organismes assureurs conformément à la législation.

Article 6 | *Montant des prestations arrêt de travail*

Dans tous les cas, le cumul des prestations de la sécurité sociale, du régime de prévoyance et d’un éventuel salaire à temps partiel ne peut conduire le salarié à percevoir plus que ce qu’il aurait perçu s’il avait été en activité (salaire brut – charges sociales légales et conventionnelles).

Article 7 | *Salaire de référence des cotisations et prestations*

Article 7.1 | Salaire servant de base au calcul des cotisations

Le salaire de référence servant de base aux cotisations est composé des tranches indiquées ci-après :

- la tranche 1 des rémunérations brutes perçues : partie du salaire annuel limitée au plafond annuel de la sécurité sociale ;
- la tranche 2 des rémunérations brutes perçues : partie du salaire annuel comprise entre le plafond de la tranche 1 et 4 fois ce plafond.

Ce salaire comprend les rémunérations brutes, complétées par les primes, allocations, heures supplémentaires et autres éléments variables perçus au cours de la même période, à l'exception des primes et gratifications à caractère exceptionnel ou primes à périodicité plus longue que l'année (prime de départ à la retraite...).

Article 7.2 | Salaire servant de base au calcul des prestations

Pour le calcul des prestations décès, rente éducation, incapacité temporaire du personnel cadre du 91^e jour d'indemnisation au 1 095^e, incapacité temporaire du personnel non cadre, invalidité/incapacité permanente professionnelle : le salaire annuel brut de référence servant de base au calcul des prestations est égal au total des rémunérations brutes perçues au cours des douze derniers mois (y compris primes, allocations, heures supplémentaires et autres éléments variables perçus au cours de la même période, à l'exception des primes et gratifications à caractère exceptionnel ou primes à périodicité plus longue que l'année) dans la limite de la tranche 2 limitée à 4 plafond annuel de la sécurité sociale.

Pour le calcul des prestations incapacité temporaire personnel cadre du 31^e jour d'indemnisation au 90^e : le salaire annuel net de référence servant de base au calcul des prestations est égal au total des rémunérations nettes (salaire net à payer fixe) perçues au cours des douze derniers mois (y compris primes, allocations, heures supplémentaires et autres éléments variables perçus au cours de la même période, à l'exception des primes et gratifications à caractère exceptionnel ou primes à périodicité plus longue que l'année) dans la limite de la tranche 2 limitée à 4 plafond annuel de la sécurité sociale.

Le salaire retenu est composé, dans la limite des tranches indiquées ci-après :

- la tranche 1 des rémunérations perçues : partie du salaire annuel limitée au plafond annuel de la sécurité sociale ;
- la tranche 2 des rémunérations perçues : partie du salaire annuel comprise entre le plafond de la tranche 1 et limitée à 4 fois ce plafond,

Article 8 | *Revalorisation*

Toutes les prestations périodiques seront revalorisées conformément au contrat cadre signé entre les partenaires sociaux et le(s) organisme(s) assureur(s) recommandé(s).

Article 9 | *Exclusions*

Sont exclus des garanties décès et invalidité absolue les sinistres suivants résultant :

- du fait d'une guerre étrangère à laquelle la France serait partie, sous réserve des conditions qui seraient déterminées par la législation à venir ;
- du fait de guerres civiles ou étrangères dès lors que l'assuré y prend une part active ;
- du fait de sinistres survenus à la suite des effets directs ou indirects d'explosion, de dégagement de chaleur, d'irradiation provenant de transmutations de noyaux atomiques ;

- d'un acte volontaire effectué sous l'emprise de l'ivresse si le taux d'alcoolémie est supérieur à la limite fixée par le code de la route ;
- de l'utilisation de drogues, de stupéfiants non prescrits médicalement.

Pour la garantie double effet, le conjoint, concubin ou partenaire de Pacs se voient également appliquer les exclusions de risques définies ci-dessus.

Pour la garantie allocation complémentaire d'orphelin, le parent survivant se voit également appliquer les exclusions de risques définies ci-dessus.

Sont exclus des garanties incapacité de travail, invalidité et incapacité permanente professionnelle les sinistres résultant de faits intentionnellement et volontairement provoqués par l'assuré.

Article 10 | *Ayant droit*

Article 10.1 | Enfants à charge. Définition

Lorsque les garanties prennent en compte les enfants à charge au moment du décès du salarié, sont considérés comme enfants à charge du salarié, qu'ils soient légitimes, biologiques, adoptifs, reconnus, les enfants :

- jusqu'à leur 18^e anniversaire, sans condition ;
- jusqu'à leur 26^e anniversaire et sous condition, soit :
 - de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou encore dans le cadre d'une inscription au CNED (centre national d'enseignement à distance) ;
 - d'être en apprentissage ;
 - de poursuivre une formation professionnelle en alternance dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant d'une part des enseignements généraux professionnels ou technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans les organismes publics ou privés de formation, et d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
 - d'être préalablement à l'exercice d'un premier emploi, c'est-à-dire inscrits auprès du régime d'assurance chômage comme demandeurs d'emploi ou stagiaires de la formation professionnelle ;
 - d'être employés dans un ESAT (établissement et service d'aide par le travail) ou un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés ;
- quel que soit leur âge en cas d'invalidité avant le 26^e anniversaire, équivalente à l'invalidité 2^e ou 3^e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical, ou tant qu'ils bénéficient de l'allocation d'adulte handicapé, ou qu'ils sont titulaires de la carte d'invalidité ou de la carte mobilité inclusion portant la mention "invalidité".

Sont également considérés comme enfant à charge au moment du décès du salarié, indépendamment de la position fiscale :

- les enfants nés viables postérieurement au décès de l'assuré et dont la filiation avec celui-ci est établie ;
- les enfants recueillis, c'est-à-dire ceux du conjoint, du partenaire lié par un Pacs, du concubin, de l'ex-conjoint, qui ont vécu au foyer de l'assuré jusqu'à la date de l'événement ouvrant droit à prestations et répondant aux conditions ci-dessus, sous réserve que leur autre parent ne soit pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

Article 10.2 | Conjoint, concubin, pacsé. Définition

On entend par conjoint, l'époux (ou l'épouse) de l'assuré non séparé(e) de corps (séparation judiciaire ou amiable à condition qu'elle soit transcrite à l'état civil), et non divorcé(e) par un jugement définitif passé en force de chose jugée ou par convention enregistrée chez un notaire.

Le concubinage est considéré comme notoire au sens de l'article 515-8 du code civil et permanent, et ouvre donc droit aux prestations dévolues au conjoint dès lors que le salarié et son concubin sont célibataires ou veufs ou divorcés, et :

- qu'un enfant reconnu des deux parents est né de l'union – aucune durée n'est exigée dans cette situation ;
- à défaut, qu'il peut être prouvé une période de deux ans de vie commune.

Le terme "pacsé" correspond aux personnes partenaires ayant conclu un pacte civil de solidarité prévu aux articles 515-1 et suivants du code civil.

Article 11 | *Maintien du régime de prévoyance en cas de suspension du contrat de travail*

a) Les garanties définies au régime de prévoyance seront maintenues pour le salarié dans les cas suivants, en contrepartie du paiement des cotisations salariales et patronales :

- congé maternité, paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption ;
- arrêt maladie donnant lieu au maintien de salaire incluant le délai de carence comme visé par les dispositions conventionnelles ;
- accident du travail, accident de trajet ou maladie professionnelle ;
- exercice du droit de grève ;
- congés de solidarité familiale et de soutien familial ;
- congés payés légaux, conventionnels et exceptionnels.

En tout état de cause, les garanties seront maintenues en cas de suspension du contrat de travail, avec maintien du salaire total ou partiel ou versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur versées directement par lui ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers, ou période d'activité partielle, partielle longue durée ou congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité) donnant lieu au versement d'un revenu de remplacement.

L'entreprise verse une contribution identique à celle versée pour le salarié actif pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisé. Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à s'acquitter de sa part de cotisation.

Dès lors qu'il n'y a pas maintien de salaire total ou partiel par l'employeur, le salarié devra s'acquitter de sa contribution directement auprès de l'organisme assureur conformément au *b* du présent article.

b) En cas de suspension du contrat de travail, sans maintien de salaire ou sans versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur (notamment en cas de congé sabbatique, congé sans solde, congé parental total), les garanties définies au régime de prévoyance pourront être maintenues à la demande du salarié dès la suspension du contrat de travail, sous réserve du paiement par ce dernier de la totalité de la cotisation.

Dans une telle hypothèse, le salarié doit faire la demande de ce maintien du régime de prévoyance à l'organisme assureur.

Le salarié ayant opté pour un congé parental total peut conserver le bénéfice de la garantie décès s'il en fait la demande auprès de l'organisme assureur.

c) Dans les cas décrits au b et dès lors qu'il n'y a pas maintien de salaire total ou partiel par l'employeur, le salarié devra s'acquitter de sa contribution directement auprès de l'organisme assureur.

Ce salarié pourrait bénéficier d'une prise en charge totale ou partielle de la cotisation globale dans le cadre des mesures d'action sociale mises en place par l'article 13 du présent chapitre.

Article 12 | Portabilité du régime de prévoyance et cessation des garanties

Le salarié qui remplit les conditions définies à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale pourra bénéficier de la portabilité du régime de prévoyance pendant la durée de sa période d'indemnisation du chômage, sans pouvoir dépasser la durée du dernier contrat de travail, ou des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont successifs chez le même employeur, dans la limite de douze mois.

Toutes les modifications éventuelles apportées aux dispositions contractuelles applicables au salarié actif, pendant la période de portabilité, seront opposables dans les mêmes conditions aux bénéficiaires de la portabilité.

Le financement de cette portabilité fait partie intégrante de la cotisation prévue à l'article 4 du régime de prévoyance.

Ainsi, l'ancien salarié bénéficiaire du dispositif ne devra acquitter aucune cotisation à ce titre.

La commission paritaire santé et prévoyance assurera le suivi du régime de portabilité en lien avec les organismes assureurs recommandés. Les modalités de suivi seront établies dans le cadre du protocole de gestion administrative.

Article 13 | Fonds de solidarité

Article 13.1 | Fonds d'action social dit de solidarité

Un fonds de solidarité est mis en place pour l'ensemble des entreprises de la branche professionnelle, destiné à financer les prestations non contributives présentant un degré élevé de solidarité.

Le financement s'effectue à hauteur de 2 % du montant de la cotisation sur les cotisations versées au titre des garanties de prévoyance (incapacité, invalidité et décès).

Article 13.2 | Gestion du fonds de solidarité

Le fonds de solidarité est administré par la commission paritaire santé et prévoyance, par délégation et après validation de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Article 13.3 | Prestation du fonds de solidarité

Les partenaires sociaux décideront des actions susceptibles d'être financées dans le cadre du fonds de solidarité, en fonction des besoins des salariés ainsi qu'en fonction du niveau des ressources allouées à ce fonds dédié au vu des cotisations versées.

Ces actions peuvent prendre la forme suivante :

- la prise en charge, totale ou partielle, de la cotisation de tout ou partie des salariés ou apprentis (part salariale), bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée d'une durée inférieure à douze mois, ainsi que ceux dont la cotisation représente au moins 10 % de leur rémunération brute ;
- le financement d'actions collectives ;
- la prise en charge de prestations d'actions sociales au bénéfice des salariés, anciens salariés et ayants droit, tant collective qu'individuelle.

Tout ou partie de ces mesures peuvent être retenues. Les partenaires sociaux décident alors des conditions de prise en charge de cotisations (salariés bénéficiaires, montant et périodes), des orientations des actions collectives, des règles de fonctionnement et modalités en matière d'action sociale.

Les partenaires sociaux procèdent aux ajustements nécessaires à tout moment au cours de la vie du régime. À cette fin, les organismes recommandés communiquent les éléments statistiques relatifs aux salariés ayant bénéficié de ces actions ou susceptibles d'en bénéficier, ainsi que la situation financière du fonds de solidarité.

Quelles que soient les décisions prises, l'octroi effectif des mesures de solidarité est subordonné à la disponibilité des fonds pour les financer.

Article 13.4 | Désignation d'un gestionnaire unique

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation décide de désigner un gestionnaire unique pour le pilotage du fonds de solidarité en conformité avec le règlement du fonds.

Ce choix se fera à la suite d'une procédure de mise en concurrence des organismes assureurs recommandés et prendra effet au 1^{er} janvier 2026.

Article 13.5 | Contrôle par la commission paritaire de branche

Conformément à l'article R. 912-2 du code de la sécurité sociale, la commission paritaire santé prévoyance contrôlera la mise en œuvre des actions de prévention par les organismes chargés de leur réalisation et les aides versées dans les conditions prévues par le protocole technique.

Article 14 | *Suivi du régime de prévoyance*

Le régime de prévoyance est administré par la commission paritaire santé et prévoyance, par délégation de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Les organismes recommandés communiquent chaque année les documents, rapports financiers, et analyses nécessaires aux travaux de suivi du régime de la commission paritaire santé et prévoyance, au plus tard au 31 août suivant la clôture de l'exercice.

Les conditions de suivi technique sont précisées par les dispositions du protocole de gestion administrative. En tout état de cause, un suivi semestriel sera réalisé par les partenaires sociaux avec l'appui de l'actuaire de branche.

En fonction de l'équilibre financier du régime et des évolutions législatives et réglementaires, après présentation des comptes par les organismes assureurs, les garanties et/ou cotisations pourront faire l'objet d'un ajustement négocié par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Article 15 | *Révision des conditions de mutualisations et de recommandation*

En application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les parties signataires procéderont à un réexamen du régime défini par le présent chapitre tous les 5 ans maximum à compter du 1^{er} janvier 2026. À cette fin, les partenaires sociaux se réuniront au plus tard six mois avant l'échéance du terme.

Le réexamen interviendra sur la base des données fournies par les organismes assureurs dans le cadre du suivi du régime tel que défini à l'article 14 du présent chapitre.

Article 16 | *Organismes recommandés*

Les organismes d'assurance sont recommandés après une procédure de mise en concurrence préalable conforme aux articles L. 912-1, et D. 912-1 et suivants du code de la sécurité sociale.

Les partenaires sociaux recommandent aux entreprises couvertes par le champ d'application du présent chapitre, pour assurer le régime de prévoyance, les organismes suivants :

- AG2R prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale. SIREN : 333 232 270, siège social : 14-16, boulevard Malesherbes, 75008 Paris ;
- AESIO mutuelle, mutuelle agréée pour pratiquer les activités du livre II du code de la mutualité, siège social : 173, rue de Bercy, 75012 Paris ;
- APICIL prévoyance, institution de prévoyance, régie par les dispositions du titre III du livre IX du code de la sécurité sociale, siège social : 51, boulevard Marius-Vivier-Merle, 69003 Lyon, France ;
- MUTEX, entreprise régie par le code des assurances – RCS Nanterre n° 529 219 040, siège social : 140, avenue de la République, 92320 Châtillon Cedex ;
- OCIRP, organisme commun des institutions de rente et de prévoyance, union d'institutions de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, siège social : 17, rue de Marignan, CS 50003, 75008 Paris, assureur recommandé pour la garantie rente éducation. APICIL, AG2R, AESIO mutuelle et Mutex agissent au nom et pour le compte de l'OCIRP pour la gestion de la garantie rente éducation. »

Article 4 | *Révision*

Les dispositions du présent avenant pourront être révisées conformément aux dispositions légales et conventionnelles.

Dans l'hypothèse où le « contrat cadre » serait résilié à l'initiative de tous les organismes recommandés ou des partenaires sociaux, ces derniers se réuniront pour trouver une solution de remplacement.

Article 5 | *Entrée en vigueur, dépôt et extension*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Sous réserve de ne pas faire l'objet d'une opposition majoritaire, la date d'entrée en vigueur du présent avenant est fixée au 1^{er} janvier 2026.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail, du plein emploi et de l'insertion.

Dans les conditions fixées par les articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail, les signataires en demandent l'extension. L'accord s'appliquera à l'ensemble de la branche professionnelle au premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension.

Fait au Kremlin-Bicêtre, le 10 octobre 2025.

(Suivent les signatures.)

Accord du 15 septembre 2025

relatif aux barèmes de salaires minima garantis
applicables aux journalistes employés par des éditeurs de presse magazine

NOR : ASET2550873M

IDCC : 1480

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

SEPM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SNJ ;

SNJ CGT ;

FILPAC CGT ;

F3C CFDT ;

SGJ FO,

d'autre part,

Préambule

Les organisations syndicales représentatives des salariés de la branche de la presse magazine ainsi que le syndicat des éditeurs de presse magazine (SEPM) ont engagé des négociations visant à réviser les barèmes de salaires minima garantis applicables aux journalistes employés par des éditeurs de presse magazine.

Le présent accord se substitue de plein droit aux accords ainsi qu'à leurs annexes ayant pu être signés antérieurement sur le même objet. Son entrée en vigueur est sans effet sur les avantages acquis par les salariés en application d'accords individuels ou collectifs, ou d'usages dans l'entreprise qui les emploie.

En conséquence de quoi, les partenaires sociaux ont décidé de ce qui suit :

Article 1^{er} | Entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur le 1^{er} septembre 2025.

Article 2 | Dépôt et extension

Le présent accord est déposé à la direction générale du travail.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail, le présent accord fait l'objet d'une demande d'extension.

Article 3 | Barème minimum conventionnel pour les journalistes des titres de presse hebdomadaire et pour les journalistes des titres de presse périodique

La distinction de barème en fonction de la périodicité du titre de presse est conservée.

À chacun des niveaux de qualification de la classification, est attaché un salaire mensuel brut minimum garanti, défini pour la durée légale de travail effectif des salariés à temps complet (35 heures par semaine, soit 151,67 heures par mois).

Il est décidé, s'agissant des salaires mensuels bruts minima qui se situaient en-dessous du Smic :

- d'augmenter de 2 % le salaire minimum conventionnel de la fonction « stagiaires du 1^{er} au 24^e mois » (coefficient 97) ;
- d'augmenter de 3 % le salaire minimum conventionnel des autres fonctions dont les salaires mensuels bruts minima se situaient en-dessous du Smic (jusqu'au coefficient 112).

Il est décidé, s'agissant des autres salaires mensuels bruts minima :

- d'augmenter de 1 % les salaires mensuels bruts minima des niveaux de qualification de la grille de la presse périodique jusqu'au coefficient 140 inclus ;
- d'augmenter de 1 % les salaires mensuels bruts minima des niveaux de qualification de la grille de la presse hebdomadaire jusqu'au coefficient 174 inclus.

Les barèmes minima conventionnels pour les journalistes des titres de presse hebdomadaire et pour les journalistes des titres de presse périodique figurent en annexe I du présent accord.

Article 4 | Barème de pigne

Il est décidé de revaloriser de 3 % le tarif du feuillet de pigne.

Le barème minimum de pignes brutes des journalistes figure en annexe II du présent accord.

Article 5 | Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties contractantes conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

Article 6 | Disposition relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

En application des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail, les parties contractantes réaffirment leur souhait de parvenir à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et leur volonté, pour y parvenir, d'engager une négociation sur les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures permettant de les atteindre.

Article 7 | Engagement à poursuivre les discussions sur la modernisation des grilles

Les parties contractantes conviennent de la nécessité de poursuivre les discussions sur la modernisation des grilles des métiers pour les journalistes des titres de presse hebdomadaire et pour les journalistes des titres de presse périodique de la branche de la presse magazine.

Fait à Paris, le 15 septembre 2025.

(Suivent les signatures.)

Annexe I

Barème minimum journalistes SEPM presse périodique en 2025

Presse périodique		Au 1 ^{er} septembre 2025	
Fonctions		Cat. A	Cat. B
	Coefficient	[1]	[1]
Rédacteur en chef	185	3 268,57 €	2 897,34 €
Rédacteur en chef adjoint	160	2 826,87 €	2 505,81 €
Secrétaire général de rédaction	140	2 498,25 €	2 214,51 €
Premier rédacteur graphiste	133	2 373,34 €	2 103,78 €
Premier secrétaire de rédaction	133	2 373,34 €	2 103,78 €
Secrétaire de rédaction unique	133	2 373,34 €	2 103,78 €
Chef de rubrique	133	2 373,34 €	2 103,78 €
Secrétaire de rédaction	112	1 999,66 €	1 864,22 €
Rédacteur graphiste	112	1 999,66 €	1 864,22 €
Rewriter	110	1 962,90 €	1 864,22 €
Reporter	110	1 962,90 €	1 864,22 €
Reporter dessinateur	110	1 962,90 €	1 864,22 €
Reporter photographe	110	1 962,90 €	1 864,22 €
Rédacteur spécialisé	110	1 962,90 €	1 864,22 €
Rédacteur	100	1 864,22 €	1 864,22 €
Stagiaires du 1 ^{er} au 24 ^e mois	97	1 846,11 €	1 846,11 €

[1] La ligne de valeur de point a été supprimée dans la mesure où il n'y a plus de valeur de point uniforme à tous les coefficients. Ce point pourra être traité dans le cadre de la discussion relative à la modernisation de la grille.

■ Catégorie A :

Périodiques traitant indifféremment de tous sujets d'actualité, de grande information et de politique et visant l'ensemble du grand public.

■ Catégorie B :

Périodiques s'adressant également au grand public mais ayant une spécialisation rédactionnelle dominante et permanente (exemples non limitatifs et sauf exception : les sportifs, littéraires, artistiques, de spectacles, de radio, de mode, d'enfants et agricoles), ainsi que les périodique et revue spécialisés (il s'agit de l'ancienne catégorie C) s'adressant à un public moins étendu et particulièrement à des techniciens (exemples non limitatifs et sauf exception : les périodiques juridiques, médicaux, scientifiques, pédagogiques, culturels, administratifs, techniques et professionnels).

Barème minimum journalistes SEPM presse hebdomadaire en 2025

Presse hebdomadaire		Au 1 ^{er} septembre 2025	
Fonctions		Cat. 1	Cat.2
	Coefficient	[1]	[1]
Rédacteur en chef	220	3 941,70 €	3 475,00 €
Rédacteur en chef adjoint	188	3 368,36 €	2 969,55 €
Secrétaire général de rédaction	174	3 148,71 €	2 775,89 €
Premier rédacteur graphiste	174	3 148,71 €	2 775,89 €
Chef des informations	165	2 985,84 €	2 632,31 €
Premier secrétaire de rédaction	160	2 895,36 €	2 552,54 €
Secrétaire de rédaction unique	160	2 895,36 €	2 552,54 €
Chef de service	155	2 804,88 €	2 472,78 €
Second rédacteur graphiste	145	2 623,92 €	2 313,24 €
Second secrétaire de rédaction	145	2 623,92 €	2 313,24 €
Chef de service adjoint	145	2 623,92 €	2 313,24 €
Grand reporter	145	2 623,92 €	2 313,24 €
Chef de rubrique	142	2 569,63 €	2 265,38 €
Rédacteur graphiste	138	2 497,25 €	2 201,57 €
Secrétaire de rédaction	138	2 497,25 €	2 201,57 €
Reporter	130	2 352,48 €	2 073,94 €
Critique	127	2 298,19 €	2 026,08 €
Rédacteur rewriteur	120	2 171,52 €	1 914,40 €
Rédacteur spécialisé	120	2 171,52 €	1 914,40 €
Rédacteur réviseur	120	2 171,52 €	1 914,40 €
Reporter photographe	120	2 171,52 €	1 914,40 €
Rédacteur graphiste adjoint	112	2 026,75 €	1 864,22 €
Reporter dessinateur	112	2 026,75 €	1 864,22 €
Secrétaire de rédaction adjoint	110	1 990,56 €	1 864,22 €
Rédacteur traducteur	110	1 990,56 €	1 864,22 €
Rédacteur	100	1 864,22 €	1 864,22 €
Sténographe rédacteur	100	1 864,22 €	1 864,22 €
Stagiaires du 1 ^{er} au 24 ^e mois	97	1 846,11 €	1 846,11 €

[1] La ligne de valeur de point a été supprimée dans la mesure où il n'y a plus de valeur de point uniforme à tous les coefficients. Ce point pourra être traité dans le cadre de la discussion relative à la modernisation de la grille.

Catégorie 1 : plus de 100 000 exemplaires.

Catégorie 2 : moins de 100 000 exemplaires.

Annexe II

Barème minimum de pige en vigueur

(En euros.)

Pige écrite (hors pige conçue pour un support numérique)	
Feuillet (1 500 signes : 25 lignes de 60 signes et espaces)	62,00
L'écho	25,21
Chaque dessin accepté	95,02
Croquis (ou illustrations d'articles) :	
– le premier	61,10
– le deuxième	46,09
– le troisième	25,92
Cabochon, lettrine illustrée, cul de lampe	37,26

Avenant du 10 juillet 2025

relatif à la modification de l'article 5.1 « Formations »
(annexe 1 « Classification des emplois »)

NOR : ASET2550877M

IDCC : 1619

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

FSDL ;

UD ;

CDF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA santé sociaux ;

CFDT FNSSSSS ;

CFE-CGC FFSAS ;

UFSP CGT ;

FO PSPSS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Afin de ne pas limiter la progression des salariés tout au long de leur carrière professionnelle en adaptant leurs compétences à l'évolution de leur métier voire en les augmentant selon leurs besoins et leurs aspirations, les partenaires sociaux ont créé des formations continues facultatives.

Le présent avenant a pour objet d'apporter des précisions quant à la gestion de ces formations en particulier quand elles sont réalisées dans le cadre du plan de développement des compétences.

Cet avenant annule et remplace l'article 5.1 du titre V de l'annexe 1 dans sa version actuelle.

Article 1^{er} | *Égalité entre les femmes et les hommes et mixité des emplois*

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

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

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

Ils ont notamment étudié :

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

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

Article 2 | Entreprises de moins de 50 salariés

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

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

Article 3 | Nouvelle rédaction de l'article 5.1 « Formations »

L'article 5.1 « Formations » du titre V « Formations continues facultatives », de l'annexe 1 « Classification des emplois » à la convention collective nationale des cabinets dentaires est annulé et remplacé comme suit :

« 5.1. Formations

Les assistants dentaires titulaires du titre tel que défini par l'article L. 4393-9 du code de la santé publique et les aides dentaires détenteurs du certificat de qualification professionnelle (CQP) correspondant peuvent suivre une formation continue en vue d'obtenir une mention complémentaire dans des disciplines spécifiques.

Seuls les assistants dentaires titulaires du titre tel que défini par l'article L. 4393-9 du code de la santé publique peuvent engager une formation professionnelle continue en vue d'obtenir une mention complémentaire dans des disciplines spécifiques de la chirurgie dentaire, notamment orthopédie dento-faciale et parodontologie-implantologie-chirurgie orale.

La CPNEFP des cabinets dentaires est seule habilitée à définir les mentions complémentaires, élaborer les programmes afférents, mettre en œuvre les formations, définir le cahier des charges à destination des organismes de formation et à choisir ceux qui la délivreront.

La CPNEFP est seule habilitée à délivrer les mentions complémentaires aux salariés ayant satisfait à la validation de leur formation professionnelle continue complémentaire.

Ne sont autorisés à organiser l'enseignement et les épreuves de validation que les organismes répondant au cahier des charges établi par la CPNEFP des cabinets dentaires et retenus par celle-ci.

La formation en vue de l'obtention d'une mention complémentaire peut être financée sur le plan de développement des compétences.

Dès lors que ces formations mentions complémentaires s'inscrivent dans le plan de développement des compétences du cabinet dentaire, le temps de formation nécessaire au suivi et la validation de celles-ci est considéré comme du temps de travail effectif et doit donc être rémunéré. »

Article 4 | Dépôt. Extension. Application

Les parties signataires conviennent que le présent accord s'applique impérativement à l'ensemble des employeurs des cabinets dentaires libéraux et uniquement aux postes visés par le présent accord, au 1^{er} septembre 2025.

L'extension du présent accord sera demandé par les chirurgiens-dentistes de France (les CDF) signataires de l'accord.

Fait à Paris, le 10 juillet 2025.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 94 du 25 septembre 2025 relatif à la modification de l'article 14.3 de la convention collective

NOR : ASET2550862M

IDCC : 1951

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

FFEA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNSECP CGT ;

CFDT banques et assurances ;

FO métal ;

CFE-CGC SNECA ;

UPEAS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La branche LISE, issue de la convention collective nationale des cabinets ou entreprises d'expertise en automobile (IDCC 1951), dispose d'une association paritaire de branche assurant plusieurs missions, dont notamment la gestion du fonds de financement du fonctionnement des institutions de la branche et des actions sociales et culturelles.

La composition du conseil d'administration de cette association paritaire de branche, nommée APASEA, est fixée par l'article 14.3 de la convention collective.

Les partenaires sociaux conviennent de modifier les dispositions de cet article afin de préciser les conditions devant être remplies, par les organisations d'employeurs et de salariés, pour siéger au conseil d'administration de l'APASEA.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets ou entreprises d'expertises en automobiles (IDCC 1951).

Article 2 | **Modification de l'article 14.3 de la convention collective**

L'article 14.3 de la convention collective est modifié comme suit (les éléments modifiés ou ajoutés sont soulignés) :

« La gestion du fonds est contrôlée par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche.

Le cadre juridique du fonds est organisé sous forme d'association de gestion loi 1901, dont les membres du conseil d'administration sont nécessairement des personnes mandatées par chacune des organisations d'employeurs et de salariés signataires de la convention collective.

Pour pouvoir siéger au conseil d'administration, les organisations d'employeurs et de salariés doivent, en outre, être reconnues représentatives dans le secteur des cabinets ou entreprises d'expertise, au sens des arrêtés relatifs à la représentativité.

Lors de chaque renouvellement du conseil d'administration, l'arrêté en vigueur à cette date fera foi pour déterminer les organisations reconnues représentatives.

LAPASEA est l'association de gestion du fonds de financement du fonctionnement des institutions de la branche et des actions sociales et culturelles. »

La modification ci-dessus fixe la nouvelle rédaction de l'article 14.3 de la convention collective.

Article 3 | **Dispositions particulières applicables 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 précisent que le contenu de celui-ci ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques, pour les entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille ou le volume de leurs effectifs.

Article 4 | **Durée. Entrée en vigueur. Extension**

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée.

Il prend effet à compter du lendemain de la date d'expiration des délais d'opposition et des formalités de publications édictées ci-dessous.

À l'issue de la procédure de signature, manuscrite ou électronique, chaque organisation syndicale, signataire ou non, se voit remettre en main propre ou transmettre un exemplaire du présent accord conformément aux dispositions du code du travail.

L'accord est ensuite notifié à l'ensemble des organisations syndicales et déposé dans les conditions prévues par le code du travail.

Les partenaires sociaux conviennent d'en demander l'extension auprès du ministre chargé du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Fait à Paris, le 25 septembre 2025.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 9 septembre 2025

à l'accord du 25 septembre 2015
relatif au régime de frais de santé

NOR : ASET2550863M

IDCC : 2098

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

FIGEC ;

SIST ;

SNPA ;

SORAP ;

SP2C ;

SYNAPHE ;

SAR ;

CNET,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

F3C CFDT ;

FEC FO services ;

Sud Solidaires,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux rappellent d'abord qu'à la date du présent avenant, le régime mutualisé des frais de santé, tel qu'il a été modifié par l'avenant du 11 juin 2024 étendu par arrêté ministériel du 25 septembre 2024 publié au *Journal officiel* de la République française du 8 octobre 2024, présente des comptes excédentaires.

Les signataires rappellent dans ce cadre que les décisions de bonne gestion prises à l'occasion des différents avenants conclus ces dernières années ont d'abord permis d'équilibrer les comptes du régime puis de les rendre excédentaires, permettant ainsi la constitution de réserves

malgré le contexte de désengagement de la sécurité sociale, rappelé dans le préambule de l'avenant du 11 juin 2024 et de la hausse des dépenses de santé constatées sur cette période.

Dans le cadre du pilotage du régime sur les années 2024 et 2025, les organismes assureurs recommandés ont sollicité la branche pour revoir les modalités de calcul du plafond des cotisations du régime collectif obligatoire.

Cette volonté a été motivée par un objectif de rationalisation des frais de gestion liés à l'application d'un plafond de cotisations calculé en euros et fixé par voie d'avenant.

La proposition des organismes assureurs recommandés a été présentée à la branche au cours de diverses réunions paritaires. Cette proposition a été élaborée par les organismes assureurs recommandés sur la base de l'analyse de la répartition de la rémunération des salariés couverts par le régime mutualisé.

Si cette analyse ne couvre pas la réalité économique de l'ensemble des salariés de la branche, il n'en demeure pas moins que les partenaires sociaux, notamment accompagnés de leur actuaire, ont décidé de valider la nouvelle méthode de plafonnement des cotisations du régime collectif obligatoire par référence au plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS).

Ils ont souligné que ce changement, qui entraîne une hausse du plafond, devait prendre en compte les équilibres des comptes connus à la date du présent avenant et la solidarité qui existait, depuis l'origine, entre les salariés couverts par le régime mutualisé de branche.

Dans ce cadre, et toujours sur proposition des organismes assureurs recommandés, une baisse des taux de cotisations du régime collectif obligatoire a pu être décidée afin de maintenir les équilibres connus à date.

C'est dans ce contexte que le présent avenant a été conclu.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le champ d'application du présent avenant est identique à celui de l'accord du 15 décembre 2014 relatif au régime de prévoyance modifié, conclu dans le cadre de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999 (IDCC 2098).

Article 2 | Révision du plafond de cotisations du régime obligatoire

Depuis l'origine du régime, les cotisations du régime, exprimées en pourcentage du salaire, étaient plafonnées par des montants exprimés en euros.

