



MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DE LA SANTÉ
ET DES SOLIDARITÉS

MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

©rcfotostock - stock.adobe.com

Bulletin officiel

Conventions collectives



**PREMIER
MINISTRE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction de l'information
légale et administrative

2024-10

9 mars 2024

Bulletin officiel Conventions collectives

Fascicule n° 2024-10 du 9 mars 2024

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

[*] Aucun texte du ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire dans le *BO* n° 2024-10.

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2024-10 du 9 mars 2024

Conventions, avenants et accords

	Pages
IDCC 218 Sécurité sociale : protocole d'accord du 13 février 2024 relatif à l'instauration d'un mécanisme de mutualisation financière entre le régime de prévoyance et le régime de couverture complémentaire des frais de santé.....	5
IDCC 275 Transport aérien. Personnel-sol : avenant n° 99 du 29 février 2024 relatif aux salaires pour l'année 2024	8
IDCC 493 Vins-spiritueux : avenant n° 29 du 16 février 2024 relatif aux salaires minima conventionnels.....	12
IDCC 992 Boucherie-charcuterie-tripeur : avenant n° 73 du 30 janvier 2024 relatif à la modification de l'article 23 « Régime de prévoyance » de la convention collective	16
IDCC 1411-2089 Ameublement-fabrication : avenant du 2 février 2024 à l'accord du 14 octobre 2021 relatif au dialogue social	19
IDCC 1412 Aéronautique : avenant n° 72 du 25 janvier 2024 relatif à la fixation des salaires minima	22
IDCC 1412 Aéronautique : avenant n° 73 du 25 janvier 2024 relatif à la prime d'ancienneté et à la prime d'astreinte.....	25
IDCC 1504 Poissonnerie : avenant du 31 janvier 2024 relatif à la modification de la grille des rémunérations minimales	27
IDCC 1580 Chaussures-industrie : accord du 30 janvier 2024 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	32
IDCC 1686 Audiovisuel-électronique-commerce : accord du 16 janvier 2024 relatif aux métiers exposés à des risques ergonomiques	43
IDCC 1686 Audiovisuel-électronique-commerce : avenant n° 2 du 16 janvier 2024 à l'accord du 20 janvier 2020 relatif à la reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A)	47
IDCC 1880 Ameublement-négoce : avenant n° 3 du 18 janvier 2024 à l'accord du 2 octobre 2019 relatif à la reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A)	51
IDCC 2149 Déchets-activités : avenant n° 75 du 12 décembre 2023 à l'avenant n° 67 du 8 décembre 2020 relatif aux conditions de transfert des contrats de travail en cas de changement de titulaire d'un marché public	55
IDCC 2149 Déchets-activités : avenant n° 76 du 12 décembre 2023 relatif aux salaires minima conventionnels.....	58

IDCC 2332 Architecture-entreprises : avenant du 8 février 2024 à l'accord du 23 septembre 2021 relatif à la formation professionnelle et au développement des compétences et des qualifications.....	61
IDCC 2372 Distribution directe : accord du 24 mai 2023 relatif à la formation professionnelle.....	63
IDCC 2372 Distribution directe : accord du 24 mai 2023 relatif à la reconversion ou la promotion par l'alternance (Pro-A).....	86
IDCC 2372 Distribution directe : accord du 7 septembre 2023 relatif aux négociations annuelles obligatoires pour l'année 2023.....	94
IDCC 2603 Sécurité sociale. Praticiens-conseils : protocole d'accord du 13 février 2024 relatif à l'instauration d'un mécanisme de mutualisation financière entre le régime de prévoyance et le régime de couverture complémentaire des frais de santé	96
IDCC 2717 Entreprises-techniques-crétation-événement : avenant n° 1 du 1 ^{er} février 2024 à l'accord du 14 avril 2022 relatif à la mise en place d'une CPPNI	98
IDCC 2770 Édition phonographique : accord du 22 novembre 2023 relatif au droit de résiliation dans les relations contractuelles entre artistes-interprètes et producteurs....	101
IDCC 2770 Édition phonographique : avenant n° 10 du 20 décembre 2023 à l'accord du 21 décembre 2015 relatif aux rémunérations complémentaires proportionnelles.....	109
IDCC 3127 Services à la personne : avenant n° 10 du 24 novembre 2023 relatif à la révision de la convention collective.....	111
IDCC 3232 Sécurité sociale. Agents de direction : protocole d'accord du 13 février 2024 relatif à l'instauration d'un mécanisme de mutualisation financière entre le régime de prévoyance et le régime de couverture complémentaire des frais de santé	114
IDCC 3245 Opérateurs de voyages et guides : accord du 15 février 2024 relatif aux salaires minima conventionnels.....	116

Convention collective nationale

IDCC : 218 | **ORGANISMES DE SÉCURITÉ SOCIALE**
(8 février 1957)

Protocole d'accord du 13 février 2024

relatif à l'instauration d'un mécanisme de mutualisation financière
entre le régime de prévoyance
et le régime de couverture complémentaire des frais de santé

NOR : ASET2450248M

IDCC : 218

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

UCANSS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEC FO ;

PSTE CFDT ;

SNFOCOS ;

FNPOS CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les salariés des organismes du régime général de la sécurité sociale bénéficient d'un régime complémentaire de couverture des frais de santé en application du protocole d'accord du 12 août 2008 et d'un régime de prévoyance au titre d'un accord signé le 7 janvier 1998, chacun à durée indéterminée.

Ces accords reposent respectivement sur des principes de respect de l'équilibre financier global et de pilotage rigoureux. Les partenaires sociaux constatent désormais des trajectoires financières structurellement différentes entre ces deux régimes.

En effet, si la trajectoire financière du régime de prévoyance est excédentaire dans la durée sur les précédents exercices et en prévisionnel sur les prochains, celle du régime complémentaire de couverture des frais de santé des salariés tel que visé au titre 1^{er} du protocole d'accord du 12 août 2008 est déficitaire depuis l'exercice 2021.

En conséquence, les partenaires sociaux ont souhaité faire évoluer certains paramètres via l'engagement d'une négociation nationale sur chacun de ces régimes.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux conviennent de la mise en place d'un mécanisme de mutualisation financière exceptionnelle et non pérenne entre les résultats annuels des deux régimes.

Ce mécanisme de mutualisation financière conjoncturel s'inscrit dans un cadre plus large de poursuite de la négociation aux fins de trouver les voies d'un équilibre financier préservé concernant les deux régimes.

Constituant un avantage initial au bénéfice des salariés, les partenaires sociaux considèrent que l'approbation d'une utilisation des excédents générés sur le régime de prévoyance au profit du régime complémentaire de couverture des frais de santé des salariés, par le biais de la mise en place d'un mécanisme de mutualisation financière, se matérialise par le présent accord.

Article 1^{er} | Définition de la mutualisation financière

La mutualisation financière désigne tout mécanisme permettant d'utiliser les cotisations perçues au titre d'un contrat d'assurance, en l'occurrence le solde créditeur dans le cadre du régime de prévoyance, pour financer les prestations dues au titre d'un autre, en l'espèce le solde débiteur du régime de complémentaire santé.

Elle aura donc pour objet de compenser, partiellement ou en totalité, les résultats déficitaires enregistrés sur la complémentaire santé par les résultats excédentaires constatés sur le régime de prévoyance, pour l'exercice 2023, entrant dans la limite du montant du plafond prévu à l'article 3 et dans le champ contractuel défini à l'article 4 du présent accord.

Article 2 | Périmètre de la mutualisation financière

La mutualisation financière des résultats entre le régime de complémentaire santé et le régime de prévoyance prévue par le présent accord porte exclusivement sur une compensation totale ou partielle des résultats déficitaires constatés sur le régime des salariés, tel que visé au titre I^{er} du protocole d'accord du 12 août 2008 sur la complémentaire santé par l'utilisation des excédents constatés sur le régime de prévoyance, tel que visé par l'accord du 7 janvier 1998.

Article 3 | Montant du plafond de la mutualisation financière

La mutualisation financière mise en œuvre en application du présent accord et la convention financière visée à l'article 4 du présent accord entre les opérateurs en charge de la gestion du régime de complémentaire santé et du régime de prévoyance, qu'elle soit totale ou partielle, est fonction des résultats consolidés constatés sur chacun des régimes.

Cette mutualisation s'effectue dans la limite du montant du solde déficitaire des résultats consolidés établis sur le régime des salariés de la complémentaire santé au titre de l'exercice 2023.

En tout état de cause, elle ne pourra excéder, toujours au titre de l'exercice 2023, la somme de 15 600 000 euros provisionnée par l'institution de prévoyance selon la délibération prise lors de son conseil d'administration du 20 décembre 2023. Étant précisé que cette délibération s'applique sous réserve de la conclusion préalable d'un accord collectif entre les partenaires sociaux du régime général de la sécurité sociale.

Article 4 | Modalités de mise en œuvre de la mutualisation financière

Les parties conviennent que la mise en œuvre de la mutualisation financière des résultats entre le régime de complémentaire santé et le régime de prévoyance est conditionnée par la conclusion d'une convention financière entre les différents opérateurs en charge de la gestion de chacun des deux régimes.

Article 4.1 | *Objet et parties signataires de la convention financière*

La convention financière aura pour objet de définir l'ensemble des termes et modalités de mise en œuvre et d'exécution de la mutualisation financière prévue par le présent accord, dans le respect des articles 1^{er}, 2 et 3.

Elle sera conclue entre :

- l'institution qui assure la couverture du régime de prévoyance du personnel des organismes de sécurité sociale et de leurs établissements qui, conformément aux articles 4 et 5 des statuts de l'institution de prévoyance, a la faculté de conclure une convention avec tout autre organisme assureur dès lors que l'objet de celle-ci est de permettre à ses membres participants notamment de bénéficier d'une couverture en matière de frais de santé ;
- les opérateurs qui assurent la couverture du régime de complémentaire santé.

Article 4.2 | *Durée de la convention financière*

La convention financière devra être conclue pour une durée déterminée, n'excédant pas la durée du présent accord prévue à l'article 6.

La convention devra couvrir l'exercice 2023.

Article 4.3 | *Les autres principes à prendre en compte pour l'établissement de la convention financière*

Les comptes annuels consolidés de résultat de chaque régime, qui serviront de base au mécanisme de mutualisation financière mis en œuvre, continueront à être établis conformément aux dispositions en vigueur pour chacun des régimes.

La mutualisation financière instituée devra respecter les règles sociales, fiscales et de protection des données applicables, qui seront formalisées dans la convention financière.

Article 4.4 | *Information préalable à la signature de la convention financière entre les parties*

Avant sa signature, le projet de convention financière devra être communiqué aux instances paritaires en charge du suivi de la gestion de chaque régime.

Article 5 | *Modalité de suivi de la mutualisation financière*

Un suivi du mécanisme mis en œuvre sera réalisé par les instances paritaires en charge du suivi de la gestion de chaque régime, notamment dans le cadre de leur mission de validation des comptes annuels définitifs pour le régime qui les concerne, qui serviront à déterminer la compensation à opérer, dans le respect de l'article 3 du présent accord.

Article 6 | *Dispositions diverses*

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et prendra fin le 31 décembre 2024.

Le présent accord peut être révisé dans les conditions définies par la loi, la révision ne pouvant avoir pour effet de compromettre des droits constitués avant son entrée en vigueur.

Il entre en vigueur à compter de la date d'agrément prévue par le code de la sécurité sociale et ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

Fait à Montreuil, le 13 février 2024.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3177 | Convention collective nationale

IDCC : 275 | **TRANSPORT AÉRIEN**
(Personnel au sol)

Avenant n° 99 du 29 février 2024
relatif aux salaires pour l'année 2024

NOR : ASET2450244M

IDCC : 275

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

FNAM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FAT UNSA ;

FGTE CFDT ;

FNST CGT ;

FNEMA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le contexte d'augmentation du salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) du début 2024, les organisations syndicales et professionnelle représentatives, dans l'esprit de la négociation salariale de 2023, ont confirmé leur volonté de mener les négociations sur les salaires minima hiérarchiques (SMH) dans le cadre de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) le 23 janvier et le 20 février 2024.

L'année 2022 avait été marquée par une forte inflation qui s'inscrivait dans un contexte économique du secteur encore fragile, suite à la crise liée à la Covid-19 et au contexte géopolitique.

La négociation des SMH s'inscrit dans un contexte d'inflation plus élevé qu'avant Covid malgré un ralentissement.

Le contexte économique du secteur demeure fragile et incertain (instabilités géopolitiques : prix du kérosène...), bien que l'année 2023 ait connu une reprise encourageante du trafic aérien.

Le transport aérien français, outre les dettes contractées, reste confronté dans les prochaines années au remboursement de la dette « régalienne » créée pendant la crise de la Covid-19 et à une hausse de l'ensemble de ses coûts internes et externes, et des impacts de la trajectoire de décarbonation.

L'enjeu principal du secteur reste donc la protection des entreprises du secteur et de leurs emplois.

À l'aune de la situation économique du transport aérien actuelle, les parties signataires conviennent de ce qui suit.

Article 1^{er} | Salaires minima hiérarchiques au 1^{er} janvier 2024

Le présent article se substitue en intégralité aux stipulations conventionnelles de l'article 1^{er} de l'avenant n° 98 relatif aux salaires 2023 du 24 mars 2023.

Les SMH bruts, pour un horaire hebdomadaire de 35 heures, applicables pour chacun des coefficients hiérarchiques, s'établissent comme suit à compter du 1^{er} janvier 2024.

Conformément à l'engagement prévu dans l'avenant n° 98 sur les salaires 2023, des travaux paritaires sur les écarts en euros entre les SMH en fonction des emplois ont été engagés en 2023.

Au regard des constats issus de ce groupe de travail et du contexte économique, les parties signataires ont décidé de maintenir les écarts en euros existants entre les SMH et de travailler sur les écarts de rémunération sur certains emplois.

Ces principes ont pour effet d'augmenter également les niveaux des SMH qui suivent les SMH ainsi réévalués.

Dans un contexte de tassement de certains SMH constaté ces dernières années lié à l'impact des augmentations successives du Smic, les parties s'engagent à poursuivre en 2025 les travaux engagés sur les écarts entre les SMH au regard d'une analyse des emplois.

Les parties ont convenu d'une augmentation de la grille des SMH en deux temps :

■ Au 1^{er} janvier 2024 : augmentation de 1,6 % du premier niveau de la grille.

Compte tenu de l'application de l'ensemble des principes précités, la grille s'établira comme suit au 1^{er} janvier 2024 :

1 ^{er} janvier 2024	
Coefficient	Euros
160	1 788
165	1 798
175	1 808
185	1 828
190	1 838
195	1 858
200	1 868
220	1 908
235	2 013
245	2 033
260	2 133
270	2 203
290	2 353
295	2 373
300	2 568

1 ^{er} janvier 2024	
Coefficient	Euros
360	2 898
420	3 348
510	4 028
600	4 708
750	5 838

■ Au plus tard au 1^{er} novembre 2024 ou à la date d'application du prochain arrêté relatif au relèvement du Smic : une augmentation de 1,7 % du premier niveau de la grille applicable au 1^{er} janvier 2024.

Compte tenu de l'application de l'ensemble des principes précités, la grille s'établira comme suit :

1 ^{er} novembre 2024	
Coefficient	Euros
160	1 818
165	1 828
175	1 838
185	1 858
190	1 868
195	1 888
200	1 898
220	1 938
235	2 048
245	2 068
260	2 168
270	2 238
290	2 388
295	2 408
300	2 608
360	2 948
420	3 398
510	4 078
600	4 758
750	5 888

Article 2 | Indemnité de panier

Les parties signataires conviennent de porter l'indemnité de panier de 7 € à 7,10 € applicable au 1^{er} janvier 2024.

Article 3 | Champ et durée d'application

Le champ d'application du présent avenant est la branche du transport aérien personnel au sol (convention collective nationale du transport aérien – personnel au sol [IDCC 275]). Le présent avenant est donc rattaché à la convention collective nationale du transport aérien – personnel au sol (IDCC 275).

Cet avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4 | Modalités pour les entreprises de moins de 50 salariés

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux rappellent qu'un avenant portant sur les minima conventionnels applicables aux salariés de la branche n'a pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail. En effet, ceux-ci doivent s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise.

Article 5 | Clause de non-dérogação

En application de l'article L. 2253-1 du code du travail, les accords d'entreprise ou d'établissement conclus dans les entreprises et établissements entrant dans le champ d'application du présent avenant ne peuvent pas y déroger, sauf s'ils prévoient des dispositions plus favorables.

Article 6 | Dépôt, extension et publicité

Conformément à la législation en vigueur, dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par les organisations syndicales représentatives, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension.

Le présent avenant fera également l'objet d'une publication sur la base de données nationale, dans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

Article 7 | Modalités d'application

Les dispositions du présent avenant sont applicables aux entreprises adhérentes à l'organisation professionnelle d'employeurs signataire aux dates fixées par le présent accord, dès le lendemain du dépôt de l'avenant, conformément aux dispositions légales et réglementaires, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les dispositions du présent avenant seront également applicables aux entreprises couvertes par la CCN TAPS et non adhérentes à l'organisation professionnelle d'employeurs signataire un jour franc suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 29 février 2024.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3029 | Convention collective nationale

IDCC : 493 | **VINS, CIDRES, JUS DE FRUITS, SIROPS, SPIRITUEUX
ET LIQUEURS DE FRANCE**

Avenant n° 29 du 16 février 2024

relatif aux salaires minima conventionnels

NOR : ASET2450257M

IDCC : 493

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

CNVS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

SNCEA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Conformément aux dispositions de l'article L. 2241-1 du code du travail, les partenaires sociaux de la branche des industries et des commerces en gros des vins, cidres, spiritueux, sirops, jus de fruits et boissons diverses ont engagé des négociations afin de réviser la grille des salaires minima conventionnels résultant de l'avenant n° 28 du 13 juin 2023 de la convention collective nationale des vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueurs de France du 13 février 1969 (IDCC 493) modifiée.

Les parties signataires du présent avenant rappellent l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, et plus particulièrement à celui d'égalité des rémunérations.

Ainsi, la suppression progressive des écarts constatés dans la rémunération entre les hommes et les femmes doit être une priorité. Il est par ailleurs rappelé le principe selon lequel l'employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération. Ce principe vaut pour la rémunération de base mais aussi pour l'ensemble de ses composantes.

Les parties signataires du présent avenant soulignent, en particulier, les obligations des entreprises vis-à-vis des salariés de retour de congé de maternité ou d'adoption et notamment les modalités de calcul des augmentations afférentes à ces périodes de suspension ; à l'issue du congé, le salarié doit bénéficier des augmentations générales ainsi que de la moyenne des

augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article L. 2242-1 du code du travail, il est rappelé également aux entreprises soumises à l'obligation de négocier, que les différences de rémunération entre les hommes et les femmes, si elles existent, doivent être supprimées, et qu'il leur appartient de définir les mesures susceptibles de supprimer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

Article 1^{er} | Salaires minima conventionnels

Conformément à l'engagement paritaire mentionné dans les avenants n° 22 du 19 mars 2021, n° 23 du 22 octobre 2021, n° 24 du 4 février 2022, n° 25 du 13 mai 2022, n° 26 du 30 septembre 2022, n° 27 du 27 janvier 2023 puis n° 28 du 13 juin 2023, le présent accord s'inscrit dans la continuité du travail commencé en 2021 portant sur l'aération entre les positions hiérarchiques prévues par la grille des salaires minima conventionnels.

La négociation du présent accord a pour objectif de fixer des salaires minima conventionnels, lesquels ont vocation à s'appliquer à l'échelon national à l'ensemble des entreprises du secteur.

Cette négociation des minima conventionnels est donc par nature et chaque année, distincte des éventuelles négociations menées au niveau régional entre des organisations professionnelles d'employeurs et des organisations syndicales de salariés, ainsi que des négociations internes aux entreprises de la branche : ces négociations, lorsqu'elles existent, peuvent en effet aboutir à la conclusion de grilles de salaires applicables au niveau régional ou interne à l'entreprise, sous réserve de respecter les minima conventionnels de branche.

Toutefois, compte tenu de la volonté paritaire formulée depuis deux années d'aérer la grille et du travail poursuivi cette année, les partenaires sociaux :

- d'une part, soulignent la nécessité absolue de décorréliser ce travail approfondi d'aération de la grille des salaires minima de la branche, des éventuelles négociations régionales et/ou internes qui se déroulent au sein des entreprises du secteur, sans que celles-ci ne puissent aboutir à des salaires inférieurs aux minima conventionnels ;
- d'autre part, prennent acte que cette distinction qu'il convient d'effectuer entre les différents niveaux de négociation est un élément essentiel à la conclusion du présent accord et à la poursuite du travail initié sur le renforcement des écarts entre les positions hiérarchiques de la grille.

Dans ce contexte, il est convenu entre les parties signataires du présent accord :

- de poursuivre autant que possible le travail d'aération de la grille des minima conventionnels et d'amélioration de l'attractivité des métiers et des emplois de la branche ;
- une revalorisation des salaires minima conventionnels par rapport à la grille résultant de l'avenant n° 28 du 13 juin 2023 de la convention collective nationale.

Les salaires minima conventionnels applicables à compter du 1^{er} février 2024 sont fixés conformément au barème suivant :

(En euros.)

Positions	Salaires mensuels pour 151,67 heures (35 heures/semaine)
1A	1 787
1B	1 822
1C	1 855

Positions	Salaires mensuels pour 151,67 heures (35 heures/semaine)
2A	1 865
2B	1 896
2C	1 927
3A	1 937
3B	1 967
3C	1 998
4A	2 039
4B	2 090
5A	2 172
5B	2 253
5C	2 335
6A	2 468
6B	2 621
7A	2 600
8A	2 805
9A	3 213
9B	4 061
10A	4 928

Article 2 | *Clause de rendez-vous*

Les partenaires sociaux de la branche renouvellent leur engagement à poursuivre autant que possible et prolonger leur réflexion et le travail initié portant sur l'aération entre les positions hiérarchiques prévues par la grille en prévision des prochaines négociations paritaires portant sur les salaires minima conventionnels.

Par ailleurs, les partenaires sociaux conviennent de se réunir paritairement dès lors que le montant du salaire minima conventionnel correspondant à la position hiérarchique 1A de la grille mentionnée ci-dessus deviendrait inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) du fait de l'augmentation de ce dernier en cours d'année.

Article 3 | *Durée, entrée en vigueur et effets*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

À l'issue du délai prévu par l'article L. 2232-6 du code du travail pour l'exercice du droit d'opposition des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche non-signataires du présent accord, ce dernier entrera en vigueur le 1^{er} février 2024 pour les employeurs membres ou adhérents des organisations signataires et pour les autres entreprises, le premier jour du mois civil suivant celui au cours duquel l'arrêté portant extension de ses dispositions aura été publié au *Journal officiel*.

Les dispositions du présent accord sont applicables de façon indifférenciée aux entreprises relevant de la branche et concernent donc de façon identique les entreprises de moins de cinquante (50) salariés et de cinquante (50) salariés et plus, afin de garantir à l'ensemble des salariés de la branche une grille uniforme des salaires minima conventionnels.

Article 4 | Dépôt, extension et publicité

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord collectif est notifié et déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier ainsi qu'une version sur support électronique, et remis au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension auprès du ministre chargé du travail, de la santé et des solidarités.

En application de l'article L. 2231-5-1 du code du travail, le présent accord fera l'objet d'une publication sur la base de données nationale en ligne des accords collectifs.

Fait à Paris, le 16 février 2024.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3101 | Convention collective nationale

IDCC : 992 | **BOUCHERIE, BOUCHERIE-CHARCUTERIE, BOUCHERIE
HIPPOPHAGIQUE, TRIPERIE, COMMERCE DE VOLAILLES ET GIBIERS**

Avenant n° 73 du 30 janvier 2024

relatif à la modification de l'article 23 « Régime de prévoyance »
de la convention collective

NOR : ASET2450261M

IDCC : 992

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

REMALIM (CFBCT-OPEF),

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

UNSA FCS ;

FGA CFDT ;

FNAF CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant a pour objet de modifier les stipulations relatives à la garantie de remboursement à l'employeur « Indemnité de départ à la retraite » insérée à l'article 23 de la convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers.

Article 1^{er} | Révision des garanties de remboursement à l'employeur des indemnités de départ en retraite

Les deuxième et neuvième alinéas de l'article 23 « Régime de prévoyance » sont désormais rédigés comme suit :

■ Deuxième alinéa :

« Le régime de prévoyance comprend :

- la garantie de ressources (garantie de maintien de salaire et garantie incapacité-invalidité) prévue à l'article 25 de la présente convention ;

- la garantie décès invalidité absolue et définitive prévue à l'article 25 *bis* de la présente convention ;
- la garantie rente éducation et rente temporaire de conjoint substitutive prévue à l'article 26 de la présente convention ;
- le remboursement de l'indemnité de départ à la retraite prévue à l'article 38 de la présente convention. À ce titre, l'indemnité remboursée à l'employeur est majorée de 25 % au titre des cotisations sociales patronales ;
- le remboursement d'une part de l'indemnité de licenciement pour inaptitude prévue à l'article 35. »

■ Neuvième alinéa :

- « Les cotisations sont réparties à raison de :
- 100 % à la charge intégrale de l'employeur pour la garantie de rémunération, l'indemnité de départ à la retraite et l'indemnité de licenciement ;
 - 65 % par l'employeur et 35 % par le salarié pour la garantie incapacité-invalidité ;
 - 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge du salarié pour la garantie décès invalidité absolue et définitive ;
 - 60 % par l'employeur et 40 % par le salarié pour la garantie rente éducation et rente temporaire de conjoint substitutive.