Ce plafond de cotisations concernait les taux de cotisations du régime collectif obligatoire et celui-ci a évolué à plusieurs reprises, au fil des différents avenants de révision du régime.

Au dernier état, ce plafond était fixé comme suit pour le régime général :

Taux de cotisations du régime collectif obligatoire (régime général)	Cotisations (en % du salaire)	Plafonds
Base 1	2,12 %	62,09 €
Base 2	2,86 %	83,65 €
Base 3	3,75 %	109,71 €

Pour le régime spécifique de l'Alsace-Moselle, ce plafond est fixé, au dernier état, comme suit :

Taux de cotisations du régime collectif obligatoire (Alsace-Moselle)	Cotisations (en % du salaire)	Plafonds
Base 1	1,48 %	43,44 €
Base 2	2,00 %	58,56 €
Base 3	2,63 %	76,90 €

Sous l'impulsion des organismes assureurs recommandés, comme cela a été rappelé en préambule, les partenaires sociaux entendent réviser la méthode de calcul de ce plafond.

À compter de l'entrée en vigueur du présent avenant, le taux des cotisations du régime collectif obligatoire sera plafonné par des montants appréciés en pourcentage de la tranche A (TA) du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS), arrêté, à titre d'illustration, à hauteur de 3 925 € en 2025.

Ce plafond a donc vocation à évoluer en fonction, d'une part, des taux de cotisations fixés par la branche et, d'autre part, du PMSS de l'année de référence considérée.

Au regard de ce qui précède, l'article 9.1 et l'alinéa 1 de l'article 9.1.1 de l'accord du 25 septembre 2015, tels que modifiés par l'article 4 de l'avenant du 10 septembre 2018, sont actuellement rédigés comme suit :

Alinéa 1 de l'article 9.1 :

« Les cotisations au présent régime sont exprimées en pourcentage du salaire brut fixe de base (hors primes, hors majorations pour heures supplémentaires ou complémentaires notamment) du salarié bénéficiaire, plafonnées par des montants exprimés en euros.

Il est entendu que cette cotisation prend notamment en compte la mutualisation de la portabilité légale de la couverture mise en place par le présent accord.

Il est rappelé que les cotisations sont établies sur la base de la législation de l'assurance maladie et de la réglementation sociale et fiscale en vigueur.

Les organisations signataires conviennent de se réunir pour les revoir en cas de changement de ces textes. »

Alinéa 1 de l'article 9.1.1 :

« Les partenaires sociaux maintiennent la structure des cotisations du régime, exprimées pour rappel en pourcentage du salaire brut fixe de base (hors primes, hors majorations pour heures supplémentaires ou complémentaires notamment) du salarié bénéficiaire, plafonnées par des montants exprimés en euros. »

À compter de l'entrée en vigueur du présent avenant, ces articles sont modifiés comme suit :

« Article 9.1

Les cotisations au présent régime sont exprimées en pourcentage du salaire brut fixe de base (hors primes, hors majorations pour heures supplémentaires ou complémentaires notamment) du salarié bénéficiaire, plafonnées par des montants appréciés en pourcentage de la tranche A (TA) du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS), arrêté, à titre d'illustration, à hauteur de 3 925 € en 2025.

Ce plafond est calculé à l'aune du PMSS en vigueur et en fonction du taux de cotisation afférent à la base du régime général auquel le ou les salariés adhèrent.

À titre d'illustration, le plafond de cotisation théorique en 2025, pour un salarié relevant du régime général – Base 1, compte tenu du taux de cotisation de 1,86 % de son salaire, est plafonné à hauteur de 73,01 € (le montant du PMSS en 2025 étant pour rappel de 3 925 €, soit $3\,925\text{ €} \times 1,86\%$). Ce plafond de cotisation sera appréhendé, chaque année, à l'aune du montant du PMSS et du taux de cotisation alors en vigueur au niveau de la branche.

Il est entendu que cette cotisation prend notamment en compte la mutualisation de la portabilité légale de la couverture mise en place par le régime.

Il est rappelé que les cotisations sont établies sur la base de la législation de l'assurance maladie et de la réglementation sociale et fiscale en vigueur.

Les organisations signataires conviennent de se réunir pour les revoir en cas de changement de ces textes ou si le pilotage du régime l'exige. »

Alinéa 1 de l'article 9.1.1 :

« Il est rappelé que la structure des cotisations du régime, exprimées pour rappel en pourcentage du salaire brut fixe de base (hors primes, hors majorations pour heures supplémentaires ou complémentaires notamment) du salarié bénéficiaire, est maintenue.

En revanche, ces cotisations, historiquement plafonnées par des montants exprimés en euros, sont désormais plafonnées par des montants appréciés en pourcentage de la tranche A (TA) du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS), arrêté, à titre d'illustration, à hauteur de 3 925 € en 2025. »

Il est rappelé par les partenaires sociaux que ce changement de plafond des cotisations du régime collectif obligatoire fera l'objet d'un suivi spécifique par la branche qui entend conserver, pour l'avenir, l'équilibre global de son régime et la performance de la mutualisation qui le caractérise à la date du présent avenant.

C'est la raison pour laquelle, compte tenu notamment du relèvement du plafond des cotisations du régime collectif obligatoire, les partenaires sociaux ont pu envisager la révision, à la baisse, du taux des cotisations de ce régime, dans les conditions visées ci-après.

Article 3 | Révision des cotisations du régime obligatoire

Le taux de cotisation des différents régimes du dispositif conventionnel de frais de santé était initialement visé au niveau de l'article 9.1 de l'accord du 25 septembre 2015.

Cet accord a été modifié à plusieurs reprises par l'intermédiaire de différents avenants dont le dernier daté du 11 juin 2024.

En l'état des dispositions en vigueur, l'article relatif aux taux de cotisations au régime conventionnel de frais de santé est l'article 4 de l'avenant du 10 septembre 2018 modifié.

Cet article, à partir de son alinéa 2, est actuellement rédigé dans les termes suivants :

« Les cotisations au titre du socle conventionnel obligatoire, visées à l'article 9.1.1 de l'accord modifié, sont fixées comme suit pour les entreprises et salariés relevant du régime général de la sécurité sociale :

Taux de cotisations du régime collectif obligatoire (régime général)	Cotisations (en % du salaire)	Plafonds
Base 1	2,12 %	62,09 €
Base 2	2,86 %	83,65 €
Base 3	3,75 %	109,71 €

Les partenaires sociaux fixent expressément une grille de cotisations spécifiques au titre du socle conventionnel obligatoire pour les entreprises et salariés relevant du régime spécifique de l'Alsace-Moselle, comme suit :

Taux de cotisations du régime collectif obligatoire (Alsace-Moselle)	Cotisations (en % du salaire)	Plafonds
Base 1	1,48 %	43,44 €
Base 2	2,00 %	58,56 €
Base 3	2,63 %	76,90 €

Compte tenu de la volonté des partenaires sociaux de prendre acte de la demande des organismes assureurs recommandés visant à modifier le plafond des cotisations au régime obligatoire tout en maintenant une juste solidarité entre les salariés de la branche et un pilotage équilibré de la mutualisation, les taux de cotisations du régime collectif obligatoire sont révisés comme suit :

« Les cotisations au titre du socle conventionnel obligatoire, visées à l'article 9.1.1 de l'accord modifié, sont fixées comme suit pour les entreprises et salariés relevant du régime général de la sécurité sociale :

Taux de cotisations du régime collectif obligatoire (régime général)	Cotisations (en % du salaire plafonné à la TA)	Plafonds TA*
Base 1	1,86 %	Plafonds TA* en 2025 : 73,01 €
Base 2	2,51 %	Plafonds TA* en 2025 : 98,52 €
Base 3	3,29 %	Plafonds TA* en 2025 : 129,13 €

* En 2025, le plafond mensuel de la sécurité sociale est fixé à 3 925 €.

Les partenaires sociaux fixent expressément une grille de cotisations spécifiques au titre du socle conventionnel obligatoire pour les entreprises et salariés relevant du régime spécifique de l'Alsace-Moselle, comme suit :

Taux de cotisations du régime collectif obligatoire (Alsace-Moselle)	Cotisations (en % du salaire plafonné à la TA)	Plafonds TA*
Base 1	1,30 %	Plafonds TA*en 2025 : 51,03 €
Base 2	1,76 %	Plafonds TA*en 2025 : 69,08 €
Base 3	2,30 %	Plafonds TA*en 2025 : 90,28 €

* En 2025, le plafond mensuel de la sécurité sociale est fixé à 3 925 €.

Il est expressément rappelé que seuls les taux de cotisations du régime collectif obligatoire susvisés sont ainsi révisés. La structuration des cotisations des régimes facultatifs et optionnels reste ainsi inchangée.

Article 4 | Fin des mesures provisoires visant l'équilibre pérenne du régime mutualisé

Il est rappelé que l'avenant du 11 juin 2024 évoquait, dans son article 3, la mise en place d'un taux d'appel exceptionnel et provisoire visant à apurer le report de perte du régime constaté au 31 décembre 2023.

L'étude des comptes du régime sur l'année 2024 a montré que ce report de perte avait été apuré, de telle sorte que le taux d'appel exceptionnel et provisoire, fixé à hauteur de 102 %, sera abandonné à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant.

Article 5 | Dispositions finales

Article 5.1 | Entrée en vigueur et durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur, indépendamment de sa date d'extension, à compter du 1^{er} janvier 2026.

Il s'appliquera à l'ensemble des entreprises et des salariés du régime relevant de son champ d'application conventionnel ainsi qu'à tous les bénéficiaires de garanties issues du régime conventionnel.

Article 5.2 | Suivi, révision et dénonciation

Cet avenant, qui fera l'objet d'un suivi par les partenaires sociaux réunis en CPPNI et en CPS, peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Article 5.3 | Dépôt et extension

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6 et L. 2261-15 du code du travail.

Article 5.4 | Application de l'avenant dans les entreprises de moins de 50 salariés

Conformément aux articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du code du travail, il est expressément convenu que toutes les entreprises appliquant la convention collective nationale des prestataires de services du secteur tertiaire sont concernées par le présent accord, quel que soit leur effectif.

Le présent accord s'applique donc à l'ensemble des entreprises visées dans son champ d'application quel que soit leur effectif.

Fait à Paris, le 9 septembre 2025.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 30 septembre 2025 relatif à la révision de la convention collective

NOR : ASET2550876M

IDCC : 2603

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

UCANSS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SNPDOS CFDT ;

SGPC CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Modification du préambule

Au premier paragraphe du préambule, les mots : « au sein de la caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés (Cnam) » sont remplacés par : « dans les organismes du régime général de sécurité sociale ».

Article 2 | Modification de l'article 1^{er}

Le premier paragraphe de l'article 1^{er} est remplacé par les dispositions suivantes :

« La présente convention collective nationale règle les rapports entre, d'une part, les organismes employeurs, y compris les agences régionales de santé (ARS), et, d'autre part, les praticiens conseils exerçant dans les organismes du régime général de sécurité sociale ou dans une ARS, en métropole ou dans les départements d'outre-mer, issus d'un corps national comprenant (...) ».

Au second paragraphe du même article, les mots : « la Cnam » sont remplacés par : « les organismes du régime général de sécurité sociale ».

Article 3 | Modification de l'article 3.3.1

Au cinquième paragraphe de l'article 3.3.1, les mots : « de la Cnam » sont remplacés par : « des organismes du régime général de sécurité sociale ».

Article 4 | Modification de l'article 3.3.2

Le septième paragraphe de l'article 3.3.2 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Ces points sont attribués par le directeur d'organisme du régime général de sécurité sociale en concertation avec le directeur médical ou par le directeur de l'ARS. »

Article 5 | Modification de l'article 4

Au cinquième paragraphe de l'article 4, la phrase : « pour les praticiens conseils exerçant au sein de la Cnam, dans le réseau médical ou à l'établissement public, par le directeur délégué aux opérations ; » est remplacée par la phrase suivante :

« (...) pour les praticiens conseils exerçant au sein des organismes du régime général de sécurité sociale, ou à l'établissement public, par la direction déléguée aux opérations de la Cnam, après avis du directeur d'organisme formulé en concertation avec sa direction médicale ».

Article 6 | Modification de l'article 6.3.2

Au premier paragraphe de l'article 6.3.2, les mots « à la Cnam » sont remplacés par : « dans un organisme du régime général de sécurité sociale ».

Article 7 | Modification de l'article 6.3.3

Dans le titre de l'article 6.3.3, les mots : « échelons locaux du service médical » sont remplacés par les mots : « organismes du régime général de sécurité sociale ».

Au premier point du premier paragraphe, la phrase : « – les praticiens conseils de niveau A appelés, à la demande de l'employeur, à intervenir, en sus de leur activité habituelle, sur un ou plusieurs échelons locaux du service médical, autres que leur échelon d'affectation ; » est remplacée par la phrase suivante :

« – les praticiens conseils de niveau A appelés, à la demande de l'employeur, à intervenir, ponctuellement, en sus de leur activité habituelle, sur un ou plusieurs organismes du régime général de sécurité sociale, autres que leur organisme d'affectation ; ».

Au troisième paragraphe, les mots : « échelons locaux du service médical » sont remplacés par « organismes du régime général de sécurité sociale ».

Au cinquième paragraphe, la phrase : « – les praticiens conseils de niveau B inscrits sur la liste nationale d'aptitude pour exercer un emploi de management appelés, à la demande de l'employeur, à manager, en sus de leur activité habituelle, un échelon local du service médical autre que leur échelon d'affectation. » est remplacée par la phrase suivante :

« – les praticiens conseils de niveau B inscrits sur la liste nationale d'aptitude pour exercer un emploi de management appelés, à la demande de l'employeur, à manager, ponctuellement, en sus de leur activité habituelle, dans un organisme autre que leur organisme d'affectation ».

Le dernier paragraphe : « Ces primes cessent d'être attribuées quand l'intéressé n'exerce plus son activité professionnelle au sein de plusieurs échelons. » est remplacé par le paragraphe suivant :

« Ces primes cessent d'être attribuées quand l'intéressé n'exerce plus son activité professionnelle dans les conditions définies par le présent article. »

Article 8 | Modification de l'article 7

Les mots « reconnus médicalement aptes » sont supprimés. Les mots « de la Cnam » sont remplacés par les mots : « des organismes du régime général de sécurité sociale ».

Article 9 | Modification de l'article 8.1

Au troisième paragraphe de l'article 8.1, le mot : « L'employeur » est remplacé par les mots : « La Cnam ».

Article 10 | Modification de l'article 11

Les mots « la Cnam ou de l'ARS » sont remplacés par les mots « l'organisme employeur ».

Article 11 | Modification de l'article 13

Les dispositions de l'article 13 sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Toute vacance ou création d'un poste de praticien conseil donne lieu à appel à candidature publié sur le site institutionnel de l'Ucanss.

Tout praticien conseil en exercice peut candidater sur ces postes.

S'agissant des postes de niveau B et plus, le candidat devra respecter les conditions prévues à l'article 4 de la présente convention collective. »

Article 12 | Modification de l'article 15.1

Au deuxième paragraphe de l'article 15.1, les mots : « échelon local du service médical » sont supprimés.

Article 13 | Modification de l'article 26

Au cinquième paragraphe de l'article 26, les mots « sa circonscription régionale » sont remplacés par les mots : « son organisme employeur ».

Article 14 | Modification de l'article 28

À la fin de la première phrase du deuxième paragraphe de l'article 28, il est inséré les mots suivants : « , après avis conforme de la caisse nationale, s'agissant des praticiens conseils exerçant dans un organisme du régime général de sécurité sociale ».

Article 15 | Modification de l'article 31

Au deuxième paragraphe de l'article 31, les mots « à la Cnam » sont remplacés par les mots : « dans un organisme du régime général de sécurité sociale ».

Article 16 | Modification de l'article 32

Au troisième paragraphe de l'article 32, les mots : « saisi éventuellement par le médecin conseil régional concerné » sont supprimés.

Article 17 | Modification de l'article 33

Le deuxième tiret du second paragraphe de l'article 33 est remplacé par :

« un collège employeur composé de représentants désignés par la Cnam, en lien le cas échéant avec le secrétariat général du ministère en charge des ARS, sans que leur nombre excède celui des représentants des organisations syndicales ».

Au troisième paragraphe, les mots : « l'employeur » sont remplacés par : « l'employeur, la Cnam, le secrétariat général du ministère en charge des ARS ».

Le dernier paragraphe est remplacé par :

« Les frais occasionnés par la tenue d'un conseil de discipline national sont à la charge de l'employeur de chacun des membres de cette instance, y compris les frais de déplacement. »

Article 18 | Modification de l'article 37

Les mots « par l'employeur selon des modalités analogues à celles des employeurs relevant de l'Unedic » sont remplacés par : « selon le régime applicable dans l'organisme employeur. »

Article 19 | Modification du titre VIII

L'abréviation « DOM » est remplacée par l'abréviation « DROM ».

Article 20 | Suppression de l'article 42.1

L'article 42.1 est supprimé.

Article 21 | Modification de l'article 42.2

Le titre de l'article 42.2 devient le titre de l'article 42.

Article 22 | Modification de l'article 46

Au 4^e paragraphe, les mots « de l'employeur » sont remplacés par « désignés par la Cnam, en lien avec le secrétariat général du ministère en charge des ARS ».

Article 23 | Modification de l'article 47

Au premier paragraphe de l'article 47, les mots « (Cnam et ARS) » sont remplacés par : « désignés par la Cnam, en lien avec les ARS ».

Article 24 | Dispositions diverses

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur au 1^{er} octobre 2025. Il s'applique sous réserve de l'agrément prévu par le code de la sécurité sociale.

Fait à Montreuil, le 30 septembre 2025.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 3217 | **BRANCHE FERROVIAIRE**
(31 mai 2016)

Accord du 23 septembre 2025

relatif à la prévention et l'accompagnement de l'inaptitude physique
et/ou psychologique sécurité des conducteurs et des personnels
exécutant des tâches critiques pour la sécurité

NOR : ASET2550864M

IDCC : 3217

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

UTPF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ferroviaire ;

CFDT UFCAC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord s'inscrit dans la continuité des travaux engagés par les partenaires sociaux au sein de la branche ferroviaire.

L'inaptitude des conducteurs et des personnels exécutant des tâches critiques pour la sécurité, visés par le présent accord, a fait l'objet de plusieurs engagements des partenaires sociaux :

- lors de la négociation de l'accord relatif aux garanties sociales « autres que celles prévues par la loi » attachées aux salariés transférés dans le cadre de l'ouverture à la concurrence des services publics de transport ferroviaire de voyageurs, les partenaires sociaux ont convenu d'engager une négociation sur « l'accompagnement des salariés en situation d'inaptitude » ;
- et par ailleurs, les partenaires sociaux, en vue de la signature d'un accord de branche prévoyance, ont convenu d'ouvrir une négociation sur l'inaptitude sécurité. Le présent accord doit permettre à ce titre de favoriser la signature de l'« accord relatif aux obligations sociales de la branche en matière de "frais de santé" et de "prévoyance" ».

En outre, en parallèle de la négociation du présent accord, les partenaires sociaux souhaitent que soit engagé un travail de suivi sur le processus de révision de la directive européenne sur la certification des conducteurs. En effet, la révision de cette directive pourrait avoir des incidences sur la réglementation française notamment sur les exigences en matière médicale (que ce soit physiques ou psychologiques). Pour nourrir le diagnostic qui pourrait être conduit par le ministère

des transports autour des textes français relatifs à l'aptitude physique et/ou psychologique sécurité des conducteurs, les partenaires sociaux pourront solliciter des séances de travail ou des études, notamment de droit comparé, pour objectiver les exigences portées par ces différents textes et les conditions de leur mise en œuvre.

Les partenaires sociaux considèrent par ailleurs que la question de l'inaptitude physique et/ou psychologique sécurité des conducteurs et des personnels exécutant des tâches critiques pour la sécurité nécessite une réflexion globale en vue d'obtenir les meilleurs équilibres entre le respect de l'exigence absolue en matière de sécurité ferroviaire, et la volonté de limiter autant que possible les situations d'inaptitude physique et/ou psychologique sécurité de ces salariés, qui sont particulièrement exposés à ce risque compte tenu des exigences médicales qui leur sont imposées.

Il est aussi rappelé que les examens médicaux spécifiques et la délivrance des certificats d'aptitude physique et/ou psychologique (visés par le décret n° 2010-708 du 29 juin 2010 relatif à la certification des conducteurs de trains et l'arrêté du 6 août 2010 relatif à la certification des conducteurs de train) des conducteurs relèvent de la médecine d'aptitude ferroviaire, qui est à distinguer de la médecine du travail de droit commun à laquelle elle ne se substitue pas.

L'inaptitude visée par le présent accord est l'« inaptitude physique et/ou psychologique sécurité » telle que définie à l'article 3 du présent accord. Néanmoins, l'application de certaines dispositions de cet accord implique également la délivrance d'un avis d'inaptitude de droit commun par le médecin de travail.

Le présent accord permet également de mettre en œuvre le régime particulier de protection prévu à l'article L. 1323-2 du code des transports.

Il est en effet à noter que le secteur d'activité du transport ferroviaire est soumis à un cadre réglementaire spécifique, qui impose des examens médicaux et un contrôle médical accru de l'aptitude de certains personnels à assurer leurs fonctions. Ainsi, conformément à l'article L. 2221-8 du code des transports et au décret n° 2010-708 du 29 juin 2010 relatif à la certification des conducteurs de trains, toute personne exerçant une activité de conduite, directe ou indirecte, sur le réseau ferroviaire doit notamment :

- détenir une licence délivrée par l'établissement public de sécurité ferroviaire (EPSF) valable pour une durée de 10 ans (renouvelable) ;
- et satisfaire aux exigences médicales générales fixées par un arrêté du ministre chargé des transports et attestées par :
 - un certificat d'aptitude physique délivré après examen par un médecin agréé par le ministre chargé des transports ;
 - un certificat d'aptitude psychologique délivré après examen par un psychologue agréé par le ministre chargé des transports.

La validité de la licence des conducteurs de trains est subordonnée à celle des certificats d'aptitude physique et/ou psychologique susvisés.

Conformément au règlement d'exécution (UE) 2023/1693 de la commission du 10 août 2023, les EF et GI doivent justifier dans leur SGS que le personnel mentionné au point 4.2.1.1 dudit règlement d'exécution, chargé de tâches critiques de sécurité telles que spécifiées dans leur SGS, a les aptitudes appropriées pour assurer le respect des règles d'exploitation et de sécurité.

Les signataires rappellent que les dispositions du règlement d'exécution susmentionné identifient les trois tâches critiques de sécurité, ci-dessous :

- accompagnement des trains autre que la conduite ;
- préparation des trains ;
- départ et autorisation de mouvement des trains.

Article 1^{er} | *Objet*

Le présent accord vise à définir les dispositions applicables dans l'ensemble des entreprises de la branche ferroviaire, pour prévenir et accompagner l'inaptitude physique et/ou psychologique sécurité telle que définie ci-dessous, des conducteurs et des personnels exécutant des tâches critiques pour la sécurité visée à l'article 2 du présent accord.

En effet, l'inaptitude de ces salariés, qui représentent une part importante des effectifs du secteur, implique des conséquences lourdes :

- pour les salariés concernés d'une part, puisqu'elle induit la nécessité d'un reclassement et d'évolutions professionnelles parfois profondes, associées à des impacts personnels ou financiers qui appellent une réponse spécifique ;
- pour les employeurs d'autre part, pour lesquels les situations d'inaptitude des salariés impactent nécessairement la production, et imposent une obligation d'accompagnement et de reclassement des salariés concernés.

Article 2 | *Personnels visés par le présent accord*

Le bénéfice des dispositions du présent accord est réservé, selon les modalités prévues à chaque article :

- soit à la fois aux personnels de conduite – ci-après désignés les « conducteurs » disposant d'une licence de conduite ferroviaire visé par le décret n° 2010-708 du 29 juin 2010 relatif à la certification des conducteurs de trains et l'arrêté du 6 août 2010 relatif à la certification des conducteurs de train, et relevant des emplois types « conducteur/conductrice de tram-train », « conducteur/conductrice ligne » et « conducteur/conductrice manœuvre, remonte et navette de fret de proximité » de l'accord de branche du 6 décembre 2021 relatif aux classifications et aux rémunérations et aux personnels exécutant des tâches critiques pour la sécurité visée au point 4.2.1.1 du règlement d'exécution (UE) 2023/1693 de la commission du 10 août 2023 ;
- soit exclusivement au personnel de conduite – ci-après désignés les « conducteurs » disposant d'une licence de conduite ferroviaire visé par le décret n° 2010-708 du 29 juin 2010 relatif à la certification des conducteurs de trains et l'arrêté du 6 août 2010 relatif à la certification des conducteurs de train, et relevant des emplois types « conducteur/conductrice de tram-train », « conducteur/conductrice ligne » et « conducteur/conductrice manœuvre, remonte et navette de fret de proximité » de l'accord de branche du 6 décembre 2021 relatif aux classifications et aux rémunérations.

Article 3 | *Définitions relatives à l'inaptitude*

Dans le présent accord les notions suivantes sont entendues comme suit :

Conducteur	Personnel de conduite disposant d'une licence de conduite ferroviaire visé par le décret n° 2010-708 du 29 juin 2010 relatif à la certification des conducteurs de trains et l'arrêté du 6 août 2010 relatif à la certification des conducteurs de train, et relevant des emplois types « conducteur/conductrice de tram-train », « conducteur/conductrice ligne » et « conducteur/conductrice manœuvre, remonte et navette de fret de proximité » de l'accord de branche du 6 décembre 2021 relatif aux classifications et aux rémunérations.
Personnel exécutant des tâches critiques pour la sécurité (TCS)	Personnel exécutant des tâches en lien avec la sécurité des circulations ferroviaires visée au point 4.2.1.1 du règlement d'exécution (UE) 2023/1693 de la commission du 10 août 2023.

Inaptitude de droit commun (qui ne concerne pas le présent accord)	Inaptitude médicale, au sens des articles L. 1226-2 (inaptitude d'origine non professionnelle) ou L. 1226-10 (inaptitude d'origine professionnelle) du code du travail, prononcée par un médecin de travail en application de l'article L. 4624-4 du code du travail.
Inaptitude physique et/ou psychologique sécurité	<p>Inaptitude à l'exercice d'une tâche critique pour la sécurité (TCS) ou à la conduite prononcée à la suite de la vérification des aptitudes physiques et/ou psychologiques (sans qu'il ne soit nécessaire d'être cumulativement inapte physiquement et psychologiquement) :</p> <ul style="list-style-type: none"> – pour les conducteurs : par un médecin ou un psychologue, agréés ou travaillant dans un centre d'aptitude ferroviaire, dans les conditions définies par l'arrêté du 6 août 2010 relatif à la certification des conducteurs de train ; – et pour les personnels exécutant des tâches critiques pour la sécurité par un médecin ou un psychologue qualifié visés au point 4.7.1 du règlement d'exécution (UE) 2023/1693 de la commission du 10 août 2023.
Inaptitude définitive	Situation du salarié en « inaptitude physique et/ou psychologique sécurité » (telle que définie ci-dessus) et en « inaptitude de droit commun » (telle que définie ci-dessus) résultant d'un avis du médecin du travail qui constate eu égard à l'état de santé du salarié, qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé n'est possible, et conclut à l'inaptitude du salarié à occuper son poste de travail en délivrant un avis d'inaptitude.

Article 4 | Procédure appliquée en cas d'avis d'inaptitude physique et/ou psychologique sécurité non temporaire

Lorsqu'un conducteur ou un personnel exécutant une ou plusieurs TCS est déclaré inapte physique et/ou psychologique sécurité non temporaire, l'employeur s'engage dans les plus brefs délais à organiser une visite médicale réalisée par le médecin du travail.

L'employeur présente alors au salarié le dispositif expérimental d'accompagnement visé à l'article 14 du présent accord.

Si, à l'issue de cette visite médicale, le médecin du travail délivre un avis d'inaptitude, dans les conditions du code du travail, le salarié est considéré en inaptitude définitive au sens de l'article 3 du présent accord.

Aucun licenciement lié à l'inaptitude physique et/ou psychologique sécurité ne peut être notifié avant l'expiration d'un délai de 4 semaines calendaires à compter de l'avis d'inaptitude établi par le médecin du travail, sauf dans les cas légaux où l'employeur est dispensé de son obligation de reclassement, c'est-à-dire lorsqu'il est expressément indiqué sur l'avis d'inaptitude que « tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé » ou que « l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi ».

(Voir page suivante.)

Deuxième partie Dispositions relatives à la prévention de l'inaptitude des conducteurs et des personnels exécutant des tâches critiques pour la sécurité

Chapitre I^{er} Améliorer la santé et la sécurité des conducteurs et des personnels exécutant des tâches critiques pour la sécurité en vue de prévenir leur inaptitude

La prévention des risques professionnels et les mesures mises en place par les employeurs en matière de santé et de sécurité au travail (SST) participent de la prévention de l'inaptitude physique et/ou psychologique sécurité des conducteurs et du personnel exécutant des TCS.

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler et renforcer leurs obligations et leurs engagements dans ce domaine.

Les partenaires sociaux, conscients de la nécessité de favoriser le maintien dans l'emploi des conducteurs ou des personnels exécutant des tâches critiques pour la sécurité, rappellent l'importance de mobiliser l'ensemble des dispositifs et des moyens existants pour prévenir et limiter l'inaptitude physique et/ou psychologique sécurité de ces salariés chaque fois que cela est possible.

Il est en outre rappelé par les signataires de l'accord que la réussite de l'objectif de prévention de l'inaptitude porté par cet accord dépend de l'implication de l'ensemble des acteurs/actrices concernés.

Article 5 | Rappel des obligations de l'employeur en matière de prévention

L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la santé et la sécurité de ces salariés au moyen notamment d'actions de prévention, d'information et de formation.

Ces actions doivent être mises en œuvre sur le fondement des neuf principes généraux de prévention définis à l'article L. 4121-2 du code du travail.

Tout employeur doit s'inscrire dans une démarche de prévention des risques professionnels et d'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail de manière pérenne.

Cette prévention des risques professionnels contribue à renforcer l'attractivité des métiers de la branche ferroviaire, notamment pour les métiers en tension.

Dans ce cadre, les politiques de prévention des risques professionnels doivent prendre en compte les parcours professionnels afin d'anticiper le plus en amont possible l'inaptitude des conducteurs et des personnels exécutant des TCS.

Article 6 | Rôle des différents acteurs de la santé et de la sécurité au travail (SST)

L'objectif de prévention et d'accompagnement de l'inaptitude physique et/ou psychologique sécurité des conducteurs et des personnels exécutant des TCS porté par le présent accord s'inscrit dans une démarche collective intégrant l'ensemble des acteurs qui interviennent dans le champ de la prévention des risques professionnels et de l'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail.

Article 6.1 | Le comité social et économique (CSE) et la commission de santé, de sécurité et des conditions de travail (CSSCT)

Au regard de ses missions, le CSE ou par délégation la CSSCT, participent activement à la politique de prévention des risques professionnels et par voie de conséquence à la prévention du risque d'inaptitude.

Ils contribuent à la promotion de la qualité de vie et des conditions de travail ainsi qu'à l'information et à la sensibilisation des salariés sur ces sujets.

Les partenaires sociaux rappellent que le CSE peut faire des propositions dès lors que celles-ci sont de nature à améliorer la qualité de vie et les conditions de travail des salariés et peuvent avoir pour effet de prévenir le risque d'inaptitude des conducteurs et des personnels exécutant des TCS.

Les partenaires sociaux rappellent aussi que le CSE a la possibilité de faire des enquêtes dès lors que celles-ci sont de nature à améliorer les conditions de travail des salariés et peuvent avoir pour effet de prévenir le risque d'inaptitude des conducteurs et des personnels exécutant des TCS.

Article 6.2 | Les services de prévention et de santé au travail (SPST)

Les SPST ont pour mission de conseiller les employeurs, les salariés et leurs représentants afin d'éviter toute altération de la santé des salariés du fait de leur travail.

En plus de ces missions traditionnelles, ils conseillent les employeurs, les salariés et leurs représentants sur la prévention et la réduction des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels et à la désinsertion professionnelle, en vue notamment de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés.

Les SPST peuvent également fournir des conseils sur des aspects sanitaires, tels que la nutrition, le sommeil et la prévention des pratiques addictives (ex. : consommation d'alcool ou de drogue). Dans ce cadre, ils peuvent animer des actions de sensibilisation à destination des salariés.

Article 7 | Implication des conducteurs et des personnels exécutant des tâches critiques pour la sécurité

Tout salarié, quel que soit sa fonction ou son niveau hiérarchique et conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, doit prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa propre sécurité et de sa propre santé au travail et aussi celle des autres conducteurs ou des personnels exécutant des TCS.

Son implication dans le processus d'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail suppose une information et une formation suffisantes ainsi qu'une écoute de qualité de la part de l'employeur.

À cet effet, des actions de sensibilisation peuvent être organisées dans les entreprises sur des thématiques spécifiques ou générales telles que la gestion du sommeil, l'importance d'une alimentation équilibrée ou encore la prévention des addictions.

Les entreprises doivent par ailleurs veiller à développer un dialogue de qualité en leur sein favorisant l'expression par les salariés de propositions d'amélioration dans un objectif de prévention ou du risque d'inaptitude.