Les cotisations sont fixées comme suit :

Garantie	Cotisation totale en pourcentage du salaire de référence	Part employeur	Part salariale
Maintien de salaire	0,63 %	0,63 %	–
Incapacité – invalidité	0,83 %	0,54 %	0,29 %
Décès – IAD	0,40 %	0,20 %	0,20 %
Rente éducation et rente de conjoint substitutive	0,25 %	0,15 %	0,10 %
Indemnité de départ à la retraite et indemnité de licenciement pour inaptitude	0,35 % jusqu'au 31 décembre 2024, cette cotisation est appelée à hauteur de 71,43 % (soit 0,25 %)	0,35 %	–

- Le salaire de référence est ventilé en tranches 1 et 2. Elles sont définies comme suit :
- tranche 1 : fraction du salaire limitée au plafond annuel de la sécurité sociale ;
 - tranche 2 : fraction du salaire comprise entre une (1) et quatre (4) fois le plafond annuel de la sécurité sociale. »

Article 2 | Entreprises de moins de 50 salariés et égalités femmes-hommes

Les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir pour les entreprises de moins de cinquante salariés des dispositions spécifiques types telles que prévues à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

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 3 | Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2024 et ce pour une durée indéterminée.

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 administratives

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.

Il sera soumis à la procédure d'extension prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail à l'initiative de la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 30 janvier 2024.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3155 | Convention collective nationale

IDCC : 1411 | **AMEUBLEMENT
(Fabrication)**

Brochure n° 3113 | Convention collective nationale

IDCC : 2089 | **INDUSTRIE DES PANNEAUX À BASE DE BOIS**

Avenant du 2 février 2024

à l'accord du 14 octobre 2021
relatif au dialogue social

NOR : ASET2450255M

IDCC : 1411, 2089

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

UNAMA ;

Ameublement français,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT FNCB ;

FIBOPA CFE-CGC ;

FG FO construction,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

L'article L. 2135-8 du code du travail conditionne la possibilité de mettre à disposition un salarié auprès d'une organisation syndicale ou une association d'employeurs à l'existence d'un accord d'entreprise ou, à défaut, un accord de branche encadrant les modalités de mise à disposition.

Les partenaires sociaux ont décidé d'encadrer le dispositif de la mise à disposition d'un salarié auquel les entreprises ont régulièrement recours. Les dispositions du présent avenant fixent un cadre juridique sécurisé aux mises à dispositions qui interviennent au profit d'organisations syndicales ou d'associations d'employeurs, sans préjudice des accords collectifs d'entreprise conclus sur le même sujet.

Ainsi, les parties ont convenu de modifier l'accord du 14 octobre 2021 relatif au dialogue social dans la branche de la fabrication de l'ameublement et l'industrie des panneaux à base de bois comme suit :

Article 1^{er} | Ajout d'un chapitre 3 « Mise à disposition d'un salarié auprès d'une organisation syndicale ou d'une association d'employeurs »

Le chapitre suivant est ajouté après l'article 16 de l'accord du 14 octobre 2021 relatif au dialogue social :

« Chapitre 3 Mise à disposition d'un salarié auprès d'une organisation syndicale ou d'une association d'employeurs

Article 17 | Modalités de la mise à disposition

En application des articles L. 2135-7 et L. 2135-8 du code du travail, un salarié peut être mis à disposition d'une organisation syndicale ou d'une association d'employeurs, sous réserve de la conclusion d'une convention de mise à disposition, signée entre l'entreprise et l'organisation syndicale ou l'association d'employeurs, qui précise la durée de la mise à disposition, l'identité et la qualification du salarié ainsi que les obligations respectives des parties.

Dans le cadre de cette mise à disposition, le salarié signe un avenant à son contrat de travail qui précise les horaires de travail, le lieu d'exécution du travail ainsi que les missions confiées au salarié par l'organisation syndicale ou l'association d'employeurs. Pendant la mise à disposition, les obligations de l'employeur à l'égard du salarié sont maintenues conformément à l'article L. 2135-7 du code du travail.

Cette mise à disposition peut être à temps plein ou à temps partiel, auquel cas elle ne peut être inférieure à 1 jour par mois.

Pendant la mise à disposition, l'entreprise maintient la rémunération totale du salarié et se fait rembourser par l'organisation syndicale ou l'association d'employeurs, sur présentation d'une facture mensuelle sans TVA correspondant à la rémunération brute chargée du temps de mise à disposition.

Le salarié bénéficie des avantages sociaux ou augmentations de salaires attribués pendant sa mise à disposition.

La convention visée au premier alinéa du présent article prévoit des périodes de suspension de la mise à disposition permettant à l'employeur de respecter ses obligations en matière de formation professionnelle définies à l'article L. 6321-1 du code du travail. Cette suspension est déduite de la facturation.

À l'expiration de sa mise à disposition, assortie d'un préavis de 3 mois, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente, intégrant les augmentations moyennes à catégorie professionnelle et ancienneté comparables.

Par ailleurs, l'employeur organisera, au retour du salarié, un entretien visant à faire le point sur :

- le poste de travail retrouvé ;
- les conditions de travail ;
- les souhaits d'évolution ou de réorientation professionnelle ;
- les besoins en formation, et le cas échéant de mise à niveau. »

Article 2 | *Modification du titre de l'article 17*

L'article 17 « Durée et formalités relatives à l'accord » est renommé comme suit :

■ « Article 18 | *Durée et formalités relatives à l'accord* »

Article 3 | *Entrée en vigueur, dépôt et extension de l'avenant*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et modifie, autant que de besoin, l'accord du 14 octobre 2021 relatif au dialogue social.

Conformément aux articles L. 2261-1 et D. 2231-3 du code du travail, le présent avenant est applicable à partir du jour qui suit son dépôt auprès de la direction générale du travail.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

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

Fait à Paris, le 2 février 2024.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3023 | Convention collective nationale

IDCC : 1412 | **INSTALLATION, ENTRETIEN, RÉPARATION ET DÉPANNAGE
DE MATÉRIEL AÉRAULIQUE, THERMIQUE ET FRIGORIFIQUE**

Avenant n° 72 du 25 janvier 2024
relatif à la fixation des salaires minima

NOR : ASET2450240M

IDCC : 1412

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

SNEFCCA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGMM CFDT ;

FCM FO ;

FTM CGT ;

CFTC métallurgie,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Conformément aux dispositions de l'article 3-4 « Salaires » de la convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage, de matériel aéraulique, thermique, frigorifique et connexes, le présent avenant fixe les salaires entrant dans son champ d'application.

Article 2

Les emplois concernés sont ceux repris par le chapitre XI « Classifications » de la convention collective nationale.

Article 3

La grille des salaires minima conventionnels est réévaluée de + 4 % sur l'ensemble des coefficients ; elle est applicable à compter du 1^{er} février 2024.

Article 4

Compte tenu de l'objet de l'accord, il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Fait à Paris, le 25 janvier 2024.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Grille des salaires minima conventionnels au 1^{er} février 2024

(En euros.)

Niveaux	Échelons	Coefficients	Salaire minimum garanti mensuel Base 151,667 heures	Forfait annuel heures Base 1607 heures	Forfait annuel jours Base 218 jours
I	A	176	1 821,00		
	B	181	1 829,84		
	C	186	1 838,28		
II	A	195	1 846,72		
	B	205	1 855,16		
	C	210	1 863,61		
III	A	225	1 872,06		
	B	235	1 907,52		
	C	245	1 989,42		
IV	A	260	2 084,81		
	B	280	2 244,08		
	C	300	2 404,63		
V	A	320	2 549,55		
	B	340	2 707,52		
	C	365	2 907,25		
VI ^[1]	A	370	2 542,77	30 507,27	35 083,36
	B	375	2 723,86	32 686,99	37 590,04
	C	380	2 919,04	35 029,26	40 283,64
VI	A	390	3 109,95	37 320,27	42 918,31
	B	430	3 467,40	41 609,70	47 851,15
	C	460	3 841,12	46 094,42	53 008,59
VII	A	500	4 276,49	51 318,95	59 016,80
	B	600	4 858,23	58 300,01	67 045,02
	C	700	5 759,76	69 118,62	79 486,41

[1] Les coefficients 370, 375 et 380 correspondent aux jeunes diplômés (voir article 10-2 de la convention collective nationale).

Brochure n° 3023 | Convention collective nationale

IDCC : 1412 | **INSTALLATION, ENTRETIEN, RÉPARATION ET DÉPANNAGE
DE MATÉRIEL AÉRAULIQUE, THERMIQUE ET FRIGORIFIQUE**

Avenant n° 73 du 25 janvier 2024
relatif à la prime d'ancienneté et à la prime d'astreinte

NOR : ASET2450243M

IDCC : 1412

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

SNEFCCA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGMM CFDT ;

FCM FO ;

FTM CGT ;

CFTC métallurgie,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Préambule

Réaffirmant la volonté des partenaires sociaux de la branche d'entretenir un dialogue social permanent,

Considérant la nécessité de reconnaître l'engagement des salariés au sein de leur entreprise,

Prenant en compte les contraintes inhérentes au secteur professionnel que représente l'organisation des astreintes pour les salariés sur leur vie personnelle,

Les partenaires sociaux se sont accordés pour revaloriser la valeur du point d'ancienneté déterminant le montant de ladite prime attribuée à tous les salariés non-cadres, soit près de 80 % des effectifs de la branche d'une part, et pour actualiser le calcul de l'indemnisation du service d'astreinte d'autre part.

Article 1^{er} | Modification de l'article 3-6 « Prime d'ancienneté »

Le 1^{er} alinéa de l'article 3-6 « Prime d'ancienneté » est modifié et rédigé comme suit :

« Sauf accord d'entreprise plus favorable, la base de calcul de la prime d'ancienneté est le produit du coefficient du salarié par la valeur du point fixée à 5,50 € à compter du 1^{er} février 2024. »

Les autres alinéas dudit article sont sans changement.

Article 2 | Modification de l'article 4-2 « Service d'astreinte »

Le 3^e alinéa de l'article 4-2 « Service d'astreinte » est modifié et rédigé comme suit :

« L'astreinte ouvre droit au versement d'une indemnité égale à 15 % du taux horaire du coefficient 176 de la grille des classifications définies au chapitre XI, pour chaque heure d'astreinte sans pouvoir être inférieure à la valeur correspondant à 12 heures d'astreinte. »

Les autres alinéas dudit article sont sans changement.

Article 3 | Dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés

Compte tenu de l'objet de l'accord, il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4 | Durée de l'accord

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5 | Entrée en vigueur

Il entrera en vigueur le 1^{er} février 2024.

Article 6 | Notification. Dépôt. Extension

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions 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 du dépôt, puis de l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 25 janvier 2024.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3243 | Convention collective nationale

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

Avenant du 31 janvier 2024
relatif à la modification de la grille des rémunérations minimales

NOR : ASET2450234M
IDCC : 1504

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

REMALIM (CFBCT-OPEF),

d’une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FGA CFDT ;

UNSA FCS,

d’autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Revalorisation de la grille des rémunérations conventionnelles

Les parties signataires du présent accord décident que la grille des salaires conventionnels applicable est définie ci-dessous.

Les salaires sont entendus bruts pour une durée de 151,67 heures de travail mensuel.

Niveau I	Employés. Ouvriers
130 1 796,92 €	Vendeur saisonnier en poissonnerie Préparateur de commandes saisonnier
135 1 858,83 €	Employé(e) de marée sans qualification apprenant l’exercice du métier ou manutentionnaire débutante(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

Niveau I	Employés. Ouvriers
140 1 879,67 €	Commis poissonnier sans CAP ayant 3 ans d'expérience Commis poissonnier avec CQP préparateur-vendeur en produits de la mer
145 1 904,10 €	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 1 928,13 €	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)
160 1 956,14 €	Commis poissonnier avec CAP ayant 2 ans d'expérience Employé(e) de marée qualifié 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 1 984,81 €	Commis poissonnier avec CAP et 3 ans d'expérience Aide-comptable Commis poissonnier avec CQP de préparateur-vendeur en produits de la mer avec 2 ans d'expérience minimum, animant et exécutant le travail avec au moins 3 personnes
170 2 010,61 €	Commis poissonnier sans CAP avec minimum 8 ans d'expérience Responsable filetage Responsable préparation
175 2 037,94 €	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 2 056,80 €	Commis poissonnier avec CAP avec 5 ans d'expérience Commis poissonnier avec CQP de préparateur-vendeur en produits de la mer avec minimum 5 ans d'expérience, animant et exécutants 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 2 093,08 €	Commis poissonnier sans CAP avec minimum 13 ans d'expérience Comptable 1 ^{er} échelon

Niveau I	Employés. Ouvriers
190 2 112,03 €	Assistant(e) de formation Commis poissonnier avec CAP ayant plus de 8 ans d'expérience
195 2 148,87 €	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 2 168,30 €	Commis poissonnier titulaire du baccalauréat professionnel poissonnier-écailler-traiteur Titulaire du CQP responsable-adjoint d'un point de vente en poissonnerie de détail
205 2 206,16 €	Responsable de caisse Assistant(e) informatique Assistant(e) qualité Assistant(e) marketing/communication
210 2 285,35 €	Attaché(e) de direction Comptable 2 ^e échelon Secrétaire de direction Intendant(e)-surveillant(e)
220 2 310,80 €	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 2 365,09 €	Responsable d'exploitation Responsable commercial
240 2 406,91 €	Responsable d'exploitation avec plus de 10 personnes Responsable commercial avec plus de 10 personnes
250 2 446,59 €	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

Niveau III	Cadre
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

Article 2 | Champ d'application de l'accord

La présente grille des rémunérations s'applique à toutes les entreprises qui relèvent du champ de la convention collective nationale de la poissonnerie (IDCC 1504) : entreprises de détail, de demi-gros et de gros. Elle se substitue aux grilles antérieures.

Article 3 | 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 de rémunération 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 niveau de classification et le salaire prévus 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 4 | Entreprise 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 5 | Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent avenant prendra effet le 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 6 | Révision et dénonciation de l'accord

Le présent accord 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 7 | Formalités

Le présent accord 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.

Fait à Paris, le 31 janvier 2024.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3163 | Convention collective nationale

IDCC : **1580** | **INDUSTRIE DE LA CHAUSSURE ET DES ARTICLES
CHAUSSANTS**

Accord du 30 janvier 2024

relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

NOR : ASET2450242M

IDCC : 1580

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

FFC ;

FFPO,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFTD ;

FNP FO ;

CFE-CGC Agro ;

CMTE CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La branche de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants regroupe :

- les activités de production de chaussures ;
- la réalisation de chaussures sur mesure ;
- ainsi que la réalisation de chaussures orthopédiques (ou thérapeutiques sur mesure) et orthèses plantaires.

Et ce dans toutes les matières : cuir, textile ou synthétique.

La branche emploie 7 000 salariés^[1] essentiellement dans des TPE mais également dans des PME. La part féminine des effectifs se situe autour de 60 %^[1].

Le présent accord s'inscrit dans la continuité des engagements pris par les partenaires sociaux dans l'accord du 21 décembre 2017 relatif à l'égalité professionnelle, à la mixité et à la parité entre les femmes et les hommes dans la branche de l'industrie de la chaussure.

Les partenaires sociaux conviennent qu'il est nécessaire de poursuivre les mesures déjà prises, conscients non seulement du bien-fondé mais aussi de la nécessité sociale et économique de

[1] Insee BTS 2020 (ex-DADS).

mener une politique visant à garantir l'égalité professionnelle, développer la mixité et promouvoir la parité entre les femmes et les hommes. Une telle politique est gage de performance pour les entreprises. C'est également un facteur d'enrichissement collectif et de cohésion sociale. La mixité et l'égalité professionnelle doivent être développées au niveau du recrutement, de la formation, de l'évolution professionnelle, de la rémunération et des conditions de travail. Une bonne articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle contribue à atteindre cette égalité et à favoriser la mixité professionnelle.

Le présent accord, qui impulse une nouvelle dynamique, prévoit des mesures visant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et des mesures de rattrapage visant à remédier aux inégalités constatées afin de répondre aux enjeux rencontrés dans ce secteur d'activité. Il prévoit aussi la mise à disposition d'outils aux entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Les partenaires sociaux sont conscients que cet accord de branche n'aura d'efficacité que si tous les acteurs sont prêts à s'impliquer dans ce domaine. En outre, les actions les plus efficaces sont celles qui sont mises en œuvre directement au niveau de chacune des entreprises, notamment par la négociation d'accords collectifs dans ce domaine.

Les partenaires sociaux réaffirment le principe selon lequel l'exercice d'un emploi ou d'une activité professionnelle n'est pas conditionné à l'appartenance de l'un ou l'autre sexe ; que le fait que certains emplois soient plus fortement féminisés ou masculinisés ne constitue en aucune manière une fatalité.

Les partenaires sociaux rappellent leur opposition à toute forme de discrimination liée au genre.

En outre, au travers de cet accord, les partenaires sociaux ont la volonté de sensibiliser les entreprises sur la situation au travail des salariés proches aidants.

Article 1^{er} | Champ d'application

Les entreprises concernées sont celles qui entrent dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants (IDCC 1580).

Le présent accord ne dispense pas les entreprises d'au moins 50 salariés d'être couvertes par un accord collectif ou, à défaut, par un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 2 | Objet. Portée de l'accord

L'application de cet accord de branche permettra d'aider les entreprises, dans le cadre des dispositions légales applicables, selon leurs effectifs, à élaborer le contenu de leur accord collectif relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la qualité de vie et les conditions de travail, ou à défaut de conclusion d'un tel accord, le contenu de leur plan d'action, en leur proposant des mesures dans des domaines d'action dans le but d'assurer l'égalité professionnelle entre les sexes au sein de leur entreprise et remédier aux inégalités qui pourraient être constatées. Cet accord est pour les entreprises un outil de pilotage concret permettant aux entreprises de faire face à leurs obligations.

Afin de concilier la primauté de l'accord de branche sur l'accord d'entreprise (art. L. 2253-1 du code du travail) et leurs obligations légales et réglementaires (art. L. 2242-1 et suivants du code du travail ; art. R. 2242-2 et suivants du code du travail), les entreprises doivent mettre en œuvre *a minima* les dispositions du présent accord, pour les 3 ou 4 domaines d'actions (parmi ceux rappelés à l'article 4 ci-après) retenus dans leur accord ou à défaut dans leur plan d'action en fonction de leur effectif, étant entendu que les dispositions sur la rémunération effective devront obligatoirement figurer parmi les domaines d'action retenus.

Ces dispositions s'appliqueront à l'échéance des accords d'entreprise ou des plans d'action en cours sous réserve de leur reconduction et à condition d'assurer des garanties au moins équivalentes.

À compter de sa date d'entrée en vigueur, le présent accord se substitue à l'accord du 21 décembre 2017 relatif à l'égalité professionnelle, à la mixité et à la parité entre les femmes et les hommes dans la chaussure (IDCC 1580).

Article 3 | Sensibilisation et communication. Mixité des métiers

Des actions de communication et de sensibilisation sont conduites par la branche directement ou indirectement par ses partenaires privilégiés et les entreprises pour promouvoir les dispositifs des accords ou plans d'action conclus en faveur de l'égalité et de la mixité professionnelle.

L'ensemble des salariés est ainsi sensibilisé aux principes de non-discrimination et d'égalité des chances tout au long de la vie professionnelle afin de prévenir tout comportement ou pratique discriminant. L'employeur, par voie d'affichage ou tout autre moyen, communique le contenu des articles 225-1 à 225-4 du code pénal. Toute décision de l'employeur doit être prise en fonction de critères professionnels et non sur des considérations d'ordre personnel, fondées sur des éléments extérieurs au travail. À défaut, des sanctions civiles et pénales sont encourues. Enfin, toute personne victime ou témoin d'une discrimination, quels qu'en soient le motif et le domaine, peut contacter directement et en toute confidentialité les équipes juridiques du défenseur des droits, via la plateforme www.antidiscriminations.fr.

La branche organise à destination des employeurs des actions de diffusion des évolutions législatives par tous moyens que la fédération jugera utile.

Des webinaires ont été organisés par la fédération de la chaussure à destination des employeurs en 2022 et 2023, sur les enjeux, la rémunération, les métiers genrés et les questions liées à la parentalité afin de les sensibiliser et de les informer sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. De nouveaux webinaires pourront être organisés en fonction de l'actualité.

Pour instaurer une plus grande culture de l'égalité, les entreprises mettent à disposition de leurs salariés, par voie d'affichage par exemple, les informations contribuant à l'égalité professionnelle et à la mixité au sein de leur entité. Les entreprises peuvent également mettre en place un label égalité professionnelle, désigner un référent(e) égalité professionnelle au CSE en charge notamment de suivre la publication de l'index égalité professionnelle, d'élaborer et de piloter le plan d'action mais aussi de promouvoir la mixité ou à instaurer des réunions du personnel en faveur de la mixité.

Enfin, Les partenaires sociaux ont vocation à décliner cette politique dans l'ensemble des négociations de branche et en particulier celles concernant les salaires, l'emploi et la formation professionnelle.

Mixité des métiers

La profession est attentive à maintenir un équilibre entre les hommes et les femmes dans l'ensemble de la population de la chaussure tout en veillant à la mixité des emplois.

Cette attention est portée dès la formation des jeunes dans les métiers de la chaussure.

À ce titre, il est nécessaire d'attirer sans distinction femmes et hommes vers la formation initiale qui conduit aux métiers de la chaussure ou bien directement aux métiers de la chaussure. C'est pourquoi les partenaires sociaux de la branche s'attachent à lutter contre les stéréotypes dans la représentation des métiers. Ainsi, cette dimension est prise en compte dans le cadre des actions d'information et de promotion des métiers et des formations de la chaussure mises

en place avec l'OPCO 2i auprès des jeunes, de leurs familles et des acteurs de l'information et de l'orientation.

Selon les statistiques DADS 2019, traitées par l'Insee, les femmes représentent 60,6 % des effectifs de la branche, les hommes 39,4 %. Une étude sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la branche de la chaussure réalisée en 2019 constate qu'il existe dans la branche des disparités selon la catégorie socioprofessionnelle^[1].

Les entreprises poursuivent leurs efforts, tant au niveau de la représentation des métiers, que du recrutement et des évolutions professionnelles, afin de tendre au rééquilibrage des effectifs féminins et masculins au sein des familles de métiers concernées. Elles font progresser la féminisation dans les instances dirigeantes de l'entreprise et prennent ainsi en compte, dans leur gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Si un déséquilibre est constaté, les entreprises en rechercheront les raisons, les analyseront et étudieront les objectifs à fixer et les mesures à prendre pour corriger la situation.

Article 4 | Domaines d'action en matière d'égalité professionnelle et mesures d'actions proposées en vue de l'élaboration des accords collectifs et des plans d'actions

Recrutement

Les partenaires sociaux rappellent que le recrutement constitue un des leviers importants pour améliorer structurellement la féminisation ou masculinisation des métiers et corriger les éventuels écarts à tous les niveaux et pour tous les types de contrats.

Les partenaires sociaux affirment que l'ensemble du processus de recrutement doit se dérouler à l'identique pour tous les candidats en dehors de toute considération reposant sur le sexe ou la situation familiale.

Il est demandé aux entreprises de sensibiliser les recruteurs internes à la non-discrimination à l'embauche. Cette sensibilisation pourra être menée par le biais d'actions de formation et/ou la diffusion de différents supports de communication internes (guide de recrutements, réunions, notes internes).

Les entreprises qui ont recours à des cabinets de recrutement ou des entreprises de travail temporaire veillent à ce que ces derniers respectent les principes de non-discrimination lors des recrutements. Elles privilégient, le cas échéant les cabinets engagés en matière d'égalité.

Les offres d'emplois, de stages, d'alternances ne doivent contenir aucune mention précisant un critère de sexe ou de situation familiale et les libellés des offres sont appropriés, et ce, afin de favoriser la mixité des emplois par des formulations décrivant les fonctions les rendant « accessibles et attractives » aussi bien aux hommes qu'aux femmes.

Au cours de l'entretien d'embauche, l'entreprise ne peut demander que des informations écrites ou orales ayant trait à l'exercice de l'emploi dans le but d'apprécier la capacité du candidat à occuper l'emploi proposé. L'employeur ne doit prendre en considération ni le sexe, ni l'état de grossesse d'une femme, ni les charges de famille du candidat pour refuser de l'embaucher, mettre fin à sa période d'essai ou renouveler son contrat. D'ailleurs, la femme candidate à un emploi n'est pas tenue de révéler son état de grossesse.

Enfin, les critères de sélection retenus lors du recrutement (à tous les niveaux hiérarchiques) doivent être objectifs et uniquement fondés sur les compétences, l'expérience professionnelle et les qualifications des candidats. Il convient de privilégier, à compétences et qualifications

[1] Rapport d'étude sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la branche de la chaussure réalisé par le centre ressources Directh idée et Graines d'égalité – Avril 2019.

comparables, l'embauche de femmes ou d'hommes dans les métiers comportant un déséquilibre important concernant le nombre de femmes ou d'hommes.

Formation professionnelle

La formation professionnelle permet aux salariés d'acquérir, d'adapter et de développer des compétences. Elle constitue un outil privilégié d'égalité des chances pour offrir aux femmes et aux hommes des opportunités d'évolution professionnelle comparables, notamment dans les fonctions évolutives et les postes à responsabilité.

Les partenaires sociaux réaffirment leur engagement à maintenir la non-discrimination dans l'accès aux dispositifs de formation.

La branche pourra mettre en place une campagne d'information auprès des entreprises afin de faire la lumière sur les freins spécifiques à la formation des femmes.

Chaque entreprise de la branche veillera à ce que les actions de formations dispensées soient équilibrées tant dans leur volume que dans leur contenu, au regard des répartitions des effectifs femmes et hommes. Constatant que le taux de femmes à temps partiel est plus élevé que celui des hommes (13,6 % vs 6,1 %) ^[1], les entreprises chercheront à fixer pour les femmes et les hommes de même qualification et de même ancienneté, des conditions d'accès identiques à la formation, indépendamment de la durée du travail et à veiller au respect des horaires de travail habituels.

La profession soutient et encourage les actions de formation diplômantes ou certifiantes auprès des femmes et des hommes. En outre, les partenaires sociaux rappellent que la période d'absence d'un salarié pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de proche aidant ou un congé parental d'éducation ou pour une maladie professionnelle ou un accident du travail est intégralement prise en compte pour le calcul des heures dues au titre du compte personnel formation (CPF) intégré dans le compte personnel d'activité (CPA).

S'agissant des salariés qui ont un projet de formation professionnelle au sein de leur entreprise, si leurs droits sont insuffisants pour payer leur formation, ils peuvent demander à leur employeur de co-financer leur projet. Chaque employeur, en fonction de ses moyens, étudie cette possibilité de co-financement.

Afin de faciliter le retour à l'emploi des salariés absents pour exercer leur parentalité notamment, l'entreprise enverra les informations relatives à l'évolution de tout ou partie de l'entreprise (organisation, direction, service...) au salarié qui en fait la demande expresse auprès de son supérieur hiérarchique avant son départ, et ce dans le but de favoriser la réintégration du personnel à l'issue de son congé. En outre, lorsque le besoin est identifié, notamment en cas d'évolution des outils ou des techniques, des actions de formation de remise à niveau ou d'adaptation à un nouveau poste de travail peuvent être proposées afin de faciliter le retour à l'activité professionnelle. Les entretiens professionnels contribuent à faciliter cette reprise d'activité. Les entreprises informent les salariés sur les droits liés à la parentalité, notamment en direction des pères.

Pour les formations de l'année suivante, les salariés de retour de congé de maternité ou de congé parental d'éducation sont prioritaires pour suivre une formation dans le cadre de la période de professionnalisation et ceci afin de favoriser le retour dans l'entreprise. Le salarié peut demander à bénéficier d'un entretien professionnel dans les deux mois qui suivent la reprise effective du travail afin de préciser avec l'entreprise son orientation professionnelle.

[1] Insee BTS 2020 (ex-DADS).

Afin de faciliter l'accès et la participation à la formation des salariés chargés de famille, les entreprises privilégient les actions de formation liées à l'emploi dans les locaux de l'entreprise et pendant le temps de travail. Les entreprises veillent à réduire le plus possible les contraintes de déplacements liées aux actions de formation. Elles développent, lorsque cela est possible les formations à distance. Les entreprises peuvent privilégier les formations modulables, de courte durée, échelonnées dans le temps.

Dans les formations et/ou réunions managériales, les entreprises veilleront à sensibiliser sur la question de l'égalité professionnelle, notamment en matière de promotion et de conditions de travail, afin de favoriser l'évolution des mentalités et des pratiques et de sensibiliser les responsables de services à l'égalité professionnelle.

Les partenaires sociaux confient à OPCO 2i le suivi de l'évolution des formations par catégorie socioprofessionnelle et par sexe. L'OPCO 2i organisera une présentation des données chiffrées de la branche tous les ans au sein de la CPNE pour les dispositifs entrant dans son champ de compétences.

Déroulement de carrière et promotion professionnelle

Par le biais de la promotion professionnelle, les partenaires sociaux souhaitent viser un objectif de parité. Aussi, les entreprises portent une attention particulière aux inscriptions aux parcours de formation.

Quelle que soit la situation personnelle des salariés notamment en lien avec les contraintes familiales, les entreprises offrent les mêmes possibilités d'accès à la formation, à la mobilité et à l'évolution professionnelle, y compris en ce qui concerne l'accès à l'ensemble des postes à responsabilités. Les postes à responsabilités ou non sont proposés dans les mêmes conditions aux femmes et aux hommes détenant les compétences requises. Les entreprises peuvent porter à la connaissance des salariés les postes vacants et qui font l'objet d'un recrutement. Comme pour le recrutement, les entreprises examineront si les emplois proposés ne comportent pas des critères de nature à écarter les femmes ou les hommes de leur accès. Elles veilleront à ce que les intitulés des emplois types ne conduisent à aucune discrimination sexuée et que ces emplois ne véhiculent pas de stéréotypes.

L'accès des femmes aux postes où elles sont faiblement représentées, notamment aux postes à responsabilité, doit conduire à une représentation la plus équilibrée possible des femmes et hommes auxdits postes. Les décisions relatives à la gestion des carrières et des promotions reposent exclusivement sur des critères professionnels : les femmes et les hommes à diplôme égal ou compétences équivalentes doivent avoir les mêmes possibilités d'évolution de carrière.

Les entretiens professionnels peuvent permettre de susciter des candidatures en limitant les éventuels phénomènes d'autocensure de salariées vers des postes à responsabilité.

Les entreprises s'engagent à préparer les salariées à occuper des postes à responsabilité en étudiant les possibilités de formation des salariés et en les évoquant lors des entretiens annuels.

Les absences pour congé de maternité, d'adoption, de paternité ou plus généralement liées à l'exercice de la parentalité ne doivent pas avoir d'incidence sur les évolutions professionnelle et salariale. À l'issue du congé de maternité, la salariée retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. Une salariée peut allaiter son enfant durant les heures de travail pendant un an à partir de sa naissance conformément au code du travail (articles L. 1225-30 à L. 1225-33 ; R. 1225-5 à R. 1225-7 ; R. 4152-13 à R. 4152-28).

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps plein ou les salariés à temps plein souhaitant occuper ou reprendre un emploi à temps partiel, dans le même établissement ou la même entreprise bénéficient d'une priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant de leur catégorie professionnelle ou un emploi équivalent. Les partenaires

sociaux de la branche préconisent aux salariés et aux employeurs de respecter un formalisme incluant le principe d'une demande écrite et d'un délai de réponse de la part de l'employeur dans l'hypothèse où un salarié souhaite effectuer une telle demande.

Les entreprises garantissent aux salariés à temps partiel un traitement équivalent à celui des salariés de même qualification et de même ancienneté à temps plein en ce qui concerne les possibilités de promotion et de déroulement de carrière.

Lors des formations managériales, les entreprises veillent à intégrer la question de l'égalité professionnelle, notamment en matière de promotion et conditions de travail pour favoriser l'évolution des mentalités et pratiques.

Enfin, afin de favoriser la mixité de l'accès aux postes de travail, les entreprises examinent les modalités d'organisation du travail et d'aménagement des postes notamment, eu égard aux contraintes physiques.

Égalité salariale

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement au principe d'égalité de rémunération et de non-discrimination salariale entre les femmes et les hommes.

Lors de la négociation annuelle sur les salaires prévue à l'article L. 2241-1 du code du travail, et sur la base des rapports de branche établis à cette occasion, il est constaté que des écarts de rémunération existent et sont défavorables aux femmes.

L'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes prévoit que les branches professionnelles et les entreprises doivent, lorsqu'un écart moyen de rémunération entre les femmes et les hommes est objectivement constaté, faire de sa réduction une priorité. La loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes a pour objectif de supprimer les écarts salariaux entre les femmes et les hommes. La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a pour objectif la suppression des écarts de rémunération injustifiés entre les femmes et les hommes et les mesures tendant à y remédier.

Constitue une rémunération, le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier (art. L. 3221-3 du code du travail).

Les entreprises assurent tant au moment de l'embauche que dans le cadre des évolutions professionnelles ultérieures un niveau de salaire et de classification identique entre les hommes et les femmes pour un même métier, à niveaux de responsabilités, de formation et d'expérience professionnelle comparables. Les entreprises s'engagent à identifier tout écart de rémunération constaté et à y remédier si ces écarts ne sont pas justifiés par des raisons objectives.

Il est rappelé aux entreprises d'au moins 50 salariés la nécessité de respecter les obligations légales (articles L. 1142-7 à L. 1142-11 du code du travail) concernant les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et à assurer une répartition équilibrée de chaque sexe parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes.

Le dispositif conventionnel de classification et de rémunération, en conformité avec la loi, ne peut en aucun cas induire de discrimination entre les femmes et hommes.

Ainsi, les entreprises s'engagent à assurer dès l'embauche un niveau de salaire et de classification identique entre les femmes et les hommes se trouvant dans une situation identique pour un même emploi. Elles s'engagent à identifier et remédier à tout écart de rémunération constaté par des mesures de rattrapage.

Les entreprises peuvent déterminer lors du recrutement d'un salarié à un poste donné, le niveau de la rémunération de base afférente à ce poste avant la diffusion de l'offre afin de s'assurer de l'égalité de rémunération à l'embauche, quel que soit le sexe, à compétences et expériences équivalentes.

Les entreprises s'assurent également de l'égalité de traitement en matière de rémunération entre les salariés à temps plein et ceux à temps partiel.

En outre, les absences liées au congé de maternité ou d'adoption ou de parentalité ne peuvent donner lieu à quelle que forme que ce soit de discrimination en matière de rémunération. Dans le cadre de l'application de la garantie d'évolution salariale au retour d'un congé de maternité, les entreprises déterminent les modalités d'application de l'article L. 1225-26 du code du travail.

Enfin, les partenaires sociaux de la branche inscrivent l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois lorsqu'elles examineront la question de la nécessité de réviser les classifications.

Conditions de travail et d'emploi

Les entreprises veillent à ce que les modalités d'organisation du travail ne constituent pas un facteur direct ou indirect de discrimination dans l'évolution de carrière des salariés.

Les apports des nouvelles technologies permettent de bénéficier de nouvelles modalités d'organisation dans le fonctionnement de l'entreprise (organisation des réunions, déroulement des actions de formation, mise à disposition de l'information, télétravail...).

Les partenaires sociaux soulignent ainsi l'intérêt d'examiner dans les entreprises ces nouveaux modes de fonctionnement notamment pour éviter des déplacements tout en préservant le droit à la déconnexion et en engageant une démarche de conciliation entre les temps de vie professionnelle et personnelle.

Les entreprises prêtent attention à ce que les modalités d'organisation de travail du salarié, notamment l'aménagement des horaires, ne constituent pas un facteur direct ou indirect de discrimination. Le choix du temps libéré par le temps partiel est le résultat d'un commun accord entre l'employeur et le collaborateur désirant le temps partiel. L'employeur ne peut modifier l'organisation du temps libre par décision unilatérale.

Articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle

Les partenaires sociaux rappellent qu'une bonne articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle contribue à une meilleure égalité et mixité professionnelle et à atteindre l'objectif de parité. Quelle que soit la situation personnelle des salariés notamment en lien avec les contraintes familiales, les entreprises offrent les mêmes possibilités d'accès à la formation, à la mobilité et à l'évolution professionnelle.

Les entreprises s'efforceront, tout en assurant les contraintes propres à leur organisation, de développer des aménagements d'horaires individuels et de chercher des solutions permettant de concilier vie personnelle et vie professionnelle. Les partenaires sociaux rappellent que si une crèche ou toute autre mode de garde des enfants est mis en place à l'intention des entreprises situées dans une zone géographique définie, les entreprises établies dans ce périmètre et relevant de la branche pourront y adhérer.

Les réunions de travail doivent, sauf cas exceptionnel, se dérouler pendant l'horaire habituel de travail. Dans la mesure du possible, les réunions et planning de travail sont établis à l'avance pour permettre à chacun de s'organiser.

Concernant les salariés proches aidants, ceux-ci disposent de plusieurs types de congés :

- le salarié a droit à un congé de proche aidant lorsque l'une des personnes suivantes présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité : son conjoint, son concubin,

son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, un ascendant, un descendant, un enfant dont il assume la charge au sens de l'article L. 512-1 du code de la sécurité sociale, un collatéral jusqu'au quatrième degré, un ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité, une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne (art. L. 3142-16 du code du travail) ;

- le salarié dont un ascendant, un descendant, un frère, une sœur ou une personne partageant le même domicile souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable a droit à un congé de solidarité familiale. Ce droit bénéficie, dans les mêmes conditions, au salarié ayant été désigné comme personne de confiance, au sens de l'article L. 1111-6 du code de la santé publique (art. L. 3142-6 du code du travail) ;
- le salarié dont l'enfant à charge est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants bénéficie, pour une période déterminée par décret, d'un congé de présence parentale (art. L. 1225-62 du code du travail).

Les partenaires sociaux considèrent qu'il est important que les entreprises engagent une démarche de conciliation entre les temps de vie professionnelle et personnelle des salariés proches aidants.

Les entreprises de la branche sont incitées, en lien avec des acteurs internes ou externes à l'entreprise, à engager des réflexions et des négociations concernant : les dons de jours de congés et dons de RTT, l'aménagement du temps de travail, les mesures pour garder un lien avec l'entreprise pendant la durée du congé...

Les congés pris dans le cadre de ces congés sont pris en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté du salarié.

Au retour du salarié dans l'entreprise à la suite de ces congés, il retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente et conserve l'ensemble des avantages acquis avant le congé.

Article 5 | Mesures spécifiques en faveur de la parentalité

Concernant le jour de la rentrée scolaire, les entreprises pourront aménager l'horaire de travail le jour de la rentrée scolaire pour permettre aux salariés parents de déposer leur(s) enfant(s) à l'école jusqu'à l'entrée en sixième.

À défaut d'aménagement possible, si cet événement a lieu durant le temps de travail, les entreprises accorderont jusqu'à une heure d'absence rémunérée, peu important le nombre d'enfant concerné et peu important le nombre de rentrée scolaire.

En outre, s'agissant des femmes enceintes, celles-ci sont autorisées, dès la déclaration de leur état attesté par un certificat médical, à quitter leur poste 5 minutes avant l'heure de sortie midi et soir, sans perte de salaire.

À cet égard, à compter de sa date d'entrée en vigueur, le présent accord révisé l'article 3-14 *b* de la CCN de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants et se substitue à lui.

Désormais l'article 3-14 *b* est ainsi rédigé :

« Dès la déclaration de leur état attesté par un certificat médical, les intéressées auront l'autorisation de quitter leur poste 5 minutes avant l'heure de sortie midi et soir, sans perte de salaire. »

Article 6 | Actions contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail

Les agissements sexistes et le harcèlement sexuel au travail font l'objet de nombreuses idées reçues et sont encore trop souvent banalisés. Les prévenir passent par une nécessaire prise de conscience de l'ensemble des acteurs de l'entreprise.

La branche joue un rôle important de conseil et d'accompagnement des entreprises dans leurs démarches de formation et de sensibilisation face aux situations de harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail.

Depuis la loi n° 2018-703 du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes l'obligation d'information des salariés est renforcée par la loi, notamment en ce qui concerne le harcèlement sexuel. L'employeur est tenu d'afficher les dispositions du code pénal relatives au harcèlement sexuel, les actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel et les coordonnées des services compétents (art. L. 1153-5 code du travail) dans les lieux de travail et dans les locaux où se fait l'embauche. Le règlement intérieur doit rappeler les dispositions relatives au harcèlement sexuel et aux agissements sexistes.

Les entreprises sont encouragées à diffuser des outils de prévention et d'actions contre les violences sexuelles et sexistes (affiches, coordonnées d'associations spécialisées...) et de procéder à la désignation d'un référent harcèlement sexuel et agissements sexistes au sein des CSE, conformément aux dispositions légales. Le référent est sensibilisé au harcèlement qui peut aussi se produire notamment dans le cadre de réunions en visioconférence.

Article 7 | Institutions représentatives du personnel

Les institutions représentatives du personnel sont invitées à faire des recommandations et à soutenir ces actions lorsqu'elles se déroulent dans les entreprises.

Les partenaires sociaux sont convaincus de l'intérêt d'une mixité hommes-femmes dans les instances représentatives du personnel. Les organisations syndicales s'engagent à mettre en œuvre et à faire progresser la mixité dans les listes de candidatures présentées lors des élections professionnelles dans les entreprises.

Article 8 | Durée de l'accord et entrée en vigueur. Dépôt et extension. Dénonciation et révision

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur à partir de la date de sa signature.

À compter de sa date d'entrée en vigueur, le présent accord se substitue à l'accord du 21 décembre 2017 relatif à l'égalité professionnelle, à la mixité et à la parité entre les femmes et les hommes dans la chaussure.

Il n'y a pas lieu de prévoir de modalités particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés compte tenu de l'objet de l'accord, sous réserve du respect des conditions requises liées par la loi à des conditions d'effectifs. Les entreprises de moins de 50 salariés sont toutefois incitées à mettre en œuvre les mesures contenues dans le présent accord.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de la procédure d'extension auprès du ministère du travail.

Dans le cadre de l'obligation triennale de négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les partenaires sociaux s'engagent à procéder à un réexamen des dispositions du présent accord au cours du dernier semestre de la troisième année de sa date d'application.

Les modalités de dénonciation ou de révision du présent accord se feront dans les conditions légales en vigueur.

Fait à Paris, le 30 janvier 2024.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3076 | Convention collective nationale

IDCC : 1686 | **COMMERCE ET SERVICES DE L'AUDIOVISUEL,
DE L'ÉLECTRONIQUE ET DE L'ÉQUIPEMENT MÉNAGER**

Accord du 16 janvier 2024
relatif aux métiers exposés à des risques ergonomiques

NOR : ASET2450237M

IDCC : 1686

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

FENACEREM ;

FEDELEC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La prévention des risques professionnels, et en particulier de l'usure professionnelle, est la voie privilégiée de la protection de la santé et de la sécurité des salariés et concourt au maintien durable dans l'emploi. C'est un enjeu de santé et d'employabilité pour les salariés et un enjeu pour les entreprises lorsqu'elles doivent faire face aux conséquences de l'usure, notamment absentéisme, inaptitudes ou départs anticipés des salariés.

Dans cette perspective de prévention, les expositions aux facteurs de risques professionnels dits « ergonomiques », mentionnés au 1° du I de l'article L. 4161-1 du code du travail (postures pénibles définies comme positions forcées des articulations, manutentions manuelles de charges, vibrations mécaniques) peuvent être source d'usure professionnelle.

La loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 crée un fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle (FIPU), rattaché à la commission des accidents du travail et des maladies professionnelles (CATMP) de la caisse nationale d'assurance maladie (CNAM), afin de financer des actions de prévention ou de reconversion à destination des salariés exposés aux risques ergonomiques définis à l'article L. 4163-2-1 du code du travail.

En conformité avec l'article 17 de la loi précitée, et en vue de parvenir à l'objectif de lutte contre l'usure professionnelle, les partenaires sociaux de la branche ont souhaité identifier une liste de métiers particulièrement exposés aux risques ergonomiques et définir des mesures de prévention aux expositions aux dits risques.

Article 1^{er} | Métiers exposés

La liste des métiers reconnus comme pouvant être exposés au risque d'usure professionnelle au titre de postures pénibles définies comme positions forcées des articulations, est la suivante :

Code PCS-ESE	Métier	Situation de travail associée	Manutention manuelle de charge	Postures pénibles	Vibrations mécaniques
643a	Livreur	Appelé à manipuler seul manuellement et de façon habituelle des charges lourdes ou encombrantes	Exposé	Exposé	Exposé
653a	Magasinier-logisticien-préparateur de commande	Appelé à manipuler seul manuellement et de façon habituelle des charges lourdes ou encombrantes	Exposé	Exposé	Exposé
633b	Dépanneur	Appelé à manipuler seul manuellement et de façon habituelle des charges lourdes ou encombrantes	Exposé	Exposé	Exposé
633d	Agent de maintenance	Appelé à manipuler seul manuellement et de façon habituelle des charges lourdes ou encombrantes	Exposé	Exposé	Exposé
478d	Antenniste	Travaillant seul, amené à manipuler de façon habituelle des échelles supérieures à 6 mètres et des charges lourdes ou encombrantes, en hauteur.	Exposé	Exposé	Non exposé

Article 2 | Mesures de prévention

Les mesures ci-après constituent des préconisations, qui ne préjudicient pas les mesures spécifiques ou complémentaires déjà mises en place dans les entreprises de la branche dans le cadre de la prévention des risques professionnels.

2.1. Manutention manuelle et vibrations mécaniques

Il est rappelé que lorsque la nécessité d'une manutention manuelle de charges ne peut être évitée, notamment en raison de la configuration des lieux où cette manutention est réalisée, l'employeur prend les mesures d'organisation appropriées ou met à la disposition des travailleurs les moyens adaptés, si nécessaire en combinant leurs effets, de façon à limiter l'effort physique et à réduire le risque encouru lors de cette opération, il mettra en particulier à la disposition des travailleurs des aides humaines et/ou mécaniques ou, à défaut de pouvoir les mettre en œuvre, les accessoires de préhension propres à rendre leur tâche plus sûre et moins pénible.

Lorsque les salariés sont exposés au risque de vibrations mécaniques, l'employeur prendra également les mesures appropriées pour réduire ou limiter les risques d'exposition.

2.2. Formation professionnelle

Au-delà des formations obligatoires, les formations suivantes peuvent être envisagées :

- formation à la conduite plus sûre, théorique et pratique ;

- formation spécifique : produits dangereux, utilisation de moyens de manutention... ;
- formation à la manutention manuelle des charges ;
- formation gestes et postures ;
- sensibilisation aux risques « alcool » et « drogues ».

Les entreprises peuvent se rapprocher au besoin de l'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) :

<https://www.anact.fr/prevention-de-lusure-professionnelle-la-methode-anact>

Chapitre II Les autres moyens de prévention

Article 3 | *Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)*

En matière de prévention des risques professionnels, les partenaires sociaux souhaitent rappeler l'importance du document unique d'évaluation des risques professionnels, tel que défini dans l'article L. 4121-3-1 du code du travail.

Ce document pourra être utilement complété des actions spécifiques mises en œuvre dans le cadre des métiers concernés par le présent accord. Il indiquera, le cas échéant, les mesures mises en œuvre et financées par le FIPU.

Article 4 | *Bilan et rapport annuel de prévention des risques professionnels*

Dans le bilan et le rapport annuel de prévention des risques professionnels, tel que prévu par l'article L. 2312-27 du code du travail, pourront être spécifiées les mesures de prévention spécifiques aux métiers définis ci-avant.

Article 5 | *Négociation sur la qualité de vie et conditions de travail (QVTC)*

Il est également rappelé que la négociation, telle que définie par l'article L. 2242-17 du code du travail, peut également porter sur la prévention des risques professionnels, et qu'à ce titre, une attention particulière pourrait être portée aux risques spécifiques d'exposition à l'usure professionnelle.

Article 6 | *L'entretien de mi-carrière*

Conformément à l'article L. 4624-2-2 du code du travail, dans le cadre de l'entretien de mi-carrière, il est également rappelé que l'examen médical qu'il comporte est destiné à :

- établir un état des lieux de l'adéquation entre le poste de travail et l'état de santé du travailleur, à date, en tenant compte des expositions à des facteurs de risques professionnels auxquelles il a été soumis ;
- évaluer les risques de désinsertion professionnelle, en prenant en compte l'évolution des capacités du travailleur en fonction de son parcours professionnel, de son âge et de son état de santé ;
- sensibiliser le travailleur aux enjeux du vieillissement au travail et sur la prévention des risques professionnels.

Lors de cet entretien, le salarié concerné par l'un des métiers visés au présent accord pourra informer le médecin du travail de sa situation au regard du risque d'usure professionnelle et faire état du présent accord.

Article 7 | Service de prévention et de santé au travail

Compte tenu du rôle de service de prévention et de santé au travail s'agissant de la prévention des risques professionnels, l'entreprise informera le service dont elle dépend du contenu du présent accord.

Article 8 | Prévenir la situation d'inaptitude médicale

Les parties entendent rappeler la nécessité de mobiliser l'ensemble des dispositions permettant de prévenir l'inaptitude médicale.

À ce titre, elles rappellent l'importance de la visite de pré-reprise telle que définie par l'article L. 4624-2-4 du code du travail qui peut permettre au médecin du travail de recommander des aménagements de poste et des adaptations de poste de travail, faire des préconisations de reclassement, de formations professionnelles en vue de faciliter le reclassement ou la réorientation professionnelle.

Elles rappellent aussi le dispositif contenu dans l'article L. 323-3-1 du code de la sécurité sociale qui permet au salarié à certaines conditions, de tester sa capacité à reprendre son poste ou en occuper un nouveau s'il ne peut plus exercer son emploi pour des raisons de santé.

Dans le cadre de ces dispositifs et des mesures d'accompagnement qui peuvent être mis en œuvre, les financements du FIPU pourront être mobilisés.

Article 9 | Rôle du comité social et économique (CSE)

Indépendamment de l'ensemble des missions et attributions légalement prévues en matière de santé, sécurité et de prévention des risques professionnels (consultation sur le DUERP, examen des bilans et rapport annuel de prévention des risques professionnel...), le CSE sera également informé des actions spécifiques mises en place au titre de la prévention du risque d'usure professionnelle et d'un éventuel financement dédié à ces mesures issues de la FIPU.

Chapitre III Dispositions spécifiques concernant les entreprises de moins de 50 salariés

Ces dispositions sont applicables dans les mêmes conditions aux entreprises de moins de 50 salariés.