Article 8 | Suivi des indicateurs de surveillance médicale

Au-delà des éléments contenus dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) et le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRI Pact), les partenaires sociaux rappellent l'importance du suivi au niveau de chaque entreprise d'un certain nombre d'indicateurs (sous

réserve des règles de confidentialité et du secret statistique) propres aux conducteurs et aux personnels exécutant des TCS, tels que :

- au titre du suivi de l’inaptitude de droit commun :
 - le nombre de ces salariés déclarés inaptés par la médecine du travail ;
 - le ratio parmi ces salariés des inaptitudes d’origine professionnelle et des inaptitudes d’origine non professionnelle ;
- au titre du suivi de l’inaptitude des conducteurs et des personnels exécutant des TCS :
 - le nombre d’inaptitudes physique et/ou psychologique définitives (au sens de l’article 3 du présent accord) ;
 - le nombre de salariés reclassés pour inaptitude définitive (au sens de l’article 3 du présent accord) ;
 - le nombre de salariés licenciés/réformés pour inaptitude définitive et impossibilité de reclassement.

Ces indicateurs doivent permettre d’établir un bilan annuel relatif à l’inaptitude physique et/ou psychologique sécurité dans chaque entreprise.

Ce bilan a pour objectif de permettre la définition d’actions pertinentes de prévention et de gestion du risque d’inaptitude physique et/ou psychologique sécurité des conducteurs et des personnels exécutant des TCS, et de partager – au sein de chaque entreprise – les solutions qui pourraient être envisagées.

Article 9 | Partenariats de la branche avec des acteurs externes

Afin de répondre pleinement à l’objectif de prévention de l’inaptitude physique et/ou psychologique sécurité, les partenaires sociaux signataires identifient comme moyens d’actions la mise en œuvre de partenariats au niveau de la branche. Les signataires invitent les employeurs à mobiliser ces partenariats qui sont une aide supplémentaire dans le cadre de la prévention des situations d’inaptitude physique et/ou psychologique sécurité.

Les parties signataires prévoient la création – sous l’égide de la CPPNI – d’un comité paritaire de suivi au niveau de la branche chargé du suivi des partenariats.

Article 9.1 | Comité paritaire de suivi

La première réunion du comité paritaire de suivi aura pour objet la présentation des partenariats prévus au présent accord, ci-après.

Article 9.1.1 | Missions du comité

Le comité est chargé du suivi des partenariats visés au présent accord.

L’UTPF assure un travail administratif de coordination entre les partenaires identifiés ci-après au présent accord, en laissant à ces derniers au regard de leur compétence et de leur légitimité sur les sujets traités, toute liberté et indépendance pour identifier et définir le contenu de leurs actions de prévention et de leurs livrables.

L’UTPF présente ensuite au comité paritaire de suivi les actions ou les livrables conçus ou identifiés par les partenaires, et qui peuvent contribuer directement ou indirectement à la prévention de l’inaptitude médicale sécurité au sein de la branche.

À l’issue d’une période de trois ans à compter de la signature du présent accord, le comité paritaire de suivi dresse un bilan qualitatif des partenariats engagés.

Article 9.1.2 | Composition du comité

Le comité est composé d'un représentant librement désigné par chacune des organisations syndicales de salariés signataires du présent accord et de la délégation patronale qui ne peut excéder en nombre celle de l'ensemble des délégations syndicales.

Article 9.1.3 | Périodicité des réunions

Le comité se réunit à la demande d'une des parties signataires à compter de l'effectivité des partenariats, dans la limite maximale d'une réunion par an.

Article 9.2 | Partenariat avec la CPR

La branche ferroviaire peut s'appuyer sur un organisme de sécurité sociale spécifique ; cette caisse historiquement dédiée aux agents SNCF au statut est devenue caisse d'assurance maladie de tous les salariés de la branche à la faveur d'une délégation de gestion de la Cnam effective depuis le mois de novembre 2024. À ce titre, la CPR est amenée à jouer un rôle d'accompagnement en termes de prévention santé.

Les parties signataires identifient la CPR comme un partenaire privilégié en support au comité visé par le présent article pour :

- identifier les actions d'information ou de prévention pouvant être mobilisées,
- et définir les modalités de mise en œuvre de ces actions.

Les parties signataires tiennent à souligner que ces actions partenariales s'inscrivent dans le cadre de la mission générale de prévention santé confiée aux caisses d'assurance maladie pour l'ensemble de leurs assurés, sans préjudice des obligations de l'employeur rappelées à l'article 5.

Elles souhaitent que ce partenariat s'oriente vers des actions collectives de sensibilisation et des actions à dimension plus individualisée de prévention.

Ces actions seront réalisées selon des modalités adaptées : en présentiel (exemple : forums, ateliers, entretiens motivationnels) ou en distanciel (exemple : webinaires, ateliers en ligne, MOOC) et pourront être effectuées en intra ou interentreprises.

Les parties signataires identifient d'ores et déjà les thématiques suivantes : risques liés aux pratiques addictives, à la sédentarité et promotion de l'activité physique, risque de diabète, alimentation et sommeil.

De nouvelles thématiques pourront à l'avenir être identifiées.

Article 9.3 | Autre partenariat en matière de prévention des pratiques addictives

Les partenaires sociaux rappellent que les pratiques addictives sont l'une des principales causes de l'inaptitude physique et/ou psychologique sécurité et identifient la mise en place de moyens de prévention du risque d'addiction comme une mission prioritaire du comité d'experts.

À ce titre, les partenaires sociaux mettent en place un partenariat pour :

- identifier les risques professionnels liés aux pratiques addictives et mettre en évidence les dangers ;
- analyser leurs conséquences pour la santé et la sécurité des salariés ;
- diffuser et promouvoir les moyens de maîtriser ces risques.

Le partenariat doit avoir pour ambition de développer et de promouvoir une culture de prévention des accidents du travail liés aux pratiques addictives.

Plusieurs modes d'actions peuvent être identifiés :

■ Information :

Recueillir, élaborer et diffuser des savoirs en prévention (brochures, affiches, sites internet, médias sociaux, webinaire).

■ Assistance :

Délivrer une assistance technique, juridique, médicale et documentaire, et répondre aux sollicitations des entreprises, des services de santé au travail, des CSE ou des salariés.

■ Formation :

Proposer des formations destinées aux préventeurs d'entreprises.

Chapitre II Favoriser les parcours professionnels et l'employabilité des conducteurs et des personnels exécutant des tâches critiques pour la sécurité en vue d'anticiper leur inaptitude

Au-delà des questions de prévention au risque d'inaptitude physique et/ou psychologique sécurité des conducteurs et des personnels exécutant des TCS, ces salariés doivent pouvoir préparer leur évolution professionnelle, notamment en vue d'anticiper une éventuelle inaptitude physique et/ou psychologique sécurité à laquelle ils sont spécifiquement exposés.

La révision de l'accord de branche du 6 juin 2017 relatif à la formation professionnelle devra permettre de définir plus précisément l'ensemble des dispositifs mobilisables par les conducteurs et les personnels exécutant des TCS lorsqu'ils sont déclarés inaptes sécurité à la conduite ou à ces TCS pour lesquels un reclassement s'avère alors nécessaire.

Néanmoins, sans attendre l'ouverture de cette négociation, les parties signataires conviennent d'adopter les dispositions suivantes :

Article 10 | Mobilisation des différents dispositifs de la formation professionnelle

Les partenaires sociaux de la branche du ferroviaire rappellent l'importance de la formation professionnelle pour sécuriser les parcours professionnels et anticiper les risques d'une inaptitude physique et/ou psychologique sécurité.

En effet, aux termes de l'article L. 6111-1 du code du travail, celle-ci constitue « un élément déterminant de sécurisation des parcours professionnels ».

En ce sens, les partenaires sociaux encouragent la mise en œuvre de dispositifs de formation et rappellent l'existence d'outils permettant d'adapter les compétences des salariés tout au long de leur carrière professionnelle pour favoriser la progression de leur carrière.

Les entreprises de la branche sont notamment incitées à mobiliser ou à encourager la mobilisation par le personnel des outils suivants :

- les entretiens d'orientation et d'accompagnement ;
- le compte personnel de formation (CPF) ;
- le conseil en évolution professionnel (CEP) ;
- le bilan de compétences ;
- la VAE.

Les parties signataires demanderont à l'OPCO de concevoir des outils d'information et de promotion (sur tout support pertinent, papier ou digital) des dispositifs ci-dessus.

Article 11 | Entretiens contribuant à la prévention de l'inaptitude

Certaines situations individuelles doivent conduire l'employeur et le salarié à aborder la question des mesures à mobiliser pour prévenir et/ou anticiper un risque d'inaptitude qui pourraient intervenir à court ou moyen terme.

Pour favoriser ces échanges, les entretiens suivants sont des rendez-vous au cours desquels toutes les mesures qui concourent à prévenir les situations d'inaptitude peuvent être abordées.

Ces entretiens peuvent notamment être une occasion d'évoquer avec le salarié des pistes d'évolution professionnelle, les formations mobilisables, les adaptations des conditions de travail envisageables, etc.

Article 11.1 | Entretien spécifique à partir de 50 ans

Pour les conducteurs et les personnels exécutant des TCS âgés de 50 ans et plus, l'entretien professionnel récapitulatif visé au II de l'article L. 6315-1 du code du travail, sera également l'occasion d'échanger sur un potentiel risque d'inaptitude.

Article 11.2 | Entretien de reprise

Un échange spécifique avec l'employeur peut également être mis en place, au bénéfice des conducteurs et des personnels exécutant des TCS, à l'occasion de toute reprise du travail consécutive :

- à une suspension de contrat occasionnée par un accident du travail impliquant des tiers ;
- et, en tout état de cause, à une suspension de contrat dans les hypothèses visées à l'article R. 4624-31 du code du travail qui impliquent la mise en place d'un examen de reprise du travail avec le médecin du travail.

Troisième partie Dispositions communes aux conducteurs et aux personnels exécutant des tâches critiques pour la sécurité définitivement inaptes et dispositions spécifiques aux conducteurs définitivement inaptes

La troisième partie décrit les dispositifs mobilisables tant pour les conducteurs que les personnels exécutant des TCS dès lors qu'ils sont déclarés définitivement inaptes au sens de l'article 3 du présent accord, c'est-à-dire après la constatation cumulative d'une inaptitude physique et/ou psychologique sécurité et d'une inaptitude de droit commun, ainsi que les dispositifs spécifiquement réservés aux seuls conducteurs se trouvant dans cette même situation.

Chapitre I^{er} Dispositions communes aux conducteurs et aux personnels exécutant des tâches critiques pour la sécurité

Article 12 | Entretien à l'initiative de l'employeur

Sans préjudice des obligations de reclassement de l'employeur, après toute constatation médicale de l'inaptitude définitive d'un conducteur et d'un personnel exécutant des TCS, l'employeur organisera, dans les plus brefs délais, un entretien avec le salarié concerné afin d'échanger notamment sur sa situation personnelle, son périmètre de mobilité géographique et ses aspirations professionnelles.

Au regard des implications personnelles et professionnelles causées sur le salarié, les entreprises portent le plus rapidement possible une attention au salarié qui se retrouve dans ce processus.

Article 13 | Mesure d'immersion

Lorsqu'un conducteur et un personnel exécutant des TCS fait l'objet d'une inaptitude définitive et qu'une proposition de reclassement lui est faite, les entreprises ferroviaires sont incitées à lui permettre, s'il en fait la demande préalable :

- d'être mis en relation avec des personnels occupant déjà ce poste (ou ayant effectué la même reconversion) ;
- ou d'être placé en immersion deux journées dans le service dans lequel un reclassement est envisagé.

Article 14 | Expérimentation d'un dispositif d'accompagnement individuel pour favoriser la mobilité professionnelle des conducteurs et des personnels exécutant des TCS inaptes

La branche ferroviaire souhaite renforcer ses actions pour accompagner les conducteurs et les personnels exécutant des TCS déclarés définitivement inaptes dans leur projet de transition et de mobilité professionnelle.

Ce dispositif est ouvert à tous les conducteurs et à tous les personnels exécutant des TCS volontaires dès lors qu'ils font l'objet d'un avis d'inaptitude définitive.

Dans cet objectif, un dispositif d'accompagnement sera expérimenté avec l'appui de l'OPCO Mobilités afin de permettre aux conducteurs et aux personnels exécutant des TCS de disposer d'un service individualisé et adapté à leur besoin dans la construction de leur nouveau projet professionnel et faciliter leur accès à un nouvel emploi au sein d'une entreprise de la branche ferroviaire ou de la filière mobilité.

Les parties signataires demanderont à l'OPCO Mobilités de financer et de piloter l'expérimentation de cette prestation « sur-mesure » qui visera, selon les besoins du salarié, à :

- faire le point sur la situation professionnelle, les compétences du salarié et le cas échéant d'élaborer, formaliser et mettre en œuvre un projet professionnel ;
- identifier les dispositifs et prestations à mobiliser et envisager les conditions de financement de son projet de formation ;
- informer le salarié par le référent de la délégation régionale de l'OPCO Mobilités des opportunités d'emploi dans les entreprises de la filière mobilité (17 branches) sur son bassin d'emploi.

Cette prestation de service à la main du salarié peut se dérouler tout ou partie sur le temps de travail sous réserve d'avoir l'autorisation d'absence de son employeur. Les échanges entre le salarié et les personnes en charge de son accompagnement ne seront pas communiqués à l'employeur.

Cet accompagnement mobilisé par le salarié n'entraînera pas d'obligations supplémentaires pour l'employeur que ce soit notamment en termes de recherche de reclassement ou d'allongement des délais de procédure (notamment sur la procédure de licenciement à défaut de possibilités de reclassement du salarié).

Chapitre II Dispositions spécifiques aux conducteurs définitivement inaptes

Au regard des dispositions particulières qui leur sont applicables au titre des réglementations européenne et nationale et de l'impact financier majeur qu'une inaptitude physique et/ou psychologique sécurité peut avoir pour cette catégorie de salariés, les conducteurs font l'objet de mesures spécifiques.

Le présent chapitre s'applique ainsi exclusivement aux conducteurs tels que définis à l'article 3 du présent accord, lorsqu'ils sont déclarés définitivement inaptes au sens du même article.

Article 15 | Procédures de recours

Le salarié, comme l'employeur, s'il est en désaccord avec l'appréciation portée par le médecin agréé ou le psychologue agréé et chargé de la vérification de l'aptitude sécurité, peut exercer un droit de recours.

Les recours portant sur l'aptitude physique et/ou psychologique des personnels de conduite s'exercent auprès de la commission ferroviaire d'aptitudes (CFA), dans un délai de 2 mois à compter de la date où les certificats d'aptitude physique et/ou certificats d'aptitude psychologique ont été notifiés.

Pour optimiser l'accompagnement des salariés, ceux-ci sont invités à informer leur employeur du recours qu'ils exercent devant la CFA.

S'il existe un désaccord sur l'avis d'inaptitude délivré par le médecin du travail le salarié, comme l'employeur, doit exercer le recours prévu par l'article L. 4624-7 du code du travail auprès du conseil de prud'hommes compétent, dans les 15 jours suivant la notification de l'avis.

Article 16 | Abondement du compte personnel de formation

En application de l'article L. 6323-2 du code du travail, le compte personnel de formation ne peut être mobilisé qu'à l'initiative du salarié ou avec son accord exprès.

Les conducteurs déclarés définitivement inaptes qui mobiliseront l'intégralité de leur CPF pour suivre une formation éligible à ce dispositif, dans le cadre d'un projet professionnel coconstruit avec l'employeur, bénéficieront d'un abondement complémentaire en droits de leur employeur destiné à compléter, en tout ou partie, le financement manquant.

Cet abondement sera plafonné au reste à charge pour le salarié (c'est-à-dire à la différence entre les coûts pédagogiques de la formation et le montant du CPF investi dans sa totalité par l'intéressé) et dans la limite de 2 000 €.

En tout état de cause, et après examen du dossier, les entreprises restent libres de prévoir un abondement plus favorable à celui prévu par le présent accord.

Article 17 | Indemnité différentielle temporaire dégressive

Lorsqu'un conducteur au sens de l'article 3 du présent accord et ayant une ancienneté minimale, telle que fixée, ci-après, sur un emploi de conducteur au sein de la branche (la date de début de la période est comptée à partir de la date de délivrance de la première attestation complémentaire relative à l'un des trois emplois types visés à l'article 3 du présent accord) fait l'objet d'une inaptitude définitive au sens du même article et est reclassé en interne sur un poste assorti d'une rémunération globale inférieure, il bénéficie, à condition, que l'inaptitude résulte d'un accident du travail ou d'une maladie d'origine professionnelle ou non professionnelle, d'une indemnité différentielle temporaire dégressive, versée par l'employeur et destinée à compenser partiellement la diminution de sa rémunération.

Le montant de cette indemnité correspond, à temps de travail équivalent, à la différence entre :

- un pourcentage de la rémunération mensuelle brute moyenne de base perçue au cours des 12 derniers mois précédant le retrait du ou des certificats médicaux conduisant à l'inaptitude physique et/ou psychologique sécurité (hors heures supplémentaires et éléments exceptionnels de rémunération, ne relevant pas de l'exercice habituel de l'activité) ;

- et la nouvelle rémunération de base mensuelle brute moyenne établie sur la somme des rémunérations à percevoir au cours des 12 mois suivant le reclassement (une régularisation pouvant être faite en fin d'année).

L'assiette de rémunération retenue, pour chacune des rémunérations visées ci-dessus, est constituée par les éléments de rémunération récurrents, versés chaque mois, correspondant à l'activité normale du salarié, à savoir :

- salaire brut de base, prime de traction ou prime similaire ou élément de rémunération équivalent ;
- indemnités fixes ou variables liées à la production (telles que nuits, week-ends).

En particulier, ne font pas partie de l'assiette garantie : allocations de déplacement, remboursements de frais, éléments de rémunération exceptionnels, et autres éléments de rémunération ponctuels tels que prime de performance, prime de partage de la valeur ou intéressement.

Le pourcentage de la rémunération mensuelle brute moyenne de base est fixé comme suit :

- plus de 10 ans de conduite :
 - 80 % pendant les 12 premiers mois suivant le reclassement ;
 - 75 % du 13^e au 24^e mois inclus suivant le reclassement ;
- entre 5 et 10 ans de conduite :
 - 65 % pendant les 12 premiers mois suivant le reclassement ;
 - 60 % du 13^e au 24^e mois inclus suivant le reclassement ;
- entre 3 et 5 ans de conduite :
 - 60 % pendant les 12 premiers mois suivant le reclassement ;
 - 55 % du 13^e au 24^e mois inclus suivant le reclassement.

Aucune suspension du contrat de travail qui interviendrait durant cette période, quelle qu'en soit la cause, ne pourra en reporter le terme ou modifier les échéances de dégressivité. S'il existe un écart « positif ou négatif » entre la durée de travail effectuée dans l'ancien et le nouveau poste la moyenne des rémunérations à prendre en compte sera proratisée en fonction de la nouvelle durée de travail.

Le versement de cette indemnité temporaire dégressive s'interrompt en tout état de cause à la notification de la rupture du contrat.

Article 18 | Indemnité spécifique de rupture

Lorsqu'un conducteur au sens de l'article 3 du présent accord fait l'objet d'une inaptitude définitive au sens du même article est licencié pour inaptitude et dont le reclassement en application des dispositions du code du travail est impossible, il bénéficie d'une indemnité spécifique de rupture, versée par l'employeur, d'un montant minimum équivalent à l'indemnité conventionnelle de licenciement de branche majorée.

Ce montant correspond au nombre de mois de salaire indiqué ci-dessous :

Nombre d'années d'ancienneté	Nombre de mois de salaire	
	AT/MP	Hors AT/MP
1	0,50	0,36
2	1,00	0,73
3	1,50	1,09
4	2,00	1,45

Nombre d'années d'ancienneté	Nombre de mois de salaire	
	AT/MP	Hors AT/MP
5	2,50	1,82
6	3,00	2,18
7	3,50	2,54
8	4,00	2,90
9	4,50	3,27
10	6,00	4,40
11	6,60	4,84
12	7,20	5,28
13	7,80	5,72
14	8,40	6,16
15	9,00	6,60
16	9,60	7,04
17	10,20	7,48
18	10,80	7,92
19	11,40	8,36
20	14,00	11,00
21	14,70	11,55
22	15,40	12,10
23	16,10	12,65
24	16,80	13,20
25	17,50	13,75
26	18,20	14,30
27	18,90	14,85
28	19,60	15,40
29	20,30	15,95
30	21,00	16,50

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité spécifique de rupture est déterminé conformément au code du travail.

Cette indemnité spécifique de rupture est non cumulable avec toute autre indemnité de licenciement (légale, conventionnelle ou contractuelle) susceptible d'être versée par l'entreprise à l'occasion de la cessation du contrat de travail et est destinée à compenser le préjudice lié la perte de l'emploi (y compris si celle-ci est consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle).

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux salariés régis par le statut mentionné à l'article L. 2101-2 du code des transports qui relèvent des seules dispositions de ce statut et notamment de celles de son chapitre 12 relatives à la procédure de réforme.

Sont également exclus du bénéfice de cette indemnité spécifique de rupture les conducteurs dont le refus de reclassement serait abusif.

Quatrième partie Dispositions finales

Article 19 | Précisions sur les entreprises de moins de 50 salariés

Les partenaires sociaux soulignent que moins de 2 % des salariés de la branche appartiennent à une entreprise de moins de 50 salariés.

Ils estiment que les dispositifs prévus par le présent accord sont pleinement justifiés et applicables pour l'ensemble des entreprises de la branche, et considèrent à ce titre qu'aucun dispositif spécifique n'est nécessaire pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 20 | Effet de l'accord

Les stipulations du présent accord prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date de sa signature sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

Article 21 | Entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est applicable à compter de sa signature.

Article 22 | Durée et suivi de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties signataires conviennent d'établir un bilan d'application des dispositions de l'accord intermédiaire à 24 mois.

Les partenaires sociaux de la branche conviennent de se réunir au moins tous les cinq ans pour étudier, le cas échéant, les nécessités d'évolution et d'adaptation du présent accord.

Article 23 | Modalités de révision et dénonciation

Article 23.1 | Révision

Le présent accord peut être révisé dans les conditions prévues par les articles L. 2222-5 et L. 2261-7 du code du travail.

À cet effet, les parties signataires peuvent à tout moment engager la procédure de révision de l'accord.

Cette demande est accompagnée d'un document de travail mentionnant les points à réviser et les motifs de cette demande de révision.

Les premières discussions faisant suite à cette demande de révision doivent être engagées dans un délai de 3 mois suivant la réception par chaque partie signataire de la demande de révision.

Article 23.2 | Dénonciation

L'organisation syndicale de salariés ou l'organisation professionnelle d'employeurs qui engage la procédure de dénonciation en adresse alors la demande, par courrier recommandé avec avis de réception ou par courrier électronique avec accusé de lecture, à l'ensemble des organisations syndicales de salariés et à l'organisation professionnelle d'employeurs, représentatives dans le champ d'application de la présente convention collective.

La dénonciation de l'accord prend effet au terme d'un préavis de 3 mois.

Article 24 | Dépôt, extension et publicité de l'accord

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles D. 2231-2 et L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 23 septembre 2025.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 3217 | **BRANCHE FERROVIAIRE**
(31 mai 2016)

Accord du 23 septembre 2025 relatif à l'emploi, à l'alternance et à la formation professionnelle

NOR : ASET2550865M

IDCC : 3217

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

UTPF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ferroviaire ;

CFDT UFCAC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le secteur ferroviaire est aujourd'hui confronté à des défis majeurs : moderniser ses infrastructures vieillissantes pour les rendre plus durables et plus résilientes dans le cadre du changement climatique, s'adapter à l'ouverture à la concurrence, répondre aux nouveaux modes de consommation et d'accès à la mobilité (télétravail, déplacements plus localisés, information voyageur) grâce à la digitalisation.

Levier fondamental de la stratégie de décarbonation et de désenclavement des territoires, le ferroviaire est un secteur économique créateur de richesses en pleine transformation. L'ambition aujourd'hui est de structurer un appareil de formation de branche tant pour le transport de voyageurs que pour le fret afin de répondre aux besoins en main d'œuvre, assurer le maintien d'un haut niveau de compétences des salariés pour garantir performance et protection des personnes et des marchandises.

Le système de sécurité ferroviaire est un enjeu primordial. Il constitue la base de la fiabilité et de la performance du transport ferroviaire. Assurer la sécurité des usagers, du personnel, des marchandises, ainsi que celle des infrastructures et du matériel roulant est indispensable pour garantir un service de qualité. Enfin, à l'ère du numérique, la cybersécurité des réseaux ferroviaires devient un aspect crucial de cette sécurité globale. Aussi, la formation des professionnels du secteur en matière de sécurité est un axe central et prioritaire de la politique de formation de la branche.

En pratique, les mutations auxquelles est confronté le secteur ferroviaire peuvent entraîner une inadéquation des qualifications mettant en tension un certain nombre de métiers comme la maintenance des infrastructures et les matériels roulants, le manque de qualification des salariés les plus fragiles (en situation d'illettrisme et/ou d'illectronisme), mais aussi une difficulté à mettre en place des parcours de formation adaptés pour les individus. Par conséquent, investir dans les compétences et la formation des salariés s'avère un levier essentiel pour accompagner ces évolutions économiques, technologiques et organisationnelles.

Si les qualifications et savoir-faire des salariés sont des ressources stratégiques créatrices de valeurs, la formation doit s'inscrire comme un outil à la fois individuel de sécurisation des parcours et comme un outil collectif au service du développement et du maintien des activités. Il s'agit également d'un outil vecteur d'inclusion, de promotion professionnelle et de sécurisation de l'emploi.

C'est dans ce contexte que la branche s'engage à développer sa politique de certification et à faciliter la mobilité professionnelle choisie des salariés, laissant la possibilité pour chacun d'eux de construire un parcours professionnel au sein du secteur. Des dispositions spécifiques sont ainsi prévues pour les salariés en seconde partie de carrière en prévention de l'usure professionnelle et de la sécurisation de leur emploi. À cette fin, il est rappelé que l'employeur, conformément à l'article L. 6321-1 du code du travail, a l'obligation d'assurer l'adaptation des compétences des salariés à leur poste de travail et de veiller à leur maintien dans l'emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Dans le secteur ferroviaire, historiquement masculin, des mesures sont déployées pour favoriser la diversité et l'inclusion des femmes. La politique de formation de branche visera à mieux attirer, intégrer et soutenir le développement des compétences ainsi que la progression professionnelle des femmes.

Des mesures spécifiques tenant compte des problématiques liées à la parentalité seront mises en œuvre afin de faciliter l'accès à la formation et le développement des compétences des salariés ayant des responsabilités familiales.

Afin de répondre aux enjeux actuels et à venir de la branche, cet accord a pour ambition de :

- s'inscrire dans une démarche dynamique d'anticipation de l'évolution des emplois et des compétences ;
- promouvoir la formation professionnelle tout au long de la vie et plus particulièrement vers les salariés les plus fragiles ;
- permettre à chaque salarié de pouvoir adapter et développer ses compétences et d'évoluer professionnellement tout au long de sa vie professionnelle.

Le plan d'action se traduira notamment par :

- une priorité d'accès des salariés sur le temps de travail ;
- une priorité donnée aux salariés les plus exposés à l'usure professionnelle et aux transitions ;
- plus d'informations et d'accompagnement des salariés et des managers dans la mobilisation des dispositifs et de l'offre de formation ;
- une sécurisation du recours à l'alternance et une valorisation de la fonction tutorale ;
- une politique emploi formation de branche renforcée par le développement d'une offre certifiante de branche et notamment en matière de sécurité ferroviaire.

Cet accord s'articule autour des huit titres suivants :

Titre I « Priorités, politique de la branche et besoins du secteur ferroviaire ».

Titre II « Mise en œuvre et gouvernance ».

Titre III « Formation professionnelle des salariés ».

Titre IV « Dispositifs et outils de formation professionnelle tout au long de la vie ».

Titre V « Recours à différentes modalités d'acquisition et de reconnaissance des compétences des salariés ».

Titre VI « Insertion dans l'emploi et professionnalisation ».

Titre VII « Faciliter et sécuriser la transition et la reconversion professionnelle ».

Titre VIII « Sécuriser et valoriser la transmission des compétences ».

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord concerne les entreprises dont l'activité est visée par la convention collective nationale de la branche ferroviaire. Son champ d'application géographique est national au sens de l'article L. 2222-1 du code du travail.

Article 2 | Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur dans les conditions prévues à l'article L. 2261-1 du code du travail.

Les organisations syndicales de salariés et l'organisation professionnelle d'employeurs représentatifs au sein de la branche ferroviaire se réuniront selon la périodicité prévue à l'article L. 2241-6 du code du travail pour étudier, le cas échéant, les nécessités d'évolution et d'adaptation du présent accord en ce qui concerne les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés.

Article 3 | Accords d'entreprises ou d'établissements

Les stipulations d'un accord d'entreprise ou d'établissement ne peuvent comporter des stipulations moins favorables que celles du présent accord.

Article 4 | Modalités d'information, de suivi et bilan de l'application de l'accord

Les signataires de l'accord se voient confier les modalités d'informations et le suivi d'application du présent accord de branche. Toutefois, pour la bonne mise en œuvre de l'accord, seront produits :

- une communication à l'ensemble des entreprises et salariés du secteur dès la signature de l'accord ;
- un guide d'application de l'accord à destination des entreprises ferroviaires.

Il est procédé, tous les deux ans, à un bilan d'application du présent accord, confié à la CPNEFP ferroviaire. Ce bilan est présenté à la CPPNI. Le premier bilan aura lieu dans un délai de 24 mois suivant l'entrée en application de l'accord.

Article 5 | Dispositions abrogées

Est abrogé l'accord du 6 juin 2017 relatif à la formation professionnelle dans la branche ferroviaire. Cette abrogation sera effective dès l'entrée en vigueur du présent accord.

Article 6 | Extension

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 7 | Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, au sens de l'article L. 2232-10-1 du code du travail, sont notamment mises en œuvre.

En ce sens, les entreprises de moins de 50 salariés bénéficient de l'offre de service de l'OPCO Mobilités en ce qui concerne les modalités de financement du plan de développement des compétences, des dispositifs de préparation opérationnelle à l'emploi (POE), ainsi que des modalités d'accompagnement et de mise en œuvre tant de l'action de formation en situation de travail (AFEST) que du tutorat. Les entreprises de moins de 50 salariés bénéficient également de fonds dédiés pour la réalisation de diagnostic et d'accompagnement RH ainsi que le financement d'actions de formation dédiées à la transition énergétique.

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 syndicales représentatives de salariés, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du même code.

Article 9 | Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et 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 aux dispositions déterminées par le code du travail.

Article 10 | Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé par l'une des organisations signataires ou adhérentes sous réserve du respect d'un délai de préavis de 6 mois. Cette dénonciation devra être notifiée à toutes les autres organisations signataires ou adhérentes par lettre recommandée avec avis de réception et devra faire l'objet d'un dépôt.

Le présent accord restera en vigueur pendant une durée de 1 an à partir de l'expiration du délai de préavis ci-dessus, à moins qu'un nouveau texte ne l'ait remplacé avant cette date.

Titre I^{er} Priorités, politique de la branche et besoins du secteur ferroviaire

La branche ferroviaire entend jouer pleinement son rôle d'orientation et d'impulsion de la formation professionnelle dans le secteur. À ce titre, sur la base des données produites par l'observatoire qu'elle a mis en place, elle réalisera désormais un rapport biennal sur l'évolution de l'emploi et de la formation au niveau national, complété par des focus régionaux (art. 12). La branche définit ses orientations et actions prioritaires en matière de formation (articles 13 et 14), avec une attention particulière dans les années qui viennent pour les enjeux de sécurité (articles 15 et 16), et pour l'égal accès de tous les salariés à la formation (art. 17). Par ailleurs, pour favoriser l'évolution professionnelle des salariés et la reconnaissance des compétences acquises par les salariés, et mobiliser les financements existants au sein de l'OPCO, la branche

entend accélérer sa politique de certification, notamment en créant de nouveaux certificats de qualification professionnelle (art. 18). Enfin, la branche renouvelle ses engagements en matière d'orientation professionnelle (art. 19) et d'inaptitude (art. 20), ce dernier sujet faisant par ailleurs l'objet d'une négociation dédiée.

Article 11 | *Le rôle majeur de la branche en matière de formation professionnelle*

Le présent accord a pour objet de définir la politique de la branche professionnelle en matière d'emploi et de formation au respect de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 relative à « la liberté de choisir son avenir professionnel » et ses dispositions réglementaires.

La loi a réaffirmé le rôle prépondérant des branches s'agissant du pilotage de la politique de formation, les branches ayant la responsabilité de faire correspondre celle-ci aux besoins des emplois de leur secteur afin de les soutenir dans le développement des compétences de leurs salariés. La branche professionnelle a par conséquent un rôle majeur à jouer dans l'identification et l'anticipation des évolutions de l'emploi, des métiers, des compétences et des qualifications.

Au cœur d'un marché concurrentiel, les entreprises ferroviaires doivent à la fois maintenir leur niveau de compétences et de qualification, et innover sans cesse pour répondre aux nouveaux défis technologiques, environnementaux, et énergétiques. Ainsi, les parties signataires s'engagent en faveur d'une politique de formation initiale et continue ambitieuse pour la branche ferroviaire, permettant de répondre aux exigences et spécificités des activités de la branche, de maintenir un haut niveau de sécurité ferroviaire et d'améliorer la qualité du service rendu aux usagers sur l'ensemble du territoire tout en favorisant l'évolution des salariés.