Chapitre IV Application

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet le premier jour du mois suivant son extension à intervenir dans les meilleurs délais, sous réserve que la commission ATMP valide les métiers dans leurs définitions telles qu'elles résultent de l'article 1^{er} du présent accord.

Il sera déposé au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris et auprès de la direction générale du travail, conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Il pourra être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

L'extension du présent avenant sera demandée, à l'expiration du délai légal d'opposition, conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 16 janvier 2024.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3076 | Convention collective nationale

IDCC : 1686 | **COMMERCE ET SERVICES DE L'AUDIOVISUEL,
DE L'ÉLECTRONIQUE ET DE L'ÉQUIPEMENT MÉNAGER**

Avenant n° 2 du 16 janvier 2024
à l'accord du 20 janvier 2020
relatif à la reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A)

NOR : ASET2450238M

IDCC : 1686

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

FENACEREM ;

FEDELEC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFTD,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les partenaires sociaux rappellent que le dispositif Pro-A permet aux salariés de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

Il encourage la mobilité interne par la formation, pour des métiers concernés par de fortes mutations de l'activité et pour des salariés confrontés à un risque d'obsolescence des compétences.

Afin que ce dispositif puisse perdurer de manière efficace, sur recommandations de la CPNEFP de la branche, conformément aux dispositions de l'article 4 de l'accord relatif à la reconversion ou à la promotion par l'alternance (Pro-A) du 20 janvier 2020, les partenaires sociaux ont décidé d'actualiser ce dispositif au regard de son utilisation et des évolutions d'enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles.

Article 1^{er} | Mise à jour de la liste des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A

La liste des certifications figurant à l'article 4 de l'accord relatif à la reconversion ou à la promotion par l'alternance (Pro-A) du 20 janvier 2020, modifiée par celle de l'avenant n° 1 du 8 décembre 2021 à cet accord, est remplacée par la liste suivante à date d'extension du présent avenant :

Métier	Fiche RNCP	Titre de la certification
Vendeur en magasin	34947	CAP équipier polyvalent du commerce
	35304	Titre professionnel conseiller(ère) relation client à distance
	32208	Bac pro métiers du commerce et de la vente : option A « Animation et gestion de l'espace commercial »
	37098	TP – Conseiller de vente
	37051	Titre vendeur-agenceur de cuisines et salles de bains
	35233	Titre professionnel assistant manager d'unité marchande
	32049	Baccalauréat professionnel métiers de l'accueil
	35354	BUT – Techniques de commercialisation : marketing digital, e-business et entrepreneuriat
	35355	BUT – Techniques de commercialisation : business international : achat et vente
	38362	BTS management commercial opérationnel
	38368	BTS négociation et digitalisation de la relation client
	35801	BTS – Conseil et commercialisation de solutions techniques
	32291	Titre professionnel manager d'unité marchande
	35663	Titre gestionnaire administration des ventes
	34809	Titre chargé de clientèle
	34020	Vendeur-conseil en équipements de la maison connectée
Manager/responsable de magasin	34558	Titre manager de rayon
	34809	Titre charge(e) de clientèle
	38362	BTS management commercial opérationnel
	32291	Titre professionnel manager d'unité marchande
	29740	Licence pro commerce et distribution
	38123	Responsable du développement commercial
	36609	Responsable marketing et communication
	37075	Chargé du développement commercial
	37865	Responsable en gestion d'activité opérationnelle
Service après-vente	34138	Titre professionnel technicien d'après-vente en électroménager et audiovisuel à domicile
	37265	Conseiller(e) services en électrodomestique et multimédia
	37263	Technicien services de l'électroménager connecté
	36997	Technicien conseil des infrastructures et des équipements connectés

Métier	Fiche RNCP	Titre de la certification
Agent logistique	37894	CAP – Conducteur routier de marchandises
	37938	CAP conducteur livreur de marchandises
	34150	Titre professionnel conducteur livreur sur véhicule léger utilitaire
	38302	Bac pro logistique
	37672	CAP – Opérateur logistique
	1852	Titre professionnel agent magasinier
Responsable d'équipe/ responsable d'exploitation logistique	29992	Licence pro management des processus logistiques
	34198	Titre responsable en logistique
	37080	Titre responsable logistique
	29989	Licence pro logistique et systèmes d'information
	29988	Licence pro logistique et pilotage des flux
	35390	BUT – Management de la logistique et des transports : mobilité et supply chain connectées
	35391	BUT – Management de la logistique et des transports : mobilité et supply chain durables
	37277	TP – Technicien supérieur en méthodes et exploitation logistique
	36237	TP – Technicien en logistique d'entreposage
Fonctions supports	38365	BTS – Gestion des transports et logistique associée
	38147	Gestionnaire de paie
	37948	Titre professionnel – Gestionnaire de paie
	37121	Titre professionnel – Comptable assistant

Article 2 | Entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 3 | Durée et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Sous réserve du droit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du code du travail, il prendra effet à compter de son extension à intervenir dans les meilleurs délais.

Article 4 | Publicité et formalités de dépôt

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

(Voir page suivante.)

Article 5 | Révision et dénonciation

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

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

Fait à Paris, le 16 janvier 2024.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 3 du 18 janvier 2024
à l'accord du 2 octobre 2019
relatif à la reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A)

NOR : ASET2450235M

IDCC : 1880

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

FNAEM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

UNSA FCS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les partenaires sociaux rappellent que le dispositif Pro-A permet aux salariés de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

Il encourage la mobilité interne par la formation, pour des métiers concernés par de fortes mutations de l'activité et pour des salariés confrontés à un risque d'obsolescence des compétences.

Afin que ce dispositif puisse perdurer de manière efficace, sur recommandations de la CPNEFP de la branche, les partenaires sociaux ont décidé d'actualiser ce dispositif au regard de son utilisation et des évolutions d'enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles, notamment dans les dispositions de l'article 4 de l'accord relatif à la reconversion ou la promotion par l'alternance (Pro-A) du 2 octobre 2019.

(Voir page suivante.)

Article 1^{er} | Mise à jour de la liste des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A

La liste des certifications figurant à l'article 4 de l'accord relatif à la reconversion ou la promotion par l'alternance (Pro-A) du 2 octobre 2019, telle que modifiée par avenant n° 1 et 2 à cet accord, est remplacée par la liste suivante à date d'extension du présent avenant :

Métiers	Fiche RNCP	Titre de la certification
Vente en magasin	34947	CAP équipier polyvalent du commerce
	32208	Bac pro métiers du commerce et de la vente option à animation et gestion de l'espace commercial
	37098	TP – Conseiller de vente
	35233	Titre professionnel assistant manager d'unité marchande
	35354	BUT – Techniques de commercialisation : marketing digital, e-business
	35355	BUT – Techniques de commercialisation : business international, achat et vente
	38362	BTS management commercial opérationnel
	38368	BTS négociation et digitalisation de la relation client
	35801	BTS – Conseil et commercialisation de solutions techniques
	32291	Titre professionnel manager d'unité marchande
	35663	Titre gestionnaire administration des ventes
	36803	Titre professionnel employé administratif et d'accueil
	32049	Bac pro métiers de l'accueil
	30060	Licence pro e-commerce et marketing numérique
	36141	Titre gestionnaire d'unité commerciale
	36534	Titre responsable de distribution omnicanale
	34138	TP – Technicien d'après-vente en électroménager et audiovisuel à domicile
Management/responsable de magasin	29740	Licence pro commerce et distribution
	30086	Licence pro management et gestion des organisations
	38123	Responsable du développement commercial
	36609	Responsable marketing et communication
	37075	Chargé du développement commercial
	34558	Titre manager de rayon
	34809	Titre charge de clientèle
	36142	Manager stratégique et opérationnel d'activité
	35585	Manager opérationnel d'activités
	35208	Manager commercial et marketing
Vente technique	37051	Vendeur agenceur de cuisine, salle de bains et rangement
	36259	Titre solier moquettiste
	34700	Solier(ière)

Métiers	Fiche RNCP	Titre de la certification
Logistique	37894	CAP conducteur routier de marchandises
	38302	Bac pro logistique
	37672	CAP – Opérateur logistique
	1852	Titre professionnel agent magasinier
	29992	Licence pro management des processus logistiques
	34198	Titre responsable en logistique
	37080	Titre responsable logistique
	35869	Titre responsable opérationnel de la chaîne logistique
	29989	Licence pro logistique et systèmes d'information
	29988	Licence pro logistique et pilotage des flux
	35896	Titre responsable des opérations logistiques
	35390	BUT – Management de la logistique et des transports : mobilité et supply chain connectées
	35391	BUT – Management de la logistique et des transports : mobilité et supply chain durables
	37277	TP – Technicien supérieur en méthodes et exploitation logistique
	36237	TP – Technicien en logistique d'entrepôt
	35400	BTS – Gestion des transports et logistique associée
	35106	Responsable d'affaires commerciales et du développement à l'international
	36486	Manager supply chain-performance achat & responsabilité sociétale
	36240	TP – Technicien supérieur en gestion de production
Numérique (Ux Designer/DATA)	29971	Licence pro métiers du numérique : conception rédaction et réalisation web (fiche nationale)
	37409	Titre concepteur designer graphique
	29969	Licence pro métiers du décisionnel et de la statistique (fiche nationale)
Merchandising	37082	Visuel merchandiser retail
	37798	Responsable visuel merchandiser
Technique	32235	BP peintre applicateur de revêtements
	35196	CAP peintre applicateur de revêtements
	35505	TP peintre applicateur de revêtements
	36257	TP peintre en bâtiment
	36598	BM peintre en bâtiment
	36084	TP peintre en finitions
	31216	BP carreleur mosaïste
	35509	TP carreleur chapiste
	35380	CAP carreleur mosaïste

Métiers	Fiche RNCP	Titre de la certification
	37120	TP – Menuisier installateur
	35974	CAP menuisier installateur
E-Commerce Chef de projet e-commerce	36743	Chef de projet e-commerce
	36865	Vendeur conseil omnicanal
Restauration	37105	MC5 – Vendeur-conseil en alimentation
	30055	Licence professionnelle – Commercialisation des produits alimentaires

Article 2 | Entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 3 | Durée et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Sous réserve du droit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du code du travail, il prendra effet à compter de son extension à intervenir dans les meilleurs délais.

Article 4 | Publicité et formalités de dépôt

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

Article 5 | Révision et dénonciation

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

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

Fait à Paris, le 18 janvier 2024.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 75 du 12 décembre 2023

à l'avenant n° 67 du 8 décembre 2020
relatif aux conditions de transfert des contrats de travail
en cas de changement de titulaire d'un marché public

NOR : ASET2450263M

IDCC : 2149

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

SNAD ;

SNEFiD,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SNATT CFE-CGC ;

FNST CGT ;

FGT CFTC ;

FNT CGT-FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux conviennent que les changements de prestataires qui caractérisent les activités du déchet commandent l'existence d'un dispositif conventionnel de transfert des contrats de travail lorsque les conditions prévues par l'article L. 1224-1 du code du travail ne sont pas réunies.

Ce mécanisme de transfert conventionnel constitue une garantie primordiale au sein de la branche puisqu'il permet non seulement de préserver l'emploi des salariés transférés mais aussi d'assurer une continuité du marché sur lequel ils étaient affectés.

Par le présent avenant, les parties signataires entendent donc, nonobstant le droit de refus des salariés, pérenniser le mécanisme de transfert conventionnel en sécurisant les salariés suite à leur transfert mais aussi en renforçant les garanties conventionnelles, tout en assurant une concurrence saine et loyale entre les entreprises de la branche.

C'est ainsi que le présent avenant prolonge et apporte des modifications à l'accord du 8 décembre 2020 pour encadrer les relations entre les entreprises sortantes et les entreprises entrantes et apporte des garanties aux salariés.

L'objectif du présent d'accord est l'harmonisation des pratiques entre les entreprises au sein de la branche dans le souci de garantir un traitement identique de tous les salariés transférés au sein de la branche.

Cette volonté partagée avec les partenaires sociaux vise également à valoriser l'application de l'annexe V dans les appels d'offres ou tout du moins d'en conserver l'esprit en cas d'application volontaire.

Article 1^{er} | Modification de l'article 2.1 « Salariés affectés partiellement au marché transféré »

La phrase :

« Pour les personnels des ateliers : selon le nombre de véhicules affectés sur le marché par rapport le nombre de véhicules total. »,

est remplacée par :

« Pour les personnels des ateliers : selon le nombre de véhicules affectés sur le marché par rapport au nombre de véhicules total, ou à défaut de véhicules selon le nombre de matériels concernés par la maintenance affectés sur le marché par rapport au nombre de matériels concernés par la maintenance total. »

Article 2 | Modification de l'article 4 « Communication des documents par l'ancien titulaire »

Après :

« Permis, habilitations (notamment SST, risques incendie...), agréments valides et obligatoires pour l'exercice de leur fonction à poste identique (FIMO/FCOS, CACES) »,

Il est ajouté :

« . Dans le cas des salariés concernés par le transfert tel que prévu à l'article 2 et dont le contrat de travail est suspendu la validité des permis, de la formation module déchets pour les conducteurs, des habilitations et agréments se vérifie à la date de la suspension du contrat de travail »

Après :

« La dernière fiche d'aptitude médicale à jour à la date de reprise du marché (document justifiant d'un éventuel suivi médical renforcé de type reconnaissance travailleur handicapé) »,

il est ajouté :

« . Dans le cas des salariés concernés par le transfert tel que prévu à l'article 2 et dont le contrat de travail est suspendu, la fiche d'aptitude médicale est considérée comme à jour si elle l'était au moment de la suspension du contrat de travail »

Article 3 | Modification de l'article 5 « Transfert des contrats de travail »

Après :

« En application du présent accord, le contrat de travail »,

il est ajouté :

« , et ses avenants, »

Après :

« Les transferts qui s'opéreront dans le respect des conditions de l'annexe se feront de plein droit. »,

il est ajouté :

« Ils ne peuvent pas être conditionnés à la signature d'un avenant au contrat de travail »

Article 4 | Modification de l'article 7 « Durée »

La phrase :

« Cet accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter de son entrée en vigueur »,

est remplacée par :

« Cet accord est conclu pour une durée déterminée et prendra fin le 31 décembre 2029 »

Article 5 | Entreprises de moins de 50 salariés

Les parties signataires considèrent que les salariés doivent pouvoir bénéficier de la continuité de leur contrat de travail lors d'un changement de prestataire dans le cadre d'un marché public, quelle que soit la taille de leur entreprise.

Aussi, le présent accord s'applique sans réserve à l'ensemble des entreprises qui relèvent du champ d'application défini par l'article 1.1 de la convention collective nationale des activités du déchet, quelle que soit leur taille.

Article 6 | Entrée en vigueur de l'avenant

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2024 et s'appliquent aux marchés donnant lieu à un transfert à compter de cette date.

Article 7 | Révision

Toute demande de révision doit être portée à la connaissance des autres signataires par lettre recommandée avec accusé de réception et accompagné d'un avis motivé.

Les négociations débiteront le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai maximum de 2 mois à compter de la date de réception de la demande de révision.

Article 8 | Dépôt et publicité

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives. Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par l'article D. 2231-2 du code du travail. Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 12 décembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 76 du 12 décembre 2023
relatif aux salaires minima conventionnels

NOR : ASET2450262M

IDCC : 2149

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

SNAD ;
SNEFiD,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;
FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche des activités du déchets se sont retrouvés à l'occasion des négociations sur les salaires minima conventionnels pour l'année 2024.

Au terme des réunions de négociation, ils se sont entendus sur le relèvement de la valeur du point.

Article 1^{er} | Valeur du point

La valeur du point est augmentée de 2,6 % au 1^{er} janvier 2024.

Les dispositions de l'article 3.6 III de la convention collective nationale des activités du déchet sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« La valeur du point est fixée à 18,30 €. »

Article 2 | Indemnité de panier de jour

À l'article 3.9 de la convention collective nationale des activités du déchet, la proposition suivante :

« Le montant de cette indemnité équivaut à 31 % de la valeur mensuelle du point »,

est remplacée par :

« Le montant de cette indemnité équivaut à 32 % de la valeur mensuelle du point. »

Article 3 | Engagement d'ouverture de nouvelles négociations

Dans l'éventualité d'une augmentation du Smic entre le 1^{er} février et le 31 décembre 2024, les parties s'engagent à ouvrir de nouvelles négociations dans les 30 jours.

Article 4 | Égalité salariale entre les hommes et les femmes

Les partenaires sociaux constatent l'existence d'un déséquilibre structurel des effectifs entre les hommes et les femmes dans le secteur et considère que cette situation résulte notamment de la nature même de certaines activités et, plus généralement, de phénomènes culturels et sociaux dépassant le cadre de l'entreprise. Néanmoins, par les évolutions techniques des activités et des matériels utilisés, les entreprises cherchent activement à favoriser la mixité.

En tout état de cause, les partenaires sociaux de la branche des activités du déchet rappellent à ces dernières qu'elles sont tenues de respecter le principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et plus particulièrement le principe d'égalité salariale.

Article 5 | Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord prendront effet à compter du 1^{er} janvier 2024.

Article 6 | Entreprises de moins de 50 salariés

Les parties signataires considèrent que tous les salariés de la branche doivent être couverts par le présent avenant, quelle que soit la taille de leur entreprise.

Aussi, le présent avenant est applicable à l'ensemble des entreprises où établissement entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des activités du déchet (IDCC n° 2149).

Aussi, le présent avenant ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 7 | Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 8 | Modalités de dénonciation et de révision

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires en respectant un délai de préavis de 3 mois. En cas de dénonciation, l'avenant continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui sera substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an conformément aux dispositions du code du travail.

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales en vigueur, et plus particulièrement à l'article L. 2261-7 du code du travail applicable au jour de la signature des présentes. Les négociations débiteront le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai maximum de deux mois après la date de réception de la demande de révision.

Article 9 | Formalités de dépôt

À l'issue du délai d'opposition en vigueur et conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé, d'une part, auprès des services du ministre chargé du travail en deux exemplaires : un exemplaire original signé des parties et un exemplaire sur support électronique, et d'autre part, auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Article 10 | Demande d'extension

Les parties signataires conviennent d'effectuer, à l'initiative de la partie la plus diligente, les formalités prévues aux articles L. 2261-15 et suivants du code du travail relatives à la demande d'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 12 décembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 8 février 2024

à l'accord du 23 septembre 2021

relatif à la formation professionnelle et au développement des compétences
et des qualifications

NOR : ASET2450251M

IDCC : 2332

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

Syndarch ;

UNSFA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT SYNATPAU ;

FESSAD UNSA ;

CFE-CGC BTP,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Objet

Le présent avenant a pour objet de réviser l'article H.2 de l'accord du 23 septembre 2021 relatif à la formation professionnelle et au développement des compétences et des qualifications, dans les conditions définies ci-après s'agissant du taux de contribution conventionnelle.

Article 2 | Taux de contribution conventionnelle

La rédaction de l'article H.2 intitulé « La mutualisation de la contribution conventionnelle au développement des compétences dans les entreprises de la branche » est modifiée comme suit :

« H.2. La mutualisation de la contribution conventionnelle au développement des compétences dans les entreprises de la branche

Pour la mise en œuvre de sa politique emploi et formation au service des salariés et des entreprises, la branche décide de se doter d'une ressource spécifique prenant la forme d'une contribution conventionnelle.

Conformément aux dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail, les contributions conventionnelles versées par l'ensemble des entreprises de la branche

professionnelle sont mutualisées pour l'ensemble des entreprises de la branche professionnelle.

Ces contributions conventionnelles sont réparties dans trois enveloppes distinctes :

- les contributions conventionnelles des entreprises de moins de 11 salariés ;
- les contributions conventionnelles des entreprises de 11 à 49 salariés ;
- les contributions conventionnelles des entreprises de 50 salariés et plus.

Sur décision de la CPNEFP les fonds peuvent être transférés d'une enveloppe à une autre pour optimiser la formation professionnelle des salariés des entreprises de la branche architecture.

Les fonds transférés devront à moyen terme permettre à toutes les tailles d'entreprise d'optimiser la formation de leurs salariés, en adéquation avec les besoins définis par la branche. Ces sommes sont, dès réception, destinées à accompagner l'investissement de formation professionnelle des entreprises et, plus largement, le développement de la formation professionnelle continue dans la branche soit en complément des dispositifs prévus par la loi, soit dans le cadre d'actions ou de projets identifiés par la branche comme prioritaires dans le cadre des décisions annuelles.

La gestion de ces contributions sera confiée à l'OPCO auquel la branche est rattachée sous réserve que les fonds ainsi collectés soient sanctuarisés pour les besoins de formation des entreprises de la branche.

Un taux de contribution unique est fixé chaque année pour l'ensemble des entreprises. À défaut, le taux de l'année précédente s'applique. Ce taux s'établit à 0,48 % pour l'année 2024. »

Article 3 | Durée d'application

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4 | Modalités d'application aux entreprises de moins de 50 salariés.

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

Fait à Paris, le 8 février 2024.

(Suivent les signatures.)

Accord du 24 mai 2023
relatif à la formation professionnelle

NOR : ASET2450239M

IDCC : 2372

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

SDD,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

CFE-CGC ;

CAT ;

F3C CFDT ;

SUD PTT ;

FO SNEP,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les parties signataires s'accordent sur l'importance qu'elles attachent à la formation professionnelle, dans le nouveau contexte législatif issu de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Le présent accord est notamment conclu dans le prolongement de l'ANI du 22 février 2018 relatif à la formation professionnelle.

Cet accord a pour objet de renouveler les objectifs et les moyens de la formation professionnelle continue de la branche et de créer les conditions d'une plus forte mobilisation des entreprises et des salariés en faveur de la formation tout au long de la vie professionnelle.

Il est destiné en particulier à permettre aux entreprises de la branche de favoriser le maintien dans l'emploi par l'adaptation des salariés tant au changement des techniques qu'à l'évolution des emplois, mais plus généralement, l'accès à la certification, l'évolution et l'accompagnement des parcours professionnels.

Il prévoit en outre un certain nombre de moyens permettant aux salariés des entreprises de la branche de développer des connaissances, des compétences, des savoir-faire et des qualifications leur conférant les capacités d'adaptation aux évolutions des métiers et

des emplois. Ces moyens de formation permettent ainsi de réaliser la nécessaire convergence entre les besoins de développement économique des entreprises et les aspirations des salariés en termes d'évolution de leurs connaissances, compétences, aptitudes professionnelles et de promotion sociale.

Les conventions ou accords collectifs d'entreprise ou d'établissement ne peuvent comporter de clauses dérogeant au présent accord de branche sur tous les points touchant à la mutualisation des fonds recueillis au titre du livre IX du code du travail et ce, conformément à l'article L. 2253-1 et suivant de celui-ci. Les accords collectifs de groupe, d'entreprise ou d'établissement, ne peuvent comporter de dispositions moins favorables aux salariés que celles figurant dans le présent accord de branche.

Titre I^{er} Champ d'application

Le présent accord s'applique dans l'ensemble du territoire métropolitain ainsi que pour les départements, régions et collectivités uniques d'outre-mer, Saint-Barthélemy et Saint-Martin à l'ensemble des entreprises qui relèvent des secteurs d'activités visés à l'article 2 chapitre I^{er} « Dispositions communes » de la convention collective nationale des entreprises de distribution directe, identifiés généralement dans la nomenclature d'activités française, sous le code NAF 73.11Z et/ou 73.12Z.

Titre II Les orientations de la formation professionnelle privilégiées par la branche

Les parties signataires affirment leur souhait de mettre en place les moyens adaptés pour permettre aux entreprises de la branche de développer la formation des salariés tout au long de leur vie professionnelle.

Cet objectif s'inscrit dans la détermination par la branche, d'une part de publics spécifiques et, d'autre part, de grandes orientations en matière de formation professionnelle, de nature à permettre l'amélioration des qualifications des salariés au sein des entreprises de distribution directe.

Il a également pour objet une plus grande dynamique d'adaptation des salariés à l'évolution de leur emploi dans l'entreprise ainsi qu'à leur insertion dans le cadre d'une éventuelle reconversion.

Article 1^{er} | Les publics spécifiques

Les parties signataires souhaitent identifier des publics spécifiques, pour lesquels les possibilités d'accès aux différents dispositifs de formation sont encouragés, à savoir :

- les salariés pour lesquels seraient identifiés des besoins de formation afin de remplir l'objectif des entreprises en matière d'égalité hommes-femmes, tel que rappelé au chapitre 4 du titre III du présent accord ;
- les salariés reconnus travailleurs handicapés ;
- les salariés visés par une mesure impliquant un changement de métier et ceux nouvellement promus à des fonctions d'encadrement ;
- les salariés n'ayant aucune qualification professionnelle et se trouvant en difficulté pour le maintien dans leur emploi, ainsi que les salariés âgés de plus de 45 ans n'ayant bénéficié d'aucune évolution de carrière ;
- les salariés venant d'achever un mandat syndical de plus de cinq (5) ans et ne reprenant pas de mandat, ou assumant un mandat depuis plus de cinq (5) ans et qui reprennent de façon plus importante leur activité professionnelle dans l'entreprise, et pour lesquels une formation de remise à niveau professionnelle est rendue nécessaire ;

- les salariés n’ayant pu accéder au cours des trois (3) dernières années civiles à une action de formation reconnue au titre de la formation professionnelle continue.