Les parties signataires considèrent que la branche ferroviaire doit exercer une fonction essentielle de soutien aux salariés et aux entreprises du secteur dans le domaine de la formation professionnelle, en faisant de cette dernière un véritable levier permettant notamment de favoriser l'accès des jeunes, des femmes, des personnes en situation de handicap, des personnes en situation d'emploi précaire et des demandeurs d'emploi aux métiers des entreprises de la branche et de dynamiser la performance de celles-ci en développant les compétences de leurs salariés et en garantissant leur maintien dans l'emploi. La mobilité professionnelle choisie et la possibilité pour chaque salarié de construire un parcours professionnel au sein des entreprises ferroviaires et plus largement au sein de la branche ferroviaire sont des conditions essentielles de fidélisation et d'engagement des salariés ainsi que de sécurisation de leurs compétences.

Dans ce contexte, cet accord vise à faciliter la mise en œuvre des démarches d'anticipation de l'évolution des emplois et des compétences au sein des entreprises de la branche ferroviaire par la définition d'orientations prioritaires communes en matière d'emploi et de formation. Ces orientations prioritaires de branche s'articuleront avec les politiques de GEPP des entreprises ferroviaires et s'appliqueront à défaut d'accord GEPP.

Ces fonctions de la branche s'incarnent principalement :

- par la définition des priorités de la branche ferroviaire en matière de formation professionnelle, en adéquation avec les besoins des entreprises et des salariés qui la composent ;
- par l'activité de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) qui contribue à améliorer la situation de l'emploi ainsi qu'à développer et promouvoir la formation professionnelle au sein de la branche ferroviaire, notamment par l'accès à des parcours de formation certifiants ;
- par l'activité de l'observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences (OPMQC), outil technique paritaire d'observation et d'analyse permettant à la branche de conduire sa politique d'emploi, de qualification et de formation professionnelle ;
- avec l'appui de l'OPCO Mobilités.

La mise en œuvre des orientations définies par le présent accord implique un dialogue social efficace, les signataires réaffirment leur attachement au respect de la politique nationale de branche sous l'égide de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) et des instances et commissions paritaires de l'OPCO Mobilités.

Article 12 | Données économiques et éléments de prospective

Les signataires considèrent que la connaissance des besoins en emplois et compétences constitue la clef de voûte de la définition des politiques de branche en matière d'emploi et de formation professionnelle.

Dans ce cadre, la réalisation d'observations prospectives à l'échelon national ou régional permet aux entreprises ferroviaires de mieux anticiper les évolutions à venir des emplois et compétences notamment en lien avec les impacts liés aux transitions numériques et écologiques.

Dans cet objectif, les signataires de l'accord souhaitent engager la réalisation d'un rapport paritaire national de branche emploi formation tous les deux ans avec des focus régionaux dont le pilotage sera confié à l'OPMOC et à la CPNEFP de la branche avec le concours opérationnel et le financement de l'OPCO Mobilités.

À l'issue de ce rapport, un plan d'actions opérationnel sera défini afin de traduire les recommandations en axes stratégiques et financiers en lien avec l'OPCO Mobilités.

Article 13 | Orientations prioritaires

Au préalable, les parties signataires rappellent l'importance et la priorité qu'elles entendent donner à la formation professionnelle et au développement des compétences dans le secteur du transport ferroviaire. La formation professionnelle vise avant tout à permettre à chaque personne d'acquérir et d'actualiser des connaissances et compétences favorisant son évolution professionnelle. Elle peut permettre également de progresser vers au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle.

La politique de la branche en matière de formation doit avoir pour objectif d'offrir aux salariés de celle-ci un dispositif de formation professionnelle adapté, ouvert à toutes les modalités et innovations pédagogiques, qui s'attache à fidéliser les salariés au sein de la profession en leur offrant notamment des perspectives d'évolution professionnelle positives et motivantes et, d'une façon plus générale, à prendre en compte les spécificités et les attentes de tous les acteurs concernés, dont les organisations syndicales représentatives.

Dans ce cadre, les parties signataires formulent les orientations prioritaires suivantes pour la politique de la branche ferroviaire en matière de formation et de développement des compétences :

- assurer un haut niveau de sécurité. Les parties signataires rappellent que la sécurité constitue la première préoccupation et une responsabilité essentielle des entreprises du secteur. En effet, les spécificités liées aux métiers du transport ferroviaire impliquent un niveau très élevé en matière de sécurité. Ainsi, les différents dispositifs de formation professionnelle, que ce soit par le biais de la formation professionnelle à la prise de poste pour une intégration progressive et adaptée ou par le biais de la formation professionnelle continue, donnent aux salariés tous les moyens nécessaires pour ne pas se mettre personnellement en danger et pour ne pas mettre en danger les autres salariés, les utilisateurs et l'ensemble des intervenants sur le matériel et les infrastructures ferroviaires ;
- assurer la sûreté des personnes et des biens. La sûreté revêt, en effet, une acuité croissante et fait appel à des compétences spécifiques et évolutives. Dans ce contexte, les métiers et

missions relatives à la sûreté font l'objet d'une attention particulière en matière de formation et de développement des compétences ;

- faciliter les recrutements sur les métiers en tension (cf. liste indicative annexée à l'accord) et l'intégration des salariés dans les entreprises. Cette liste des métiers en tension pourra être révisée dans le cadre des travaux de la CPNEFP en liaison avec l'OPMQC. La branche accompagne les entreprises ferroviaires en matière de recrutement, à travers, d'une part, des actions d'attractivité sur le secteur et ses métiers en tension, le financement et la promotion des dispositifs de formation permettant l'accès à l'emploi (contrats d'apprentissage, contrats de professionnalisation, préparation opérationnelle à l'emploi), et, d'autre part, par le déploiement de parcours de pré-qualification qui permettent de faciliter l'intégration et le maintien dans l'emploi du salarié dans l'entreprise. Avec seulement 20 % de personnels salariés féminins dans le secteur, une attention particulière sera portée aux recrutements et à l'intégration des femmes pour répondre aux enjeux de féminisation du secteur ;
- développer une offre de certification pertinente répondant aux besoins en compétences des entreprises ferroviaires ; favoriser la construction de parcours certifiants reconnus par la branche et nouer des partenariats avec l'éducation nationale et l'enseignement supérieur pour déployer et valoriser des diplômes de niveau CAP à master ;
- garantir l'employabilité^[1] et sécuriser les parcours professionnels des salariés de la branche ferroviaire plus particulièrement les plus fragiles. La formation professionnelle doit favoriser l'acquisition et le maintien du socle de connaissances et de compétences professionnelles clés qui s'élargit pour accompagner les évolutions de la société au quotidien (compétences en lecture et écriture, compétences en mathématique, compétences numériques de base). La branche ferroviaire s'engage à nouer un partenariat avec l'agence nationale de lutte contre l'illettrisme – ANLCI afin d'améliorer la formation des salariés confrontés à l'illettrisme et l'illectronisme. L'OPMQC, en lien avec la CPNEFP, sera mandaté pour adapter le référentiel du certificat CléA numérique aux besoins spécifiques du secteur ferroviaire ;
- accompagner les transitions numériques et écologiques. Que ce soient les évolutions majeures issues des innovations liées notamment aux nouvelles technologies et à la digitalisation ou celles liées à la transition écologique, celles-ci ont beaucoup contribué à la modernisation des entreprises de la branche ferroviaire au cours de ces dernières années. Innovation et digitalisation participent notamment à l'amélioration des conditions de travail des salariés et du niveau de sécurité du transport ferroviaire et au renforcement de la performance et de l'attractivité de la branche ferroviaire face aux autres modes de transport. Les enjeux de décarbonation sont au cœur des préoccupations ferroviaires et les transitions écologiques impactent les métiers, emplois et compétences du secteur, et plus particulièrement les métiers de la maintenance des matériels roulants et des infrastructures. Ce nouveau contexte est complexe et conduit à des changements des normes et des standards. À ce titre, les parties signataires considèrent également prioritaires les formations en lien avec les transitions numériques et écologiques ;
- professionnaliser le management et les fonctions RH. Le contexte dans lequel opèrent les entreprises de la branche ferroviaire génère des mutations d'organisation du travail souvent complexes. La réussite de ces mutations est conditionnée par la qualité de l'accompagnement qui sera mis en œuvre par les managers et les personnels RH. L'encadrement est acteur du développement des compétences des salariés, en effet l'encadrement joue un rôle déterminant puisqu'il lui appartient d'identifier, d'évaluer et de développer les compétences

[1] Les parties signataires entendent par employabilité l'aptitude de chacun à trouver et conserver un emploi, à progresser au travail et à s'adapter au changement tout au long de la vie professionnelle. L'employabilité recouvre la capacité d'évoluer de façon autonome à l'intérieur du marché du travail, de façon à réaliser, de manière durable, par l'emploi, son potentiel.

des salariés dans les situations de travail, et d'apporter également une aide aux choix professionnels.

Article 14 | Actions prioritaires de la branche ferroviaire et publics prioritaires

Les parties signataires conviennent qu'il revient à la CPNEFP, dans le cadre de sa mission générale de conduite de la politique de branche en matière de formation professionnelle, de définir, le cas échéant, d'autres actions de formation prioritaires de la branche ferroviaire dans le cadre des dispositifs de formation financés par l'OPCO de branche.

Les actions prioritaires définies au sein de la branche ferroviaire servent de base pour la détermination des engagements financiers de l'OPCO Mobilités. Le conseil des métiers de la branche ferroviaire au sein de l'OPCO de branche met en œuvre ces priorités et assure le suivi de l'évolution des engagements financiers précités.

Dans ce cadre, les actions de formation qui ont pour objectif la mise en œuvre des orientations prioritaires définies au présent accord sont celles qui concourent à la formation des personnels sur des métiers soit en tension du fait d'un besoin de recrutement volumique important soit concourant à pourvoir des nouveaux métiers peu volumiques mais très en lien avec les évolutions technologiques et les enjeux des transitions énergétiques et écologiques.

Les parties signataires souhaitent également que la CPNEFP apporte une importance particulière aux formations suivies en alternance, qui permettent une transmission optimale de la technicité des métiers du ferroviaire, ainsi que du savoir-être en entreprise.

Par ailleurs, afin de permettre à tout salarié de la branche d'acquérir une qualification opérationnelle reconnue et dans le cadre d'une filière diplômante, qualifiante ou certifiante, les parties signataires définissent annuellement, au sein de la CPNEFP en lien avec l'OPMOC, les besoins du secteur en matière de création et/ou de reconnaissance de certains diplômes, titres ou certificats de qualification professionnelle ainsi qu'en matière d'inscription de formations à l'inventaire.

Les parties signataires entendent ainsi mettre l'accent sur le développement des parcours professionnels des salariés de la branche. Une attention particulière sera portée aux actions de formation qui permettent l'acquisition, la maîtrise et le perfectionnement de langues étrangères. La maîtrise de langues étrangères est, en effet, nécessaire pour répondre aux exigences croissantes tant des usagers que des entreprises du secteur notamment pour celles qui interviennent sur les zones transfrontalières ou à l'international.

Elles souhaitent notamment que les titres, diplômes et certificats de qualification professionnelle leur permettent de préserver leurs connaissances et compétences acquises voire d'en acquérir de nouvelles, mais aussi leur permettent d'évoluer dans l'emploi au sein d'une entreprise et/ou entre les entreprises du secteur.

Article 15 | Sécurité ferroviaire et formation professionnelle

La sécurité constitue un enjeu majeur pour la branche ferroviaire. À ce titre, salariés et entreprises contribuent, chacun à leur niveau et selon leurs obligations respectives, à garantir un haut niveau de sécurité des circulations et des interventions sur les emprises ferroviaires.

Dans un contexte marqué par l'ouverture à la concurrence des transports ferroviaires de voyageurs et de marchandises, l'arrivée de nouveaux exploitants, français comme internationaux, accentue les besoins de professionnalisation et de maîtrise des risques. Ce contexte est également caractérisé par une utilisation croissante des outils numériques, l'émergence de nouveaux risques cyber, ainsi que par d'importantes évolutions réglementaires, telles que la révision de la STI OPE en 2023 et la finalisation de la réglementation dite « SECUFER » par la modification du décret et la publication de son arrêté d'application.

Afin d'accompagner ces transformations, les parties signataires s'engagent à initier les démarches nécessaires auprès de la DGEFP et de la DGITM en vue de la signature d'un engagement de développement des emplois et des compétences (EDEC). Cet engagement permettra la réalisation d'un diagnostic paritaire des besoins en compétences et en formation sur les métiers contribuant à la sécurité des transports et des usagers.

En réponse à l'évolution du cadre réglementaire SECUFER et afin de certifier les compétences des personnels concernés, l'UTPF s'engage à créer et à financer une certification de branche SECUFER, enregistrée au répertoire spécifique. Cette formation socle, harmonisée à l'échelle nationale, visera à certifier les compétences des salariés intervenant pour le compte d'exploitants ferroviaires, notamment en matière de prévention des risques électriques, de heurt, d'accrochage et d'effet de souffle, sur la base de référentiels communs de formation et de prévention correspondants.

Dans ce cadre, pour garantir la qualité et l'homogénéité de cette certification, un dispositif de labellisation des organismes de formation habilités sera mis en place par l'UTPF. Seuls les organismes labellisés seront autorisés à dispenser cette formation et à présenter les candidats à la certification de branche SECUFER.

L'UTPF assurera un suivi concerté des travaux engagés, conjointement avec les organisations professionnelles et représentants du secteur, via des remontées régulières à la CPNEFP.

Les parties signataires rappellent que, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, les entreprises ont l'obligation de former leurs salariés aux exigences de sécurité applicables, notamment pour les personnels en charge de tâches critiques de sécurité ou les conducteurs de trains, qui doivent satisfaire à des conditions d'aptitudes physiques et psychologiques, de compétences professionnelles et de formation.

Enfin, les entreprises de la branche accorderont une attention particulière à la sécurisation des parcours professionnels des salariés confrontés à la perte d'une habilitation ou à une inaptitude médicale. Des dispositifs spécifiques sont prévus à cet effet dans l'accord de branche relatif à la prévention et à l'accompagnement de l'inaptitude médicale sécurité.

Article 16 | La formation professionnelle relative à la sûreté des personnes et des biens

Les parties signataires rappellent l'importance majeure de la formation à la sûreté des personnes et des biens, dans un contexte marqué par la recrudescence des incivilités et des comportements violents dans les transports. La formation constitue un levier essentiel pour outiller les salariés en contact avec le public (agent du service commercial train, chargé de la relation client...), en les sensibilisant et en leur apportant les compétences nécessaires pour faire face aux situations d'incivilités, d'actes délictueux ou de violences, qu'ils en soient directement victimes, témoins, ou qu'elles visent les voyageurs ou les biens. À ce titre, les formations intègrent également la prévention des comportements sexistes et sexuels, ainsi que la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, afin de garantir un environnement respectueux, sûr et inclusif pour tous les salariés et voyageurs.

La formation constitue un des gages de la mobilisation des entreprises de la branche face à ces phénomènes. Les employeurs s'engagent à rendre ces formations comme prioritaires pour le secteur y compris au titre des obligations liées au plan de développement des compétences que du contrat de professionnalisation.

Article 17 | Égalité d'accès de tous les salariés à la formation

Tous salariés bénéficient d'un égal accès à la formation sans aucune discrimination en conformité avec les lois en vigueur en particulier l'article L. 1132-1 du code du travail.

Les employeurs s'engagent à garantir un accès égal à la formation quels que soient le sexe, l'âge ou la catégorie professionnelle. Ces critères feront l'objet d'indicateurs de suivi dans le cadre du rapport national de branche emploi formation.

Article 17.1 | Égalité d'accès entre les femmes et les hommes à la formation

Dans le prolongement des dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la convention collective, les parties signataires insistent particulièrement sur l'importance de l'égal accès des femmes et des hommes aux dispositifs de formation.

Les parties signataires rappellent que la formation professionnelle, par le développement des compétences notamment, constitue l'un des leviers essentiels pour assurer une égalité réelle entre les femmes et les hommes dans leur déroulement de carrière et dans l'évolution de leur rémunération et de leurs qualifications.

Les entreprises doivent porter une attention particulière à maintenir et développer, par la formation professionnelle, les conditions permettant l'évolution professionnelle et l'accès des femmes à tous les postes, quel que soit leur niveau de qualification et de responsabilité.

La volonté de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'accès à la formation professionnelle doit prendre en compte les contraintes liées à la vie familiale et la lutte contre les stéréotypes.

L'UTPF lancera une campagne média pour promouvoir le secteur et ses métiers. Les enjeux de féminisation en seront le fil rouge.

Article 17.2 | Accès à la formation des travailleurs en situation de handicap

Dans le prolongement des dispositions relatives à l'emploi des personnes en situation de handicap de la convention collective, l'accès de ces salariés à la formation professionnelle doit être tout particulièrement favorisé, afin de sécuriser leur parcours et de faciliter leur éventuel reclassement, prioritairement dans l'entreprise. L'objectif est de garantir une égalité des droits et des chances en matière d'évolution professionnelle.

À cet effet, les salariés en situation de handicap ont accès à l'ensemble des dispositifs de formation prévus dans le présent accord. Ils doivent pouvoir bénéficier, si besoin, d'un accompagnement personnalisé leur permettant de construire un projet de formation adapté à leurs besoins et à leurs capacités. Des mesures appropriées peuvent, le cas échéant, être prises pour permettre l'accès de ces personnels à ces dispositifs.

Par ailleurs, les salariés en situation de handicap bénéficient, le cas échéant, d'actions spécifiques de formation ayant pour objet de permettre leur insertion ou leur réinsertion professionnelle ainsi que leur maintien dans l'emploi, de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle et de contribuer au développement économique et culturel et à la promotion sociale. Ces actions peuvent inclure des modalités pédagogiques adaptées, des outils numériques spécifiques ou encore un aménagement des temps de formation.

Les parties signataires invitent les entreprises de la branche qui emploient des travailleurs en situation de handicap à se rapprocher de l'association nationale pour la gestion du fonds d'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph) qui pourra les soutenir dans leurs démarches de formation à l'attention de ces personnels.

Les entreprises de la branche employant au moins deux cent cinquante salariés doivent désigner un référent ou un accompagnant handicap, chargé de faciliter l'intégration et le suivi des salariés en situation de handicap particulièrement pour les dispositifs dédiés à la formation professionnelle.

Les signataires de l'accord mandatent l'OPCO Mobilités pour nouer des partenariats avec l'Agefiph et les Cap emploi afin que des outils d'information et des cofinancements puissent être mis en œuvre au sein de la branche ferroviaire. Ils encouragent également la diffusion de bonnes pratiques en matière de formation et d'accompagnement des salariés en situation de handicap. Enfin, les signataires de l'accord mandatent l'OPCO afin que soit réalisée une analyse sectorielle sur la situation des travailleurs en situation de handicap dans le secteur ferroviaire.

Article 18 | *La certification professionnelle, un enjeu fondamental pour la branche ferroviaire*

Les certifications professionnelles ont pour objectif de permettre à une personne, quel que soit son statut, de certifier qu'elle détient un ensemble de connaissances et de compétences nécessaires à l'exercice d'une activité professionnelle. Elles concourent ainsi à l'évolution professionnelle et à la sécurisation des parcours professionnels des personnes qui en sont titulaires.

La CPNEFP de la branche ferroviaire a engagé la politique de certification professionnelle avec l'ingénierie du CQP opérateur de maintenance en mécanique ferroviaire. Afin d'apporter une réponse aux besoins en compétences professionnelles des entreprises ferroviaires et de favoriser les projets d'évolution et de mobilité professionnelle des salariés, les parties signataires souhaitent poursuivre la création des certificats de qualification professionnelle (CQP). Ils entendent également établir des partenariats avec d'autres branches, notamment celle de la métallurgie afin de créer des passerelles avec les certifications professionnelles interindustrielles.

Dans cette même optique, les parties signataires souhaitent renforcer la mobilité professionnelle prioritairement au sein de la branche ferroviaire, en facilitant les passerelles entre les différents métiers. Elles s'attachent également à identifier les possibilités de mobilité vers des filières connexes partageant des compétences communes (industrie, bâtiment, mobilité). À cette fin, elles mandatent la CPNEFP afin de réaliser, avec le concours de l'OPMOC et de l'OPCO Mobilités, une cartographie des métiers cibles, en commençant par ceux de la famille de la maintenance (matériels roulants et infrastructures).

Cette cartographie aura pour objectif principal de mettre en évidence les proximités entre les métiers de la branche, en termes de compétences mobilisées, et d'identifier les compétences complémentaires à acquérir pour favoriser les évolutions professionnelles internes. Elle permettra également d'explorer les convergences et les aires de mobilité avec des métiers proches issus de secteurs connexes. Ainsi, chaque salarié pourra mieux visualiser les opportunités d'évolution à court, moyen et long terme au sein de la branche, ainsi que la formation associée dans une logique d'individualisation et d'aménagement des parcours.

Parallèlement, les signataires de l'accord souhaitent renforcer les relations entre la branche et l'école. Pour cela, l'ambition est d'investir le champ de l'orientation professionnelle dans les filières générales, techniques et professionnelles de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur. Conscient de l'importance de permettre aux professionnels de valoriser leur expertise, leur métier et leur secteur d'activité, l'UTPF financera la création d'une plateforme métier dédiée, animée par des ambassadeurs métiers, afin de promouvoir les parcours, les savoir-faire et les opportunités offerts par la branche. En outre, les entreprises favoriseront les interventions de leurs salariés pour intervenir en milieu scolaire sous couvert qu'ils en aient l'autorisation.

Ils mandatent par ailleurs la CPNEFP et l'OPCO Mobilités afin de nouer des partenariats et engager des travaux d'ingénierie et de coloration des diplômes au regard des besoins en emploi de la branche.

Article 19 | L'orientation professionnelle et les partenariats stratégiques

L'orientation professionnelle est un enjeu fondamental pour l'attractivité du secteur et des métiers ferroviaires auprès des jeunes, des demandeurs d'emploi, et des salariés en reconversion professionnelle. Les actions menées par la branche avec l'appui de l'OPCO Mobilités pour valoriser les métiers et faciliter les recrutements méritent d'être poursuivies et amplifiées. Les signataires de l'accord portent également une attention particulière aux recrutements et à l'intégration des femmes pour répondre aux enjeux de féminisation du secteur.

Dans cet objectif, les signataires souhaitent que l'OPCO Mobilités coordonne l'information sur les métiers ferroviaires et la diffuse auprès des différents acteurs en charge de l'information et de l'orientation professionnelle. Il s'agit de fournir aux opérateurs du service public régional d'information et d'orientation et aux opérateurs en charge du conseil en évolution professionnelle, une information sur les métiers ferroviaires, les formations et certifications accompagnées des outils de communication adaptés aux prescripteurs et aux publics. Les entreprises s'engagent à produire un module d'acculturation au secteur ferroviaire à destination du grand public.

Dans la branche, les signataires mandatent l'OPCO Mobilités pour nouer des partenariats avec l'éducation nationale, l'enseignement supérieur, France Travail et les régions, dans l'objectif d'attirer des jeunes vers les métiers du ferroviaire, de valoriser les certifications professionnelles et de mettre en place les conditions d'informations et d'échanges avec les personnels en charge de l'enseignement et de l'orientation.

L'ambition est de permettre la représentation des métiers du ferroviaire dans les différents forums et salons dédiés à l'orientation professionnelle tel que les *worldskills* ou encore d'initier, avec les établissements de formation initiale, des parcours de découverte des métiers ferroviaires et de tout autre dispositif destiné à préparer l'orientation des jeunes, des salariés, des demandeurs d'emploi vers le secteur ferroviaire.

Article 20 | Actions d'accompagnement et de formation consécutives à l'inaptitude et au reclassement des salariés inaptes

Les parties signataires attachent une grande importance à l'accompagnement des salariés en situation d'inaptitude au sens du code du travail, et rappellent que les dispositions des articles L. 1226-2 et L. 1226-10 du code du travail prévoient que les propositions de reclassement faites au salarié en situation d'inaptitude prennent en compte les éventuelles indications (du médecin du travail) sur la capacité du salarié à bénéficier d'une formation le préparant à occuper un poste adapté.

À cet effet, la formation professionnelle favorise l'employabilité de ces salariés pour permettre leur reclassement et, le cas échéant ou à défaut, leur reconversion.

Titre II Mise en œuvre et gouvernance

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) est l'organe politique paritaire de la branche qui détermine la stratégie en matière de formation professionnelle et d'emploi (art. 21) avec l'appui de l'OPMOC (art. 22) et de l'OPCO Mobilités (art. 23). Afin de faciliter l'appropriation et la mise en œuvre des décisions prises dans ce cadre, les signataires de l'accord décident de mettre en place une politique d'information auprès des salariés et des entreprises de la branche (art. 24).

Article 21 | *La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)*

Conformément aux dispositions prévues par l'accord du 31 mai 2016 relatif aux dispositions générales de la CCN, il est rappelé que la CPNEFP a pour vocation de contribuer à améliorer la situation de l'emploi ainsi qu'à développer et promouvoir la formation professionnelle au sein de la branche ferroviaire dans le cadre des missions qui lui sont confiées par la loi et le volet formation de la convention collective.

La CPNEFP a notamment pour missions de :

- proposer les orientations à donner à la politique de formation de la branche ferroviaire ainsi que les priorités à retenir ;
- établir, en application de l'article L. 6314-2 du code du travail, des certificats de qualification professionnelle de la branche ferroviaire.

La CPNEFP assure ses missions, le cas échéant, en lien avec l'observatoire, ainsi que le conseil des métiers ferroviaire de l'OPCO Mobilités.

Article 22 | *L'observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences (OPMQC)*

L'OPMQC a, conformément aux dispositions de l'accord du 31 mai 2016 relatif aux dispositions générales de la CCN, pour vocation d'éclairer et d'accompagner la politique de la branche en matière de formation professionnelle, dans le cadre des missions qui lui sont confiées par la loi et le volet formation de la convention collective.

L'OPMQC a notamment pour mission :

- d'analyser les métiers et les compétences existantes dans la branche ferroviaire et assurer une veille prospective sur l'évolution des métiers ;
- de réaliser les descriptifs de ces compétences ;
- de conduire des études ou recherches en matière de formation professionnelle et d'ingénierie de formation et de certification, notamment pour les certificats de qualification professionnelle ;

L'OPMQC intervient en appui de la CPNEFP de la branche ferroviaire.

Article 23 | *L'OPCO Mobilités, un outil au service de la politique de la branche ferroviaire*

Les signataires de l'accord rappellent que l'OPCO Mobilités assure, conformément aux dispositions légales et réglementaires les missions suivantes :

- d'assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par la branche ;
- d'apporter un appui technique à la branche ferroviaire pour établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences et pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation ;
- d'assurer un appui technique à la branche ferroviaire pour ses missions de certification de qualification professionnelle ;
- d'assurer un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle et d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité ;

- de promouvoir les modalités de formation réalisées en tout ou partie à distance ou en situation de travail auprès des entreprises ;
- de financer les formations en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail des membres de la délégation du personnel du comité social et économique et du référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au sein des entreprises de moins de cinquante salariés ;
- d’informer les entreprises sur les enjeux liés au développement durable et de les accompagner dans leurs projets d’adaptation à la transition écologique, notamment par l’analyse et la définition de leurs besoins en compétences.

En outre, conformément aux statuts du 19 mars 2019, l’OPCO mettra à la disposition des entreprises et des salariés les informations utiles au développement des compétences, à l’orientation et à l’élaboration des projets professionnels, telles que définies par la CPNEFP. En ce sens, les signataires de l’accord entendent rappeler que la branche ferroviaire définit souverainement la politique qu’elle entend suivre en matière de formation professionnelle. Cette politique est mise en œuvre au sein de l’OPCO Mobilités par le conseil des métiers ferroviaire qui décline les décisions prises par la CPNEFP ferroviaire.

Article 24 | L’information sur la formation professionnelle dans les entreprises

Les parties signataires demandent, sous l’impulsion de l’OPCO Mobilités, et, avec l’aide de la CPNEFP, qu’une politique d’information soit réalisée auprès des salariés et des entreprises de la branche. Cette politique d’information prend la forme d’une mise à disposition d’outils d’information adaptés, actualisés et fiables, sur les dispositifs de formation existants, afin de faciliter leur appropriation et leur mise en œuvre.

Cette information, disponible sur le site internet de l’OPCO Mobilités est mise à jour régulièrement.

Les parties signataires invitent les entreprises de la branche à diffuser ces informations auprès de leurs salariés.

Titre III Formation professionnelle des salariés

Article 25 | Dispositions spécifiques à la formation au dialogue social et à l’accès au congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale (CFESES) de branche

Les parties signataires reconnaissent l’importance de développer, auprès de l’ensemble des salariés comme des directions, la connaissance et la compréhension des enjeux du dialogue social, du rôle des représentants du personnel et du fonctionnement des instances représentatives du personnel. Elles considèrent que l’implication active des équipes dirigeantes constitue un facteur déterminant de réussite de cette démarche.

Dans ce cadre, les signataires rappellent que le congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale est accessible à tous les salariés, sans condition d’ancienneté, qu’ils soient ou non titulaires d’un mandat de représentation du personnel.

Le CFESES permet la participation à des stages et formations dispensés par des :

1. Organismes agréés par arrêté du 22 décembre 2023

Sont notamment visés les centres de formation des organisations syndicales de travailleurs reconnues représentatives au niveau national suivants :

- « la formation syndicale CGT », 263, rue de Paris, 93516 Montreuil Cedex ;

- l’institut confédéral d’études et de formation syndicale de la confédération française démocratique du travail (CFDT), 4, boulevard de la Villette, 75955 Paris Cedex 19 ;
- le centre de formation de militants syndicalistes de la confédération générale du travail – Force ouvrière (CGT-FO), 141, avenue du Maine, 75680 Paris Cedex 14 ;
- l’institut syndical de formation de la confédération française des travailleurs chrétiens (ISF-CFTC), 45, rue de la Procession, CS 82348, 75739 Paris Cedex 15 ;
- le centre de formation syndicale de la confédération française de l’encadrement-CGC (CFE-CGC), 59-63, rue du Rocher, 75008 Paris ;
- le centre d’études et de formation de l’union nationale des syndicats autonomes (UNSA), 21, rue Jules-Ferry, 93170 Bagnolet ;
- le centre d’études et de formation interprofessionnel solidaires, 31, rue de la Grange-aux-Belles, 75010 Paris.

2. Organismes agissant des organismes agréés par arrêté ci-dessus notamment

- le centre de formation de l’UNSA – ferroviaire, 56, rue du Faubourg-Montmartre, 75009 Paris ;
- le centre de formation, d’études et de recherche (CFER – UFCAC CFDT), 20, rue Lucien-Sampaix, 75010 Paris ;
- l’institut de formation et d’études des travailleurs du rail solidaires, unitaires et démocratiques, 38, rue des Renouillères, 93200 Saint-Denis.

Les salariés investis de responsabilités syndicales bénéficient sans restriction des dispositions légales et conventionnelles relatives à la formation professionnelle. À ce titre, ils peuvent accéder, comme tout salarié, aux formations nécessaires à leur adaptation au poste de travail, à leur maintien dans l’emploi et à leur évolution professionnelle.

Les parties signataires rappellent que, conformément à l’article L. 2145-5 du code du travail, les salariés peuvent demander un ou plusieurs congés pour participer à des formations syndicales et ont droit, sur leur demande, à un ou plusieurs congés pour y participer. Ces formations sont assimilées à du temps de travail selon les dispositions de l’article L. 2145-10 du code du travail. Les règles relatives à la durée du travail s’appliquent pleinement.

En outre, il est expressément rappelé qu’il est interdit de prendre en considération l’appartenance syndicale ou l’exercice d’une activité syndicale pour déterminer l’accès d’un salarié à la formation professionnelle. Les employeurs sont donc tenus de garantir que ces critères ne soient en aucun cas utilisés pour influencer les décisions concernant la formation professionnelle.

Afin de renforcer la culture du dialogue social dès l’intégration des salariés, les entreprises sont invitées à prévoir une information dédiée sur les instances de représentation du personnel, notamment à l’occasion des parcours d’accueil. Cette information peut également être accessible via l’intranet ou tout autre support adapté, selon des modalités à définir par chaque entreprise.

Article 26 | Formations réalisées dans le cadre du plan de développement des compétences

Article 26.1 | Priorités dans l’élaboration et le contenu

Afin notamment d’adapter les compétences détenues aux compétences requises, le plan de développement des compétences de l’entreprise s’inscrit dans la démarche de gestion des emplois et des parcours professionnels. En ce sens, il comprend les actions d’adaptation des compétences des salariés à leur poste de travail ainsi que, le cas échéant, toute action

visant à maintenir leur capacité à occuper un emploi ou participant au développement de leurs compétences. Afin de rendre les salariés acteurs de leur évolution professionnelle, les entreprises veillent à prendre en compte les besoins en formation exprimés dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle, en particulier à l'occasion de l'entretien professionnel.

Les entreprises s'attachent à inscrire leur plan de développement des compétences dans une perspective d'anticipation et d'organisation à moyen terme des besoins en formations et en certifications de leurs salariés, au regard de l'évolution prévisionnelle des besoins en emplois et en compétences. De plus, le processus d'élaboration du plan de développement des compétences tient compte des nouvelles modalités pédagogiques de formation (AFEST, FOAD...).

Enfin, les entreprises accordent un intérêt particulier au personnel d'encadrement qui exerce une responsabilité directe de formation des salariés et joue un rôle essentiel dans le rapprochement entre les besoins des entreprises et ceux des salariés en matière de formation.

Article 26.2 | Mise en œuvre

En application de l'article L. 6321-2 du code du travail, 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, constitue un temps de travail effectif, et donne lieu, pendant sa réalisation, au maintien par l'entreprise de la rémunération du salarié.

À l'exception de celles visées aux 1° et 2° de l'article L. 6321-6 du code du travail, toutes les actions de formation autres que celles mentionnées à l'alinéa précédent constituent également un temps de travail effectif et donnent lieu pendant leur déroulement au maintien par l'entreprise de la rémunération du salarié lorsqu'elles se déroulent sur le temps de travail du salarié.

Afin de garantir l'accès à la formation professionnelle tout en respectant l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle, les parties signataires conviennent que les formations inscrites sur le plan de développement des compétences doivent être réalisées sur le temps de travail.

Ainsi, les employeurs s'engagent à aménager les plannings de services de manière anticipée pour permettre aux salariés de suivre les formations obligatoires et non obligatoires inscrites sur le plan de développement des compétences dans le respect des impératifs de production.

En cas de refus réitérés à l'accès à une formation, l'entretien professionnel est le lieu du dialogue permettant au salarié et à son employeur d'échanger. L'employeur ou son représentant expliquera les refus de demande de départ en formation lors de cet entretien.

Les actions prévues par le plan de développement des compétences peuvent être articulées avec d'autres dispositifs de formation, en particulier et sous réserve d'avoir l'accord du salarié, le compte personnel de formation (CPF) et le compte personnel de formation mis en œuvre à l'occasion d'un projet de transition professionnelle (CPF-TP).

Les frais de transport, d'hébergement et de restauration d'un salarié en formation dans le cadre du plan de développement des compétences sont pris en charge dans les conditions applicables dans l'entreprise aux salariés en déplacement professionnel et dans le respect des dispositions conventionnelles en vigueur.

Article 26.3 | Dispositions spécifiques aux salariés en contrat de travail à durée déterminée

Les signataires de l'accord rappellent que les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée bénéficient d'un accès à la formation professionnelle au titre du plan de développement des compétences, dans des conditions d'accès identiques à celles applicables aux salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée. Les formations restent adaptées à la durée du contrat.

Ils rappellent également que toute formation obligatoire et indispensable à la tenue d'un poste en CDI l'est également en cas de recours à CDD.

Article 26.4 | Consultation du comité social et économique en matière de formation professionnelle dans les entreprises d'au moins cinquante salariés

En l'absence d'accord conclu en application de l'article L. 2312-19 du code du travail, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le comité social et économique est consulté, chaque année, d'une part, sur les orientations stratégiques de l'entreprise dans les conditions prévues à l'article L. 2312-24, et, d'autre part, sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi dans les conditions prévues à l'article L. 2312-26 du même code.

À l'occasion de la consultation sur les orientations stratégiques, il se prononce notamment sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, ainsi que sur les orientations de la formation professionnelle et sur le plan de développement des compétences.

Lors de la consultation portant sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, il se prononce, en matière de formation professionnelle, sur le programme pluriannuel de formation, les actions de formation envisagées par l'employeur, l'apprentissage, les conditions d'accueil en stage, les congés de formation, ainsi que sur les mesures en matière de formation permettant d'assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

À cette fin, l'employeur met à la disposition du comité les informations prévues à l'article L. 2312-26 du code du travail, au moyen de la base de données économiques, sociales et environnementales, selon les conditions prévues par un accord, ou, à défaut, par l'article L. 2312-36. Il s'agit notamment des informations sur la mise en œuvre des entretiens professionnels et de l'état des lieux récapitulatif, sur le plan de développement des compétences, sur les contrats d'apprentissage et de professionnalisation.

Pour chacune des deux consultations visées aux précédents alinéas, le comité peut, dans le respect des dispositions de l'article L. 2312-19 et L. 2312-26 du code du travail, se prononcer par un avis unique portant sur l'ensemble ou tout ou partie des thèmes énoncés précédemment ou par des avis séparés organisés au cours de consultations propres à chacun de ces thèmes.

La commission de la formation constituée au sein du comité social et économique, dans les entreprises d'au moins 300 salariés en l'absence d'accord conclu en application de l'article L. 2315-45 du code du travail, prépare les avis que le comité doit rendre au titre des consultations visées au présent article.

Article 27 | Accès des entreprises de moins de 50 salariés aux outils d'aide à l'élaboration du plan de développement des compétences

Les parties signataires rappellent que l'opérateur de compétences a pour mission d'assurer un service de proximité au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle et d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité.

En ce sens, l'OPCO Mobilités met à la disposition des entreprises une trame personnalisable et modifiable au sein de laquelle il pourra être recensé les actions par salarié, consolider les données nécessaires aux bilans et faciliter la communication auprès de la direction et du CSE. Les entreprises sont également invitées à se rapprocher de leur conseiller en région afin de bénéficier d'un accompagnement quant à l'analyse et l'optimisation de leur plan de développement des compétences.

En outre, il est rappelé que dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés, l'employeur peut demander à l'OPCO une prise en charge spécifique des actions de formation qui participent au développement des compétences. Cette prise en charge concerne les coûts des actions de formation inscrites au plan de développement des compétences, la rémunération du salarié en formation et les frais annexes, conformément aux dispositions de l'article L. 6332-17 du code du travail. Les modalités et priorités de prise en charge sont définies par le conseil d'administration de l'OPCO Mobilités.

Article 28 | Clause de dédit-formation

Les contrats de travail des salariés de la branche ferroviaire peuvent contenir, dès leur conclusion ou par voie d'avenant, une clause dite de « dédit-formation ».

En application de cette clause, le salarié s'engage, à l'issue d'une action ou d'un parcours de formation professionnelle financée par l'employeur, à demeurer un certain temps au service de son employeur ou, en cas de départ, à verser à celui-ci une indemnité correspondante à tout ou partie des frais de formation qu'il a engagés.

Les signataires rappellent que la période d'attachement du salarié doit être proportionnée aux sommes engagées en vue de la formation et ne peut en tout état de cause être supérieure à 5 ans suivant la fin du parcours de formations. Ils rappellent également que la clause de dédit-formation ne peut être mise en œuvre que si la rupture de contrat de travail est à l'initiative du salarié.

Les sommes, le cas échéant remboursées en application des dispositions de la présente clause, sont affectées par l'employeur au financement d'actions de formation dans le cadre du plan de développement des compétences.

Ne sont pas concernées par ce dispositif les formations réalisées sans aucun financement de l'entreprise, notamment dans le cadre du CPF sans abondement de la part de l'entreprise. Ne sont pas non plus concernées les actions de formation pour lesquelles les textes légaux et réglementaires excluent toute clause de dédit-formation, tels que le contrat de professionnalisation et le contrat d'apprentissage.

Article 29 | Les formations réalisées à l'initiative du salarié : le CPF

Article 29.1 | Principes

1. Ouverture, alimentation, gestion

Le compte personnel de formation est ouvert et fermé dans les conditions définies à l'article L. 5151-2 du code du travail. Le compte personnel de formation est comptabilisé en euros et mobilisé quel que soit le statut de son titulaire. Il est alimenté au titre de chaque année dans les conditions prévues aux articles L. 6323-10 et suivants du code du travail.

La Caisse des dépôts et consignations gère le compte personnel de formation et ses conditions générales d'utilisation, ainsi que le service dématérialisé permettant au titulaire du compte de connaître ses droits et les formations éligibles.

2. Formations éligibles

Sont éligibles au compte personnel de formation les actions visées à l'article L. 6323-6 du code du travail. Il s'agit :

- des actions de formation sanctionnées par les certifications professionnelles enregistrées dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), comprenant notamment les certificats de qualification professionnelle de branche et interbranche ;

- des actions de formation sanctionnées par les attestations de validation de blocs de compétences enregistrés dans le RNCP ;
- des actions de formation sanctionnées par les certifications et habilitations enregistrées dans le répertoire spécifique (RS) ;
- des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience ;
- des bilans de compétences ;
- de la préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger et du groupe lourd ;
- des actions de formation, d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise et de pérenniser l'activité de celle-ci ;
- des actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions. Ces actions sont exclusivement financées par les droits acquis au titre du compte d'engagement citoyen visé à l'article L. 5151-7 du code du travail.

Article 29.2 | Modalités de mobilisation du compte CPF

1. Mobilisation du compte CPF

Le salarié qui souhaite mobiliser son compte personnel de formation peut le faire sans l'accord de son employeur, dans les conditions visées au point 3 du présent article. Il peut également demander l'accord préalable de son employeur dans les conditions visées au point 2 du même article. La demande du salarié peut également être formulée à l'occasion de l'entretien professionnel.

En application de l'article L. 6323-2 du code du travail, le compte personnel de formation ne peut être mobilisé qu'à l'initiative du salarié ou avec son accord exprès.

2. Demande à l'employeur

a. Action se déroulant en tout ou partie pendant le temps de travail

Lorsqu'il souhaite obtenir l'accord de son employeur sur la mobilisation de son compte personnel de formation, afin de mettre en œuvre une action en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié lui adresse, avant le début de l'action, une demande d'autorisation d'absence dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 60 jours calendaires si la durée de l'action est inférieure à 6 mois ;
- 120 jours calendaires si la durée de l'action est au moins égale à 6 mois.

La demande du salarié comporte les mentions suivantes :

- intitulé et contenu de l'action ou, s'il s'agit d'une action permettant de faire valider les acquis de l'expérience, le diplôme, titre ou CQP visé ;
- calendrier de l'action ;
- part de l'action réalisée pendant le temps de travail ;
- organisme de formation pressenti.

Sans préjudice d'un accord d'entreprise ou de groupe prévoyant des dispositions en matière d'abondement du compte, lorsque le coût de la formation est supérieur au montant des droits inscrits sur son compte, le salarié peut solliciter, auprès de son employeur, un abondement pour assurer le financement de tout ou partie du reste à charge.

À compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier, par écrit, sa réponse au salarié sur l'autorisation d'absence. L'absence de réponse sur l'autorisation d'absence demandée vaut acceptation.

b. Action se déroulant en dehors du temps de travail

Sans préjudice d'un accord d'entreprise ou de groupe prévoyant des dispositions en matière d'abondement du compte, lorsque le salarié souhaite obtenir l'abondement de son compte par son employeur, pour le financement d'une action mise en œuvre en dehors du temps de travail, il lui adresse, au plus tard 60 jours calendaires avant le début de l'action, une demande comportant les mentions suivantes :

- intitulé et contenu de l'action ou, s'il s'agit d'une action permettant de faire valider les acquis de l'expérience, le diplôme, titre ou CQP visé ;
- calendrier de l'action ;
- justificatif du coût total de l'action et du montant des droits inscrits sur son compte ;
- organisme de formation pressenti.

À compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier, par écrit, sa réponse au salarié au titre de l'abondement sollicité. L'absence de réponse sur l'abondement demandé ne vaut pas acceptation. Lorsque la réponse relative à la demande d'abondement est négative, ou lorsqu'il s'agit d'une acceptation partielle de l'abondement sollicité, elle est notifiée au salarié par écrit.

3. Absence de demande à l'employeur ou refus de l'employeur

Lorsque le salarié ne souhaite pas demander l'accord de son employeur pour mobiliser son compte personnel de formation, ou lorsque ce dernier n'a pas donné son accord sur l'autorisation d'absence, le salarié peut mobiliser son compte personnel de formation en dehors du temps de travail. Il finance l'action au moyen des droits inscrits sur son compte, et, le cas échéant, finance le reste à charge correspondant.

Article 29.3 | Financement

1. Prise en charge des frais pédagogiques par la Caisse des dépôts et des consignations

Les frais pédagogiques et les frais liés à la validation des compétences et des connaissances afférents à l'une des actions visées à l'article 29.1 point 2, suivie par le salarié, pendant le temps de travail ou en dehors du temps de travail, sont pris en charge par la Caisse des dépôts et consignations, dans la limite des droits inscrits sur son compte personnel de formation.

Lorsque le coût de l'action est supérieur au montant des droits inscrits, le compte peut faire l'objet, à la demande de son titulaire, d'abondements complémentaires financés par les personnes visées à l'article L. 6323-4 du code du travail.

2. Prise en charge des frais annexes et de la rémunération

Lorsque la formation au titre de l'une des actions visées à l'article 29.1 point 2 est mise en œuvre pendant le temps de travail, l'employeur maintient la rémunération du salarié. Les frais annexes, incluant les frais de transport, de repas et d'hébergement, occasionnés par la mise en œuvre, en totalité ou en partie pendant le temps de travail, d'une des actions visées à l'article susvisé, sont pris en charge par l'employeur dans les conditions définies par accord d'entreprise.

Article 29.4 | *Les modalités d'abondement du CPF des salariés*

Les droits inscrits sur le CPF doivent permettre à son titulaire de financer une formation éligible à ce dispositif. Lorsque le coût de cette formation est supérieur aux droits inscrits, le compte peut faire, à la demande de son titulaire, l'objet d'abondements en droits complémentaires. Ces abondements peuvent provenir :

- du titulaire du CPF lui-même ;
- de l'employeur ;
- d'un opérateur de compétences ;
- de la caisse nationale de l'assurance maladie, organisme chargé de la gestion du compte professionnel de prévention ;
- des caisses d'assurance retraite et de la santé au travail ;
- de l'État ;
- des régions ;
- de l'opérateur France Travail pour les demandeurs d'emploi ;
- de l'Agefiph pour les personnes en situation de handicap.

La loi n° 2022-1726 du 30 décembre 2022 de finances pour 2023 a instauré un mécanisme de reste à charge pour les salariés utilisant leur compte personnel de formation. Ce montant révisable annuellement et fixé par décret, s'élève à 102,23 € au 1^{er} janvier 2025. Les signataires rappellent que les titulaires bénéficiant d'un financement de leur employeur ou d'un organisme spécifique (OPCO, accord collectif) en sont exonérés.

Les signataires de l'accord invitent les entreprises ferroviaires à développer leur politique de développement des compétences dans une logique de co-construction avec leurs salariés et plus particulièrement pour les salariés en situation de mobilité ou de reconversion professionnelle. Le salarié pourra, lors de l'entretien professionnel, croiser ses projets de formation avec les besoins stratégiques de l'entreprise et ainsi permettre l'octroi de dotations complémentaires.

En outre, dans le cadre de la politique de formation et de développement des compétences des salariés, et pour prévenir l'usure professionnelle des salariés face à l'allongement des carrières, la branche professionnelle instaure un mécanisme d'abondement volontaire du CPF pour les salariés à partir de 50 ans. La demande d'abondement sera réalisée par le salarié dans le cadre de l'entretien professionnel.

En cas d'accord entre l'employeur et le salarié, l'abondement sera versé sur le compte CPF et le salarié pourra réaliser sa formation sur le temps de travail. Cette démarche de co-construction permet au salarié d'être exonéré du ticket modérateur.

En complément des actions des entreprises, les parties signataires souhaitent que l'OPCO Mobilités noue des partenariats avec les opérateurs de l'emploi et de la formation (régions, France Travail, CARSAT, CPAM...) afin de développer les modalités d'abondement des comptes des salariés de la branche ferroviaire.

Titre IV Dispositifs et outils de formation professionnelle tout au long de la vie

La formation tout au long de la vie est un continuum entre la formation initiale, générale ou professionnelle, et l'ensemble des situations où s'acquièrent des compétences : actions de formation continue, activités professionnelles, implications associatives ou bénévoles.

Avant d'envisager un départ en formation, c'est l'intérêt du salarié de faire le point sur ses compétences, que ce soit à l'occasion de son entretien professionnel (art. 30) ou lors d'un bilan

de compétences (art. 32). Peuvent également l'y aider le passeport orientation, formation et compétences (art. 31) ou le conseil en évolution professionnelle (art. 33).

Article 30 | *Entretien professionnel et gestion des parcours professionnels*

Bien plus qu'une simple obligation légale, l'entretien professionnel permet à l'entreprise et au salarié de préparer l'avenir. Il ne se confond pas avec l'entretien annuel d'évaluation facultatif qui permet de faire le bilan de l'année écoulée (missions et activités réalisées au regard des objectifs fixés, difficultés rencontrées, points à améliorer, etc.) et de fixer les objectifs professionnels et les moyens à mettre en œuvre pour l'année à venir. Il constitue un vrai levier de développement des compétences et de sécurisation des parcours professionnels.

Les signataires insistent sur l'importance de la conduite de l'entretien professionnel et mettent en avant la nécessaire qualité de ce moment clé qui doit notamment permettre à l'entreprise et au salarié de construire des projets de formations concertés et de valoriser les compétences acquises en situation professionnelle ou extra-professionnelle.

Pour ces raisons, les signataires conviennent d'en aménager la périodicité et de diffuser des outils pratiques d'aide à leur réalisation.

Article 30.1 | *Un rendez-vous périodique fondamental*

L'entretien professionnel constitue un temps d'échange privilégié pour faire le point sur la situation professionnelle du salarié, y compris lorsqu'il est en alternance, en recensant ses compétences, ses qualifications et ses aptitudes. Il permet également d'aborder ses perspectives d'évolution professionnelle dans l'entreprise, notamment en termes de qualifications et d'emploi, eu égard aux évolutions de celle-ci et de ses besoins en compétences. À cette occasion, sont identifiés les ressources et les appuis favorisant la mise en œuvre du projet professionnel du salarié : VAE, co-construction d'actions de formation dans le cadre du CPF, mobilisation du conseil en évolution professionnelle (CEP)...

Tous les six ans, l'entretien professionnel est aussi l'occasion d'établir un état des lieux du parcours professionnel du salarié dans l'entreprise en recensant les actions mises en œuvre en termes de formations suivies, de progression salariale ou professionnelle et de certifications obtenues, que ce soit par la formation ou par une validation des acquis de l'expérience. Il permet également de vérifier que le salarié a bénéficié des entretiens professionnels.

Dans tous les cas, un entretien professionnel réussi s'organise et se prépare à l'avance. Prévenir en amont le salarié de la date retenue est nécessaire pour lui permettre de prendre du recul sur sa situation professionnelle et de réfléchir à son projet professionnel. Il est également fondamental que le manager ou la personne chargée de conduire l'entretien y consacre un temps de préparation pour garantir la qualité et la richesse des échanges. En amont de l'entretien, il peut par exemple retracer le parcours du salarié dans l'entreprise, se renseigner sur les évolutions prévisibles des emplois et identifier les éventuelles opportunités pour le salarié...

À l'issue de l'entretien professionnel et au plus tard dans les 3 mois suivants celui-ci, les employeurs veillent à communiquer aux salariés les informations sur les dispositifs lui permettant de mettre en œuvre son projet professionnel (catalogue de formation, dispositif de financement, information sur le tutorat, mise en relation avec les opérateurs du conseil en évolution professionnelle...).

Article 30.2 | *Aménagement de la périodicité des entretiens professionnels*

Compte tenu de la volonté des signataires d'améliorer la qualité de l'entretien professionnel et d'en faire le lieu d'une véritable démarche partagée pour construire des projets de formations concertés, ils entendent fixer, conformément au III de l'article L. 6315-1 du code du travail, une

périodicité de l'entretien professionnel différente de celle visée au 1^{er} alinéa de l'article L. 6315-1 du code du travail.

Ainsi, il est convenu que le salarié bénéficiera de 3 entretiens professionnels sur une période de 6 ans dont un à son initiative. Les entreprises de la branche ferroviaire ont toutefois la possibilité, si elles le souhaitent, d'organiser des entretiens professionnels à une fréquence plus élevée.

L'aménagement de la périodicité vise à permettre de mener l'entretien professionnel au moment où il est le plus opportun dans le parcours professionnel du salarié, en particulier en cas de changement d'emploi, en privilégiant une répartition équilibrée des entretiens professionnels sur la période de 6 ans.

Les signataires de l'accord rappellent par ailleurs que l'entretien professionnel reste proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'une des situations suivantes : congé de maternité, congé parental d'éducation total ou à temps partiel, congé de proche aidant, congé d'adoption, congé sabbatique, période de mobilité volontaire sécurisée, arrêt maladie pour affection de longue durée, mandat syndical.

Le présent article s'applique aux cycles d'entretiens en cours et aux cycles d'entretiens suivants.

Article 30.3 | *Accompagnement spécifique à l'issue d'absences liées à la parentalité*

L'entretien professionnel est systématiquement proposé au salarié qui reprend son activité après une des situations prévues à l'article L. 6315-1, alinéa 2, du code du travail. Ce dispositif vise notamment les salariés ayant bénéficié d'un congé de maternité, d'adoption ou d'un congé parental y compris à temps partiel.

Conformément à l'article L. 1225-25 du code du travail, la salariée de retour de congé maternité doit retrouver son précédent emploi ou un emploi similaire assortie d'une rémunération au moins équivalente à ce qu'elle percevait avant son départ en congé. Lorsque la reprise professionnelle nécessite une mise à jour des compétences, les employeurs s'engagent à dispenser les formations adaptées.

Lors de l'entretien professionnel, il est essentiel que les salariés ayant suspendu temporairement leur activité pour assumer leurs responsabilités parentales, puissent exprimer leurs projets d'évolution professionnelle, identifier leurs besoins en termes de formation, d'adaptation au poste ou de maintien dans l'emploi, et garantir une reprise de l'activité dans de bonnes conditions.

Grâce à ces mesures, l'employeur facilite le retour du salarié et la poursuite de son parcours professionnel.

Article 30.4 | *Un entretien professionnel adapté pour certains salariés*

1. Salariés en seconde partie de carrière, à partir de 45 ans

Afin de mettre en place les conditions d'un parcours professionnel de qualité, de permettre d'anticiper la seconde partie de sa vie professionnelle et ainsi de prévenir la perte d'employabilité, l'entretien professionnel réalisé dans l'année qui précède ou qui suit le 45^e anniversaire du salarié est renforcé, quelle que soit l'ancienneté du salarié.

Il permet, le cas échéant, d'aborder l'adaptation ou l'aménagement des missions et du poste de travail, la prévention de situations d'usure professionnelle, les éventuels souhaits de mobilités ou de reconversion professionnelle.

Le salarié pourra bénéficier sur demande d'un bilan à mi-carrière pouvant inclure les aspects relatifs aux compétences, aux qualifications, à la formation, aux souhaits de mobilité, aux actions

de prévention de la désinsertion et de l'usure professionnelles. Cet entretien peut, si besoin et à la demande des salariés, être préparé avec l'appui d'un conseiller en évolution professionnelle.

2. Salariés en fin de carrière

Un entretien professionnel pourra être réalisé à tout moment, à la demande du salarié, quatre années avant l'âge d'ouverture des droits à la retraite.

Cet entretien professionnel est l'occasion d'aborder les conditions de maintien dans l'emploi et les possibilités d'aménagements de fin de carrière : temps partiel de fin de carrière ; dispositif anticipé de fin de carrière ; retraite progressive ; repositionnement éventuel vers un autre poste ; aménagement du poste en prenant conseil le cas échéant auprès de la médecine du travail.

Selon les hypothèses envisagées par le salarié, le manager pourra orienter celui-ci vers le professionnel RH approprié.

Article 30.5 | *Entretien professionnel et salariés transférés*

À l'occasion du transfert du salarié réalisé dans le cadre du changement d'attributaire d'un contrat de service public de transport ferroviaire de voyageurs, l'entreprise sortante transmet l'ensemble des entretiens professionnels des salariés en situation de transfert, réalisés depuis le dernier état des lieux récapitulatif à six ans, à l'entreprise entrante.

Article 30.6 | *Création et diffusion d'outils spécifiques à la branche*

La branche, dans son rôle structurant d'accompagnement, s'engage à apporter des outils concrets aux salariés et aux entreprises pour réaliser l'entretien professionnel. Dans ce cadre, elle met à disposition des entreprises des outils d'accompagnement à la conduite des entretiens. Avec l'appui de l'OPCO Mobilités, la CPNEFP réalisera un guide pratique à destination des managers et des salariés dédié aux entretiens professionnels, ainsi qu'un guide sur les dispositifs de formation professionnelle.

Une cartographie recensant l'offre de formation initiale et continue qu'elle soit spécialisée dans le ferroviaire ou relevant d'autres domaines (électricité, maintenance, logistique, accueil...) sera également réalisée.

Article 31 | *Le passeport orientation, formation et compétences*

Le passeport d'orientation, de formation et de compétences permet à tout salarié de recenser l'ensemble des formations suivies, des diplômes, savoirs et savoir-faire acquis tout au long de son parcours professionnel ou extra-professionnel (activités associatives, bénévoles...), afin notamment de :

- préparer un bilan de compétences, une validation des acquis de l'expérience (VAE), un projet de formation ou de mobilité ;
- sécuriser les parcours professionnels.

Le passeport d'orientation, de formation et de compétences est accessible par son titulaire sur le site moncompteformation.gouv.fr.

Les entreprises pourront accompagner, autant que possible, le salarié en lui fournissant toutes les informations relatives aux formations, aux qualifications ou habilitations éventuellement obtenues et suivies durant sa carrière au sein de la structure pour lui permettre d'alimenter ce passeport.

Article 32 | Le bilan de compétences

Le bilan de compétences permet à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ses aptitudes et ses motivations, afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Le bilan de compétences fait partie des actions qui peuvent être financées dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise, selon les conditions prévues par le code du travail. Lorsque le projet du salarié n'est pas partagé par son employeur, il peut être mis en œuvre à l'initiative du salarié dans le cadre de la mobilisation de son CPF.

Dans tous les cas, la durée du bilan de compétences ne peut excéder vingt-quatre heures par bilan.

Après 15 ans d'activité professionnelle, un salarié peut bénéficier, sous réserve de cinq années d'activité dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences. La prise en charge financière de cette action pourra être assurée dans le cadre du plan de développement des compétences ou sous réserve de l'accord du salarié via la mobilisation du CPF.

L'accès au bilan de compétences est à l'initiative du salarié, néanmoins l'employeur peut, lorsqu'il l'estime nécessaire ou à l'occasion de l'entretien professionnel, proposer à tout salarié de suivre un bilan de compétences. En tout état de cause, le salarié est le seul destinataire des résultats du bilan de compétences, il reste néanmoins libre de communiquer à son employeur les éléments du bilan de compétences notamment lorsqu'il s'agit de définir en commun un projet professionnel ou un projet de formation.

Article 33 | Le conseil en évolution professionnelle

Toute personne peut bénéficier tout au long de sa vie professionnelle d'un conseil en évolution professionnelle (CEP), dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel.

Le conseil en évolution professionnelle peut accompagner le salarié dans le cadre de son projet de transition professionnelle. Il constitue un processus d'appui à tout actif pour faire le point sur sa situation professionnelle, et le cas échéant, élaborer, formaliser et mettre en œuvre une stratégie visant à définir un projet professionnel.

Ce service est gratuit, à l'initiative personnelle de chaque individu, et accessible à tout salarié indépendamment de son âge, de son secteur d'activité et de sa qualification sur le site mon-cep.org.

Article 34 | La préparation opérationnelle à l'emploi (POE)

La préparation opérationnelle à l'emploi permet à un demandeur d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre d'entreprise déposée auprès de France Travail (POE individuelle) ou pour occuper un emploi correspondant à des besoins identifiés par la branche (POE collective). Ce dispositif constitue ainsi un outil privilégié pour les entreprises, pour faire face aux difficultés de recrutement rencontrées sur certains métiers.

Elle permet d'identifier et de former les demandeurs d'emploi dont les compétences ne sont pas immédiatement adaptées au poste. Pour les demandeurs d'emploi, la POE favorise l'accès à un métier porteur d'emploi, au moyen d'une formation préalable à l'embauche.

La préparation opérationnelle à l'emploi individuelle est financée par France Travail. L'OPCO Mobilités peut participer à son financement lorsqu'elle est mise en œuvre au profit des entreprises de moins de cinquante salariés, dans les conditions prévues à l'article L. 6332-17 du code du travail.

La préparation opérationnelle à l'emploi collective est financée par l'OPCO Mobilités dans le cadre des fonds qu'il reçoit du plan d'investissement dans les compétences (PIC).

Dans le cadre de la valorisation des métiers ferroviaires, les signataires souhaitent que l'OPCO Mobilités puisse, dans le cadre de ses missions, s'engager auprès des différents prescripteurs de l'emploi, en particulier le service public de l'emploi, à des opérations de valorisation des métiers ferroviaires permettant d'organiser des rencontres avec les employeurs qui recrutent, de faire découvrir les métiers en tension, et, de promouvoir les opportunités de formation et de mise à niveau des compétences recherchées.

L'acquisition du socle de savoirs de base est une priorité pour les signataires de l'accord. La formation professionnelle préalable à l'embauche doit en effet favoriser l'acquisition et le maintien du socle de connaissances et de compétences professionnelles (remise à niveau en français lu/écrit, développement des compétences de base en informatique et numérique – CléA numérique).

En outre, les parties signataires souhaitent la conception de parcours de préqualification afin de faciliter le recrutement et l'intégration des salariés notamment sur les métiers en tension (conduite, maintenance, information voyageurs et sécurité/sûreté). Des travaux d'ingénierie seront engagés et financés par les entreprises de la branche ferroviaire avec l'appui de l'OPCO Mobilités.

Titre V Recours à différentes modalités d'acquisition et de reconnaissance des compétences des salariés

Si les salariés de la branche bénéficient d'une formation de départ de qualité grâce aux différentes formations initiales qui permettent d'y entrer et évoluer, ils acquièrent des compétences tout au long de leur vie professionnelle, de sorte que l'ensemble des compétences qu'ils maîtrisent au terme de plusieurs années de métier provient en grande partie de leur expérience professionnelle et de ce qu'ils ont acquis en situation de travail.

L'utilisation plus souple de la validation des acquis de l'expérience (art. 37), facilitée par la formation à distance (art. 35) et en situation de travail (art. 36) permet par ailleurs aux salariés de bénéficier de parcours individualisés tout en s'adaptant aux besoins spécifiques de chaque entreprise.

Article 35 | Formation à distance

Lorsqu'elle est mise en œuvre en totalité ou en partie à distance, l'action de formation comprend une assistance technique et pédagogique appropriée aux objectifs visés et au bénéficiaire, pour l'accompagner dans le déroulement de son parcours, une information du bénéficiaire sur les activités pédagogiques à effectuer à distance et leur durée moyenne, ainsi que des évaluations qui jalonnent ou concluent l'action de formation, afin, notamment, d'attester de son assiduité.

En particulier, les formations s'appuyant sur l'ensemble des dispositifs et outils digitaux offrent une approche pédagogique nouvelle, modulable, qui peut être conçue et déployée en mode synchrone ou asynchrone (en temps réel ou lors d'échanges différés entre le formateur et l'apprenant) et mise en œuvre selon différentes modalités – en centre de formation, à distance ou sur le lieu de travail. Elles intègrent de multiples ressources (classes virtuelles, modules de formations en ligne, communautés en ligne...) en phase avec les objectifs de l'action, les besoins des utilisateurs et les contraintes techniques d'organisation d'une formation.

Lorsqu'elle est organisée à l'initiative de l'employeur, l'action de formation à distance est mise en œuvre sur le temps de travail.

Les modalités pédagogiques évoluent au gré des innovations et les organismes de formation du secteur ferroviaire ainsi que leurs salariés ont besoin de maintenir et développer leurs compétences afin d'assurer la qualité des formations dispensées. Aussi, les parties signataires mandatent l'OPCO Mobilités pour animer le réseau des CFA et les accompagner dans l'hybridation et la qualité des formations mais également sur l'accès aux fonds de l'investissement apprentissage de la branche.

Article 36 | Action de formation en situation de travail (AFEST)

L'AFEST est une action de formation qui se déroule en situation concrète, en alternant des séquences de travail préparées et organisées dans une visée pédagogique, et des séquences de réflexion pendant lesquelles l'apprenant prend du recul sur ses apprentissages qui sont ensuite évalués par le formateur.

L'AFEST est donc une action concertée et coconstruite par les acteurs concernés et favorise l'engagement de toutes les parties prenantes. Ses effets sont d'ailleurs immédiatement observables :

- l'apprenant, qui est acteur de son parcours, fait l'expérience du travail et transforme cette expérience en compétences qu'il peut directement mettre en œuvre ;
- le formateur, grâce aux échanges avec l'apprenant, enrichit son expertise métier et gagne en reconnaissance.

Le plus souvent, l'AFEST permet de former sur des compétences spécifiques qui ne sont ni disponibles ni accessibles en dehors de l'entreprise. Elle permet donc de répondre à des enjeux stratégiques pour l'entreprise : des enjeux de marché, de gestion des emplois et des compétences, de professionnalisation et d'employabilité.

Afin d'accompagner le salarié exerçant une fonction de formateur dans le cadre d'une action de formation en situation de travail, les employeurs s'engagent à lui faire bénéficier, en tant que de besoin et s'il en fait la demande, d'une formation visant à consolider et à maîtriser l'expérience de ce qui doit être transmis, et ainsi l'accompagner dans une logique de savoir-transmettre au même titre que les tuteurs de salarié en contrat de professionnalisation et les maîtres d'apprentissage.

Néanmoins, la mise en œuvre d'une AFEST nécessite une certaine ingénierie : cadrage du projet, définition du parcours pédagogique et des supports permettant de les organiser... Aussi, pour accompagner les entreprises vers cette nouvelle modalité de formation, les signataires demandent à l'OPCO Mobilités de développer une offre de services dédiés et adaptés.

Article 37 | Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Article 37.1 | Le congé VAE

La VAE permet de valoriser les compétences que le salarié met en œuvre au quotidien dans un cadre professionnel ou extra-professionnel en une certification (ou un bloc de compétences) reconnue dans l'entreprise : un diplôme, un titre professionnel ou un certificat de qualification professionnelle inscrits au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). Elle constitue un élément de fidélisation des salariés et s'inscrit donc dans une démarche gagnant-gagnant pour l'entreprise et le salarié.

La VAE peut être mobilisée par toute personne, quels que soient son âge, sa nationalité, son statut et son niveau de formation, à condition de justifier d'une activité en rapport direct avec la certification visée, que l'activité ait été exercée de façon continue ou non.