Article 2 | Les orientations privilégiées de formation

Les orientations privilégiées par la branche professionnelle en matière de formation consistent à, sans que l’ordre de cette énumération ne revête un caractère préférentiel :

- renforcer la maîtrise des savoirs fondamentaux (lire, écrire, interpréter, comptabiliser) et le socle commun de connaissances et de compétences professionnelles ;
- permettre la maîtrise des évolutions technologiques et des modes d’organisation du travail ;
- développer les aptitudes au management et former les personnels ayant des responsabilités d’animation et/ou d’encadrement ;
- favoriser les moyens de reconversion du personnel dans l’objectif de préserver l’emploi.

Ces orientations privilégiées de formation sont examinées régulièrement, au regard notamment des informations et études traitées au sein de l’observatoire des métiers et des qualifications créé à l’article 12 du titre IV du présent accord, au niveau de la branche professionnelle, dans le cadre de la négociation triennale de branche sur la formation professionnelle. Elles doivent inspirer, dans toute la mesure du possible et en tenant compte des particularités de chaque entreprise, le plan de développement des compétences établi conformément aux textes législatifs et réglementaires en vigueur.

Titre III L’accès des salariés à la formation

Chapitre 1^{er} Information et orientation du salarié tout au long de sa vie professionnelle

Les parties signataires demandent aux organismes et instances compétents de la branche professionnelle (CPNEFP, Afdas...), de rechercher les moyens d’informer les salariés sur les dispositifs de formation professionnelle existants, afin de leur permettre, s’ils le souhaitent, d’agir sur leur parcours professionnel.

Article 3 | Orientation et évolution professionnelles des salariés

Confidentialité

Les contenus des divers entretiens et orientations, ainsi que les modalités de déroulement définis par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur sont soumis à la confidentialité.

3.1. L’entretien professionnel

En application de l’article L. 6315-1 du code du travail, tout salarié, quel que soit l’effectif de l’entreprise, doit bénéficier d’un entretien professionnel tous les deux ans. À l’occasion de son embauche, tout nouveau salarié est informé par son employeur de cette disposition.

L’entretien professionnel ne porte pas sur l’évaluation du travail du salarié qui elle relève des autres formes d’entretien mises en place par l’employeur (entretien annuel d’évaluation...).

Par ailleurs, il est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l’issue d’un congé maternité, d’un congé parental d’éducation, d’un congé de soutien familial, d’un congé d’adoption, d’un congé sabbatique, d’une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l’article L. 1222-12 du code du travail, d’une période d’activité à temps partiel au sens de l’article L. 1225-47 du même code, d’un arrêt longue maladie prévu à l’article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ou à l’issue d’un mandat syndical.

3.1.1. Mise en œuvre

L'entretien professionnel est consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

Il porte notamment pour le salarié sur :

- ses perspectives d'évolution dans l'emploi occupé ;
- ses perspectives d'évolution professionnelle dans l'entreprise ;
- ses possibilités d'accès à la formation ;
- les utilisations possibles de son compte personnel de formation, y compris dans le cadre d'une situation d'inaptitude ;
- ses projets et objectifs de développement de sa qualification professionnelle.

Cet entretien comporte également des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience, à l'activation par le salarié de son compte personnel de formation, aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et au conseil en évolution professionnelle.

Chacun des entretiens professionnels menés tous les deux ans par l'employeur donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est obligatoirement remise au salarié.

3.1.2. Gestion de parcours sur 6 ans

Tous les six ans, l'entretien professionnel donne lieu à un bilan faisant un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise. Cet état des lieux au bout de 6 ans donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié. Ce bilan permet de vérifier que le salarié a bien bénéficié tous les deux ans d'un entretien professionnel et d'apprécier, au cours de la période écoulée de 6 ans, s'il a :

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

Il est remis au salarié un passeport orientation formation.

3.1.3. Application de l'abondement dit « correctif »

Dans toutes les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque au cours des 6 années mentionnées ci-dessus, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus tous les deux ans et d'au moins une formation autre que celle mentionnée à l'article L. 6321-2 du code du travail, l'employeur en application de l'article L. 6323-13 du code du travail est tenu de financer un abondement au compte personnel de formation (CPF) de l'intéressé, de 3 000 euros.

3.2. Le conseil en évolution professionnelle

Le conseil en évolution professionnelle (CEP) est un service accessible à tout actif, et notamment aux salariés de la branche de la distribution directe, ainsi qu'aux ex-CDD de la branche devenus demandeurs d'emploi.

Ce service de conseil en évolution professionnelle est mis en œuvre par un opérateur désigné par l'État et se structure, pour les bénéficiaires, autour d'un accueil individualisé et adapté au besoin de la personne, et d'un accompagnement personnalisé. Ce service est gratuit pour le bénéficiaire.

La démarche du CEP doit permettre au bénéficiaire de disposer d'un temps d'écoute, de recul et d'appui sur sa situation professionnelle afin :

- d'exprimer sa demande et de clarifier son besoin ;
- d'accéder à une information personnalisée et pertinente ;

- d’élaborer une stratégie d’évolution lui permettant de construire ou de préciser son projet professionnel ;
- de vérifier la faisabilité et la pertinence de son projet au regard notamment de sa situation, de son environnement professionnel, des besoins des territoires et des tendances socio-économiques ;
- d’identifier, le cas échéant, les compétences ou les qualifications à faire reconnaître, à acquérir ou à développer ;
- d’identifier les ressources et les appuis favorisant la mise en œuvre de son projet (dispositifs, prestations complémentaires, financement...) ;
- de formaliser sa stratégie d’évolution ;
- d’être soutenu tout au long de la mise en œuvre de sa stratégie.

Article 4 | *La validation des acquis de l’expérience (VAE)*

La VAE peut être mise en œuvre pour permettre aux salariés relevant de la branche professionnelle l’obtention d’une certification professionnelle enregistrée dans le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). L’employeur accorde 18 heures en plus des 24 heures prévues par loi au titre du congé VAE.

Les parties signataires souhaitent donner une véritable portée aux dispositions relatives à la VAE et s’engagent à développer l’information auprès des salariés et des entreprises sur ce dispositif de VAE et à en favoriser l’accès à tout salarié qui le souhaite, dans le cadre d’une démarche individuelle. À cet effet, les parties confient à la CPNE le soin de développer le dispositif de la VAE au sein de la branche.

Article 5 | *L’information sur la formation professionnelle dans les entreprises*

Les parties signataires souhaitent que sous l’impulsion de la CPNE et avec l’aide de l’Afdas, en qualité d’opérateur de compétences de la branche professionnelle, une politique ambitieuse d’information soit réalisée auprès des salariés et des entreprises.

À cet effet, la CPNE formule des recommandations à l’Afdas et assure le suivi des conditions dans lesquelles sont assurées ces actions d’information.

En particulier, les entreprises de distribution directe devront mettre en place des procédures d’information de leurs salariés, sur leurs différents droits à formation, l’existence de l’Afdas et les modalités à suivre pour bénéficier de la formation. Les parties signataires incitent les entreprises à adapter leurs procédures d’information aux différents types de population salariée.

En tout état de cause, les parties signataires rappellent aux employeurs la nécessité d’informer dans les conditions en vigueur les salariés en contrat à durée déterminée de leurs droits en matière de formation professionnelle, notamment au moyen du bordereau individuel d’accès à la formation (BIAF).

Chapitre 2 Les actions de formation tout au long de la vie professionnelle

Article 6 | *Le plan de développement des compétences de l’entreprise*

6.1. Principes

Le projet de plan de développement des compétences est élaboré annuellement ou si un accord d’entreprise le prévoit, tous les trois ans. Il constitue le document de référence de l’entreprise en matière de formation professionnelle et tient compte des orientations de la

formation professionnelle dans l'entreprise dont le comité social et économique a eu à délibérer ainsi que des grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise.

Chaque année, au cours de deux réunions spécifiques, le comité social et économique émet un avis sur l'exécution du plan de l'entreprise concernant l'année précédente et l'année en cours et également sur le projet de mise en œuvre du plan pour l'année à venir.

Le plan de développement des compétences de l'entreprise relève de la compétence de l'employeur.

Il présente, conformément aux dispositions législatives et réglementaires, la politique de formation en lien avec les orientations générales et les actions de formation que l'entreprise entend mettre en œuvre, dans le cadre notamment, de sa stratégie et des impacts sur les activités, les métiers, les emplois, les qualifications et les compétences.

Les parties signataires incitent les entreprises à élaborer dans toute la mesure du possible un plan de développement des compétences tenant compte à la fois des objectifs de la formation professionnelle définis dans le présent accord, des perspectives économiques et de l'évolution des techniques et des modes d'organisation du travail dans l'entreprise.

Pour ce faire, les parties signataires incitent, les entreprises à prendre en compte les conclusions des travaux réalisés par la CPNE en matière d'étude prospective et ceux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications prévus par l'article 14 du présent accord.

Les parties signataires rappellent :

- que les institutions représentatives du personnel compétentes sont informées et/ou consultées, lorsqu'elles existent, sur le plan de développement des compétences dans les conditions prévues par la loi ;
- qu'afin de permettre aux membres du comité social et économique et aux membres de la commission de formation, lorsqu'elle existe, de participer à l'élaboration de ce plan et de préparer les délibérations dont il fait l'objet, le chef d'entreprise communique trois (3) semaines au moins avant les réunions du comité ou de la commission précitée, les documents prévus par les dispositions législatives. Le comité doit être consulté en cours d'année lorsque l'entreprise prend des décisions importantes en matière de formation professionnelle. Des documents sont également communiqués aux délégués syndicaux de l'entreprise ou de l'établissement, ainsi qu'aux représentants syndicaux au comité, lorsqu'il y en a.

6.2. Information des salariés

Chaque entreprise ou établissement recherchera les moyens d'information les mieux adaptés pour porter à la connaissance des personnels les actions de formation retenues dans le cadre de son plan de développement des compétences.

6.3. Caractéristiques du plan de développement des compétences

Conformément aux dispositions légales (articles L. 6321-1 et suivants du code du travail), les modalités de départ en formation des salariés dans le cadre du plan de développement des compétences dépendent du caractère obligatoire ou non de l'action de formation suivie :

- les actions de formation obligatoires ou nécessaires sont celles qui conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires (art. 6.3.1) ; elles constituent du temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération par l'employeur ;

- les actions de formation autres que celles ci-dessus, dites non obligatoires (art. 6.3.2) constituent également du temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération, sauf lorsqu'elles se déroulent hors temps de travail.

6.3.1. Les actions conditionnant l'exercice d'une activité ou d'une fonction

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, en vertu de l'article L. 6321-2 du code du travail.

Il en résulte que si le temps de formation dépasse la durée de travail légale ou conventionnelle, alors il doit donner lieu au paiement d'heures supplémentaires et, dans certains cas, à l'octroi d'un repos compensateur. Ces heures supplémentaires ne peuvent cependant être effectuées que dans le cadre de la législation les concernant et à condition de respecter leur contingent, en vertu des articles L. 3121-28 et suivants du code du travail.

6.3.2. Les actions ne conditionnant pas l'exercice d'une activité ou d'une fonction

Les actions de formation ne conditionnant pas l'exercice d'une activité ou d'une fonction au sens du 6.3.1 constituent également un temps de travail effectif et donnent lieu, pendant leur déroulement, au maintien de la rémunération, en vertu de l'article L. 6321-6 du code du travail.

Deux exceptions sont prévues à cette règle.

La première correspond aux actions de formation déterminées par accord collectif d'entreprise ou, à défaut, de branche qui peuvent se dérouler, en tout ou partie, hors du temps de travail :

- soit dans une limite horaire par salarié ;
- soit dans une limite correspondant à un pourcentage du forfait pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année.

Les limites sont fixées par l'accord collectif. Cet accord peut également prévoir des contreparties pour compenser les charges induites par la garde d'enfant pour les salariés qui suivent des formations se déroulant en dehors du temps de travail.

La seconde exception est applicable en l'absence d'accord collectif. Les actions de formation peuvent se dérouler, en tout ou partie, hors du temps de travail, dans la limite de :

- 30 heures par an et par salarié ;
- 2 % du forfait pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année.

Pour cette seconde exception, l'accord écrit du salarié est requis. Il peut être dénoncé par le salarié dans un délai de 8 jours à compter de sa conclusion.

Pour les deux exceptions, le refus du salarié de participer en dehors de son temps de travail à une action de formation ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Les parties signataires conviennent qu'en cas de maintien de la rémunération, suivant le type et les modalités de formation concernés tels qu'exposés dans le présent article, ce maintien tient compte de la moyenne des rémunérations brutes variables versées au titre des douze (12) derniers mois précédant la date de départ en formation pour les salariés dont la rémunération variable est payée sur une base mensuelle.

Article 7 | *Le compte personnel de formation (CPF)*

Afin de favoriser son accès à la formation professionnelle tout au long de la vie, chaque personne dispose depuis le 1^{er} janvier 2015, dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à la retraite, quelle que soit la nature de son contrat de travail, d'un compte personnel de forma-

tion qui contribue à l'acquisition d'un premier niveau de qualification ou au développement de ses compétences et de ses qualifications en lui permettant, à son initiative, de bénéficier de formations.

7.1. Acquisition des droits

Tout salarié acquiert à compter du 1^{er} janvier 2019 au titre du compte personnel de formation, sur la base d'un travail à temps plein ou au moins égal sur l'année à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail, un crédit de 500 euros par an dans la limite d'un plafond total de 5 000 euros. Ce compte est rechargeable tout au long de la vie du titulaire et peut être mobilisé dans des conditions définies par les textes en vigueur.

Pour les salariés peu ou pas qualifiés qui n'auraient pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme classé au niveau 3 (CAP, BEP), ainsi que pour les travailleurs bénéficiaires de l'obligation d'emploi (RQTH, ATMP...) qui ont communiqué leur qualité de BOE à leur employeur, le montant annuel du crédit CPF est majoré de 300 euros, portant ainsi le crédit à 800 euros par an (plafonné à 8 000 euros).

Pour les salariés n'ayant pas effectué sur l'ensemble de l'année une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail (salariés à temps partiel inférieur à un mi-temps, salariés n'ayant travaillé qu'une partie de l'année, salariés recrutés dans le cadre d'un contrat à durée déterminée), les droits sont calculés au prorata de la durée du travail effectuée dans l'année.

Les périodes d'absence pour un congé de maternité, de paternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial, un congé parental d'éducation, une maladie professionnelle ou un accident du travail sont intégralement prises en compte pour le calcul de l'alimentation en heures du CPF.

Les droits sont calculés et gérés par la Caisse des dépôts et consignations sur la base de la déclaration sociale nominative.

7.1.1. Reliquat d'heures de DIF

Lorsqu'une formation est réalisée dans le cadre du CPF, les droits acquis et non utilisés au titre du DIF sont mobilisés en premier lieu (à condition que le salarié ait réalisé l'enregistrement des heures en reliquat avant la date butoir du 30 juin 2021) et sont, le cas échéant, complétés par les droits inscrits sur le CPF.

7.1.2. Gestion de l'abondement correctif du CPF

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, l'employeur verse à la Caisse des dépôts et consignations pour chaque salarié, à temps plein et à temps partiel bénéficiant de l'abondement correctif lorsque les dispositions de l'article 3.1.3 du présent accord relatif à la gestion des parcours professionnels sur six ans n'ont pas été satisfaites, une somme de 3 000 euros qui vient abonder le compte du salarié concerné.

7.2. Formations éligibles au CPF

Les formations auxquelles les salariés ont accès pour la mise en œuvre de leur CPF sont les actions sanctionnées par :

- les certifications professionnelles enregistrées au RNCP ;
- des attestations de validation de blocs de compétences constituant les certifications professionnelles enregistrées au RNCP ;
- les certifications et habilitations enregistrées dans le répertoire spécifique comprenant notamment la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles.

Sont également éligibles au CPF, dans des conditions définies par décret :

- les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience ;
- les bilans de compétences ;
- 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 ;
- les 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 ;
- les 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. À cet égard, seuls les droits acquis au titre du compte d'engagement citoyen peuvent financer ces actions.

L'ensemble des formations éligibles au CPF figure sur le portail d'informations et de gestion des droits à CPF administré par la Caisse des dépôts et consignations. Chaque salarié peut, via ce portail, connaître ses droits à CPF ainsi que les formations auxquelles il peut accéder.

7.3. Mobilisation du CPF

Lorsque la formation se déroule intégralement en dehors du temps de travail, le compte personnel de formation est mobilisé sur décision du seul salarié, sans l'accord de l'employeur.

Le salarié souhaitant suivre une formation au titre de son CPF en tout ou partie sur le temps de travail demande une autorisation d'absence à son employeur qui lui notifie sa réponse dans des délais déterminés par décret. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation.

7.4. Prise en charge des frais de formations et de la rémunération

Les formations effectuées dans le cadre du CPF, pendant ou hors temps de travail, donnent lieu à une prise en charge depuis le 1^{er} janvier 2020, par la Caisse des dépôts et consignations. Cette prise en charge porte sur les coûts pédagogiques et les frais liés à la validation des compétences et des connaissances.

7.5. Abondements

Le compte personnel de formation peut faire l'objet d'abondements lorsque le montant des droits inscrits au compte du salarié ne permet pas une prise en charge totale du coût de la formation.

Les contributions supplémentaires (conventionnelles et volontaires) pourront être mobilisées pour financer cet abondement dans le respect des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles.

En outre, l'opérateur de compétences sera habilité à financer l'abondement du CPF d'un salarié embauché dans une entreprise de moins de cinquante salariés dans le cadre de la section financière « actions utiles au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de cinquante salariés » constituée au titre de la contribution légale.

Le CPF peut également être abondé par le salarié notamment par la conversion en euros de points inscrits à son compte professionnel de prévention.

En application de l'article L. 6323-4 du code du travail, lorsque le coût de la formation envisagée dans le cadre du CPF par son titulaire est supérieur aux droits inscrits sur son compte, ce dernier peut éventuellement bénéficier, suivant les décisions et règles établies par les institutions mentionnées au même article du code du travail, d'abondements en droits complémentaires permettant d'assurer le financement de sa formation.

7.6. L'utilisation particulière du CPF en vue d'un projet de transition professionnelle

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel remplace le dispositif du congé individuel de formation (CIF) par le CPF de transition professionnelle. Prévu aux articles L. 6323-17-1 à L. 6323-17-6 du code du travail, le CPF de transition professionnelle permet au salarié de suivre une action de formation certifiante en vue de changer de métier ou de profession.

Ainsi, depuis le 1^{er} janvier 2019, tout salarié qui répond aux conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires peut mobiliser les droits inscrits sur son CPF afin de contribuer au financement d'une action de formation certifiante (formation sanctionnée par une certification professionnelle enregistrée au RNCP, par l'acquisition d'un bloc de compétences ou par une certification enregistrée dans le répertoire spécifique) destinée à lui permettre de changer de métier ou de profession dans le cadre d'un projet de transition professionnelle (PTP).

Pour bénéficier de ce dispositif, le salarié doit en principe justifier :

- soit d'une ancienneté d'au moins vingt-quatre (24) mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, dont douze (12) mois dans l'entreprise qu'elle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs ;
- soit d'une ancienneté d'au moins vingt-quatre (24) mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié qu'elle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs, au cours des cinq (5) dernières années, dont quatre (4) mois, consécutifs ou non, en contrat de travail à durée déterminée (exclusion de certains contrats) au cours des douze (12) derniers mois.

La condition d'ancienneté n'est pas exigée pour :

- les personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) ;
- les salariés licenciés pour motif économique ou pour inaptitude, n'ayant pas suivi de formation entre leur licenciement et leur nouvel emploi.

Avant le suivi de l'action de formation, le salarié bénéficie d'un positionnement identifiant ses acquis professionnels afin d'adapter la durée de la formation.

Le salarié peut être accompagné dans son projet par l'un des opérateurs du conseil en évolution professionnelle (CEP) qui l'informe, l'oriente, l'aide à formaliser son projet et lui propose un plan de financement.

Lorsque le PTP est réalisé sur le temps de travail, le salarié bénéficie d'un congé spécifique qui doit être sollicité au moins soixante (60) jours avant le départ en formation si sa durée est inférieure à six (6) mois ou est à temps partiel et au moins cent vingt (120) jours avant le départ en formation si sa durée est supérieure ou égale à six (6) mois.

L'employeur dispose d'un délai de trente (30) jours pour donner sa réponse, l'absence de réponse valant acceptation.

Le projet du salarié doit être validé par les associations de transition pro (ATPro), qui apprécient la pertinence du projet et du positionnement préalable, instruit la demande de prise en charge et autorise la réalisation et le financement du projet. Sa décision est motivée et notifiée au salarié.

Le salarié bénéficie d'une rémunération égale à un pourcentage du salaire moyen de référence en fonction du montant de ce dernier et de la durée du congé. Cette rémunération est conditionnée au respect par le salarié de son obligation d'assiduité.

Le PTP est assimilé à une période de travail pour la détermination des droits du salarié en matière de congés payés annuels et à l'égard des droits que le salarié tient de son ancienneté dans l'entreprise.

La rémunération, les frais pédagogiques et les frais liés à la validation des compétences et des connaissances afférents à la formation suivie dans le cadre du PTP sont pris en charge par l'ATPro.

Article 8 | *Le contrat de professionnalisation*

La profession affirme son attachement au contrat de professionnalisation qui constitue une voie privilégiée de formation en alternance pour favoriser particulièrement l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi.

8.1. Principes

Le contrat de professionnalisation est une formation en alternance, à durée déterminée ou indéterminée, associant des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation directe avec les qualifications recherchées.

Ce contrat est mis en œuvre sur la base d'une personnalisation des parcours de formation, d'une alternance entre le centre de formation et l'entreprise, et d'une certification des connaissances acquises.

8.2. Publics concernés

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes de seize (16) à moins de vingt-six (26) ans sans qualification professionnelle ou qui veulent compléter leur formation initiale, en vue d'accéder à une qualification reconnue selon les objectifs et priorités visés à l'article 8.3 ci-après ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de vingt-six (26) ans et plus, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour à l'emploi ;
- aux bénéficiaires de minima sociaux (revenu de solidarité active, allocation de solidarité spécifique ou allocation aux adultes handicapés) ou d'un contrat unique d'insertion.

8.3. Objectifs et priorités

Le contrat de professionnalisation permet de préparer l'obtention :

- d'un diplôme d'État ou d'un titre inscrit au RNCP ;
- d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- d'un titre à finalité professionnelle de la branche figurant sur la liste établie par la CPNEFP et enregistrée dans le répertoire national des certifications (RNCP) ;
- d'une qualification retenue dans une convention collective nationale.

Chaque année, au plus tard le 30 juin, la CPNEFP examine et révisé, le cas échéant, la liste des diplômes notamment considérés comme prioritaires pour la branche de la distribution directe.

8.4. Modalités

L'action de formation, qui fait l'objet d'un contrat à durée déterminée, ou l'action de professionnalisation, qui se situe en début d'un contrat à durée indéterminée, est d'une durée comprise entre six (6) et douze (12) mois.

Les parties signataires conviennent, conformément à l'article L. 6325-12 du code du travail, d'allonger cette durée jusqu'à vingt-quatre (24) mois dans l'un des cas suivants :

- pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ;
- lorsque la qualification retenue dans le contrat est enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles et que la durée de l'action de formation exigée pour l'obtention de ladite qualification est supérieure à quatre cent (400) heures.

Les contrats de professionnalisation comportent des actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que des enseignements généraux, professionnels et technologiques mis en œuvre dans les conditions légales d'une durée minimale comprise entre 15 % (quinze pour cent) et 25 % (vingt-cinq pour cent) de la durée du contrat de professionnalisation sans être inférieure à 150 (cent cinquante) heures.

8.5. Contrat de professionnalisation et temps de travail

Le coût pédagogique et les frais induits (déplacement, défraiement) des heures de formation peuvent donner lieu à prise en charge par l'Afdas à hauteur d'un taux forfaitaire. L'Afdas assure en priorité le financement des actions correspondant aux publics concernés et aux formations définis respectivement aux articles 8.2 et 8.3 du chapitre 3 du présent accord.

Pendant la durée du contrat de professionnalisation, le salarié perçoit pour un temps plein, sur la base du salaire minimum conventionnel mensuel prévu au niveau de sa catégorie :

	Titulaires au minimum d'un baccalauréat professionnel, ou d'un titre ou d'un diplôme de même niveau	Autres
Moins de 21 ans	65 % du salaire minimum mensuel du niveau de la catégorie	55 % du salaire minimum mensuel du niveau de la catégorie
21-25 ans	80 % du salaire minimum mensuel du niveau de la catégorie	70 % du salaire minimum mensuel du niveau de la catégorie
26 ans et plus	85 % du salaire minimum mensuel du niveau de la catégorie	

Les parties signataires conviennent que, dans l'hypothèse où le salaire minimum mensuel conventionnel du niveau de la catégorie viendrait à être dépassé par le Smic, les taux d'application définis au tableau précédent prendraient alors le niveau du Smic pour base de calcul.

Les parties signataires invitent les entreprises à étudier une majoration de la rémunération à compter de la deuxième année pour les contrats de professionnalisation de plus de douze (12) mois.

Pour les entreprises domiciliées dans les DROM, le salaire servant de référence pour l'application des pourcentages susvisés, aux salariés travaillant dans ces départements, est le produit du Smic par la durée collective du travail en vigueur dans l'entreprise ou l'établissement.

8.6. Le développement de la fonction tutorale dans le cadre des contrats de professionnalisation

Pour assurer l'accueil des jeunes et des demandeurs d'emploi et leur suivi dans les entreprises, les parties signataires s'accordent pour mettre l'accent sur le rôle primordial des tuteurs.