Le parcours VAE se déroule notamment dans le cadre suivant :

- dans le plan de développement des compétences s’il répond aux besoins de l’entreprise ou dans le cadre du CPF ;
- il est d’une durée maximale de 48 heures de temps de travail, continues ou discontinues, par session d’évaluation ;
- les heures passées en congé de VAE constituent du temps de travail effectif et donne donc lieu au maintien de la rémunération et de la protection sociale du salarié ;
- le candidat peut bénéficier s’informer et effectuer toutes les démarches sur le portail national dédié (vae.gouv.fr). Il peut également échanger avec un opérateur du conseil en évolution professionnel (CEP).

Article 37.2 | Participation à un jury d’examen ou de VAE

Lorsqu’un salarié participe à un jury d’examen ou de validation des acquis de l’expérience, celui-ci adresse à l’employeur une demande écrite d’autorisation d’absence au moins 15 jours calendaires avant le début de la session d’examen ou de validation conformément aux dispositions de l’article D. 3142-5-1 du code du travail.

La participation à ce jury n’entraîne aucune diminution de la rémunération du salarié. Le salaire est maintenu en tenant compte de tous les éléments habituels de sa rémunération. Le salarié est également remboursé de ses frais de transport, d’hébergement et de restauration selon les normes en vigueur au sein de l’entreprise.

Titre VI Insertion dans l’emploi et professionnalisation

Les parties signataires rappellent que le recours à la formation par l’alternance constitue pour la branche ferroviaire un mode privilégié pour recruter et qualifier différents publics, adapté à ses importants besoins en formations qualifiantes. L’alternance demeure l’un des vecteurs de la professionnalisation des salariés futurs et a pour objectif la formation et non la tenue d’un poste d’un salarié.

Les parties signataires souhaitent accélérer son développement et ainsi répondre aux besoins des entreprises ferroviaires, des jeunes et des demandeurs d’emploi.

Dès leur recrutement, les entreprises accompagneront les alternants dans leur intégration en CDI à condition qu’ils soient reçus à leur examen et que la période en alternance ait donné satisfaction. Les conditions d’accueil du nouveau salarié en contrat d’apprentissage ou de professionnalisation sont déterminantes pour favoriser son adaptation en milieu professionnel. Les entreprises veilleront à considérer les périodes de présence au travail comme un temps effectif de formation au métier. Dans ce cadre, les employeurs s’engagent à mettre en œuvre les moyens nécessaires pour leur assurer, tout au long de leur cursus, des missions adaptées à leur formation et un suivi du développement des compétences, y compris lors des entretiens professionnels tels que définis à l’article L. 6315-1 du code du travail.

De plus, compte tenu de la spécificité de son contrat dans l’entreprise, l’alternant rencontre successivement ou conjointement, dès son arrivée, le tuteur/maître d’apprentissage et le responsable hiérarchique dont il dépend afin de l’informer du programme de la formation et de son organisation, des conditions d’évaluation de ses acquis, ainsi que des orientations professionnelles futures possibles. En cas de constitution d’une équipe tutorale, il en est informé et les modalités de sollicitation de cette équipe lui sont exposées.

Article 38 | Le contrat d'apprentissage

Article 38.1 | Objet

Le contrat d'apprentissage a pour objet de donner au jeune une formation générale, théorique et pratique, en vue d'obtenir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Il organise une formation alternée, composée :

- d'une formation dans une ou plusieurs entreprises, fondée sur l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation directe avec le diplôme ou le titre préparé, objet du contrat ;
- et d'enseignements dispensés dans un centre de formation d'apprentis (CFA).

L'action de formation par apprentissage contribue au développement des connaissances, des compétences et de la culture nécessaires à l'exercice de la citoyenneté.

Article 38.2 | Bénéficiaires

En application de l'article L. 6222-1 du code du travail, le contrat d'apprentissage est ouvert, sauf exception prévue par ce même article et par l'article L. 6222-2, à tout jeune âgé de 16 ans au moins à 29 ans révolus au début de l'apprentissage.

Le contrat d'apprentissage est déposé à l'OPCO Mobilités.

Article 38.3 | Forme et durée du contrat

Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée déterminée ou pour une durée indéterminée. Dans ce dernier cas, la période d'apprentissage, correspondant à la période de formation en alternance, se situe au début du contrat à durée indéterminée. Pendant la période d'apprentissage, le contrat est régi par les dispositions du présent titre.

La durée du contrat d'apprentissage, ou de la période d'apprentissage lorsque le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée indéterminée, varie entre 6 mois et 3 ans. Elle peut être prolongée, en particulier, en cas d'échec à l'obtention du diplôme ou du titre professionnel visé.

La durée du contrat d'apprentissage est, par principe, égale à celle du cycle de formation préparant au titre ou diplôme professionnel objet du contrat. Toutefois, la durée du contrat d'apprentissage peut être inférieure ou supérieure à celle du cycle de formation pour tenir compte du niveau initial de compétences de l'apprenti ou des compétences acquises, le cas échéant par un positionnement préalable, en particulier lors d'une mobilité à l'étranger ou lors d'une activité militaire dans la réserve opérationnelle. Cette durée est alors fixée par une convention tripartite signée par le CFA, l'employeur et l'apprenti ou son représentant légal, et annexée au contrat d'apprentissage.

Le contrat d'apprentissage mentionne les dates de début d'exécution du contrat, de début de la période de formation pratique chez l'employeur et de début de la période de formation en CFA, lesquelles ne peuvent être postérieures de plus de 3 mois au début d'exécution du contrat d'apprentissage.

Article 38.4 | Formation

La formation associe une formation pratique en entreprise, et une formation en CFA dont tout ou partie peut être effectuée à distance, respectant les modalités d'assistance technique et pédagogique, adaptée aux objectifs de la formation et aux besoins des publics.

La durée de la formation ne peut être inférieure à 25 % de la durée totale du contrat, sous réserve, le cas échéant, des règles fixées par l'organisme certificateur du diplôme ou titre à finalité professionnelle visé.

Article 38.5 | *Rémunérations minimales des apprentis*

Afin d'attirer les jeunes vers les métiers de la branche ferroviaire, les signataires appliquent une augmentation de 10 % sur les minima de rémunération légaux sur les métiers particulièrement en tension pour les jeunes âgés de 16 à 25 ans inclus. Il appartiendra à chaque entreprise ferroviaire de définir annuellement la liste des métiers et des formations concernés et de la communiquer à la CPNEFP.

Les rémunérations minimales des apprentis sont définies comme suit :

Situation	16 – 17 ans	18 – 20 ans	21 – 25 ans	26 ans et plus
1 ^{re} année	37 % du Smic	53 % du Smic	63 % du Smic ou du SMC ^[1]	100 % du Smic ou du SMC ^[1]
2 ^e année	49 % du Smic	61 % du Smic	71 % du Smic ou du SMC ^[1]	
3 ^e année	65 % du Smic	77 % du Smic	88 % du Smic ou du SMC ^[1]	
[1] Règle applicable à un apprenti de 21 ans et plus : à partir de 21 ans, le salaire de l'apprenti est déterminé en pourcentage du Smic ou du SMC (salaire minimum conventionnel) si celui-ci est plus favorable.				

Article 38.6 | *Congé pour la préparation directe des épreuves relatives au diplôme ou titre préparé*

En application de l'article L. 6222-35 du code du travail, l'apprenti a droit, au titre de son contrat d'apprentissage, à un congé de cinq jours ouvrables pour la préparation directe des épreuves relatives au diplôme ou au titre qu'il prépare.

Ce congé, qui donne droit au maintien du salaire, est situé dans le mois qui précède les épreuves. Il s'ajoute au congé payé prévu à l'article L. 3141-1 du code du travail et au congé annuel pour les salariés de moins de 21 ans prévu à l'article L. 3164-9 du même code.

L'apprenti doit suivre les enseignements spécialement dispensés dans le CFA pour la préparation directe des épreuves lorsque le programme de formation en prévoit l'organisation. Ce temps est compris dans le congé visé au premier alinéa.

Article 38.7 | *Temps de travail*

Le temps consacré par l'apprenti à la formation dispensée dans un CFA ou dans l'entreprise, à distance ou en présentiel, est compris dans l'horaire de travail et constitue un temps de travail effectif, sauf lorsqu'il s'agit de modules complémentaires au cycle de formation effectués en CFA et suivi à l'initiative de l'apprenti afin notamment de rattraper des lacunes constatées ou d'effectuer les révisions préalables aux examens.

Ces modules complémentaires suivis à l'initiative de l'apprenti ne donnent pas lieu à une rémunération supplémentaire, et, inversement, lorsque la durée du temps passé par l'apprenti en CFA est inférieure à la durée du travail qui lui est applicable dans l'entreprise durant la période considérée, la rémunération de l'apprenti ne subit pas d'abattement à ce titre. La possibilité de dépassement du présent alinéa ne peut en aucun cas augmenter la durée du travail applicable à l'apprenti dans l'entreprise.

Article 38.8 | *Priorité d'embauche*

Les apprentis bénéficient, à l'issue du contrat d'apprentissage, d'une priorité d'embauche dans l'entreprise dans laquelle ils ont signé leur contrat d'apprentissage, sur les métiers sur lesquels l'entreprise recrute, à condition qu'ils soient reçus à leur examen et que la période en alternance ait donné satisfaction.

Les apprentis recrutés immédiatement à l'issue ou dans les 3 mois suivants la fin de leur contrat d'apprentissage, dans l'emploi pour lequel ils ont été formés ne sont pas soumis à une période d'essai.

Afin de pouvoir mettre en œuvre cette priorité d'embauche, les entreprises veilleront à recruter un nombre d'apprentis cohérent avec leurs prévisions de recrutement dans le cadre de leur gestion prévisionnelle des emplois.

Article 38.9 | *Reprise d'ancienneté*

En cas d'embauche, dans la même entreprise, l'ancienneté est calculée à partir de la date du début du contrat d'apprentissage ou du contrat initial en cas de prolongation.

En cas d'embauche dans une entreprise comprise dans le champ d'application du présent accord et conformément aux dispositions prévues par l'accord du 6 décembre 2021 relatif aux classifications et rémunérations dans la branche ferroviaire, les employeurs veilleront à prendre en compte la durée du contrat d'apprentissage du salarié afin de déterminer son ancienneté de branche.

Article 39 | *Le contrat de professionnalisation*

Article 39.1 | *Objet du contrat*

Le contrat de professionnalisation a pour objet soit :

- l'acquisition d'une qualification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- l'acquisition d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) de branche ou interbranche ;
- la réalisation d'une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche.

Article 39.2 | *Bénéficiaires*

En application de l'article L. 6325-1 du code du travail, le contrat de professionnalisation est ouvert aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus sans qualification professionnelle et à celles qui souhaitent compléter leur formation initiale, ainsi qu'aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans ou plus.

Le contrat de professionnalisation est également ouvert aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation aux adultes handicapés, et aux anciens bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion.

Le contrat de professionnalisation est déposé à l'OPCO Mobilités.

Article 39.3 | *Forme et durée du contrat*

Le contrat de professionnalisation est soit à durée déterminée ou à durée indéterminée. La durée du contrat de professionnalisation conclu pour une durée déterminée est comprise entre 6 et 12 mois. La durée de l'action de professionnalisation qui se situe au début du contrat de professionnalisation conclu pour une durée indéterminée est comprise entre 6 et 12 mois.

Toutefois, ces durées peuvent être portées jusqu'à 24 mois :

- pour permettre l'embauche et la professionnalisation de certaines personnes, et, en particulier, lorsqu'elles souhaitent préparer un CQP, un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré dans le RNCP, une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche, les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans ou plus, les personnes reprenant leur activité ;
- pour tenir compte des difficultés de recrutement, dans certains secteurs professionnels des transports ferroviaires, dans certains métiers et dans certains bassins d'emploi ;
- lorsque le titulaire du contrat de professionnalisation est bénéficiaire de l'obligation d'emploi au sens de l'article L. 5212-13 du code du travail ;
- lorsque le titulaire du contrat de professionnalisation effectue une période de mobilité internationale.

Article 39.4 | *Parcours de formation*

1. Modalités de mise en œuvre

Les parcours de formation des contrats de professionnalisation comprennent des actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que des enseignements généraux, professionnels et technologiques. Ils sont mis en œuvre par un organisme de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise elle-même, dans les conditions suivantes :

- une phase de positionnement permettant l'évaluation préalable des connaissances et savoir-faire, prenant en compte l'expérience des bénéficiaires et permettant la personnalisation des parcours ;
- une phase de réalisation des actions de formation alternant des séquences de formation, pouvant se dérouler en totalité ou en partie à distance ou en situation de travail, respectant les modalités d'assistance technique et pédagogique, et des séquences d'activité professionnelle en relation avec la qualification préparée ;
- une phase de certification des parcours de formation.

2. Durée

Sans être inférieure à 150 heures, la durée du parcours de formation est comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat de professionnalisation lorsque ce dernier est conclu pour une durée déterminée, ou de la durée de l'action de professionnalisation en cas de contrat de professionnalisation conclu pour une durée indéterminée.

Pour le calcul de la durée du parcours de formation, la durée annuelle d'un contrat de professionnalisation est égale à la durée légale annuelle du travail majorée du volume d'heures supplémentaires autorisées.

La durée du parcours peut toutefois être portée au-delà de 25 % de la durée du contrat de professionnalisation lorsque ce dernier est conclu pour une durée déterminée, ou de la durée de l'action de professionnalisation en cas de contrat de professionnalisation conclu pour une durée indéterminée, notamment :

- pour permettre aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus de compléter leur formation initiale ;
- pour permettre l'embauche et la professionnalisation de certaines personnes, et, en particulier, lorsqu'ils souhaitent préparer un CQP, un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré dans le RNCP, une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche, les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans ou plus, les personnes reprenant leur activité ;

- pour tenir compte des difficultés de recrutement, dans certains secteurs professionnels des transports ferroviaires, dans certains métiers et dans certains bassins d'emploi ;
- lorsque le titulaire du contrat de professionnalisation est bénéficiaire de l'obligation d'emploi au sens de l'article L. 5212-13 du code du travail ;
- lorsque le titulaire du contrat de professionnalisation est une personne âgée de 16 à 25 ans révolus qui n'a pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui n'est pas titulaire d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- lorsque le titulaire du contrat de professionnalisation est un demandeur d'emploi inscrit depuis plus d'un an ;
- lorsque le titulaire du contrat de professionnalisation est une personne bénéficiaire du revenu de solidarité active, ou de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion ;
- lorsque le titulaire du contrat de professionnalisation effectue une période de mobilité internationale.

Article 39.5 | Temps de travail

Le temps consacré par le salarié à la formation dispensée dans un organisme de formation et dans l'entreprise, à distance ou en présentiel, est compris dans l'horaire de travail et constitue un temps de travail effectif. Cette durée, incluant le temps passé en formation défini à l'article 39.4, ne peut excéder la durée hebdomadaire de travail pratiquée dans l'entreprise, ni la durée quotidienne maximale du travail fixée à l'article L. 3121-18 du code du travail.

Toutefois, ne constitue pas un temps de travail effectif, le temps passé par le salarié, de sa propre initiative, à la réalisation de travaux et recherches personnels liés à l'objet de la formation suivie, ayant pour objet l'approfondissement de cette dernière, dans les locaux du centre de formation, en dehors des heures de formation prévues par le programme de formation. Cette disposition s'applique quand bien même les heures correspondant au temps passé par le salarié de sa propre initiative, ou les moyens mobilisés pendant ce temps, seraient facturés par l'organisme de formation à l'entreprise.

Article 39.6 | Congé pour la préparation directe des épreuves

Le salarié en contrat de professionnalisation a droit au titre de son contrat à un congé de cinq jours ouvrables pour la préparation directe des épreuves relatives au diplôme professionnel, au titre professionnel, au CQP ou qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche qu'il prépare, dès lors que la convention de formation prévoit que des enseignements sont spécialement dispensés pour la préparation directe des épreuves.

Ce congé, qui donne droit au maintien du salaire, est situé dans le mois qui précède les épreuves. Il s'ajoute au congé payé prévu à l'article L. 3141-1 du code du travail et au congé annuel pour les salariés de moins de 21 ans prévu à l'article L. 3164-9 du même code.

Le salarié en contrat de professionnalisation doit suivre les enseignements spécialement dispensés par l'organisme de formation pour la préparation directe des épreuves lorsque le programme de formation en prévoit l'organisation. Ce temps est compris dans le congé visé au 1^{er} alinéa.

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

Article 39.7 | Reprise d'ancienneté

En cas d'embauche, dans la même entreprise, l'ancienneté est calculée à partir de la date du début du contrat de professionnalisation ou du contrat initial en cas de prolongation.

En cas d'embauche dans une entreprise comprise dans le champ d'application du présent accord et conformément aux dispositions prévues par l'accord du 6 décembre 2021 relatif aux classifications et rémunérations dans la branche ferroviaire, les employeurs veilleront à prendre en compte la durée du contrat de professionnalisation du salarié afin de déterminer son ancienneté de branche.

Article 40 | *Accueil de stagiaires en entreprise*

Pour accueillir dans les meilleures conditions les stagiaires conventionnés, l'UTPF élaborera un parcours de découverte à destination de ces jeunes leur permettant de découvrir la branche, ses entreprises et la diversité de ses métiers. Un guide sera mis à la disposition des entreprises afin de leur rappeler le cadre réglementaire et les aider à accueillir ces jeunes stagiaires.

Titre VII Faciliter et sécuriser la transition et la reconversion professionnelle

La branche doit aujourd'hui répondre à deux évolutions structurelles et convergentes impactant la transition et la reconversion professionnelle des salariés. D'une part, ces derniers sont de plus en plus désireux d'évoluer dans leur carrière en variant leurs expériences professionnelles, y compris dans une perspective de changement de métier et de qualification. Il s'agit d'une évolution sociale profonde répondant aux aspirations légitimes de promotion sociale et professionnelle et au souhait, tout aussi légitime, d'occuper tout au long de sa vie professionnelle un emploi correspondant à un intérêt et un goût personnels, qui peuvent varier au cours du temps. D'autre part, les entreprises sont confrontées à des évolutions technologiques et des exigences environnementales qui nécessitent des évolutions de compétences massives, et auxquelles elles ne peuvent répondre que par un effort de formation et de reconversion tout aussi massif.

C'est pourquoi la sécurisation des transitions et des reconversions professionnelles constitue un enjeu décisif pour le secteur, et fait l'objet d'une attention particulière dans le présent accord. Il s'agit d'engager les entreprises dans la voie de la sécurisation, en mobilisant mieux les dispositifs existants, si nécessaire en les adaptant à leurs besoins particuliers, tout en innovant par la création de nouvelles opportunités et dispositifs, sécurisés et accompagnés par la branche.

Article 41 | *Dispositions spécifiques aux salariés en seconde partie de carrière*

Le maintien dans l'emploi des salariés en seconde partie de carrière est un enjeu clé pour la branche ferroviaire. Compte tenu de l'allongement des carrières et en prévention de l'usure professionnelle, l'UTPF s'engage à financer et piloter les actions suivantes :

- réaliser une étude sur les besoins en compétences et formations des salariés en seconde partie de carrière dont les résultats seront présentés en CPNEFP ;
- élaborer un catalogue recensant les formations permettant de s'adapter aux transitions numériques et écologiques mis à disposition des salariés et des managers dans le cadre de l'entretien professionnel ;
- développer des partenariats avec les associations transitions professionnelles et s'inscrire dans le programme « 1 senior, 1 solution » de France Travail.

Ces actions visent à faciliter l'accès à la formation, la mobilité professionnelle choisie et l'engagement des salariés en seconde partie de carrière au sein des entreprises ferroviaires.

Article 42 | *Création d'un dispositif expérimental de reconversion professionnelle sécurisée*

La reconversion professionnelle est une démarche qui vise à changer de métier et qui nécessite, de la part du salarié, un effort de formation. Sont exclues de ce dispositif les formations d'adaptation et d'évolution à l'emploi.

Afin de faciliter et de sécuriser les transitions et les reconversions professionnelles, et en complément des dispositifs légaux et correspondant aux besoins des salariés et des entreprises du secteur, le présent accord instaure l'adaptation du contrat de professionnalisation pour en faire un outil de reconversion des salariés, dans le cadre de la législation actuelle et future, et concernant tous les métiers sans restriction particulière.

Cette adaptation du contrat de professionnalisation pourra être ouverte à l'ensemble des salariés de la branche ferroviaire, et non uniquement aux bénéficiaires mentionnés à l'article L. 6325-1 du code du travail, en permettant de proposer aux salariés davantage d'opportunités de reconversion professionnelle. Elle se fera selon les conditions de mises en œuvre prévues par le code du travail, ainsi que dans les modalités suivantes :

- la mobilisation du contrat de professionnalisation requiert l'accord écrit du salarié ;
- le contrat de travail du salarié est suspendu pendant la durée du contrat de professionnalisation. À l'issue du contrat de professionnalisation, le salarié retrouve automatiquement, de droit, son contrat à durée indéterminée ;
- pendant la durée du contrat de professionnalisation, la rémunération du salarié, et tous les avantages afférents, sont maintenus sans changement, à la charge de l'employeur. Les frais pédagogiques sont pris en charge par l'OPCO, dans les conditions de droit commun ;
- l'employeur et le salarié déterminent, d'un commun accord, la certification (diplôme, titre professionnel, certification de qualification professionnelle) préparée par le salarié pendant son contrat de professionnalisation ;
- à l'issue du contrat de professionnalisation, le salarié est promu, avec son accord, sur le poste de travail correspondant à sa nouvelle qualification, lorsqu'il a obtenu sa certification. Dans le cas contraire, il retrouve son ancien emploi, et bénéficie des éventuelles avancées et augmentations dont il aurait automatiquement bénéficié (notamment les augmentations de salaire collectives) s'il ne s'était pas engagé dans la démarche de reconversion.

Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article L. 6222-13 du code du travail, les signataires de l'accord entendent rappeler la possibilité pour un salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée de suspendre ce dernier, par accord avec son employeur, afin de conclure un contrat d'apprentissage avec le même employeur. La durée de la suspension du contrat de travail est égale à la durée de la formation nécessaire à l'obtention de la qualification professionnelle recherchée.

Article 43 | *Mobilisation du compte personnel de formation à l'occasion d'un projet de transition professionnelle*

Article 43.1 | *Objet*

Tout salarié peut mobiliser les droits inscrits sur son compte personnel de formation en vue de bénéficier d'une formation certifiante destinée à lui permettre de changer de métier ou de profession dans le cadre d'un projet de transition professionnelle. Le salarié bénéficie d'un positionnement préalable au suivi de l'action de formation, afin d'identifier ses acquis professionnels permettant d'adapter la durée du parcours de formation proposé. Pour l'accompagner dans son projet de transition professionnelle, il peut solliciter les opérateurs en charge du conseil en évolution professionnelle.

Article 43.2 | Conditions requises

Le salarié qui souhaite mobiliser les droits inscrits sur son compte personnel de formation en vue de mettre en œuvre un projet de transition professionnelle justifie de l'ancienneté minimale en qualité de salarié prévue à l'article D. 6323-9 du code du travail. Cette condition d'ancienneté s'apprécie à la date de départ en formation.

La condition d'ancienneté n'est pas exigée pour le salarié bénéficiant de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, ni pour le salarié qui a changé d'emploi à la suite d'un licenciement pour motif économique ou pour inaptitude et qui n'a pas suivi d'action de formation entre son licenciement et son réemploi.

Article 43.3 | Forme de la demande et réponse de l'employeur

Lorsque la formation se déroule en totalité ou en partie pendant le temps de travail, le salarié adresse une demande de congé dans le cadre d'un projet de transition professionnelle à son employeur, par écrit, au plus tard :

- 120 jours avant le début de l'action de formation lorsque la réalisation de celle-ci entraîne une interruption continue de travail d'au moins 6 mois ;
- 60 jours avant le début de l'action de formation lorsque la réalisation de celle-ci entraîne une interruption continue de travail d'une durée inférieure à 6 mois ou lorsque l'action de formation est réalisée à temps partiel.

La demande de congé indique :

- la date du début de l'action de formation ;
- la désignation et la durée de celle-ci ;
- le calendrier précis de l'action, comprenant les dates de fermeture prévisionnelles de l'organisme qui en est responsable ;
- le nom de l'organisme qui en est responsable ;
- l'intitulé et la date de l'examen concerné.

L'employeur informe l'intéressé de sa réponse, par écrit, dans le délai de 30 jours calendaires suivant la réception de la demande de congé. En l'absence de réponse dans ce délai, l'autorisation est réputée accordée.

L'employeur ne peut refuser d'accorder le congé demandé qu'en cas de non-respect, par le salarié, des conditions requises prévues à l'article 43.2 ou des conditions de forme prévues au présent article. La décision par laquelle l'employeur rejette la demande est motivée.

L'employeur peut différer, après avis du comité social et économique lorsque celui-ci existe, pour une durée maximale de 9 mois, le bénéfice du congé de transition professionnelle demandé par un salarié lorsqu'il estime que l'absence de l'intéressé pourrait entraîner des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise. Il peut également différer le bénéfice du congé afin, dans un établissement de 100 salariés et plus, que le pourcentage de salariés simultanément absents au titre du congé ne dépasse pas 2 % de l'effectif total, ou, dans un établissement de moins de 100 salariés, que le congé ne bénéficie qu'à un seul salarié à la fois. La décision par laquelle l'employeur diffère le congé est motivée.

Enfin, le salarié ayant bénéficié d'un congé de transition professionnelle ne peut prétendre, dans la même entreprise, au bénéfice d'un nouveau congé de transition professionnelle avant un délai, exprimé en mois, égal à 10 fois la durée du projet de transition professionnelle précédemment effectué, exprimée en mois. Ce délai ne peut être inférieur à six mois, ni supérieur à six ans.

Article 43.4 | Financement

Le salarié adresse une demande de prise en charge à la commission paritaire interprofessionnelle régionale visée à l'article L. 6323-17-6 du code du travail.

Lorsque la commission accepte le financement, elle prend en charge :

- les frais pédagogiques et les frais de validation des compétences et des connaissances liés à la réalisation de l'action de formation ;
- les frais de transport, de repas et d'hébergement occasionnés par la formation suivie par le salarié ;
- la rémunération du salarié et les cotisations sociales et charges assises sur cette rémunération.

Lorsque le projet de transition professionnelle est réalisé sur le temps de travail, le salarié bénéficie d'une rémunération déterminée dans les conditions prévues par l'article D. 6323-18-3, pendant la durée de son projet, sous réserve de son assiduité à l'action de formation. Dans les entreprises de 50 salariés et plus, la rémunération du bénéficiaire du projet de transition professionnelle est versée mensuellement par l'employeur.

La commission paritaire interprofessionnelle régionale rembourse l'employeur dans le délai maximum d'un mois sur production des justificatifs demandés. Dans les entreprises de moins de 50 salariés, la rémunération du bénéficiaire du projet de transition professionnelle lui est versée mensuellement par la commission paritaire interprofessionnelle régionale.

Titre VIII Sécuriser et valoriser la transmission des compétences

Dans un contexte démographique de vieillissement de la population salariée, qui impacte le secteur ferroviaire comme l'ensemble de la France, la transmission des compétences est un enjeu majeur pour garantir l'excellence professionnelle et la qualité du travail collectif dans toutes les entreprises. C'est aussi une opportunité de valoriser les salariés et l'expérience professionnelle qu'ils ont acquise, et de faire bénéficier les plus jeunes, notamment en alternance, d'un savoir-faire concret et opérationnel, précieux pour réussir leur insertion dans le monde du travail.

C'est pourquoi les signataires du présent accord entendent franchir une nouvelle étape décisive dans l'accompagnement et la valorisation des fonctions tutorales et de maître d'apprentissage. Certification, parcours, accompagnement sont instaurés ou encouragés, afin de structurer et sécuriser la transmission des compétences. De plus, le présent accord donne une nouvelle impulsion à la communication sur les métiers du ferroviaire, dont l'objectif est de mettre en valeur auprès du grand public les salariés du secteur, leur professionnalisme, leurs qualifications et leur engagement.

Article 44 | Sécuriser, valoriser, accompagner les tuteurs et les maîtres d'apprentissage

La mise en place d'un tutorat de qualité contribue à la réussite des parcours de formation des salariés en alternance. C'est pourquoi les maîtres d'apprentissage et les tuteurs pourront bénéficier des mesures d'accompagnement nécessaires à l'exercice de leurs missions et, en tant que de besoin et s'ils en font la demande, recevoir une formation visant à consolider et à maîtriser l'expérience de ce qui doit être transmis, apprendre à passer du savoir-faire au savoir-transmettre.

Dans cette optique, les signataires du présent accord mandatent la CPNEFP pour élaborer un référentiel de formation à la fonction de tuteur de salarié en contrat de professionnalisation/maître d'apprentissage. Les travaux menés s'appuieront notamment sur l'ingénierie et

l'expertise de l'OPCO Mobilités qui financera une partie des dépenses de formation consenties dans ce cadre.

Les salariés tuteur d'un salarié en contrat de professionnalisation/maître d'apprentissage percevront, en plus de leur rémunération, une prime de 100 euros bruts par contrat en alternance accompagné. La prime est versée à l'issue du contrat en alternance au salarié non cadre (classe 1 employés ou exécution à classe 5 agent de maîtrise). Elle ne se cumule pas avec les primes ou indemnités ayant le même objet versées, le cas échéant, par les entreprises de la branche.

Deux ans après l'entrée en vigueur du présent accord, un bilan de cette mesure sera réalisé en CPNEFP.

En application des dispositions des articles L. 6332-1-3 et L. 6332-14 du code du travail, l'OPCO Mobilités prend en charge en tout ou partie le financement de la formation et finance l'exercice de leur fonction dans la limite des plafonds réglementaires.

Les entreprises ferroviaires sont par ailleurs invitées à prendre en compte les compétences nouvelles dédiées de leurs salariés tuteur/maître d'apprentissage dans le cadre des entretiens annuels et professionnels, notamment lorsqu'ils bénéficient de ces préparations ou formations.

Les parties signataires rappellent que le tutorat exercé par un salarié ou dans le cadre d'une équipe tutorale offre aux salariés volontaires la possibilité de diversifier leur activité tout en transmettant leur savoir et savoir-faire aux salariés qu'ils accompagnent.

En ce sens, les employeurs veillent à adapter la charge de travail des salariés concernés pour leur permettre d'assumer l'ensemble de leurs missions y compris à l'extérieur de l'entreprise lorsqu'il s'agit de rencontrer l'équipe pédagogique qui suit l'alternant au sein de son établissement d'enseignement ou d'assister à sa soutenance.

Article 45 | L'attractivité des métiers

L'attractivité des entreprises et des métiers ferroviaires joue un rôle déterminant en permettant aux entreprises de recruter les compétences dont elles ont besoin.

Les parties signataires souhaitent poursuivre et renforcer les actions de communication mettant en perspective les atouts du secteur en termes d'attractivité de ses métiers (diversité, promotion des innovations technologiques, de développement durable...), d'insertion et d'évolution professionnelles (taux d'insertion à l'issue des contrats en alternance, promotion des métiers en tension...), de qualité des emplois (taux d'emploi en CDI, accès à la certification professionnelle) et de qualité de vie au travail auprès des prescripteurs de l'orientation, de l'emploi et de la formation professionnelle et des établissements scolaires. Ces actions seront pilotées conjointement par la CPNEFP et l'OPCO Mobilités.

Et par ailleurs, dans l'objectif de renforcer l'attractivité auprès des femmes issues d'autres secteurs, les parties signataires s'impliqueront activement dans les travaux interbranches de l'OPCO relatifs aux mobilités professionnelles sur les territoires. Cette démarche s'appuiera sur des leviers concrets tels que la mise en visibilité des métiers, la création de passerelles de formation, et l'accompagnement à la reconversion, afin de promouvoir des parcours vers les emplois du ferroviaire.

À cette fin, la liste des métiers en tension annexée à l'accord sera transmise par la CPNEFP aux acteurs publics et privés, nationaux ou régionaux, en charge de la mise en œuvre et du financement des politiques de l'emploi (France Travail, régions...).

Fait à Paris, le 23 septembre 2025.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Liste non exhaustive des métiers en tension

Conformément aux engagements pris au présent accord, les signataires souhaitent établir la liste des métiers en tension pour la branche ferroviaire.

Est ainsi considéré par les signataires comme étant en tension, un métier pour lequel les offres d'emploi émises sur le marché du travail sont supérieures aux demandes exprimées par les personnes cherchant à s'insérer professionnellement ou un métier pour lequel on constate des difficultés de recrutement.

Cette difficulté à recruter crée des tensions sur le marché de l'emploi avec des postes non pourvus et des besoins en recrutement des entreprises de plus en plus forts.

Cela peut notamment s'expliquer par un manque de candidats formés ou expérimentés, un métier rare dit de niche, des conditions de travail difficiles et peu attractives (horaires atypiques, travail physique...), une méconnaissance du travail et de ses débouchés, une inadéquation géographique...

Afin de répondre aux enjeux actuels et à venir de la branche, les signataires ambitionnent par la constitution de cette liste des métiers en tension de viser les quatre familles métiers suivantes : conduite ; maintenance ; sécurité/sûreté ; et information voyageurs.

Il est rappelé que cette liste est non exhaustive et pourra être révisée dans le cadre des travaux de la CPNEFP et de l'OPMQC.