L'employeur a l'obligation de désigner un tuteur pour encadrer le salarié en contrat de professionnalisation. Ce tuteur volontaire sera choisi parmi les salariés qualifiés de l'entreprise et devra justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux (2) ans et d'une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. Il ne peut assurer simultanément sa fonction tutorale sur plus de deux (2) contrats et/ou période de professionnalisation. L'employeur peut assurer lui-même le tutorat, en l'absence d'un salarié justifiant des qualités requises.

La mission du tuteur consiste à :

- accueillir, aider, informer et guider les salariés pour lesquels il exerce son tutorat ;
- organiser avec les salariés concernés leur activité et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire ;

- assurer la liaison avec le ou les organismes chargés des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ; et
- participer à l'évaluation du suivi de la formation.

Les parties signataires recommandent que les salariés exerçant cette fonction tutorale bénéficient, au préalable, d'une préparation si nécessaire, voire d'une formation spécifique. Elles recommandent aux entreprises de donner à ces derniers les moyens nécessaires à l'exercice de leur mission, notamment en termes de charge et de temps de travail.

Les actions de formation et les frais inhérents à la fonction tutorale sont, selon les dispositions fixées par décret, pris en charge par l'Afdas sur les fonds mutualisés destinés au financement de l'alternance.

La CPNEFP suit les dispositifs visant à assurer la qualité de l'exercice de la fonction tutorale, et propose des axes d'amélioration à l'Afdas.

Article 9 | La reconversion ou promotion par alternance

9.1. Objet

La reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation.

Elle permet d'atteindre un niveau de qualification supérieur ou identique à celui que le salarié détient au moment de sa demande de reconversion ou promotion par alternance.

Elle concerne les salariés en contrat à durée indéterminée ou bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion à durée indéterminée n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au RNCP correspondant au niveau tel que défini à l'article D. 6324-1-1 du code du travail (grade de la licence).

À ce titre, la reconversion ou promotion par alternance sera en priorité accessible pour des formations en faveur des salariés occupant des métiers sensibles et/ou permettant l'acquisition de compétences ou de certifications vers des métiers émergents. Elle peut venir en complément des autres dispositifs de formation existants.

Sont éligibles à la reconversion ou promotion par alternance les actions de formation qui permettent l'acquisition d'une qualification :

- enregistrée au RNCP ;
- qui ouvre droit à un CQP de branche, ou à un CQP interbranche ;
- reconnue par une convention collective nationale.

Une qualification reconnue par une convention collective nationale aboutit à un positionnement identifié dans la classification de ladite convention collective nationale.

À l'issue de la formation, l'organisme de formation doit remettre au salarié un diplôme, un titre, un certificat ou une attestation de compétences et de connaissances acquises.

9.2. Durée de la reconversion ou promotion par alternance et durée de la formation

La durée de la reconversion ou promotion par alternance est identique à celle de l'action de professionnalisation d'un contrat de professionnalisation telle que définie à l'article 11.4 du présent accord.

La durée de la formation réalisée dans le cadre d'une reconversion ou promotion par alternance est identique à celle de la formation réalisée dans le cadre du contrat de professionnalisation telle que définie à l'article 8.4 du présent accord.

9.3. Modalités de mise en œuvre et temps de travail

La reconversion ou promotion par alternance est organisée soit à l'initiative du salarié, soit à l'initiative de l'employeur. Le contrat de travail du salarié concerné fait l'objet d'un avenant précisant la durée et l'objet de la reconversion ou promotion par l'alternance. Cet avenant est déposé auprès de l'OPCO compétent.

Les actions de formation mises en œuvre pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié.

Les actions de formation peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié, soit de l'employeur, après accord écrit du salarié et dans la limite :

- de trente heures par année civile pour les salariés dont la durée du travail est fixée en heures ;
- de 2 % du forfait jours pour les salariés dont la durée du travail est fixée en jours.

9.4. Tutorat

Les parties signataires rappellent que, conformément aux dispositions légales, l'employeur désigne pour chaque salarié en reconversion ou promotion par alternance, un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise.

Dans ce cas, les dispositions de l'article 8.6 du présent accord sont applicables.

9.5. Financement des formations dans le cadre de la reconversion ou promotion par alternance

Les formations réalisées dans le cadre de la reconversion ou promotion par alternance sont financées par l'Afdas au titre de la section alternance, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Ce financement pourra être cumulé, selon les situations, avec les fonds conventionnels visés à l'article 13.3 du présent accord ou avec le plan de développement des compétences de l'entreprise.

Chapitre 4 Accès à la formation et égalité professionnelle

Les parties signataires reconnaissent que l'égalité d'accès à la formation professionnelle et au renforcement des qualifications constitue un facteur majeur de justice et de progrès social pour les femmes et pour les hommes.

Dans cet objectif, les parties signataires considèrent que l'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle est un élément déterminant pour assurer aux salariés une réelle égalité dans leur déroulement de carrière et, par voie de conséquences, dans l'évolution de leur qualification et de leur salaire.

Les parties signataires reconnaissent l'importance de l'équilibre entre le temps de travail et les occupations personnelles des salariés. La mise en œuvre de la formation professionnelle doit tenir compte des contraintes particulières des femmes et des hommes dans l'ensemble des dispositifs visés au présent accord.

À cet effet, dans la perspective de la négociation triennale de la branche sur l'égalité professionnelle, l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, défini à l'article 12 du titre IV du présent accord assure la première source de données d'analyse de la situation comparée des femmes et des hommes dans le domaine de la formation, des métiers et des qualifications, à partir des indicateurs pertinents définis par la branche.

Prenant en compte la dimension transversale de la négociation sur l'égalité professionnelle, les différentes négociations et les études engagées au niveau de la branche de la distribution directe pour promouvoir et développer la formation professionnelle doivent intégrer la préoccupation de l'égalité.

Les parties signataires soulignent également l'importance qu'elles attachent aux négociations sur l'égalité professionnelle qui doivent se dérouler dans les entreprises de la branche.

Titre IV Le rôle des interlocuteurs de la branche et des institutions représentatives du personnel dans les entreprises

Article 10 | *Le rôle de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)*

Au-delà des missions qui lui sont confiées par la convention collective nationale des entreprises de la distribution directe, la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation de la distribution directe (CPNEFP) examine périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois en tenant compte notamment des travaux qu'elle confie à l'observatoire prospectif des métiers et qualifications institué à l'article 12 du titre IV du présent accord.

Les résultats de cet examen, les conclusions et recommandations qu'en tire la CPNEFP en matière de priorités de formation professionnelle, sont mis à la disposition des chefs d'entreprises de la branche, des institutions représentatives du personnel et des organismes qu'elle souhaite rendre destinataires.

La CPNEFP a en outre pour mission de :

- rechercher les moyens d'informer les salariés sur les dispositifs de formation existants et notamment sur le contenu du présent accord (cf. titre III, chapitre 1^{er}) et assurer le suivi des conditions de leur mise en œuvre ;
- examiner les conditions dans lesquelles les petites et moyennes entreprises sont informées, et notamment les salariés de celles-ci, de l'ensemble des dispositifs en vigueur au sein de la branche professionnelle en matière de formation professionnelle (cf. titre III, article 5) ;
- développer le dispositif de la VAE au sein de la branche (cf. titre III, article 4) ;
- suivre les dispositions visant à assurer la qualité de la fonction tutorale et proposer des axes d'amélioration à l'Afdas (cf. titre III, article 9.4) ;
- analyser les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, et élaborer, à partir de ses résultats, des recommandations en matière de formation professionnelle, en tenant compte notamment de l'objectif d'égalité professionnelle des femmes et des hommes dans l'accès à la formation professionnelle ;
- rendre un avis sur le programme d'activité de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (cf. titre IV, article 12) ;
- créer des certificats de qualification professionnelle (CQP) ou toutes autres formes de certifications professionnelles propres aux métiers de la branche.

Article 11 | *Information et consultation des institutions représentatives du personnel dans les entreprises*

Le présent accord est communiqué à tous les représentants du personnel élus et mandatés des entreprises relevant de son champ d'application.

Le comité social et économique est consulté périodiquement, dans les conditions prévues par la loi, sur :

- 1° Les orientations stratégiques de l'entreprise ;
- 2° La situation économique et financière de l'entreprise ;
- 3° La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

À défaut d'accord d'entreprise, la consultation annuelle qui porte sur les orientations stratégiques de l'entreprise et sur leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, sur les orientations de la formation professionnelle et sur le plan de développement des compétences a pour support de préparation une base de données économiques et sociales.

Cette dernière, mise régulièrement à jour, rassemble un ensemble d'informations que l'employeur met à disposition du comité social et économique.

Elle est accessible en permanence aux membres du comité social et économique et aux délégués syndicaux.

Les informations relatives à la formation traitées dans la base de données le sont notamment dans le cadre des thèmes suivants :

- l'investissement social (emploi, formation professionnelle) ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise.

À défaut d'accord d'entreprise, les informations portent sur les deux années précédentes et l'année en cours et intègrent des perspectives sur les trois années suivantes. Leur contenu est déterminé par décret en Conseil d'État et peut varier selon que l'entreprise compte plus ou moins de 300 salariés.

À défaut d'accord d'entreprise, la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi porte notamment sur l'évolution de l'emploi, les qualifications, le programme pluriannuel de formations, les actions de prévention et de formation envisagées par l'employeur, l'apprentissage, les conditions d'accueil en stage.

En vue de cette consultation, l'employeur met notamment à la disposition du comité social et économique :

- les informations sur l'évolution de l'emploi, des qualifications, de la formation, sur le nombre et les conditions d'accueil des stagiaires, sur l'apprentissage ;
- les informations sur le plan de développement des compétences ;
- les informations sur la mise en œuvre des contrats de professionnalisation et du compte personnel de formation ;
- les informations sur la mise en œuvre des entretiens professionnels et de l'état des lieux récapitulatifs.

Le contenu de ces informations est déterminé par accord d'entreprise ou, à défaut, par décret en Conseil d'État et peut varier selon que l'entreprise compte plus ou moins de 300 salariés.

Le comité social et économique est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise et notamment sur :

- les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle ;
- l'introduction de nouvelles technologies.

Les membres du comité reçoivent des éléments d'information sur ces projets et leurs conséquences sur chacun des sujets mentionnés à l'alinéa ci-dessus.

Dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, en l'absence d'accord d'entreprise prévoyant la création de commissions supplémentaires pour l'examen de problèmes particuliers, le comité social et économique constitue une commission de la formation. Cette commission est chargée :

- de préparer les délibérations du comité social et économique sur les orientations stratégiques de l'entreprise ainsi que sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi, dans les domaines qui relèvent de sa compétence ;

- d'étudier les moyens permettant de favoriser l'expression des salariés en matière de formation et de participer à leur information dans ce domaine ;
- d'étudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des jeunes et des travailleurs handicapés.

Les dispositions du présent article sont applicables aux dates d'entrée en vigueur prévues par la loi ou les décrets qui les régissent.

Article 12 | *L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications*

Les changements structurels qui interviennent, notamment dans le cadre de réorganisations dans les entreprises de la branche, entraînent une transformation continue des métiers et peuvent faire appel à des qualifications nouvelles que les parties signataires souhaitent être en mesure d'anticiper.

Pour ce faire, la branche a mis en place un observatoire prospectif des métiers et des qualifications professionnelles dénommé « Observatoire des métiers de la distribution directe », conformément aux dispositions de l'article 10 du titre IV du présent accord relatif aux missions de la CPNEFP.

Dans le cadre de cet observatoire, un comité paritaire de pilotage est créé, lequel est constitué de deux (2) collèges, l'un formé de représentants de syndicat professionnel d'employeurs (SDD) signataire du présent accord, et l'autre de représentants des organisations syndicales de salariés, représentatives au plan national, également signataires du présent accord.

L'observatoire des métiers de la distribution directe est domicilié à l'Afdas.

12.1. Missions de l'observatoire

Structure de réflexion et de proposition, l'observatoire apporte, par ses travaux d'analyses et ses préconisations, son concours à l'identification des changements qui affectent ou sont susceptibles d'affecter le niveau et le contenu des qualifications et, par voie de conséquence, les besoins de formation, de compétences, de certifications au sein de la branche de la distribution directe.

Fort d'une connaissance approfondie des métiers existants, des compétences et des aptitudes requises, il a notamment pour missions :

- de suivre l'évolution des métiers, compétences et aptitudes de manière régulière au moyen d'études prospectives sur les métiers et les qualifications ; ces données sont essentielles pour pouvoir proposer des actions anticipatrices ou d'ajustement en termes de formation et d'égalité professionnelle précisées dans les priorités de la branche ;
- de fournir des données et des préconisations permettant :
 - la définition, par la CPNEFP, des priorités de formation professionnelle de la branche ;
 - l'établissement, par la CPNEFP, des listes des diplômes, titres et certificats de qualification reconnus par la branche comme participant à sa politique de l'emploi ;
 - la définition des axes de développement de la formation professionnelle retenus tous les trois (3) ans par les signataires du présent accord ;
- d'établir un rapport annuel et de le communiquer tant auprès des organisations syndicales d'employeurs et de salariés et de leurs mandants, qu'auprès des pouvoirs publics, des collectivités territoriales, des partenaires scientifiques, d'autres observatoires ou toutes autres structures nationales et internationales, dans l'objectif d'animer la réflexion des entreprises sur le thème de la prospective.

Les modalités générales de communication des travaux de l'observatoire des métiers de la distribution directe sont arrêtées par le comité paritaire de pilotage.

La CPNEFP est consultée, une fois par an au minimum, sur le programme d'activité de l'observatoire et informée de son bilan d'activité.

12.2. Comité paritaire de pilotage

Le comité paritaire de pilotage est composé de deux collèges constitués respectivement de :

- représentants du syndicat de la distribution directe ;
- représentants des syndicats de salariés, soit au minimum un représentant par organisation syndicale représentative au niveau national et signataire du présent accord, signataires du présent accord de branche, comme mentionné ci-avant.

La présidence du comité paritaire de pilotage de l'observatoire échoit tous les deux (2) ans, alternativement, à l'un des collèges. La vice-présidence échoit à l'autre collège. Le président, ou, en cas d'empêchement le vice-président, assure la régularité du fonctionnement du comité. Le président, et le vice-président assurent conjointement un rôle de relais et d'information auprès de la CPNEFP, de l'Afdas, du syndicat de la distribution directe et des organisations de salariés signataires du présent accord.

Le comité paritaire de pilotage dispose notamment des attributions suivantes :

- il établit annuellement le programme de travail et prépare le budget prévisionnel correspondant ;
- il garantit la méthodologie et la représentativité des études et des actions à mettre en œuvre et préconise un ou plusieurs organismes qu'il aura présélectionnés ;
- il décide, le cas échéant, de la création de groupes de travail, leur assigne des objectifs tout en suivant l'évolution de leurs travaux ;
- il valide les documents produits et donne son avis sur la politique de publication et de diffusion des résultats ;
- il arrête les modalités de communication de l'observatoire.

Le comité paritaire de pilotage prend en compte en priorité les orientations privilégiées définies par la branche en matière de formation professionnelle.

Le comité paritaire de pilotage est chargé de proposer au SDD et aux organisations syndicales de la distribution directe, via la CPNEFP, un budget annuel documenté présentant le programme de travail de l'observatoire.

12.3. Moyens

Les ressources financières dont dispose l'observatoire sont celles affectées annuellement par l'Afdas.

En effet, les dépenses de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications destinées à mesurer l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications, en privilégiant les approches multibranches couvrant tout ou partie du champ professionnel de l'opérateur de compétences, font partie des frais de gestion de l'OCPO et figurent à ce titre dans la convention triennale d'objectifs et de moyens conclue entre l'État et l'Afdas.

Titre V Le financement de la formation professionnelle

Article 13 | Contribution des entreprises

Les contributions des entreprises pour le financement de la formation professionnelle sont collectées par l'Urssaf et, à titre transitoire jusqu'au 31 décembre 2021 au plus tard, par l'OPCO.

13.1. Assiette des contributions

L'assiette des contributions est le revenu d'activité entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale prévues à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Les rémunérations versées aux apprentis ainsi que les rémunérations exonérées de la taxe sur les salaires en application de l'article 231 *bis* L du code général des impôts.

13.2. Contributions au titre de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage

Les employeurs concourent, chaque année, au développement de la formation professionnelle et de l'apprentissage notamment par le versement de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance, composée de la taxe d'apprentissage et de la contribution à la formation professionnelle.

La taxe d'apprentissage est égale à 0,68 % de l'assiette retenue. Elle est composée de deux parts dont la première est recouvrée dans les mêmes conditions que la contribution à la formation professionnelle et la seconde est destinée à des dépenses libératoires effectuées par l'employeur. La part collectée dans les mêmes conditions que la contribution à la formation professionnelle est égale à 0,60 % de l'assiette retenue et le solde destiné aux dépenses libératoires est égal à 0,08 % de la même assiette.

Pour les entreprises de moins de 11 salariés, la contribution à la formation professionnelle est égale à 0,55 % de l'assiette des contributions.

Pour les entreprises d'au moins 11 salariés, la contribution à la formation professionnelle est égale à 1 % de l'assiette des contributions.

13.3. Contribution conventionnelle

Dans le cadre de la promotion et du développement de la formation professionnelle dans son secteur et des actions qui en sont consécutives, les partenaires sociaux de la branche distribution directe s'accordent sur la mise en place d'une contribution conventionnelle qui est mutualisée au sein de l'Afdas.

Le taux de cette contribution conventionnelle est fixé à :

- 0,45 % de la masse salariale du personnel pour les entreprises de moins de 11 salariés ;
- 0,05 % de la masse salariale pour les entreprises de 11 et plus.

Ces versements sont exclusivement réservés au financement d'actions (abondement CPF, plan de développement des compétences, alternance...) bénéficiant aux entreprises et salariés de la branche distribution directe, au sein de l'Afdas, et restent entièrement acquis à la branche. Ils sont gérés au sein d'une commission paritaire propre à la branche.

13.4. Contributions volontaires

Toutes les entreprises quel que soit leur effectif (–11/+ 11) de la branche de la distribution directe ont la possibilité, si elles le souhaitent, à titre individuel, d'effectuer un versement volontaire à l'Afdas, au-delà de la contribution légale et de la contribution conventionnelle qui leur incombent.

Ces sommes ne sont pas mutualisées et sont totalement tenues à disposition de l'entreprise, minorées le cas échéant de frais de gestion de structure, et permettent la mise en œuvre d'un ensemble de services (conseils, appui technique, gestion, visites...) au profit de ladite entreprise par l'Afdas.

13.5 Entreprises ayant franchi le seuil de 11 salariés

Toutes les entreprises qui relèvent de cet accord ayant atteint ou franchi le seuil de 11 salariés versent à l'Afdas les contributions dues au titre des entreprises de 11 salariés et plus (1 % ainsi

que la contribution conventionnelle à hauteur de 0,05 %) à l'issue d'une période de 2 ans suivants le franchissement du seuil. Aucun système d'exonération dû au passage du seuil n'est applicable dans le présent accord.

Article 14 | Instance paritaire au sein de l'Afdas

14.1. La désignation de l'opérateur de compétences de la branche

La branche de la distribution directe a désigné l'OPCO notamment compétent dans le champ du secteur de la distribution directe dénommé, à la date de la désignation, l'Afdas.

14.2. Le pôle paritaire sectoriel communication et industries créatives

Un pôle paritaire sectoriel communication et industries créatives est institué par l'accord constitutif de l'OPCO désigné par la branche. Il a vocation à regrouper notamment l'ensemble des branches des secteurs de la communication et des industries créatives, dont la branche de la distribution directe.

Le pôle paritaire sectoriel propose au conseil d'administration de l'OPCO des orientations, priorités et conditions de prise en charge des actions de formation en étroite concertation avec la CPNEFP.

14.3. La commission paritaire de gestion des contributions conventionnelles

Une commission paritaire propre à la branche est composée des organisations ayant la qualité d'organisation professionnelle d'employeurs représentative et d'organisation syndicale de salariés représentative dans le champ du présent accord.

Cette commission est chargée d'instruire et d'arbitrer toutes les questions relatives à la gestion et l'affectation des fonds au titre de la contribution conventionnelle, sous le contrôle du conseil d'administration de l'OPCO. À ce titre, elle est chargée de mettre en œuvre la politique de formation professionnelle définie par le présent accord.

Elle a donc pour missions :

- de préciser les critères de prise en charge des actions éligibles à la contribution conventionnelle prévue à l'article 13.3 ;
- d'assurer, à partir des états qui lui sont régulièrement communiqués par l'OPCO compétent, le suivi, le pilotage budgétaire et la validation de la conformité des actions éligibles au cofinancement ou au financement sur les fonds issus de la contribution conventionnelle.

La commission peut dans ce cadre et au vu notamment de la consommation des fonds issus de la contribution conventionnelle, ajuster les critères d'utilisation de cette contribution conventionnelle et formuler aux signataires des recommandations pour la mise en application des orientations définies par le présent accord, dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Titre VI Effets du présent accord sur les dispositions conventionnelles antérieures

Article 15 | Avenant à la convention collective

Le présent accord prend la forme d'un avenant annexé à la convention collective nationale des entreprises de la distribution directe.

Titre VII Dispositions finales

Article 16 | Adhésion

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

L'adhésion est signifiée aux signataires du présent accord et, en outre, fait l'objet du dépôt prévu à l'article L. 2231-6 du code du travail, à la diligence de son ou de ses auteurs.

Article 17 | Le suivi de l'accord

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés signataires ou adhérentes au présent accord se réunissent, au niveau de la branche, tous les 3 (trois) ans, conformément aux dispositions légales.

Un bilan d'évaluation des conditions de mise en œuvre de l'accord de branche sera réalisé avant le terme de la période triennale.

Article 18 | Durée. Dépôt

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter de sa signature. Le présent accord est déposé ainsi que ses avenants, par les organisations professionnelles d'employeurs, conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Article 19 | Révision

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

- toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement ;
- le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois (3) mois suivant la réception de cette lettre, les négociations débutent en vue de la rédaction d'un nouveau texte ;
- les dispositions de l'accord dont la révision est demandée restent en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou, à défaut, sont maintenues ;
- les dispositions de l'avenant portant révision, se substituent de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et sont opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'accord, soit à la date qui est expressément convenue, soit, à défaut, à partir du jour qui suit son dépôt auprès du service compétent.

À l'issue du cycle électoral au cours duquel l'accord a été conclu, une procédure de révision peut être engagée selon les mêmes conditions par toute organisation syndicale de salariés représentative ou toute organisation professionnelle d'employeurs représentative.

Article 20 | Dénonciation

L'accord peut être dénoncé conformément à l'article L. 2222-6 du code du travail par l'un ou l'autre des signataires ou adhérents.

La dénonciation est notifiée par son auteur par lettre recommandée avec accusé de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et déposée par la partie la plus diligente auprès

des services du ministère du travail et du secrétariat greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion du présent avenant.

Si la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou de la totalité des signataires salariés, le présent accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du texte qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration d'un préavis de 3 (trois) mois.

Si la dénonciation est le fait d'une partie seulement des signataires employeurs ou des signataires salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur du présent accord entre les autres signataires. Dans ce cas, les dispositions de l'alinéa précédent s'appliquent également à l'auteur de la dénonciation.

Si le présent accord est dénoncé par la totalité des signataires employeurs ou la totalité des signataires salariés, les dispositions suivantes s'appliquent :

- elle entraîne l'obligation pour tous les signataires ou adhérents de se réunir le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 3 (trois) mois suivant la réception de la lettre de dénonciation, en vue de déterminer le calendrier des négociations ;
- durant les négociations, l'accord reste applicable sans aucune modification ;
- si un nouvel accord est signé dans le délai prévu par l'article L. 2222-5 du code du travail, les dispositions du nouvel accord se substituent intégralement à l'accord dénoncé ;

Passé le délai susvisé, et à défaut d'accord de substitution, le texte de l'accord cesse de produire ses effets pour autant que la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou de la totalité des signataires salariés.

Article 21 | Extension

Le présent accord fait l'objet d'une demande d'extension auprès des services du ministère du travail, de l'emploi de la formation professionnelle et du dialogue social.

Fait à Paris, le 24 mai 2023.

(Suivent les signatures.)

Annexe Glossaire

Afdas : opérateur de compétences agréé pour les secteurs de la culture, des industries créatives, des médias de la communication, des télécommunications, du sport, du tourisme, des loisirs et du divertissement.

AGEFIPH : association gestion du fond professionnel insertion des personnes handicapées

ANI : accord national interprofessionnel.

Bac : baccalauréat.

BIAF : bordereau individuel d'accès à la formation.

BTS : brevet de technicien supérieur.

CDI : contrat à durée indéterminée.

CDD : contrat à durée déterminée.

CNCP : commission nationale de la certification professionnelle.

CPNEFP : commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle.

CQP : certificat de qualification professionnelle.

CQPI : certificat de qualification interprofessionnelle.

CEP : conseil en évolution professionnelle.

CPF : compte personnel de formation.

CUI : contrat unique d'insertion.

CSE : comité social et économique.

DIF : droit individuel à la formation.

DP : délégué du personnel.

DUT : diplôme universitaire de technologie.

DROM : départements et régions d'outre-mer.

FPC : formation professionnelle continue.

IRP : instances représentatives du personnel.

JORF : *Journal officiel* de la République française.

NAF : nomenclature des activités françaises.

OPCO : opérateur de compétences.

PTP : projet de transition professionnelle.

RNCP : répertoire national des certifications professionnelles.

Smic : salaire minimum interprofessionnel de croissance.

VAE : validation des acquis de l'expérience.