Liste non exhaustive et évolutive des métiers en tension pour la branche ferroviaire :

- conducteur de ligne/de train ;
- conducteur sur rails et d'engins de traction ;
- préparation à la conduite des trains ;
- opérateur mouvement ;
- opérateur circulation ferroviaire ;
- agent ferroviaire au sol ;
- opérateur sécurité sol ;
- opérateur ferroviaire circulation ;
- opérateur de maintenance matériel roulant ;
- opérateur de maintenance des voies ;
- opérateur maintenance mécanique et aménagement intérieur ;
- opérateur maintenance électrotechnique ;
- électricien basse tension ;
- opérateur de signalisation électrique ;
- technicien de maintenance électromécanicien – électricien (maintenance des passages à niveau) ;
- technicien en mécanique et travail des métaux ;
- ouvrier qualifié de la maintenance en mécanique ;
- mécanicien et électronicien de véhicules
- agent de train travaux ;
- agent d'exploitation des transports ;

- aiguilleur du rail ;
- agent d’accompagnement d’un train voyageur ou de la relation client ;
- agent de la sûreté ferroviaire.

Convention collective nationale

IDCC : 3217 | **BRANCHE FERROVIAIRE**
(31 mai 2016)

Accord du 23 septembre 2025 relatif aux obligations sociales de branche en matière de « frais de santé » et de « prévoyance »

NOR : ASET2550867M

IDCC : 3217

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

UTPF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ferroviaire ;

Sud Rail ;

CFDT UFCAC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord s'inscrit dans la continuité de la création de la convention collective nationale de la branche ferroviaire.

Il constitue le nouveau cadre social commun, à l'ensemble des entreprises de la branche, dans le domaine de la protection sociale complémentaire, à destination des salariés :

- assujettis au régime général de la sécurité sociale ; ces salariés constituant une catégorie objective, notamment au sens des articles R. 242-1-1 et suivants du code de la sécurité sociale et ;
- régis par le statut mentionné à l'article L. 2101-2 du code des transports et qui relèvent d'un régime spécial de sécurité sociale, qui forment également une catégorie objective, s'agissant des « frais de santé » (titre II de l'annexe au présent accord) et des prestations décès (art. 13.3 du titre III de l'annexe au présent accord). Ces salariés continuent par ailleurs de relever des dispositions du statut susmentionné.

Les parties signataires rappellent que la recherche d'un haut niveau de prestations contributives dans le domaine de la protection sociale complémentaire est un gage d'attractivité des métiers dans la profession et de protection des salariés. Conscientes de cet enjeu et de la typologie des entreprises de la branche, les parties signataires se sont attachées à définir des

obligations qui répondent aux besoins des salariés selon le régime de sécurité sociale dont ils relèvent (régime général d'une part et régime spécial d'autre part), à la diversité structurelle des entreprises, aux risques du secteur et à ses particularités démographiques.

Dans ce contexte, les dispositions du présent accord répondent notamment aux objectifs suivants :

- renforcer la protection sociale des salariés de la branche en instituant, au niveau de la branche, des obligations minimales impliquant la mise en place de régimes collectifs ;
- assurer la continuité des droits existants dans les entreprises et ce dès lors qu'ils sont conformes aux obligations minimales prévues par le présent accord.

Les parties signataires ont ainsi tenu à fixer des obligations minimales que ce soit :

- en « frais de santé », en définissant des prestations et des modalités de répartition des cotisations et ;
- en « prévoyance », en définissant des prestations et des modalités de répartition des cotisations.

Article 1^{er} | Champ d'application

Les dispositions prévues en annexes du présent accord sont parties intégrantes de la convention collective nationale de la branche ferroviaire. Elles s'appliquent aux entreprises relevant du champ d'application de cette convention.

Les parties signataires rappellent que l'article L. 2121-20 du code des transports prévoit que lorsque survient un changement d'attributaire d'un contrat de service public portant sur un service ou une partie de service de transport ferroviaire de voyageurs ou sur des activités participant à sa réalisation, la poursuite des contrats de travail s'accompagne du transfert des garanties prévues aux articles L. 2121-25 à L. 2121-27 ainsi que du maintien de l'application à ces salariés des dispositions de la convention collective mentionnées à l'article L. 2162-1.

Article 2 | Intégration au sein de la convention collective nationale de la branche ferroviaire

Les dispositions prévues en annexes du présent accord constituent le volet relatif aux obligations socles en matière de protection sociale, au sens de l'article L. 911-2 du code de la sécurité sociale, de la future convention collective nationale de la branche ferroviaire, qui lui sont intégrées à l'issue des négociations.

Ce volet prévoit deux corps de règles distincts relatifs aux « frais de santé » et à la « prévoyance », destinés à définir les obligations minimales que devront respecter les entreprises de la branche ferroviaire, pour leurs régimes collectifs de protection sociale complémentaire.

Les entreprises de la branche ferroviaire :

- n'ayant pas mis en place des régimes complémentaires en matière de « frais de santé » et/ou de « prévoyance » doivent les instituer au plus tard au 1^{er} janvier 2027 et, parallèlement, souscrire un (ou plusieurs) contrat(s) d'assurance, l'ensemble devant être conforme aux obligations minimales définies ci-après ;
- ayant mis en place des régimes complémentaires en matière de « frais de santé » et/ou de « prévoyance » doivent s'assurer, au plus tard au 1^{er} janvier 2027, que ceux-ci sont d'un niveau au moins équivalent aux obligations socles définies ci-après.

Article 3 | Date d'entrée en vigueur et période transitoire

Le présent accord entre en vigueur à compter du jour qui suit son dépôt auprès des services compétents en application de l'article 6 ci-dessous.

Les entreprises doivent mettre en place ou modifier leurs régimes de « frais de santé » et de « prévoyance » – au plus tard au 1^{er} janvier 2027 – afin de se conformer aux obligations socles prévues en annexes du présent accord.

Article 4 | Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les parties signataires estiment que les dispositions prévues par le présent accord sont justifiées et applicables pour l'ensemble des entreprises de la branche y compris pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Néanmoins, les parties signataires demandent aux entreprises de moins de 50 salariés de veiller à ce que le ou les organisme(s) assureur(s) retenu(s) propose(nt) de manière effective des garanties optionnelles supplémentaires facultatives améliorant les garanties socles au bénéfice du salarié (en « frais de santé » et/ou en « prévoyance ») et/ou de ses ayants droit (en frais de santé).

Article 5 | Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 6 | Publicité et dépôt

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles D. 2231-2 et L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 23 septembre 2025.

(Suivent les signatures.)

Annexe I Volet concernant les obligations socles de branche en matière de « frais de santé » et de « prévoyance »

Titre I^{er} Dispositions communes

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

Le présent volet a pour objet de définir les obligations socles des entreprises de la branche ferroviaire, en matière de prestations et de financement de dispositifs complémentaires, de « frais de santé » et de « prévoyance ».

Les entreprises de la branche ferroviaire :

- n'ayant pas mis en place des régimes complémentaires en matière de « frais de santé » et/ou de « prévoyance » doivent les instituer au plus tard au 1^{er} janvier 2027 et, parallèlement, souscrire un (ou plusieurs) contrat(s) d'assurance, l'ensemble devant être conforme aux obligations minimales définies ci-après.
- ayant mis en place des régimes complémentaires en matière de « frais de santé » et/ou de « prévoyance » doivent s'assurer, au plus tard au 1^{er} janvier 2027, que ceux-ci sont d'un niveau au moins équivalent aux obligations socles définies ci-après.

Pour apprécier le respect des obligations socles définies ci-après, il convient d'analyser séparément :

- les « frais de santé » et ;
- la « prévoyance ».

Les parties rappellent que les entreprises de la branche ferroviaire peuvent mettre en place des régimes plus favorables que les obligations socles de branche.

Article 2 | *Suivi de l'application du présent volet*

Soucieuses de la qualité du dialogue social dans la branche ferroviaire, les parties signataires conviennent de porter une attention particulière au suivi de l'application du présent volet par les entreprises de la branche.

Aussi, elles rappellent les missions dévolues à l'observatoire paritaire de la négociation collective (OPNC) en application de l'accord du 31 mai 2016 relatif « aux dispositions générales » de la convention collective nationale de la branche ferroviaire modifié par l'avenant n° 1 du 10 septembre 2019 dont le suivi des accords d'entreprise ou d'établissement conclus dans les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale, pour la mise en œuvre d'une disposition législative.

En cas d'évolutions législatives ou réglementaires ayant une incidence sur le présent accord, les parties conviennent de la possibilité d'inscrire le sujet à l'ordre du jour d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI). Cette commission se prononcera, après les avoir étudiées, sur les éventuelles évolutions qu'il s'avèrerait nécessaire d'apporter au présent accord.

Article 3 | Information

Dans le respect des règles en vigueur (art. L. 932-6 du code de la sécurité sociale, article L. 141-4 du code des assurances, article L. 221-6 du code de la mutualité et article 12 de la loi Évin), le ou les organisme(s) assureur(s) retenu(s) par chaque entreprise de la branche ferroviaire fournit(ssent) aux entreprises une notice d'information, au titre de chaque régime. Les entreprises ont la charge de remettre cette notice à l'ensemble des salariés bénéficiaires. Cette notice résume notamment les garanties du contrat d'assurance souscrit par chaque entreprise de la branche et leurs conditions d'application.

Les parties signataires rappellent que la rédaction de la notice relève de la responsabilité des organismes assureurs retenus par chaque entreprise.

Article 4 | *Maintien des régimes mis en place par les entreprises de la branche en cas de suspension du contrat de travail des bénéficiaires*

Les entreprises de la branche doivent veiller à ce que les régimes mis en place en matière de « frais de santé » et de « prévoyance » soient maintenus en cas de suspension du contrat de travail du salarié, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'il bénéficie, pendant cette période, d'un maintien, total ou partiel, de salaire (quelle qu'en soit la dénomination), d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers ou d'un revenu de remplacement versé par l'employeur, ou de rentes d'invalidité financées au moins en partie par l'entreprise.

Dans ces hypothèses, l'entreprise verse une contribution calculée selon les règles prévues pour les salariés dont le contrat de travail n'est pas suspendu, pendant toute la durée de suspension du contrat de travail indemnisée, le cas échéant, sans tenir compte du traitement social applicable à cette indemnisation.

Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisation.

Article 5 | *Cas de maintien des droits*

Les entreprises de la branche doivent veiller à ce que les régimes mis en place en matière de « frais de santé » et de « prévoyance » soient maintenus en cas de rupture du contrat de travail du salarié, selon des conditions et modalités conformes aux dispositions en vigueur relatives à la portabilité (à ce jour : article L. 911-8 du code de la sécurité sociale).

Titre II Dispositions relatives aux obligations sociales de branche en matière de « frais de santé »

Article 6 | *Bénéficiaires*

L'ensemble des salariés de la branche ferroviaire doit bénéficier de prestations en matière de « frais de santé » respectant les obligations minimales définies ci-après, qu'il s'agisse des salariés assujettis au régime général de la sécurité sociale ou des salariés régis par le statut mentionné à l'article L. 2101-2 du code des transports et qui relèvent du régime spécial de sécurité sociale.

Article 7 | *Caractère obligatoire des régimes mis en place par les entreprises de la branche*

Les régimes institués par les entreprises de la branche sont obligatoires pour tous les salariés.

Il est rappelé que le code de la sécurité sociale (notamment les articles L. 911-7, III et D. 911-2 et suivants) institue cependant, au bénéfice des salariés, des modalités de dispense dites « de

droit ». Dans ces cas, l'employeur doit être en mesure de produire, le cas échéant chaque année, la demande de dispense accompagnée des éventuels justificatifs des salariés concernés. Cette demande comporte la mention selon laquelle le salarié a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix.

Par ailleurs, les entreprises de la branche qui le souhaitent conservent la possibilité de prévoir, dans leur acte juridique, les cas de dispense d'adhésion dits « facultatifs » prévus à l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale.

Article 8 | Prestations socles obligatoires

Les entreprises doivent mettre en place un régime socle obligatoire couvrant le seul salarié et respectant au minimum les niveaux de garanties fixés dans le tableau figurant à l'annexe II du présent accord. Il est rappelé que ces garanties :

- sont supérieures au panier de soins légal, à date, défini par l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale et ;
- répondent aux exigences du cahier des charges des contrats responsables définies aux articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale, à date.

Au-delà du régime remplissant ces exigences, les entreprises sont libres de mettre en place tout dispositif ou garantie supplémentaire, au bénéfice du salarié et/ou de ses ayants droit, y compris par voie d'option.

Ces dispositifs, garanties ou options, peuvent être mis en place à titre obligatoire par l'employeur pour tous ses salariés ou à titre facultatif au choix du salarié, toujours dans le cadre d'une adhésion collective.

Article 9 | Financement

Article 9.1 | Répartition du financement entre employeur et salarié

Le financement des prestations minimums obligatoires est réparti entre l'entreprise et le salarié de la manière suivante :

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

Les salariés ne pourront s'opposer au précompte de leur quote-part de cotisation.

Article 9.2 | Cas particulier de l'Alsace-Moselle

Les partenaires sociaux rappellent que conformément à l'article D. 911-1-1 du code de la sécurité sociale, pour les salariés relevant du régime obligatoire local d'Alsace-Moselle, les prestations versées au titre de la couverture complémentaire sont déterminées après déduction de celles déjà garanties par le régime obligatoire.

En conséquence, les cotisations à la charge de l'employeur et du salarié sont définies au regard du niveau de prestations correspondant.

Le financement des prestations entre l'entreprise et le salarié est réparti selon les modalités définies à l'article 9.1 du présent accord.

Article 10 | Solidarité intergénérationnelle

Les entreprises de la branche sont invitées à ouvrir une négociation collective pour examiner les possibilités qui s'offrent à elles pour prendre en considération un principe de solidarité intergénérationnelle permettant d'assurer la meilleure prise en compte possible de la population des futurs retraités en fonction de leurs ressources.

Titre III Dispositions relatives aux obligations socles de branche en matière de « prévoyance »

Article 11 | Bénéficiaires

L'ensemble des salariés de la branche ferroviaire assujettis au régime général de la sécurité sociale doit bénéficier de prestations en matière de « prévoyance » respectant les obligations minimales définies ci-après.

Les salariés régis par le statut mentionné à l'article L. 2101-2 du code des transports et qui relèvent du régime spécial de sécurité sociale bénéficient des prestations respectant les obligations minimales, en matière de « décès », définies à l'article 14.3. En revanche eu égard aux dispositions spécifiques prévues par le statut mentionné à l'article L. 2101-2 du code des transports relatives à l'incapacité et à l'invalidité, ils ne sont pas concernés par les prestations complémentaires prévues en matière d'incapacité et d'invalidité aux articles 14.1 et 14.2.

Article 12 | Caractère obligatoire des régimes mis en place par les entreprises de la branche

Les entreprises sont tenues de mettre en place un régime obligatoire en matière de prévoyance respectant les obligations socles de branche, pour tous les salariés visés à l'article 11 du titre III du présent volet.

Article 13 | Obligation minimale en matière de financement du régime par l'employeur et le salarié

Les cotisations au titre des régimes mis en place par les entreprises de la branche sont réparties, entre l'entreprise et le salarié, de la manière suivante :

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

Les salariés ne pourront s'opposer au précompte de leur quote-part de cotisations.

Les signataires rappellent qu'en application de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, l'employeur doit s'acquitter d'une cotisation minimale égale à 1,5 % de la tranche 1 du salaire au bénéfice de ses salariés cadres et assimilés relevant du régime général de la sécurité sociale. Cette cotisation doit être affectée par priorité à la couverture d'avantages en cas de décès.

Article 14 | Obligations socles en matière de prestations

Les parties signataires ont défini un socle collectif de prestations minimales relatives à l'incapacité, à l'invalidité et au décès.

Pour l'application de la couverture socle décrite dans le présent titre, il est précisé que le salaire de référence est égal au salaire brut ayant donné lieu à cotisations au cours des 12 mois civils ayant précédé le mois du décès ou de l'interruption de travail donnant droit à indemnisation.

En tout état de cause, il est précisé que les prestations et leurs modalités d'application relèvent de la seule responsabilité de l'organisme assureur. Les prestations seront versées dans les conditions et limites fixées par le contrat d'assurance souscrit par l'entreprise, les divers documents contractuels et la notice d'information.

Article 14.1 | Prestations incapacité

Les contrats souscrits par les entreprises de la branche doivent prévoir qu'en cas d'incapacité temporaire de travail résultant d'un accident ou d'une maladie, professionnel ou non, entraînant

le versement d'indemnités journalières par la sécurité sociale, il est versé au salarié des indemnités complémentaires visant à lui garantir 70 % du salaire de référence à compter de 90 jours d'absence continue.

Le cumul des sommes versées par la sécurité sociale, au titre des prestations minimales « incapacité » instituées par le présent titre, et tout autre revenu, ne peut conduire le salarié bénéficiaire à percevoir une somme d'un montant net supérieur à celui qu'il aurait perçu s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Les indemnités complémentaires cessent d'être perçues en cas d'arrêt de versement des indemnités journalières par la sécurité sociale, notamment lors de la reprise du travail du salarié bénéficiaire, en cas de classement en invalidité par la sécurité sociale, dès le versement de sa pension vieillesse ou au décès du bénéficiaire.

Prestations sociales obligatoires	Montant, y compris indemnités journalières de la sécurité sociale (en % du salaire de référence)
Incapacité	
Franchise de 90 jours continus	70 %

Article 14.2 | Prestations invalidité

Les contrats souscrits par les entreprises de la branche doivent prévoir qu'en cas d'invalidité reconnue et faisant l'objet du versement d'une pension par la sécurité sociale, il est versé au salarié une rente complémentaire dont le montant est déterminé, comme suit, en fonction de la catégorie d'invalidité dans laquelle il a été classé :

- pour une invalidité de 1^{re} catégorie, le montant de la rente est fixé à 40 % du salaire de référence, sous déduction de la pension versée par la sécurité sociale ;
- pour une invalidité de 2^e ou de 3^e catégorie, le montant de la rente est fixé à 80 % du salaire de référence, sous déduction de la pension versée par la sécurité sociale.

Dans le cas où, à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, le salarié est atteint d'une incapacité physique permanente reconnue et faisant l'objet du versement d'une rente par la sécurité sociale, le contrat d'assurance souscrit doit prévoir des règles de calcul permettant, le cas échéant, d'assimiler sa situation à une invalidité de 1^{re}, 2^e ou 3^e catégorie pour le bénéfice des prestations invalidité décrites dans le présent volet.

Les sommes perçues au titre de la sécurité sociale et de la couverture minimum « invalidité » instituée par le présent titre, ainsi que tout autre revenu, ne peuvent conduire le salarié bénéficiaire à percevoir une somme d'un montant net supérieur à celui qu'il aurait perçu s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Cette rente complémentaire cesse d'être versée en cas d'arrêt de versement de la rente d'invalidité par la sécurité sociale, notamment dès le versement de sa pension vieillesse, ou au décès du bénéficiaire.

Prestations sociales obligatoires	Montant y compris pension versée par la sécurité sociale (en % du salaire de référence)
Invalidité	
1 ^{re} catégorie	40 %
2 ^e ou 3 ^e catégorie	80 %

L'ensemble des garanties présentées aux articles 14.3.1 à 14.3.3 s'expriment sous déduction des prestations accordées en vertu du régime de base (sécurité sociale ou spécial) du salarié.

14.3.1. Garantie décès « toutes causes »

14.3.1.1 Capital décès « toutes causes »

Les contrats souscrits par les entreprises de la branche doivent prévoir qu'en cas de décès du salarié bénéficiaire, quel que soit son âge et quelle qu'en soit la cause, il est versé, au(x) bénéficiaire(s) nominativement désigné(s) par le salarié, un capital d'un montant minimum égal à 200 % du salaire de référence, sous déduction des prestations versées par le régime de base (sécurité sociale ou spécial).

À défaut de désignation, le capital est payé au(x) bénéficiaire(s) prévu(s) par le contrat d'assurance souscrit par l'entreprise.

14.3.1.2 Cas particuliers

Perte totale et irréversible d'autonomie du salarié

Les contrats souscrits par les entreprises de la branche doivent prévoir que le capital décès « toutes causes » défini précédemment peut être versé par anticipation :

- soit lorsque le salarié est classé par la sécurité sociale en invalidité de 3^e catégorie ;
- soit lorsque, à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, le salarié est dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie et qu'il bénéficie de ce fait, de la prestation complémentaire pour tierce personne versée par la sécurité sociale.

Garanties décès « double effet »

Les contrats souscrits par les entreprises de la branche doivent prévoir qu'en cas de décès du conjoint non remarié, du concubin, du partenaire lié par un Pacs, simultané ou postérieur à celui du salarié bénéficiaire du régime, il est versé aux enfants à charge un capital d'un montant au moins égal à 100 % du salaire de référence, sous déduction des prestations versées par le régime de base (sécurité sociale ou spécial).

Les enfants à charge sont les enfants du salarié, qu'ils soient légitimes, reconnus, recueillis (au sens des dispositions fiscales) ou adoptifs, et ceux de son conjoint (concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité), si ce dernier en a la garde non partagée ou l'a eue jusqu'à leur majorité, dans l'un des cas énumérés ci-après :

- à charge au sens de la sécurité sociale ;
- âgés de moins de 18 ans ;
- âgés de 18 ans et de moins de 26 ans, poursuivant des études secondaires ou supérieures, sous réserve qu'ils n'exercent pas d'activité rémunérée pendant plus de trois mois à temps plein ou pour une durée équivalente répartie au maximum sur l'année ;
- âgés de moins de 26 ans inscrits à France Travail en tant que primo demandeur d'emploi ;
- âgés de moins de 26 ans en formation en alternance (sous contrat d'apprentissage ou de professionnalisation) ;
- les enfants fiscalement à la charge du salarié ou de son conjoint non séparé, les enfants à charge de l'un de leurs ex-conjoints, et au profit desquels des pensions alimentaires leur ont été imposées par décision judiciaire ;

- quel que soit leur âge, lorsqu'ils perçoivent des allocations prévues par la loi du 30 juin 1975 sur les personnes handicapées ;
- les enfants nés viables moins de 300 jours après le décès du salarié.

Décès accidentel

Les contrats souscrits par les entreprises de la branche doivent prévoir que le montant du capital décès « toutes causes » défini précédemment est majoré d'un montant supplémentaire de 100 % du salaire de référence, sous déduction des prestations versées par le régime de base (sécurité sociale ou spécial), en cas de décès accidentel tel que défini par le contrat d'assurance souscrit.

14.3.2. Options au choix des bénéficiaires en complément de la garantie décès « toutes causes »

Les contrats souscrits par les entreprises de la branche doivent prévoir qu'en cas de décès du salarié, le(s) bénéficiaire(s) nominativement désigné(s) par le salarié ou, à défaut, le(s) bénéficiaire(s) prévu(s) par le contrat d'assurance souscrit par l'entreprise, dispose(nt) d'une faculté de choisir l'une des options supplémentaires suivantes, dans les conditions détaillées ci-après :

- une rente éducation ou ;
- une majoration par enfant à charge.

Option 1 : rente éducation

Les contrats souscrits par les entreprises de la branche doivent prévoir que le montant de la rente d'éducation est égal :

- pour les enfants à charge jusqu'à 11 ans à 10 % du salaire de référence, sous déduction des prestations versées par le régime de base (sécurité sociale ou spécial) ;
- pour les enfants à charge entre 11 et 18 ans à 12,5 % du salaire de référence, sous déduction des prestations versées par le régime de base (sécurité sociale ou spécial) ;
- pour les enfants à charge entre 18 et 21 ans, et jusqu'à 26 ans sous condition de poursuite d'étude, à 15 % du salaire de référence, sous déduction des prestations versées par le régime de base (sécurité sociale ou spécial).

La rente prévue au présent article est payée à compter du premier jour suivant le décès du salarié. Elle cesse d'être due à compter du jour où les conditions requises pour être considéré comme un enfant à charge ne sont plus remplies.

Les enfants à charge sont les enfants du salarié, qu'ils soient légitimes, reconnus, recueillis (au sens des dispositions fiscales) ou adoptifs, et ceux de son conjoint, (concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité), si ce dernier en a la garde non partagée ou l'a eue jusqu'à leur majorité, dans l'un des cas énumérés ci-après :

- à charge au sens de la sécurité sociale ;
- âgés de moins de 18 ans ;
- âgés de 18 ans et de moins de 26 ans, poursuivant des études secondaires ou supérieures, sous réserve qu'ils n'exercent pas d'activité rémunérée pendant plus de trois mois à temps plein ou pour une durée équivalente répartie au maximum sur l'année ;
- âgés de moins de 26 ans inscrits à France Travail en tant que primo demandeur d'emploi ;
- âgés de moins de 26 ans en formation en alternance (sous contrat d'apprentissage ou de professionnalisation) ;

- les enfants fiscalement à la charge du salarié ou de son conjoint non séparé, les enfants à charge de l'un de leurs ex-conjoints, et au profit desquels des pensions alimentaires leur ont été imposées par décision judiciaire ;
- quel que soit leur âge, lorsqu'ils perçoivent des allocations prévues par la loi du 30 juin 1975 sur les personnes handicapées ;
- les enfants nés viables moins de 300 jours après le décès du salarié.

Option 2 : majoration par enfant à charge

Les contrats souscrits par les entreprises de la branche doivent prévoir que le montant du capital décès est majoré, par enfant à charge, d'un montant supplémentaire de 45 % du salaire de référence, sous déduction des prestations versées par le régime de base (sécurité sociale ou spécial).

Les enfants à charge sont les enfants du salarié, qu'ils soient légitimes, reconnus, recueillis (au sens des dispositions fiscales) ou adoptifs, et ceux de son conjoint, (concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité), si ce dernier en a la garde non partagée ou l'a eue jusqu'à leur majorité, dans l'un des cas énumérés ci-après :

- à charge au sens de la sécurité sociale ;
- âgés de moins de 18 ans ;
- dont l'âge est compris entre 18 ans et moins de 26 ans, poursuivant des études secondaires ou supérieures, sous réserve qu'ils n'exercent pas d'activité rémunérée pendant plus de trois mois à temps plein ou pour une durée équivalente répartie au maximum sur l'année ;
- âgés de moins de 26 ans inscrits à France Travail en tant que primo demandeur d'emploi ;
- âgés de moins de 26 ans en formation en alternance (sous contrat d'apprentissage ou de professionnalisation) ;
- les enfants fiscalement à la charge du salarié ou de son conjoint non séparé, les enfants à charge de l'un de leurs ex-conjoints, et au profit desquels des pensions alimentaires leur ont été imposées par décision judiciaire ;
- quel que soit leur âge, lorsqu'ils perçoivent des allocations prévues par la loi du 30 juin 1975 sur les personnes handicapées ;
- les enfants nés viables moins de 300 jours après le décès du salarié.

14.3.3. Frais d'obsèques

En cas de décès du salarié, il est prévu le versement d'une allocation égale à 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur au moment du décès, sous déduction des prestations versées par le régime de base (sécurité sociale ou spécial).

L'allocation est versée, sur demande déposée dans les six mois suivant le décès, à celui qui a engagé et réglé les dépenses, sur production d'un justificatif, sans pouvoir excéder les sommes réellement engagées.

Le montant du plafond mensuel de sécurité sociale en 2025 est égal à 3 925 €.

Prestations sociales obligatoires	Montant total des prestations (= régimes de base [sécurité sociale ou spécial] et complémentaire) (en % du salaire de référence)
Décès	
Garanties « de base » :	
– capital décès	200 %
– double effet	100 %

Prestations sociales obligatoires	Montant total des prestations (= régimes de base [sécurité sociale ou spécial] et complémentaire) (en % du salaire de référence)
– décès accidentel	100 %
– frais d'obsèques	100 % du PMSS
Au choix du salarié :	
– rente éducation :	
pour les enfants à charge de moins de 11 ans ;	10 %
pour les enfants à charge entre 11 et 18 ans ;	12,5 %
pour les enfants à charge entre 18 et 21 ans, ou jusqu'à 26 ans sous condition de poursuite d'étude	15 %
– majoration par enfant à charge	45 %

Annexe II Tableau de garanties du régime « frais de santé »

Il est précisé que l'ensemble des garanties satisfait aux conditions des contrats responsables.

Garanties	Montant total des prestations (= régimes de base [sécurité sociale ou spécial] et complémentaire)
Hospitalisation	
Frais de séjour	100 % BR
Honoraires médicaux et chirurgicaux DPTAM	225 % BR
Honoraires médicaux et chirurgicaux NON DPTAM	170 % BR
Participation actes lourds	100 % Forfait
Forfait journalier	100 % Forfait
Chambre particulière, par nuit	1,50 % PMSS (58,87 €)
Lit accompagnant (pour les enfants de moins de 12 ans)	1 % PMSS (39,25 €)
Transport	100 % BR
Frais médicaux courants	
Consultations et visites généralistes DPTAM	170 % BR
Consultations et visites généralistes NON DPTAM	150 % BR
Consultations et visites spécialistes DPTAM	145 % BR
Consultations et visites spécialistes NON DPTAM	125 % BR
Petite chirurgie et actes de spécialité DPTAM	145 % BR
Petite chirurgie et actes de spécialité NON DPTAM	125 % BR
Radiologie et imagerie médicale DPTAM	120 % BR
Radiologie et imagerie médicale NON DPTAM	100 % BR
Auxiliaires médicaux	100 % BR
Analyses et examens de laboratoire	100 % BR
Prothèses médicales et orthopédiques (hors audioprothèse)	100 % BR
Pharmacie	
Médicaments à service médical rendu majeur (remboursé 65 %)	100 % BR
Médicaments à service médical rendu modéré (remboursé à 30 %)	100 % BR
Dentaire	
Soins et prothèses 100 % santé	100 % HLF
Soins dentaires remboursés par la SS	100 % BR
Prothèses dentaires remboursées par la SS hors 100 % santé	170 % BR
Inlay core remboursé par la SS hors 100 % santé	170 % BR
Prothèses dentaires non remboursées par la SS	–

Garanties	Montant total des prestations (= régimes de base [sécurité sociale ou spécial] et complémentaire)
Implant dentaire	200 € implant, 100 € pilier * 2 /an
Orthodontie remboursée par la SS	200 % BR
Orthodontie non remboursée par la SS	50 % BRR
Optique	
Équipements 100 % santé	100 % PLV
Prestations d'adaptation verres/d'appairage dans le cadre du 100 % santé	100 % PLV
Équipement muni de verres simples hors 100 % santé (classe B)	150 €
Équipement muni de verres complexes hors 100 % santé (classe B)	250 €
Équipement muni de verres hypercomplexes hors 100 % santé (classe B)	250 €
Adaptation verres hors 100 % santé (classe B)	100 % BR
Lentilles acceptées par la SS	100 % BR
Lentilles non acceptées par la SS	4 % PMSS/an (157 €)
Chirurgie réfractive de l'œil	5 % PMSS/œil (196,25 €)
Aides auditives	
Équipements 100 % santé	100 % PLV
Prothèses auditives hors 100 % santé (catégorie 2)	100 % BR
Autre prestation	
Cures thermales	100 % BR
Séances d'accompagnement psychologique dans le cadre du dispositif « Mon soutien Psy »	100 % BR
<p>Pour les garanties exprimées en pourcentage du PMSS, il est précisé entre parenthèses le montant en euro correspondant sur la base de la valeur 2025 du PMSS, soit 3 925 € (montant précisé dans le bulletin officiel de la sécurité sociale).</p> <p>Liste des abréviations :</p> <p>TM : ticket modérateur</p> <p>DPTAM : dispositif de pratique tarifaire maîtrisé</p> <p>BR : base de remboursement</p> <p>PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale</p> <p>HLF : honoraire limite de facturation</p> <p>BRR : base de remboursement reconstituée</p> <p>PLV : prix limite de vente</p>	

Annexe III Glossaire

Franchise

Période pendant laquelle l'assureur ne verse pas de prestations au titre de la garantie incapacité de travail/invalidité.

Incapacité de travail

Le salarié est en incapacité de travail quand, après prescription médicale d'un arrêt de travail, il perçoit des indemnités journalières de la sécurité sociale.

Indemnité journalière

Indemnité versée par l'assurance maladie à l'assuré(e) en arrêt de travail pour compenser la perte de salaire.

Invalidité

Est considérée comme invalide, toute personne percevant de la sécurité sociale une pension d'invalidité de 1^{re}, 2^e ou 3^e catégorie, une rente accident du travail ou maladie professionnelle, avec un taux d'incapacité au moins égal à 33 %.

Perte totale et irréversible de l'autonomie (PTIA)

L'assuré est reconnu définitivement incapable de se livrer à la moindre activité professionnelle lui procurant gain ou profit et son état l'oblige à recourir à l'assistance d'une tierce personne pour accomplir les actes habituels de la vie ordinaire.

Rente

Somme d'argent versée périodiquement à l'assuré.

Salaire de référence pour le calcul des prestations

Salaire désignant la base de calcul des prestations fixées en fonction du salaire, égal au salaire brut ayant donné lieu à cotisations au cours des 12 mois civils ayant précédé le mois du décès ou de l'interruption de travail donnant droit à indemnisation.

Convention collective nationale

IDCC : **3254** | **BOUCHERIE-POISSONNERIE**

Avenant n° 2-TC du 15 octobre 2025 relatif au tronc commun

NOR : ASET2550857M

IDCC : 3254

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

REMALIM (CFBCT-OPEF),

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FGA CFDT ;

UNSA FCS ;

FGTA FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La convention collective nationale de la boucherie-poissonnerie du 24 septembre 2024 a été étendue par arrêté du 29 septembre 2025 publié au *Journal officiel* du 4 octobre 2025. Elle entrera en conséquence en vigueur le 1^{er} novembre 2025.

Il est en conséquence apparu nécessaire d'apporter certaines précisions pour faciliter la lecture des textes conventionnels et tenir compte de l'arrêté d'extension.

Les parties décident en conséquence de modifier la convention collective nationale de la boucherie-poissonnerie comme suit :

Article 1^{er} | ***Précision relative à l'intitulé de la convention collective***

La convention collective résultant du rapprochement de la branche boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers et de la branche poissonnerie est intitulée « convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie-traiteur, poissonnerie (détail et gros), écailler, traiteur de la mer ».

Article 2 | ***Précision relative à l'arrêté d'extension du 29 septembre 2025***

L'arrêté du 29 septembre 2025 rend obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boucherie-

poissonnerie du 24 septembre 2024, les stipulations de ladite convention collective nationale modifiée par l'avenant du 13 décembre 2025.

Afin d'éviter toute difficulté de compréhension, les partenaires sociaux précisent qu'il s'agit d'une erreur rédactionnelle, l'avenant étant du 13 décembre 2024.

Le secrétariat de la CPPNI est chargé de signaler cette erreur de plume au ministère.

Article 3 | Précisions quant à la numérotation des avenants

Les avenants à la convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie-traiteur, poissonnerie (détail et gros), écailler, traiteur de la mer sont numérotés dans l'ordre croissant à partir de 1.

Le numéro des avenants modifiant les dispositions communes à l'ensemble des entreprises et salariés de la branche est suivi des lettres « TC » (pour tronc commun).

Le numéro des avenants spécifiques aux entreprises et salariés du secteur professionnel de la boucherie tel que défini à l'article 1.1 de la convention collective est suivi de la lettre B (pour boucherie).

Le numéro des avenants spécifiques aux entreprises et salariés du secteur professionnel de la poissonnerie tel que défini à l'article 1.2 de la convention collective est suivi de la lettre P (pour poissonnerie).

Ainsi, l'avenant n° 1 modifiant l'article 110.2 de la convention collective nationale, spécifique au secteur professionnel de la poissonnerie, est désormais identifié comme avenant n° 1-P.

Article 4 | Modification de l'article 68

Au 2^e alinéa de l'article 68, le mot : « aussi » est supprimé.

Article 5

La branche professionnelle étant composée très majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

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

Article 6

Le présent avenant a une durée indéterminée. Il prendra effet le 1^{er} novembre 2025, date d'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie-traiteur, poissonnerie (détail et gros), écailler, traiteur de la mer (IDCC 3254).

Article 7

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2, D. 2231-3 et D. 2231-7 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées à l'article L. 2261-15 dudit code.

Fait à Paris, le 15 octobre 2025.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **3254** | **BOUCHERIE-POISSONNERIE**

Avenant n° 3-B du 15 octobre 2025 relatif à la modification de la convention collective

NOR : ASET2550858M

IDCC : 3254

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

REMALIM (CFBCT-OPEF),

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FGA CFDT ;

UNSA FCS ;

FGTA FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La convention collective nationale de la boucherie-poissonnerie du 24 septembre 2024 a été étendue par arrêté du 29 septembre 2025 publié au *Journal officiel* du 4 octobre 2025. Elle entrera en conséquence en vigueur le 1^{er} novembre 2025.

Il est en conséquence apparu nécessaire d'intégrer dans cette nouvelle convention les dispositions résultant des avenants conclus au sein de la convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers (IDCC 992) et de la convention collective nationale de la poissonnerie (IDCC 1504) entre la date de signature de la nouvelle convention et la date de son entrée en application.

Pour le secteur professionnel de la boucherie, les avenants concernés, conclus au sein de la convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers (IDCC 992), sont :

- l'avenant n° 5 du 10 décembre 2024 à l'avenant n° 61 du 4 décembre 2019, entré en vigueur le 1^{er} janvier 2025 et étendu par arrêté du 5 mars 2025 publié au *Journal officiel* du 22 mars 2025 ;
- l'avenant n° 76 du 24 octobre 2024 relatif à la définition de salariés pouvant être intégrés à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties collectives de protection sociale complémentaire, agréé par la commission paritaire de l'APEC le 5 février 2025, et étendu par arrêté du 17 mai 2025 publié au *Journal officiel* du 12 juin 2025.

Les parties décident en conséquence de modifier la convention collective nationale de la boucherie-poissonnerie, renommée convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie-traiteur, poissonnerie (détail et gros), écailler, traiteur de la mer comme suit :

Article 1^{er} | Modification de l'article 87 « Retraite complémentaire »

Le titre de l'article 87 est modifié et remplacé par « Retraite complémentaire et catégories de salariés pour le bénéfice des garanties collectives de protection sociale complémentaire ».

Il est par ailleurs introduit un article 87.3 rédigé comme suit :

« 87.3. Catégories de salariés pouvant être intégrés à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties collectives de protection sociale complémentaire

Les entreprises relevant du secteur professionnel de la boucherie ont la faculté d'intégrer les salariés dont l'emploi est classé aux niveaux V et VI (échelons A et B) à la catégorie des "cadres et assimilés" pour le bénéfice des garanties collectives de protection sociale complémentaire. Il est possible de retenir tous les échelons des niveaux V-A à VI-B ou seulement certains d'entre eux.

Les entreprises souhaitant mettre en œuvre cette faculté devront formaliser ce choix au sein d'un acte de droit du travail conforme à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale (c'est-à-dire par voie d'accord collectif ou référendaire ou de décision unilatérale de l'employeur remise aux salariés).

Cette catégorie de salariés non cadres pouvant être intégrés au bénéfice des garanties de protection sociale complémentaire des cadres a été définie par l'avenant n° 76 du 24 octobre 2024 à la convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers (IDCC 992) applicable au secteur professionnel de la boucherie de la présente convention collective et a été validée par la commission paritaire de l'APEC par agrément en date du 5 février 2025. »

Article 2 | Modification de l'article 88 « Régime frais de santé »

Les montants de cotisations prévus par l'article 88.1 de la convention sont portés à 54,10 euros pour les salariés relevant du régime général de sécurité sociale et à 32,45 euros pour les salariés relevant du régime local d'Alsace-Moselle.

Article 3

La branche professionnelle étant composée très majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

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

Article 4

Le présent avenant a une durée indéterminée. Il prendra effet le 1^{er} novembre 2025, date d'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie-traiteur, poissonnerie (détail et gros), écailler, traiteur de la mer.

Article 5

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2, D. 2231-3 et D. 2231-7 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées à l'article L. 2261-15 dudit code.

Fait à Paris, le 15 octobre 2025.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 3254 | **BOUCHERIE-POISSONNERIE**

Avenant n° 4-B du 15 octobre 2025 relatif aux salaires

NOR : ASET2550861M

IDCC : 3254

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

REMALIM (CFBCT-OPEF),

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FGA CFDT ;

UNSA FCS ;

FGTA FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La convention collective nationale de la boucherie-poissonnerie du 24 septembre 2024 a été étendue par arrêté du 29 septembre 2025 publié au *Journal officiel* du 4 octobre 2025. Elle entrera en conséquence en vigueur le 1^{er} novembre 2025.

Toutefois la grille des salaires applicables aux entreprises du secteur professionnel de la boucherie a été modifiée entre la date de signature de la nouvelle convention et la date de son entrée en application, par avenant n° 77 du 29 janvier 2025 conclu au sein de la convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers (IDCC 992). Cet avenant a été étendu par arrêté du 11 avril 2025 publié au *Journal officiel* du 26 avril 2025 et est entré en vigueur le 1^{er} mai 2025.

Les parties conviennent de la nécessité d'intégrer ces évolutions dans la nouvelle convention et décident en conséquence de modifier comme suit la grille des salaires du secteur professionnel de la boucherie qui figure au titre I de la partie V de la convention collective nationale de la boucherie-poissonnerie, renommée convention collective nationale de la collective nationale

de la boucherie, boucherie-charcuterie-traiteur, poissonnerie (détail et gros), écailler, traiteur de la mer :

Article 1^{er} | Modification de la grille des salaires figurant au titre I de la partie V de la convention collective de la boucherie, boucherie-charcuterie-traiteur, poissonnerie (détail et gros), écailler, traiteur de la mer

La grille des salaires conventionnels applicable aux entreprises et salariés du secteur professionnel de la boucherie est celle figurant en annexe.

Article 2

Les entreprises doivent garantir un salaire équivalent entre tous les salariés pour un même niveau de responsabilité, de formation et d'expérience. Les partenaires sociaux réaffirment le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, conformément aux dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail.

Article 3

La branche professionnelle étant composée très majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

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

Article 4

Le présent avenant a une durée indéterminée. Il prendra effet le 1^{er} novembre 2025, date d'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie-traiteur, poissonnerie (détail et gros), écailler, traiteur de la mer.

Article 6

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-26, D. 2231-2, D. 2231-3 et D. 2231-7 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées à l'article L. 2261-15 dudit code.

Fait à Paris, le 15 octobre 2025.

(Suivent les signatures.)

Annexe Salaires conventionnels

(En euros.)

Niveau	Classification	Salaire brut mensuel (151,67 heures)
Ouvrier(e)s, employé(e)s		
Niveau I		
Échelon A	Plongeur	1 915
	Employé d'entretien	1 915
Échelon B	Chauffeur – livreur	1 935
	Employé administratif	1 935
Niveau II		
Échelon A	Chauffeur-livreur encaisseur	1 959
	Caissier	1 959
	Vendeur	1 959
Échelon B	Secrétaire aide-comptable	1 978
	Boucher préparateur	1 978
	Charcutier traiteur	1 978
	Vendeur qualifié	1 978
	Tripier préparateur	1 978
Échelon C	Caissier aide-comptable	2 012
Niveau III		
Échelon A	Boucher préparateur qualifié	2 133
	Charcutier traiteur qualifié	2 133
	Charcutier préparateur qualifié	2 133
	Tripier préparateur qualifié	2 133
	Boucher hippophagique préparateur qualifié	2 133
Échelon B	Boucher préparateur vendeur qualifié	2 180
	Boucher traiteur qualifié	2 180
	Ouvrier tripier	2 180
Échelon C	Boucher charcutier traiteur qualifié	2 265
Niveau IV		
Échelon A	Comptable	2 273
Échelon B	Boucher charcutier traiteur très qualifié	2 342

Niveau	Classification	Salaire brut mensuel (151,67 heures)
Échelon C	Boucher hautement qualifié	2 378
	Boucher traiteur hautement qualifié	2 378
	Charcutier traiteur hautement qualifié	2 378
	Tripier responsable cuisson	2 378
Échelon D	Boucher charcutier traiteur hautement qualifié	2 495
Agents de maîtrise et cadres		
Niveau V		
	Responsable de laboratoire adjoint	2 707
	Responsable de point de vente adjoint	2 707
Niveau VI		
Échelon A	Responsable de laboratoire	2 952
	Responsable de point de vente	2 952
	Responsable hygiène et sécurité	2 952
Échelon B	Assistant chef d'entreprise	2 972
Échelon C	Responsable de plusieurs points de vente	3 328
Niveau VII		
Échelon A	Responsable de laboratoire	3 789
	Responsable de point de vente	3 789
	Responsable des achats	3 789
Échelon B	Responsable d'entreprise	3 886

Convention collective nationale

IDCC : **3254** | **BOUCHERIE-POISSONNERIE**

Avenant n° 5-P du 15 octobre 2025 relatif aux frais de santé

NOR : ASET2550859M

IDCC : 3254

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

REMALIM (CFBCT-OPEF),

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FGA CFDT ;

UNSA FCS ;

FGTA FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La convention collective nationale de la boucherie-poissonnerie du 24 septembre 2024 a été étendue par arrêté du 29 septembre 2025 publié au *Journal officiel* du 4 octobre 2025. Elle entrera en conséquence en vigueur le 1^{er} novembre 2025.

Il est en conséquence apparu nécessaire d'intégrer dans cette nouvelle convention les dispositions résultant des avenants conclus au sein de la convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers (IDCC 992) et de la convention collective nationale de la poissonnerie (IDCC 1504) entre la date de signature de la nouvelle convention et la date de son entrée en application.

Pour le secteur professionnel de la poissonnerie, l'avenant concerné, conclu au sein de la convention collective nationale de la poissonnerie (IDCC 1504), est :

- l'avenant du 18 novembre 2024 à l'avenant n° 62 du 22 novembre 2007 conclu au sein de la convention collective nationale de la poissonnerie (IDCC 1504) étendu par arrêté du 27 mai 2025 publié au *Journal officiel* du 7 juin 2025, entrée en vigueur depuis le 1^{er} juillet 2025 et élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arrêté du 15 juillet 2025 publié au *Journal officiel* du 22 juillet 2025.

Les parties décident en conséquence de modifier la convention collective nationale de la boucherie-poissonnerie, renommée convention collective nationale de la collective nationale de

la boucherie, boucherie-charcuterie-traiteur, poissonnerie (détail et gros), écailler, traiteur de la mer comme suit :

Article 1^{er} | Modification de l'article 109 « Régime frais de santé »

Les taux de cotisations prévus par l'article 109.1 de la convention sont portés à :

- « – salariés bénéficiaires relevant de l'article 2.1 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres :
 - régime général de la sécurité sociale : 1,73 % du plafond mensuel de la sécurité sociale ;
 - régime local d'Alsace-Moselle : 1,38 % du plafond mensuel de la sécurité sociale ;
- salariés bénéficiaires ne relevant pas de l'article 2.1 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres :
 - régime général de la sécurité sociale : 1,29 % du plafond mensuel de la sécurité sociale ;
 - régime local d'Alsace-Moselle : 1,02 % du plafond mensuel de la sécurité sociale.

Il est par ailleurs rappelé que par agrément du 2 juillet 2025, la commission paritaire rattachée à l'APEC a validé l'affiliation des cadres du secteur de la poissonnerie à l'article 2.1 de l'ANI du 17 novembre 2017. »

Article 2 | Entreprises de moins de 50 salariés

La branche professionnelle étant composée très majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3 | Durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet le 1^{er} novembre 2025, date d'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie-traiteur, poissonnerie (détail et gros), écailler, traiteur de la mer.

Article 4 | Révision et dénonciation de l'avenant

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

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

Article 5 | Formalités

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

Fait à Paris, le 15 octobre 2025.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 3254 | **BOUCHERIE-POISSONNERIE**

Avenant n° 6-P du 15 octobre 2025 relatif à la modification de la grille des salaires

NOR : ASET2550860M

IDCC : 3254

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

REMALIM (CFBCT-OPEF),

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FGA CFDT ;

UNSA FCS ;

FGTA FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La convention collective nationale de la boucherie-poissonnerie du 24 septembre 2024 a été étendue par arrêté du 29 septembre 2025 publié au *Journal officiel* du 4 octobre 2025. Elle entrera en conséquence en vigueur le 1^{er} novembre 2025.

Toutefois la grille des salaires applicables aux entreprises du secteur professionnel de la poissonnerie a été modifiée entre la date de signature de la nouvelle convention et la date de son entrée en application par avenant du 5 novembre 2024 conclu au sein de la convention collective nationale de la poissonnerie (IDCC 1504). Cet avenant a été étendu par arrêté du 7 janvier 2025 publié au *Journal officiel* du 25 janvier 2025. Il est entré en vigueur le 1^{er} février 2025. Il a été élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arrêté du 3 mars 2025 publié au *Journal officiel* du 7 mars 2025.

Les parties conviennent de la nécessité d'intégrer ces évolutions dans la nouvelle convention et décident en conséquence de modifier comme suit la grille des salaires du secteur de la poissonnerie contenu au titre II de la partie V de la convention collective nationale de la

boucherie-poissonnerie, renommée convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie-traiteur, poissonnerie (détail et gros), écailler, traiteur de la mer :

Article 1^{er} | Modification de la grille des salaires figurant au titre II de la partie V de la convention collective de la boucherie, boucherie-charcuterie-traiteur, poissonnerie (détail et gros), écailler, traiteur de la mer

Les parties signataires du présent avenant décident que la grille des salaires conventionnels applicable aux entreprises et salariés du secteur professionnel de la poissonnerie est définie ci-dessous.

Les salaires sont entendus bruts pour une durée de 151,67 heures de travail mensuel.

Niveau I	Employés. Ouvriers
130 1 831,80 €	Vendeur saisonnier en poissonnerie Préparateur de commandes saisonnier
135 1 896,01 €	Employé(e) de marée sans qualification apprenant l'exercice du métier ou manutentionnaire débutant(e) Commis poissonnier sans qualification apprenant l'exercice du métier Opérateur(trice) de saisie débutant(e) Employé(e) de bureau débutant(e) Chauffeur-livreur débutant(e) Fileteur(teuse) débutant(e) Technicien(ne) débutant(e) Caissier(ère) facturier(e) débutant(e)
140 1 917,26 €	Commis poissonnier sans CAP ayant 3 ans d'expérience Commis poissonnier avec CQP « Préparateur-vendeur en produits de la mer »
145 1 942,18 €	Commis poissonnier sans CAP ayant 5 ans d'expérience Employé(e) de marée avec minimum 5 ans d'expérience Opérateur(trice) de saisie avec minimum 5 ans d'expérience Chauffeur livreur avec minimum 5 ans d'expérience Fileteur(teuse) avec minimum 5 ans d'expérience Technicien(ne) avec minimum 5 ans d'expérience Caissier(ère) facturier(e) avec minimum 5 ans d'expérience Commis poissonnier avec CQP « Préparateur-vendeur en produits de la mer » ayant 1 an d'expérience
150 1 966,70 €	Commis poissonnier avec CAP Commis poissonnier sans CAP avec 6 ans d'expérience Vendeur(se) preneur d'ordre débutant(e) Attaché(e) commercial(e) débutant(e) Secrétaire débutant(e)

Niveau I	Employés. Ouvriers
160 1 995,26 €	Commis poissonnier avec CAP ayant 2 ans d'expérience Employé(e) de marée qualifié(e) avec minimum 8 ans d'expérience Fileteur(se) avec minimum 8 ans d'expérience Opérateur(trice) de saisie avec minimum 8 ans d'expérience Standardiste Technicien(ne) avec minimum 8 ans d'expérience Caissier(ère) facturier(e) avec minimum 8 ans d'expérience
165 2 024,50 €	Commis poissonnier avec CAP et 3 ans d'expérience Aide-comptable Commis poissonnier avec CQP « Préparateur-vendeur en produits de la mer » avec 2 ans d'expérience minimum, animant et exécutant le travail avec au moins 3 personnes
170 2 050,82 €	Commis poissonnier sans CAP avec minimum 8 ans d'expérience Responsable filetage Responsable préparation
175 2 078,69 €	Vendeur(euse) preneur d'ordres avec minimum 5 ans d'expérience Attaché(e) commercial(e) avec minimum 5 ans d'expérience Secrétaire avec minimum 5 ans d'expérience
180 2 097,93 €	Commis poissonnier avec CAP avec 5 ans d'expérience Commis poissonnier avec CQP « Préparateur-vendeur en produits de la mer » avec minimum 5 ans d'expérience, animant et exécutant le travail avec au moins 5 personnes Commis poissonnier sans CAP ayant plus de 10 ans d'expérience Aide-comptable après 5 ans d'expérience
185 2 134,94 €	Commis poissonnier sans CAP avec minimum 13 ans d'expérience Comptable 1 ^{er} échelon
190 2 154,27 €	Assistant(e) de formation Commis poissonnier avec CAP ayant plus de 8 ans d'expérience
195 2 191,85 €	Commis poissonnier avec CAP avec minimum 10 ans d'expérience, animant et exécutant le travail avec au moins 8 personnes

Niveau II	Agent de maîtrise
200 2 211,67 €	Commis poissonnier titulaire du baccalauréat professionnel poissonnier-écailler-traiteur Titulaire du CQP « Responsable-adjoint d'un point de vente en poissonnerie de détail »
205 2 250,28 €	Responsable de caisse Assistant(e) informatique Assistant(e) qualité Assistant(e) marketing/communication

Niveau II	Agent de maîtrise
210 2 331,06 €	Attaché(e) de direction Comptable 2 ^e échelon Secrétaire de direction Intendant(e)-surveillant(e)
220 2 357,02 €	Vendeur(se) ambulant(e) tournée Attaché(e) commercial(e) avec 8 ans d'expérience Contrôleur gestion Responsable qualité Responsable informatique Responsable marketing/communication Responsable services généraux Responsable logistique Responsable comptable Chef de vente Formateur(trice) domaine professionnel ou général ayant ou non la charge de plusieurs matières d'enseignement
230 2 412,40 €	Responsable d'exploitation Responsable commercial
240 2 455,05 €	Responsable d'exploitation avec plus de 10 personnes Responsable commercial avec plus de 10 personnes
250 2 495,52 €	Acheteur(se) principal(e) Directeur(trice) adjoint(e) chargé(e) de la pédagogie Directeur(trice) adjoint(e) chargé(e) du développement

Niveau III	Cadre
300 3 139,15 €	Responsable de magasin ayant commandement de moins de 5 personnes Cadre d'exploitation Chef comptable
350 3 461,65 €	Responsable de magasin ayant commandement de plus de 5 personnes Directeur(trice) commercial(e) Directeur(trice) informatique Directeur(trice) des ressources humaines
400 3 784,06 €	Directeur(trice) pédagogique Secrétaire général(e) d'organisation professionnelle Secrétaire général(e) d'entreprise Rédacteur(trice) professionnel(le)
450 4 104,62 €	Directeur(trice) d'exploitation

Les présentes grilles se substituent aux grilles antérieures.

Article 2 | Égalité dans les rémunérations

Les organisations représentatives dans la branche, signataires du présent avenant, souhaitent réaffirmer l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et plus particulièrement au principe d'égalité des rémunérations.

À ce titre, les partenaires sociaux réaffirment le principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes, conformément aux dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail.

Ils insistent notamment sur les principes généraux d'égalité impliquant que les entreprises sont tenues de garantir pour un même travail ou un travail de valeur égale, une égalité de traitement entre les femmes et les hommes. Elles doivent garantir un salaire équivalent entre tous les salariés pour un même niveau de responsabilité, de formation et d'expérience.

Les éléments servant à la détermination de la rémunération ainsi que les conditions d'octroi des compléments de rémunération, y compris les avantages en nature, doivent être exempts de toute forme de discrimination.

En outre, ils rappellent notamment que les femmes, sans que les absences pour maternité y fassent obstacle, doivent se voir attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le même niveau de classification et le salaire prévu par la convention collective et bénéficier des mêmes conditions de promotion et/ou d'évolution, notamment salariale.

Par ailleurs, les entreprises de la branche doivent remédier aux inégalités constatées entre les hommes et les femmes en matière d'écarts de rémunération et aux inégalités d'une façon générale en matière de conditions de travail et d'emploi.

Article 3 | Entreprises de moins de 50 salariés

La branche professionnelle étant composée très majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4 | Durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet le 1^{er} novembre 2025, date d'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie-traiteur, poissonnerie (détail et gros), écailler, traiteur de la mer.

Article 5 | Révision et dénonciation de l'avenant

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

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

Article 6 | Formalités

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

Fait à Paris, le 15 octobre 2025.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

SOCIÉTÉ D'ASSURANCES

(Régime professionnel de prévoyance du personnel)

Avenant du 20 octobre 2025

au protocole d'accord du 24 juin 2013
relatif au régime professionnel de prévoyance

NOR : ASET2550853M

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

FFA

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

CFE-CGC assurances ;

FBA CFDT ;

UNSA banque assurance,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux sont très attachés au régime professionnel de prévoyance (RPP), véritable acquis social dans la profession permettant aux salariés de bénéficier d'un socle de garanties minimum, qu'il est nécessaire de sécuriser et de préserver.

Malgré les augmentations de cotisations intervenues en 2025, une nouvelle hausse des cotisations est nécessaire, tant sur le volet santé que sur le volet prévoyance, afin d'assurer la pérennité du régime. Cette mesure vise à corriger une situation financière structurellement déséquilibrée depuis 2016, aggravée par l'épuisement des réserves constaté fin 2023.

Par ailleurs, l'établissement des comptes prévisionnels 2024 a mis en évidence l'impact des modalités spécifiques de revalorisation des rentes versées en cas d'arrêt de travail dans le cadre du RPP. Une simplification de cette règle, en particulier pour les situations d'incapacité de travail et d'invalidité, apparaît indispensable pour améliorer le pilotage du régime.

Article 1^{er}

L'article 42 du règlement RPP est modifié comme suit :

Article 42 | Taux des cotisations

Les cotisations à la charge de l'employeur et du personnel sont fixées comme suit :

Article 42.1 | Garanties décès, incapacité-invalidité, déplacement professionnel

Assiette de cotisation : tranche de salaire inférieure ou égale à 1 PASS		Assiette de cotisation : tranche de salaire supérieure à 1 PASS	
Employeur	Personnel	Employeur	Personnel
1,95 %	0,17 %	1,50 %	0,14 %
Total : 2,12 %		Total : 1,64 %	

La clé de répartition des cotisations afférentes aux garanties décès, incapacité, invalidité, déplacement professionnel est la suivante :

	T < 1PASS	T > 1PASS
Employeur	92 %	92 %
Personnel	8 %	8 %

Article 42.2 | Garantie remboursement des frais de soins

	Salariés dont le salaire annuel est inférieur ou égal à 1 PASS		Salariés dont le salaire annuel est supérieur à 1 PASS	
	Employeur	Personnel	Employeur	Personnel
Haut-Rhin, Bas-Rhin, Moselle ^[1]	0,997 % du PMSS	0,053 % du PMSS	1,433 % du PMSS	0,076 % du PMSS
	Total : 1,050 %		Total : 1,509 %	
Autres départements	1,662 % du PMSS	0,087 % du PMSS	2,390 % du PMSS	0,126 % du PMSS
	Total : 1,749 %		Total : 2,516 %	

[1] Taux de cotisations en matière de remboursement de frais de soins réduits dans les départements du Haut-Rhin, Bas-Rhin et de la Moselle par rapport aux autres départements, compte tenu du régime local complémentaire obligatoire.

La clé de répartition des cotisations afférentes à la garantie remboursement des frais de soins est la suivante :

Employeur	95 %
Personnel	5 %

Article 2

L'article 37 du règlement RPP est modifié comme suit :

« Article 37 | Modalités de revalorisation

La rémunération telle que définie à l'article 6, servant au calcul des prestations prévues en cas de décès, ou d'accident lié à un déplacement professionnel, est revalorisée chaque année selon les modalités déterminées à l'alinéa 3 ci-dessous.

Il en est de même de la limite des remboursements des frais de soins exprimée en euros (art. 31), du montant des contributions visées à l'article 33, alinéa 2, troisième et cinquième tirets, et du minimum de rente d'éducation (art. 8).

Cette revalorisation consiste à appliquer aux valeurs de l'année N-1 la moyenne arithmétique des taux d'augmentation du plafond de la sécurité sociale et de la valeur moyenne du point Agirc-Arrco, observés dans l'année N-1 par rapport à l'année N-2. Les indemnités complémentaires d'incapacité de travail et les pensions d'invalidité sont revalorisées chaque année en fonction de la valeur de service du point retraite Agirc-Arrco, observée dans l'année N-1 par rapport à l'année N-2. »

Article 3

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir au cours du second semestre 2028, afin d'apprécier les effets de la modification apportée à l'article 37 du règlement RPP relatif aux modalités de revalorisation. Au regard des constats établis, une négociation pourra être engagée en vue d'éventuels ajustements.

Article 4

Les signataires s'engagent à effectuer sans délai les démarches nécessaires au dépôt légal du présent avenant, dont l'entrée en vigueur interviendra au 1^{er} janvier 2026.

Fait à Paris, le 20 octobre 2025.

(Suivent les signatures.)

ENTREPRISE DE TRAVAIL TEMPORAIRE

Personnels intérimaires

Personnels permanents

Avenant n° 10 du 10 octobre 2025

à l'accord du 14 décembre 2015
relatif au régime de frais de santé des salariés intérimaires

NOR : ASET2550843M

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

Prism'emploi,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO ;

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

CGT intérim ;

UNSA FCS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche du travail temporaire ont conclu le 14 décembre 2015 l'accord relatif au régime de frais de santé des salariés intérimaires. Cet accord a été modifié par neuf avenants datés respectivement du 30 septembre 2016, du 9 décembre 2016, du 6 octobre 2017, du 22 décembre 2017, du 20 septembre 2019, du 25 septembre 2020, du 18 novembre 2022, du 17 novembre 2023, du 27 septembre 2024 et précisé par un avenant d'interprétation du 14 septembre 2018.

Lors de la mise en place du régime de branche de frais de santé des salariés intérimaires au 1^{er} janvier 2016, les partenaires sociaux de la branche du travail temporaire ont convenu d'organiser la couverture des salariés intérimaires en assurant le régime « intérimaires santé » par des organismes recommandés et en déléguant la gestion du régime recommandé à un opérateur distinct.

Au terme d'une procédure de mise en concurrence, AG2R Réunica Prévoyance et APCIL Prévoyance ont été recommandés par la branche pour co-assurer le régime de frais de santé des salariés intérimaires, pour une durée maximale de cinq ans.

Les partenaires sociaux de la branche ont, en parallèle, désigné, au terme d'un appel d'offres, comme gestionnaire du régime recommandé, SIACI Saint Honoré.

La recommandation des co-assureurs arrivant à échéance au 31 décembre 2020, les partenaires ont de nouveau engagé une procédure de mise en concurrence préalable des organismes assureurs en vue de renouveler la clause de recommandation au 1^{er} janvier 2021. À l'issue de cette procédure, les partenaires sociaux ont reconduit AG2R Prévoyance et APICIL Prévoyance comme co-assureurs recommandés, pour une nouvelle durée maximale de cinq ans, soit jusqu'au 31 décembre 2025 au plus tard.

À l'occasion du réexamen de la clause de recommandation, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche a engagé, au début de l'année 2025, une nouvelle procédure de mise en concurrence préalable des organismes assureurs, dans les conditions et modalités prévues par la réglementation en vigueur, pour assurer à la fois la couverture collective obligatoire et les couvertures facultatives des salariés intérimaires.

Au terme de cette procédure, les partenaires sociaux de la branche ont décidé de reconduire, à compter du 1^{er} janvier 2026, l'actuelle co-recommandation des deux organismes, APICIL Prévoyance et AG2R Prévoyance, à hauteur de 70 % pour APICIL Prévoyance et de 30 % pour AG2R La Mondiale et en confiant l'apérition du régime recommandé à APICIL Prévoyance.

Ce nouvel avenant, en date du 10 octobre 2025, formalise la décision prise par la CPPNI.

Article 1^{er} | Révision de l'article 13 de l'accord du 14 décembre 2015 « Organismes assureurs recommandés »

Les parties signataires du présent avenant conviennent de modifier l'article 13 de l'accord du 14 décembre 2015 relatif au régime de frais de santé des salariés intérimaires. En conséquence, l'article 13 est modifié comme suit :

« Article 13 | Organismes assureurs recommandés

Afin de garantir l'accès de l'ensemble des salariés intérimaires aux garanties collectives définies par le présent accord, les partenaires sociaux ont estimé nécessaire d'organiser la mutualisation des risques auprès de co-assureurs recommandés, après une procédure de mise en concurrence répondant à l'ensemble des critères réglementaires, qui garantit :

- l'accès aux garanties collectives pour tous les salariés intérimaires, sans considération notamment de l'âge et de l'état de santé ;
- le bénéfice, pour chaque entreprise et salarié de la branche, de garanties minimales identiques.

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) a réexaminé les modalités d'organisation de la recommandation à compter du 1^{er} janvier 2026, en engageant une procédure de mise en concurrence préalable.

13.1. Choix des organismes assureurs recommandés

La nouvelle procédure de mise en concurrence, respectant l'ensemble des critères réglementaires, a conduit la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) à reconduire la recommandation de deux co-assureurs, pour une durée maximale de cinq ans, soit jusqu'au 31 décembre 2030 au plus tard.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche du travail temporaire a maintenu la co-recommandation de :

- APICIL Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale (siège social : 38, rue François-Peissel, 69300 Caluire-et-Cuire) ;
- AG2R Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale (siège social : 14-16, boulevard Malesherbes, 75008 Paris).

Ces organismes co-assurent les garanties obligatoires visées à l'article 10 et les garanties facultatives visées à l'article 11.

Afin de garantir aux salariés et à leurs ayants droit, une couverture optimale et d'assurer la meilleure efficacité possible du régime de branche, les partenaires sociaux s'engagent à procéder à une nouvelle procédure de mise en concurrence au minimum tous les cinq ans, en application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir au cours du premier trimestre de l'année qui précède cette échéance quinquennale.

13.2. Organisme apériteur

Les partenaires sociaux de la branche conviennent de confier l'apérition du régime recommandé à APICIL Prévoyance pour une période ne pouvant aller au-delà du délai maximal de cinq ans visé à l'article précédent. »

Article 2 | *Entrée en vigueur. Durée*

Le présent avenant porte révision de l'accord du 14 décembre 2015 relatif au régime de frais de santé des salariés intérimaires, tel que modifié en dernier lieu par l'avenant n° 9 du 11 octobre 2024. Il se substitue de plein droit aux stipulations de cet accord, conformément à l'article L. 2261-8 du code du travail. Il est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1^{er} janvier 2026.

Article 3 | *Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés*

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires conviennent que le contenu du présent accord ne 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 4 | *Force obligatoire de l'accord de branche du 14 décembre 2015 et de ses avenants*

L'accord du 14 décembre 2015 et ses avenants s'inscrivent dans le cadre des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail fixant les matières dans lesquelles les stipulations de l'accord de branche prévalent sur une convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date de son entrée en vigueur, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes. Cette équivalence des garanties s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière.

Article 5 | *Dépôt et extension*

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail ainsi que des formalités nécessaires à son extension.

Fait à Paris, le 10 octobre 2025.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Pierre Romain

165250450-001125

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