Accord du 24 mai 2023

relatif à la reconversion ou la promotion par l'alternance (Pro-A)

NOR : ASET2450241M

IDCC : 2372

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

SDD,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

CFE-CGC ;

CAT ;

F3C CFDT ;

SUD PTT ;

FO SNEP,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Champ d'application

Le champ d'application professionnel et géographique du présent accord est celui de la convention collective nationale IDCC 2372, tel que défini à son article 2.

Article 2 | Reconversion ou promotion par l'alternance

L'action de reconversion ou promotion par alternance, dite « Pro-A », a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions de validation des acquis de l'expérience.

2.1. Salariés concernés

La reconversion ou promotion par alternance concerne les salariés en contrat à durée indéterminée ou bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion à durée indéterminée, ainsi que les salariés placés en position d'activité partielle, n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au RNCP correspondant au niveau tel que défini à l'article D. 6324-1-1 du code du travail (inférieur au grade de licence).

Parmi ces salariés, elle concerne notamment ceux dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail.

À ce titre, la reconversion ou promotion par alternance sera en priorité accessible pour des formations en faveur des salariés occupant des métiers sensibles et/ou permettant l'acquisition de compétences ou de certifications vers des métiers émergents.

2.2. Certifications et actions éligibles

Conformément à l'article L. 6324-3 du code du travail, sont listées en annexe dudit accord les certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou promotion par l'alternance ainsi que les motifs justifiant du choix desdites certifications eu égard à la forte mutation des activités de la branche et du risque d'obsolescence des compétences.

La reconversion ou promotion par alternance peut également permettre l'acquisition du socle de connaissance et de compétences (certificat Cléa).

Les actions éligibles à ce dispositif sont des actions de formation ou des actions de validation des acquis de l'expérience.

2.3. Mise en œuvre

Le contrat de travail du salarié concerné fait l'objet d'un avenant précisant la durée et l'objet de la reconversion ou promotion par l'alternance. Cet avenant est déposé auprès de l'opérateur de compétences compétent.

La reconversion ou promotion par l'alternance est organisée soit à l'initiative du salarié, soit à l'initiative de l'employeur.

Les actions mises en œuvre pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié.

Les actions peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié, soit de l'employeur, après accord écrit du salarié et dans les limites prévues par les dispositions légales.

2.4. Financement

2.4.1. Financement par l'opérateur de compétences

Les actions réalisées dans le cadre de la reconversion ou promotion par l'alternance sont financées par l'opérateur de compétences au titre de la section alternance, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

L'opérateur de compétences peut également prendre en charge la rémunération du salarié en formation selon les conditions légales et réglementaires.

Ce financement pourra être cumulé, selon les situations, avec les fonds conventionnels dédiés au financement de la formation professionnelle ou avec le plan de développement des compétences des entreprises de moins de cinquante salariés selon des modalités fixées par l'opérateur de compétences.

2.4.2. Cas spécifique de la rupture du contrat de travail en cours de formation

La Pro-A est une modalité de formation en alternance mise en place par le biais d'un avenant au contrat de travail déposé auprès de l'opérateur de compétences. Aussi, si le contrat de travail est rompu, l'opérateur de compétences doit interrompre sa prise en charge de la formation.

Dans certains cas de rupture du contrat de travail (rupture conventionnelle, mesures économiques...), il conviendra d'intégrer les conditions du maintien du financement de la formation à la négociation des parties au moment d'envisager la rupture.

Article 3 | Entreprises de moins de 50 salariés

Compte tenu de l'objet du présent accord qui vise à définir les conditions de mise en œuvre de la Pro-A pour l'ensemble des entreprises relevant de son champ d'application, et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires conviennent qu'il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés telles que visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 4 | Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet à compter de son extension.

Article 5 | Révision et dénonciation

Le présent accord peut être révisé totalement ou partiellement, dans les conditions prévues par les articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

La demande de révision est adressée par l'une des parties signataires du présent accord (ou y ayant adhéré ultérieurement) à l'ensemble des signataires et adhérents par lettre recommandée avec accusé de réception.

Les négociations sont ouvertes dans les trois mois suivant la demande de révision.

Si l'engagement de la révision a lieu à l'issue du cycle électoral, alors la révision peut intervenir à l'initiative de toutes les organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de l'accord. Pour la partie patronale, la condition de représentativité n'est exigée qu'à compter de l'extension du présent accord.

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail, à compter de l'expiration d'un préavis de trois mois.

Cette dénonciation est portée à la connaissance des autres parties signataires ou ayant adhéré, par lettre recommandée avec accusé de réception et déposée par la partie la plus diligente auprès des services compétents.

Article 6 | Suivi

Les signataires du présent accord conviennent de constituer une commission de suivi.

Cette commission sera notamment chargée d'établir un bilan d'application du présent accord chaque année, à partir du bilan annuel d'activité communiqué par l'Afdas.

Les difficultés d'application du présent accord seront soumises à l'ensemble des signataires dans un délai d'un mois à compter de la réception de la notification écrite du désaccord par une ou plusieurs organisations professionnelles ou syndicales signataires.

Article 7 | Revoyure

Les signataires conviennent de se rencontrer dans un délai de trois ans à compter de l'entrée en vigueur du présent accord afin d'examiner ensemble les éventuelles adaptations à apporter au présent accord.

Article 8 | Formalités et demande d'extension

Le présent accord est notifié à l'ensemble des organisations représentatives par l'organisation signataire la plus diligente.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

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

Fait à Paris, le 24 mai 2023.

(Suivent les signatures.)

Annexe Certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou à la promotion par l'alternance

L'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 a modifié l'article L. 6324-3 du code du travail qui prévoit désormais : « Un accord collectif de branche étendu définit la liste des certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou promotion par alternance. L'extension de cet accord est subordonnée au respect des critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences.

La reconversion ou promotion par alternance peut permettre l'acquisition du socle de connaissance et de compétences mentionné aux articles L. 6121-2, L. 6324-1 et L. 6323-6. ».

1. Les critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences au sein de la branche professionnelle

Dans un contexte de fortes mutations du marché du travail, le développement des métiers de la distribution directe impose le déploiement et le suivi d'une formation professionnelle adaptée.

La formation professionnelle vise à répondre à 2 enjeux primordiaux pour les entreprises de la distribution directe :

- faire face à l'obsolescence des compétences liée à l'évolution des métiers, des modes de communication ainsi que de l'organisation du travail ;
- faire face à la discontinuité croissante des trajectoires professionnelles et appréhender au mieux les opportunités professionnelles offertes par le marché.

1.1. Portrait de la branche de la distribution directe

La branche emploie près de 24 000 salariés, dont plus de 20 000 exercent le métier de distributeur, sans condition d'expérience ou de diplôme, permettant l'insertion dans l'emploi de salariés aux profils variés. Ce secteur constitue donc une voie privilégiée d'insertion pour les demandeurs d'emplois nécessitant en termes de prospective des investissements conséquents de formation professionnelle afin de garantir la construction de parcours professionnels solides.

Ce dispositif doit ainsi permettre aux salariés, notamment ceux dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail, de favoriser tant leur évolution ou promotion professionnelle que leur maintien dans l'emploi. Il s'agit également de mener une politique active de formation en alternance par l'accroissement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation et l'affirmation du rôle majeur des tuteurs. Enfin, elle permettra aux salariés de préparer leur reconversion professionnelle, soit à leur demande, soit en cas de difficultés économiques de l'entreprise.

1.2. Les mutations en cours et anticipées :

- la numérisation, une évolution importante : la numérisation du secteur se matérialise par la création d'outils liés à la contractualisation et à la production des contrats impactant les métiers de back-office (assistanat commercial, ressources humaines...) ainsi que le front office (vente à distance, management de proximité, lignes de production...). Ces évolutions nécessitent l'accompagnement des salariés ne disposant pas de compétences numériques ;
- les évolutions réglementaires : la branche de la distribution directe a connu de nombreuses révolutions liées à la professionnalisation du métier de distributeur d'imprimés publicitaire qui a permis de s'adapter à la mise en place du stop pub dans le cadre de la loi AGECS (loi anti-

- gaspillage pour une économie circulaire). L'article L. 541-15-16 du code de l'environnement précise la responsabilité des entreprises de la branche de la distribution directe sur le respect du stop pub et nécessite une montée en compétences des salariés sur l'utilisation des différents outils permettant de référencer et de mettre à jour les points de distribution ;
- complexification des accès aux centres-villes : la piétonisation et la limitation d'accès aux véhicules polluants ;
 - décroissance du marché de l'imprimé publicitaire qui nécessite un rééquilibrage des offres en développant des solutions digitales sur lesquels nos collaborateurs doivent être formés. Cela passe également par la mise en œuvre de nouvelles offres s'appuyant sur les réseaux logistiques des entreprises de la branche, comme le transport, impliquant l'accompagnement des collaborateurs vers de nouveaux métiers ;
 - l'internationalisation du monde du transport : les échanges avec les salariés étrangers du domaine du transport complexifient la gestion des flux et nécessitent de fait une meilleure maîtrise de l'anglais pour les salariés des sites de production des entreprises de la branche.

1.3. L'impact de ces évolutions sur les métiers : l'obsolescence de certains métiers et les compétences à développer

Les fonctions impactées par la digitalisation sont des fonctions transverses (assistant commerciaux, assistants RH) et des fonctions très opérationnelles devant s'adapter à de nouveaux outils et modes d'organisation (responsables logistiques, agents magasiniers, pilotes de lignes de production). D'autres fonctions sont impactées par les évolutions réglementaires ou l'internationalisation : des chefs d'équipes de production, managers de proximité, préventeurs jusqu'aux chauffeurs/livreurs et agents de réception.

(Voir page suivante.)

2. Liste des certifications éligibles à la promotion par l’alternance

Thématiques métiers

Fonctions transverses et back-office			
Titre de la certification	Certificateur	Niveau de formation	Lien RNCP
Titre pro assistant RH	CESI	Niveau 5	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/195
Titre pro assistant commercial	Ministère du travail	Niveau 5	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/35031
BTS – Support à l’action managériale	Ministère de l’enseignement supérieur et de la recherche	Niveau 5	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/34029
Titre pro conseiller relation client à distance	Ministère du travail	Niveau 4	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/35304
BTS – Négociation et digitalisation de la relation client	Ministère de l’enseignement supérieur et de la recherche	Niveau 5	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/34030
Manager de proximité	CESI	Niveau 5	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/35221
Coordinateur en prévention des risques	École supérieure de la sécurité et de l’environnement	Niveau 5	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/7427
Assistant comptable	Inst. de formation commerciale permanente	Niveau 4	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/35749
Collaborateur comptable	SA Softec Avenir Formation	Niveau 5	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/35595
TP – Assistant de direction	Ministère du travail du plein emploi et de l’insertion	Niveau 5	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/34143
Manager des hommes et des projets	Institut économie scientifique gestion	Niveau 7	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/29674
Bac pro cybersécurité, informatique et réseaux, électronique	Ministère de l’éducation nationale et de la jeunesse	Niveau 4	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/37489
BTS – Cybersécurité, informatique et réseaux, électronique	Ministère de l’enseignement supérieur et de la recherche	Niveau 5	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/37391

Fonctions transverses et back-office			
Titre de la certification	Certificateur	Niveau de formation	Lien RNCP
Technicien réseaux informatiques et sécurité des systèmes d'information et de communication	Ministère des armées	Niveau 4	https://www.francecompetences.fr/recherche/mcp/30694
Technicien d'assistance en informatique	Haut commissariat de la république en Polynésie française	Niveau 4	https://www.francecompetences.fr/recherche/mcp/36440
Fonctions opérationnelles			
Titre de la certification	Certificateur	Niveau de formation	Lien RNCP
Titre pro TSMEL	Ministère du travail de l'emploi et de l'insertion	Niveau 5	https://www.francecompetences.fr/recherche/mcp/1901
Titre de responsable en logistique (REL)	AFTRAL	Niveau 6	https://www.francecompetences.fr/recherche/mcp/34198
Titre pro agent magasinier	Ministère du travail de l'emploi et de l'insertion	Niveau 3	https://www.francecompetences.fr/recherche/mcp/1852
Titre pro chauffeur-livreur TP VUL	Ministère du travail	Niveau 3	https://www.francecompetences.fr/recherche/mcp/34150
BEP logistique et transport	Ministère de l'éducation nationale	Niveau 3	https://www.francecompetences.fr/recherche/mcp/7387
Brevet professionnel pilote d'installations de production	Ministère de l'éducation nationale	Niveau 4	https://www.francecompetences.fr/recherche/mcp/1006
CQP chef d'équipe	CPNE de la distribution directe – Syndicat de la distribution directe	Sans niveau	https://www.francecompetences.fr/recherche/mcp/27387
Tuteur en entreprise	Adecco	Niveau 3	https://www.francecompetences.fr/recherche/rs/5229

Accord du 7 septembre 2023
relatif aux négociations annuelles obligatoires pour l'année 2023

NOR : ASET2450236M

IDCC : 2372

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

SDD,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

CAT,

d'autre part,

Les partenaires sociaux et les représentants du SDD se sont réunis lors de groupes de travail et d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation pour mener les négociations annuelles obligatoires successivement les 5 juillet 2023, 31 août 2023 et le 7 septembre 2023.

Après différents échanges entre les partenaires sociaux et les représentants du SDD, il a été convenu des points suivants :

Article 1^{er} | Revalorisation de la grille des minima conventionnels

Suite à l'augmentation du Smic au 1^{er} mai 2023, et afin de maintenir les écarts entre les coefficients de la grille, les rémunérations minimales sont fixées de la façon suivante :

Niveau	Minima conventionnels bruts applicables jusqu'au 30 avril 2023	Minima conventionnels bruts applicables au 1 ^{er} mai 2023
1.1	1 709,32 €	1 747,24 €
1.2	1 790,32 €	1 828,24 €
1.3	1 803,32 €	1 841,24 €
2.1	1 843,32 €	1 881,24 €
2.2	1 865,32 €	1 903,24 €
2.3	1 880,32 €	1 918,24 €

Niveau	Minima conventionnels bruts applicables jusqu'au 30 avril 2023	Minima conventionnels bruts applicables au 1 ^{er} mai 2023
3.1	2 009,32 €	2 047,24 €
3.2	2 159,32 €	2 197,24 €
3.3	2 509,32 €	2 547,24 €
4	3 209,32 €	3 247,24 €

Les partenaires sociaux et les représentants du SDD conviennent de figer les écarts de rémunération entre les coefficients selon la grille ci-dessus. Ils conviennent également de rouvrir des négociations à chaque augmentation du Smic.

Article 2 | Revalorisation de l'indemnité kilométrique

Suite à l'augmentation des prix des carburants sur le budget des salariés, la mise à jour de la valeur des indemnités kilométriques sera réalisée mensuellement, à compter du 1^{er} septembre 2023.

Le montant ainsi calculé sera communiqué chaque mois dès lors que les indices de l'Insee le permettront (aux alentours du 15 de chaque mois $m + 1$).

Le nouveau montant sera répercuté sur tous les kilomètres réalisés du mois par la nouvelle valeur des IK.

Article 3 | Modalité de dépôt et dénonciation

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail. Il sera déposé accompagné des pièces prévues à l'article D. 2231-7 du code du travail sur la plateforme « TéléAccords », et un exemplaire unique sera remis au du secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris par le syndicat de la distribution directe, conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-9 du code du travail, le présent accord peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires, sur notification écrite aux autres parties par lettre recommandée avec avis de réception. Il peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivant du code du travail.

Il fait par ailleurs l'objet d'une demande d'extension par les parties signataires.

Afin que l'ensemble des entreprises de la distribution directe puisse profiter de cet avenant, ce dernier s'applique uniformément aux entreprises, sans distinction d'effectif ; les partenaires sociaux ont considéré que le texte n'a pas à comporter de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. En conséquence, les dispositions contenues dans l'avenant s'appliquent dans les mêmes conditions aux entreprises de moins de 50 salariés sauf pour les dispositions pour lesquelles la loi prévoit qu'elles ne sont pas concernées.

Fait à Paris, le 7 septembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3339 | Convention collective nationale

IDCC : 2603 | **PRATICIENS-CONSEILS DU RÉGIME GÉNÉRAL
DE LA SÉCURITÉ SOCIALE**

Protocole d'accord du 13 février 2024

relatif à l'instauration d'un mécanisme de mutualisation financière
entre le régime de prévoyance
et le régime de couverture complémentaire des frais de santé

NOR : ASET2450250M

IDCC : 2603

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

UCANSS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEC FO ;

SNPDOS CFDT ;

SNFOCOS ;

SGPG CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les salariés des organismes du régime général de la sécurité sociale bénéficient d'un régime complémentaire de couverture des frais de santé en application du protocole d'accord du 12 août 2008 et d'un régime de prévoyance au titre d'un accord signé le 7 janvier 1998, chacun à durée indéterminée.

Ces accords reposent respectivement sur des principes de respect de l'équilibre financier global et de pilotage rigoureux. Les partenaires sociaux constatent désormais des trajectoires financières structurellement différentes entre ces deux régimes.

En effet, si la trajectoire financière du régime de prévoyance est excédentaire dans la durée sur les précédents exercices et en prévisionnel sur les prochains, celle du régime complémentaire de couverture des frais de santé des salariés tel que visé au titre I^{er} du protocole d'accord du 12 août 2008 est déficitaire depuis l'exercice 2021.

En conséquence, les partenaires sociaux ont souhaité faire évoluer certains paramètres via l'engagement d'une négociation nationale sur chacun de ces régimes.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux conviennent de la mise en place d'un mécanisme de mutualisation financière exceptionnelle et non pérenne entre les résultats annuels des deux régimes.

Ce mécanisme de mutualisation financière conjoncturel s'inscrit dans un cadre plus large de poursuite de la négociation aux fins de trouver les voies d'un équilibre financier préservé concernant les deux régimes.

Constituant un avantage initial au bénéfice des salariés, les partenaires sociaux considèrent que l'approbation d'une utilisation des excédents générés sur le régime de prévoyance au profit du régime complémentaire de couverture des frais de santé des salariés, par le biais de la mise en place d'un mécanisme de mutualisation financière, se matérialise par le présent accord.

Article 1^{er}

Les dispositions du protocole d'accord du 13 février 2024 relatif à l'instauration pour l'exercice 2023 d'un mécanisme de mutualisation financière entre le régime de prévoyance et le régime de couverture complémentaire des frais de santé dont bénéficie le personnel des organismes du régime général de la sécurité sociale et de leurs établissements, tel que conclu dans le champ d'application de la convention collective nationale de travail du 8 février 1957, s'appliquent dans le cadre de la convention collective nationale de travail des praticiens conseils du 4 avril 2006.

Article 2

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et prendra fin le 31 décembre 2024.

Le présent accord peut être révisé dans les conditions définies par la loi, la révision ne pouvant avoir pour effet de compromettre des droits constitués avant son entrée en vigueur.

Il entre en vigueur à compter de la date d'agrément prévue par le code de la sécurité sociale et ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

Fait à Montreuil, le 13 février 2024.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3355 | Convention collective nationale

IDCC : 2717 | **ENTREPRISES TECHNIQUES AU SERVICE DE LA CRÉATION ET DE L'ÉVÉNEMENT**

Avenant n° 1 du 1^{er} février 2024

à l'accord du 14 avril 2022
relatif à la mise en place d'une CPPNI

NOR : ASET2450256M

IDCC : 2717

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

SYNPASE ;

FICAM ;

L'ÉVÉNEMENT,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFTC,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux affirment leur volonté d'élargir aux agences événementielles, actuellement en vide conventionnel, le champ de la branche issue du regroupement des conventions collectives suivantes :

- la convention collective nationale étendue des mannequins adultes et mannequins enfants de moins de seize ans employés par les agences de mannequins (IDCC n° 2397) ;
- la convention collective nationale non-étendue des employés, techniciens et agents de maîtrise (ETAM) des entreprises de l'association syndicale des propriétaires exploitants de cha-piteaux (IDCC n° 2519) ;
- la convention collective nationale étendue des entreprises techniques au service de la créa-tion et de l'événement (IDCC n° 2717).

Il est convenu de procéder à cet élargissement dans le cadre des négociations en cours relatives à l'harmonisation de ces conventions collectives. Pour cela, les partenaires sociaux ont constaté qu'il est nécessaire :

- que la représentativité et le poids des organisations d'employeurs et de salariés soient établis sur le champ de la future branche élargie incluant les agences événementielles. Pour ce faire, le ministre chargé du travail a procédé à l'édiction d'arrêtés de représentativité syndicale et patronale le 17 octobre 2023 ;
- que l'accord ayant institué une CPPNI sur le champ de la branche soit lui-même élargi aux agences événementielles pour coïncider avec le périmètre de négociation et celui des arrêtés de représentativité. Tel est l'objet du présent avenant.

Article 1^{er} | Modification de l'accord du 14 avril 2022

I. L'accord du 14 avril 2022 relatif à la mise en place d'une CPPNI commune aux entreprises techniques au service de la création et de l'événement (IDCC 2717), aux agences de mannequins (IDCC 2397) et aux propriétaires exploitants de chapiteaux (IDCC 2519) est modifié comme suit :

1° L'intitulé est remplacé par l'intitulé suivant :

« Accord relatif à la mise en place d'une CPPNI dans la branche des entreprises au service de la création et de l'événement »

2° L'article 1^{er} est intégralement réécrit comme suit :

« Le présent accord est applicable dans le champ du périmètre utile à la négociation défini en annexe des arrêtés du 17 octobre 2023 du ministre chargé du travail fixant respectivement, dans ledit périmètre, la liste des organisations syndicales représentatives et la liste des organisations d'employeurs représentatives. »

3° Au premier alinéa de l'article 3, les mots « issue du regroupement des conventions collectives mentionnées à l'article 1^{er} » sont remplacés par les mots « des entreprises au service de la création et de l'événement » ;

4° Au premier alinéa de la section 1 de l'article 4, les mots « issue du regroupement des conventions collectives mentionnées à l'article 1^{er} » sont remplacés par les mots « des entreprises au service de la création et de l'événement » ;

5° L'article 5 est modifié comme suit :

a) Au premier alinéa, les mots « issue du regroupement des conventions collectives mentionnées à l'article 1^{er} du présent accord » sont remplacés par les mots « des entreprises au service de la création et de l'événement » ;

b) Au deuxième alinéa, les mots « à l'article 1^{er} » sont remplacés par les mots « à l'article 2 » ;

6° Au premier alinéa de l'article 8, les mots « issue du regroupement des conventions collectives mentionnées à l'article 1^{er} du présent accord » sont remplacés par les mots « des entreprises au service de la création et de l'événement ».

II. Les autres stipulations de l'accord du 14 avril 2022 restent inchangées.

Article 2 | Prise en compte des spécificités des entreprises de moins de 50 salariés

Considérant notamment que le champ de la branche des entreprises au service de la création et de l'événement couvre en très grande majorité des TPE et PME, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant prend pleinement en compte les spécificités des entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3 | *Durée, entrée en vigueur et extension*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur dès le lendemain de son dépôt auprès des services du ministère du travail. Il sera soumis à la procédure d'extension prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 1^{er} février 2024.

(Suivent les signatures.)

Accord du 22 novembre 2023

relatif au droit de résiliation dans les relations contractuelles
entre artistes-interprètes et producteurs

NOR : ASET2450246M

IDCC : 2770

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

SNEP ;

UPFI ;

SMA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SFA CGT ;

SNAM CGT ;

SN3M FO ;

FEC FO,

FCCS CFE-CGC ;

F3C CFDT ;

SNPEP FO ;

SAMVA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord est conclu entre les organisations représentatives des artistes-interprètes d'une part, et les organisations représentatives des producteurs de phonogrammes, d'autre part.

Il a pour objet de fixer les modalités d'exercice du droit de résiliation prévu à l'article L. 212-3-3 du code de la propriété intellectuelle (CPI), issu de la loi du 12 mai 2021 transposant la directive 2019/790 sur le droit d'auteur et les droits voisins dans le marché unique numérique.

Le présent accord fixe les délais et conditions de ce droit (art. 1^{er}), ses modalités d'application (art. 2) ainsi que les conditions de recours au médiateur de la musique, le cas échéant (art. 3).

Le présent accord s'inscrit dans le champ d'application de la CCNEP. La situation d'artistes-interprètes ne relevant pas de la CCNEP n'est pas régie par les stipulations du présent accord. Selon l'interprétation des syndicats de salariés signataires, à défaut d'accord spécifique dans d'autres champs conventionnels, la situation de ces artistes-interprètes peut être traitée dans le cadre de ce que prévoit le III de l'article L. 212-3-3 du CPI.

Il est enfin rappelé que la procédure prévue à l'article L. 2261-17 du code du travail est applicable au présent accord.

Article 1^{er} | Délais et conditions d'application de la notification et du droit de résiliation

[Principe] L'artiste-interprète qui a transmis à titre exclusif tout ou partie de ses droits d'exploitation de son interprétation fixée sur un phonogramme peut, en l'absence de toute exploitation de son interprétation, résilier de plein droit dans les conditions prévues par le présent accord la transmission de tout ou partie de ces droits.

Lorsqu'un phonogramme contient la fixation des prestations de plusieurs artistes-interprètes, ceux-ci exercent le droit de résiliation d'un commun accord.

I. [Notification] Conformément aux dispositions du 3 l'article 22 de la directive 2019/790 sur le droit d'auteur et les droits voisins dans le marché unique numérique, la procédure de résiliation ne peut être mise en œuvre qu'après un délai raisonnable.

L'artiste-interprète ne peut notifier son intention de résilier qu'à l'issue d'un délai de deux ans minimum à compter de la date butoir d'achèvement du phonogramme^[1] prévue au contrat qui lie l'artiste-interprète principal (relevant du titre II de l'annexe 3 de la CCNEP) et le producteur de phonogrammes.

À défaut, ce délai court à compter de la date du dernier bulletin de salaire édité pour le ou les phonogrammes concernés. En cas de pluralité d'artistes-interprètes, cette date est ainsi établie sur la base des documents recueillis auprès de l'ensemble des artistes-interprètes concernés.

Lorsqu'un phonogramme a déjà fait l'objet d'une exploitation et que celle-ci est interrompue, l'interruption étant définie comme une absence de toute exploitation, le délai de deux ans défini au présent I ne trouve pas à s'appliquer. L'artiste-interprète peut alors notifier son intention de résilier au producteur de phonogrammes à tout moment à compter de la date à partir de laquelle il constate l'absence d'exploitation.

II. [Résiliation] Si, à l'issue d'une période de douze mois à compter de la notification, le producteur de phonogrammes n'a pas remédié à l'absence de toute exploitation, l'artiste-interprète peut exercer son droit de résiliation de la transmission de tout ou partie de ses droits. Au cours des deux premières années d'application du présent accord, ce délai est porté à deux ans pour les notifications portant sur des phonogrammes antérieurs à l'entrée en vigueur de l'accord.

La résiliation ne porte que sur la cession des droits de l'artiste-interprète attachés au phonogramme ayant fait l'objet de la notification et de la résiliation dans les conditions prévues au présent accord.

[1] Exemples de clauses donnés en séance (liste non exhaustive) :

- définition d'un délai d'achèvement du phonogramme (mixage et mastering compris) de X mois à compter de la signature du contrat ou de la levée d'option ;
- renvoi à la fin du mixage et mastering, réputés intervenir dans un délai défini à compter de la sortie studio, laquelle est elle-même définie dans le contrat.

III. [Versions alternatives et inédits]

Versions alternatives : au sens du présent article on entend par « versions alternatives » les différentes versions d'une même œuvre enregistrées en public ou en studio dans le cadre du même projet phonographique (album, EP, single...) par le même artiste-interprète principal et qui ne sont finalement pas retenues pour être exploitées.

Jusqu'à preuve du contraire, la publication d'un phonogramme fait foi de l'accord de l'artiste-interprète principal et du producteur pour que les versions alternatives ne soient pas exploitées immédiatement. Tant que ces versions alternatives ne font pas l'objet d'une première exploitation par le producteur de phonogrammes et en dehors du cas prévu au dernier paragraphe du présent III, l'artiste-interprète n'est pas en mesure de lui faire grief de la non exploitation ni d'exercer son droit de résiliation.

Inédits : au sens du présent article on entend par « inédits » les enregistrements phonographiques des œuvres fixés en public ou en studio dans le cadre d'un projet phonographique (album, EP, single...) mais finalement non inclus dans la liste des phonogrammes (« track listing ») de celui-ci au moment de sa publication.

Jusqu'à preuve du contraire, la liste des phonogrammes (« track listing ») du projet phonographique au moment de sa publication fait foi de l'accord de l'artiste principal et du producteur pour que les phonogrammes qui n'y sont pas inclus ne soient pas exploités immédiatement.

Tant que ces inédits ne font pas l'objet d'une première exploitation par le producteur de phonogrammes et en dehors du cas prévu au dernier paragraphe du présent III l'artiste-interprète n'est pas en mesure de lui faire grief de la non exploitation ni d'exercer son droit de résiliation.

Exploitation des versions alternatives et inédits : avant de procéder à l'exploitation d'un phonogramme de cette nature – version alternative ou inédit – le producteur se rapproche de l'artiste-interprète principal, ou de son représentant légal le cas échéant, pour discuter du calendrier de cette mise à disposition.

Lorsque l'artiste-interprète principal demande au producteur de phonogrammes d'exploiter des versions alternatives ou titres inédits, le producteur de phonogrammes lui adresse, dans un délai maximum de six mois à compter de la date de la demande :

- soit une proposition prévoyant une ou plusieurs exploitations dans un délai raisonnable ;
- soit une proposition raisonnable argumentée s'inscrivant dans une exploitation pertinente et la plus efficace possible du catalogue de l'artiste-interprète. À cette fin, cette proposition raisonnable prévoit une ou plusieurs échéances échelonnées pour l'exploitation visée (tenant compte, le cas échéant, de dates particulières telles que des dates anniversaires, la sortie d'un best-of, etc.).

À défaut, la procédure de résiliation peut être engagée dans les conditions du présent accord.

Article 2 | *Modalités d'application de la notification et du droit de résiliation*

I. [Notification] L'artiste-interprète notifie son constat de l'absence de toute exploitation au producteur de phonogrammes par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Elle mentionne expressément qu'à défaut pour le producteur de phonogrammes de satisfaire à la demande d'exploitation de l'artiste-interprète dans les douze ou vingt-quatre mois, selon les cas mentionnés à l'article 1.II, suivant la date de notification, ce dernier sera en droit de résilier la transmission de tout ou partie de ses droits.

La notification précise :

- a) Le nom, le prénom et l'adresse de l'artiste-interprète ;
- b) Le titre, le code international normalisé des enregistrements (code ISRC) ou tout autre moyen permettant d'identifier le phonogramme, dont la copie du contrat précisant les conditions de cession des droits ;
- c) Les droits objets de la demande de résiliation ;
- d) La date à laquelle a commencé à courir le délai prévu au II de l'article 1^{er} du présent accord.

II. [Preuve de l'exploitation] Le producteur peut apporter la preuve de l'exploitation effective en cours dans les délais visés à l'article 1.II par tout moyen, notamment par la production d'au moins l'un des éléments suivants :

- capture d'écran datée attestant de la disponibilité effective du phonogramme au sein de l'offre d'un éditeur de services de musique en ligne ;
- copie du rapport de livraison (« batch » de livraison) datant de moins d'un an, accompagné de la demande écrite du producteur aux éditeurs de service de musique en ligne, ou le cas échéant au co-contractant auquel il a cédé les droits d'exploitation, de publier le phonogramme objet de la notification de l'artiste-interprète, si ces éditeurs n'ont pas effectivement procédé à sa publication ;
- copie du descriptif commercial figurant dans le tableau de bord de livraison (« Pitch » dans le « Delivery Dashboard ») datant de moins d'un an ;
- copie de toute fonctionnalité qui viendrait à remplacer le rapport de livraison (« batch » de livraison) ou le descriptif commercial figurant dans le tableau de bord de livraison (« Pitch » dans le « Delivery Dashboard ») datant de moins d'un an ;
- capture d'écran datée des indicateurs générés par un logiciel permettant d'analyser les écoutes sur les plateformes et les médias en ligne ;
- copie d'extraits d'argumentaires de ventes (ou équivalent) datant de moins d'un an ;
- informations délivrées à l'artiste-interprète en application de l'article L. 212-3-1 relatif aux revenus effectivement générés par l'enregistrement.

Les moyens de preuve de l'effectivité de l'exploitation sont adressés à l'artiste-interprète par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

III. [Obtention des autorisations] Lorsque l'absence de toute exploitation du phonogramme, sur lequel la prestation de l'artiste-interprète est fixée, résulte de difficultés sérieuses à disposer de l'intégralité des droits de propriété littéraire et artistiques nécessaires à l'exploitation licite du phonogramme, le phonogramme ne peut être exploité et l'exercice du droit de résiliation est suspendu. Le producteur de phonogrammes en informe l'artiste-interprète par tout moyen dans un délai d'un an à compter de la notification mentionnée à l'article 1.I. Au cours des deux premières années d'application du présent accord, ce délai est porté à deux ans pour les notifications portant sur des phonogrammes antérieurs à l'entrée en vigueur de l'accord.

S'il ne l'a pas déjà fait, il appartient au producteur de s'employer à recueillir les autorisations manquantes, ainsi qu'à l'artiste-interprète principal concerné de mettre en œuvre ses meilleurs efforts pour en faciliter l'obtention, et ce afin de permettre l'exploitation du phonogramme et, subséquemment, le possible exercice du droit de résiliation. Le producteur et l'artiste-interprète principal accomplissent leurs diligences respectives afin d'obtenir les autorisations recherchées à des conditions raisonnables et conformes aux usages, ou à défaut, afin de trouver une solution alternative d'un commun accord de manière à permettre l'exploitation du phonogramme.

Lorsque l'artiste-interprète principal apporte la preuve qu'il a mis en œuvre les diligences décrites au paragraphe précédent et que le producteur n'apporte pas la preuve de ses propres

diligences dans le délai d'un an à compter de l'information adressée à l'artiste-interprète visée au premier paragraphe du présent III, la procédure de résiliation peut être engagée.

IV. [Résiliation] À défaut de la preuve apportée, soit de l'effectivité de l'exploitation en cours dans les conditions décrites à l'article 2.II, soit de la mise en œuvre des diligences dans les conditions décrites à l'article 2.III pour permettre l'exploitation licite du phonogramme, l'artiste-interprète peut résilier de plein droit la transmission de tout ou partie de ses droits. La résiliation de plein droit est limitée aux seuls phonogrammes ainsi qu'aux seuls droits visés dans la notification.

La résiliation de plein droit est notifiée au producteur de phonogrammes par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Celle-ci contient :

- le nom, le prénom et l'adresse de l'artiste-interprète ;
- la copie de la notification prévue au I de cet article ;
- les raisons qui la motivent.

La résiliation prend effet le lendemain de la date d'envoi du courrier recommandé (le cachet de la poste faisant foi).

L'artiste-interprète dispose d'un délai d'un an à compter de l'expiration des délais inscrits à l'article 1.II pour notifier la résiliation de plein droit au producteur dans les conditions décrites au présent article. À défaut, l'artiste-interprète procède, le cas échéant, de nouveau à la notification de l'absence de toute exploitation prévue au I du présent article.

V. [Commun accord] Lorsqu'un phonogramme contient la fixation des prestations de plusieurs artistes-interprètes, ceux-ci notifient en commun leur intention de résilier et leur décision de résiliation dans les conditions prévues au I et au IV du présent article.

À cette fin, un artiste-interprète ayant contribué au phonogramme peut recueillir les autorisations écrites des autres artistes-interprètes concernés et les joindre à la notification et à la demande de résiliation. Le cas échéant, sur demande de l'artiste-interprète concerné par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, le producteur de phonogrammes fournit les informations relatives aux autres artistes-interprètes ou leurs ayants droit, sur les prestations objet de la fixation, dont il dispose dans ses bases dans un délai de deux mois à compter de la réception de la demande (le cachet de la poste faisant foi). Ce délai ne court pas durant les mois de juillet et août.

Dans le cas où le producteur de phonogrammes ne serait pas en mesure de fournir tout ou partie des informations nécessaires pour contacter les autres artistes-interprètes, l'artiste-interprète envisageant d'exercer son droit de résiliation peut demander un complément d'information aux organismes de gestion collective de producteurs et d'artistes-interprètes (OGCP et OGCAI) dans les mêmes conditions que celles décrites au paragraphe précédent.

Le recueil des informations selon les modalités du présent article peut être effectué préalablement au délai raisonnable de deux ans encadrant la notification et mentionné à l'article 1.I.

La Cnil estime que le traitement de données personnelles prévu au présent article relève bien de l'intérêt légitime, au sens de l'article 6 f du RGPD, afin de permettre aux artistes interprètes d'exercer leur droit de résiliation prévu à l'article L. 212-3-3 du CPI.

Article 3 | *Recours au médiateur de la musique dans certains cas complexes*

En vue de faciliter le règlement des difficultés et différends susceptibles de survenir à l'occasion de l'application du présent accord, les parties recommandent le recours au médiateur de la musique, sur saisine de l'artiste-interprète ou du producteur de phonogrammes.

À ce titre, le médiateur peut être saisi pour rendre, dans un délai de cinq mois non renouvelable à compter de sa saisine par l'artiste-interprète ou le producteur de phonogrammes, un avis sur la base des pièces fournies par les parties sur les éléments du litige qui les oppose. La demande d'avis peut porter notamment sur :

- la réalité d'exploitation ou l'absence d'exploitation du phonogramme sur lequel l'artiste-interprète a cédé ses droits au producteur de phonogrammes ;
- le décompte du délai dans lequel le droit à résiliation peut être exercé, eu égard notamment à la date du dernier bulletin de salaire ;
- l'identification exhaustive et le partage des informations relatives aux coordonnées des artistes-interprètes ayant participé à l'enregistrement et leur accord en vue d'une démarche commune, conformément au V de l'article 2 ;
- l'appréciation du caractère raisonnable du délai ou de la proposition faite par le producteur à la demande de l'artiste-interprète souhaitant l'exploitation d'une version alternative ou d'un inédit, conformément au III de l'article 1^{er} ;
- l'appréciation de la mise en œuvre des diligences du producteur de phonogrammes et de l'artiste-interprète en vue de l'obtention des autorisations manquantes pour l'exploitation licite du phonogramme, conformément au III de l'article 2.

L'intervention du médiateur prend fin à compter de la réception de son avis par les parties.

Les compétences du médiateur et le recours à cette instance sont soumis au respect des dispositions de l'article L. 214-6 du code de propriété intellectuelle et de son décret d'application n° 2017-338 du 15 mars 2017, sous réserve des délais de procédure qui sont ceux convenus dans le présent accord.

La saisine du médiateur dans le cadre de l'exercice du droit de résiliation suspend les délais fixés au présent accord pendant toute la durée de son intervention. Le médiateur rend compte de son activité au titre du présent accord dans son rapport annuel visé à l'article L. 214-6 du CPI.

En tout état de cause, la saisine du médiateur ne saurait faire obstacle à la faculté pour les parties de saisir le juge.

Article 4 | Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Au regard de la composition des entreprises relevant du champ d'application du présent accord, qui sont quasi exclusivement des effectifs de moins de 50 salariés, et 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 de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 5 | Stipulations finales

Le présent accord est conclu pour une durée de 5 ans, renouvelable par tacite reconduction pour des périodes de cinq ans. Il peut être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues aux articles 6 et 7 de la CCNEP.

Le présent accord prend la forme d'une annexe à l'annexe 3 de la CCNEP.

Les signataires en demandent l'extension par arrêté du ministre chargé du travail, conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail.

Le présent accord sera déposé conformément à la loi par la partie patronale au nom des signataires.

Les stipulations relatives au présent accord entreront en vigueur à compter du premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté du ministre chargé du travail.

Fait à Neuilly-sur-Seine, le 22 novembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Annexe Transmission de données personnelles relatives aux co-artistes-interprètes mentionnée au V de l'article 2 du présent accord

Rappel du principe

Conformément à l'article L. 212-3-3 du code de la propriété intellectuelle, lorsqu'un enregistrement comporte les contributions de plusieurs artistes-interprètes, le droit de résiliation doit être exercé d'un commun accord entre lesdits artistes-interprètes.

Dans ce cadre, en application du V de l'article 2 du présent accord, les producteurs de phonogrammes pourront être amenés, sur demande de l'un ou des artiste(s)-interprète(s) souhaitant exercer son/leur droit de résiliation, à devoir transmettre à ce(s) dernier(s) certaines données à caractère personnel concernant les autres co-artistes-interprètes, dans la limite de ce dont il dispose. Cette transmission a pour but exclusif de permettre à le ou les artiste(s)-interprète(s) faisant la demande de contacter les autres artistes-interprètes afin de solliciter leur autorisation écrite pour mettre en œuvre le droit de résiliation et, le cas échéant, de communiquer avec eux concernant la mise en œuvre de ce processus.

Précaution à prendre par les artistes-interprètes à qui les données personnelles sont transmises

Les artistes-interprètes destinataires de données personnelles concernant les autres artistes-interprètes des enregistrements auxquels ils ont contribué doivent utiliser lesdites données en conformité avec la réglementation sur la protection des données personnelles, en ce compris le règlement 2016/679 (UE) relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel (« RGPD »). Cela impose notamment, mais non limitativement, de respecter les obligations suivantes :

- informer les autres artistes-interprètes conformément à l'article 14 du RGPD, et en particulier leur préciser que leurs données ont été transmises par le producteur aux fins exclusives de permettre la mise en œuvre du droit de résiliation prévu à leur contrat et découlant de l'article L. 212-3-3 du code de la propriété intellectuelle ;
- n'utiliser les données personnelles transmises que pour contacter les autres artistes-interprètes afin de solliciter leur autorisation écrite de mettre en œuvre en commun le droit de résiliation et, le cas échéant, de communiquer avec eux concernant la mise en œuvre de ce processus ;
- ne pas divulguer les données personnelles à des tiers, et plus généralement en assurer la confidentialité et la sécurité ;
- faire droit aux demandes des autres artistes-interprètes fondées sur le chapitre III du RGPD, et en particulier : exercice du droit d'accès, de rectification, d'effacement, etc. ;
- supprimer les données dès qu'elles ne sont plus nécessaires pour les finalités rappelées ci-dessus, c'est-à-dire :
 - (i) Si l'un des artistes-interprètes refuse de mettre en œuvre le droit de résiliation : à réception de ce refus ;
 - (ii) Si le droit de résiliation est mis en œuvre : à la fin du processus décrit aux articles 1^{er} et 2 du présent accord.

Avenant n° 10 du 20 décembre 2023
à l'accord du 21 décembre 2015
relatif aux rémunérations complémentaires proportionnelles

NOR : ASET2450245M

IDCC : 2770

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

SNEP ;

UPFI ;

SMA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SFA CGT ;

SNAM CGT ;

FEC FO ;

FCCS CFE-CGC ;

F3C CFDT ;

SNAPSA CFE-CGC ;

SNPEP FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Pour rappel, les partenaires sociaux ont conclu un accord le 21 décembre 2015 afin de confier la rémunération complémentaire proportionnelle prévue par l'article III.24.3 de la convention collective nationale de l'édition phonographique (CCNEP) aux organismes de gestion collective de producteurs de phonogrammes (OGCP) jusqu'à la fin de l'année 2018, les organismes de gestion collective d'artistes interprètes (OGCA) compétentes dans le champ de la CCNEP n'ayant pas souhaité répondre favorablement à cette offre de gestion collective volontaire.

À défaut de réponses aux divers courriers qui ont été adressés par la suite par les partenaires sociaux aux mêmes OGCA, ce premier accord a fait l'objet de quatre avenants prolongeant le mandat confié aux OGCP entre début 2019 et fin 2021.

Toutefois, par un courrier du 27 octobre 2021 répondant à la dernière sollicitation des partenaires sociaux datée du 4 mars 2021, l'Adami a proposé de rouvrir les négociations avec ces

derniers ainsi qu'avec les OGCP, en vue d'assurer la gestion des paiements de la rémunération prévue à l'article III.24.3 de la CCNEP.

Une réunion avec les partenaires sociaux, la SCPP, la SPPF et l'Adami a ainsi eu lieu le 6 décembre 2021, au cours de laquelle il a été décidé de prolonger de manière transitoire la gestion de la rémunération complémentaire proportionnelle par les OGCP. Cette transition a été prolongée par l'effet de plusieurs avenants pour des durées successives de 6 mois, puis de 4 mois et de nouveau de 6 mois, de deux mois et enfin de six mois, afin de permettre aux sociétés concernées d'effectuer les adaptations préalables à la reprise des règlements de cette rémunération.

Ces adaptations n'ayant pas pu être effectuées dans les délais précités, les partenaires sociaux conviennent de le prolonger pour une nouvelle durée de six mois maximum à compter de la signature du présent accord.

Ce délai renouvelé de six mois est interrompu dans le cas où le protocole d'accord en cours de discussion entre les organismes de gestion collective concernés serait conclu et pourrait être mis en œuvre par l'Adami au terme d'un accord signé avec les partenaires sociaux conformément à l'article III.24.3 de la CCNEP.

Article unique

Le premier alinéa de l'article unique de l'accord du 21 décembre 2015 est ainsi rédigé :

« Le présent accord a la nature juridique d'un texte complémentaire en ce sens qu'il ne modifie en rien les dispositions de l'accord de branche et de ses annexes. Il a pour objet de préciser, jusqu'au 1^{er} juillet 2024 au plus tard, les conditions de mise en œuvre de l'article III.24.3 de l'annexe 3 de la CCNEP relatif aux RCP ».

Le deuxième alinéa de l'article unique de l'accord du 21 décembre 2015 est ainsi rédigé :

« À la suite de la réunion de négociation du 6 décembre 2021 entre les partenaires sociaux, les organismes de gestion collective de producteurs ainsi que l'Adami, et en vue de la mise en œuvre prochaine de l'article III.24.3 de l'annexe 3 de la CCNEP par cette dernière, il est convenu qu'elle assure la reprise des paiements des RCP aux artistes musiciens dans une période maximale de six mois à compter du 1^{er} janvier 2024. Durant cette période et à défaut d'accord entre les organismes de gestion collective de producteurs et l'Adami dans le délai fixé au présent article, les RCP sont versées aux artistes musiciens par l'organisme de gestion collective de producteurs de phonogrammes compétente. »

La nature de cet accord ne rend pas nécessaire l'élaboration de dispositions spécifiques à destination des entreprises de moins de cinquante salariés. Au regard de la composition des entreprises relevant du champ d'application du présent accord, qui sont quasi exclusivement des effectifs de moins de 50 salariés, et 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 de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Le présent accord sera déposé conformément à la loi par la partie patronale au nom des signataires.

Les dispositions relatives au présent accord entreront en vigueur, avec effet au 1^{er} janvier 2024, à partir du jour suivant le dépôt légal, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

Fait à Neuilly-sur-Seine, le 20 décembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 10 du 24 novembre 2023

relatif à la révision de la convention collective

NOR : ASET2450254M

IDCC : 3127

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

FESP ;

FFEC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFTD ;

CFTC santé sociaux,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent avenant vise à réviser le préambule de la convention collective nationale des entreprises de services à la personne du 20 septembre 2012 relatif au champ d'application de ladite convention collective ainsi que le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de services à la personne du 12 octobre 2007 pour y intégrer les entreprises d'accueil du jeune enfants crèches et micro-crèches définies à l'article L. 2324-1 du code de la santé publique qui ne relèvent d'aucun champ conventionnel, à l'exception de celles qui accueillent les enfants des salariés sur leur lieu de travail qui elles relèvent du champ de la branche des entreprises de services à la personne.

Les entreprises de crèches et de micro-crèches relèveraient ainsi de la convention collective des entreprises de services à la personne.

Compte tenu de son objet, le présent avenant ne nécessite pas de dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 1^{er} | Champ d'application

Les dispositions du présent avenant s'appliqueront à l'ensemble des structures concernées par cet avenant dès son entrée en vigueur dont les modalités sont définies dans l'accord.

Article 2 | Révision de l'accord professionnel du 12 octobre 2007 relatif au champ d'application du secteur des entreprises de services à la personne

Le présent avenant révisé l'accord professionnel du 12 octobre 2007 relatif au champ d'application du secteur des entreprises de services à la personne de la manière suivante :

■ À l'article 1^{er} :

Au troisième alinéa, après les mots « de son lieu de travail » est ajoutée la phrase suivante « . Dans le cadre de l'accueil des enfants de moins de 6 ans en dehors de leur domicile par des entreprises de crèches et de micro-crèches définies à l'article L. 2324-1 du code de la santé publique, l'accueil se réalise au sein de ces entreprises ».

Au quatrième alinéa, après les mots « délivrance de services à la personne » sont ajoutés les mots suivants « , ou l'accueil collectif des enfants de moins de six ans ».

À la catégorie d'activités « Famille », après le 1^{er} alinéa est ajouté l'alinéa suivant : « L'accueil des enfants de moins de six ans par des entreprises de crèches ou de micro-crèches ».

Article 3 | Révision du préambule de la convention collective nationale des entreprises de services à la personne du 20 septembre 2012 relatif au champ d'application du secteur des entreprises de services à la personne

Le présent avenant révisé le préambule de la convention collective nationale des entreprises de services à la personne du 20 septembre 2012 de la manière suivante :

■ À l'article unique :

Au cinquième alinéa, après les mots « de son lieu de travail » est ajoutée la phrase suivante « . Dans le cadre de l'accueil des enfants de moins de 6 ans en dehors de leur domicile par des entreprises de crèches et de micro-crèches définies à l'article L. 2324-1 du code de la santé publique, l'accueil se réalise au sein de ces entreprises ».

Au sixième alinéa, après les mots « délivrance de services à la personne, » sont ajoutés les mots suivants « ou l'accueil collectif des enfants de moins de six ans, ».

Article 4 | Mention pour les entreprises de moins de 50 salariés

Le présent avenant s'applique de manière identique à toutes les entreprises du champ de la CCN des services à la personne, y compris les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5 | Suivi de l'accord et clause de revoyure

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) effectuera chaque année le suivi du présent avenant et de sa bonne application notamment par une section dédiée au rapport de branche annuel.

Il est par ailleurs convenu que les parties se réuniront au terme d'un délai de deux ans à compter de la date d'arrêté d'extension du présent avenant pour s'assurer de la correcte application de l'accord.

Article 6 | Durée, entrée en vigueur, dépôt de l'accord, extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties signataires ayant convenu de demander sans délai l'extension du présent accord, cette dernière sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail et dans les quinze jours qui suivent la fin du délai d'opposition à sa signature.

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à compter du premier jour du mois civil suivant celui de la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Article 7 | Révision de l'accord

Toute demande de révision du présent accord doit être signifiée selon les règles légales en vigueur.

Article 8 | Dénonciation de l'accord

Le présent accord obéit aux mêmes dispositions en matière de dénonciation que la convention collective des entreprises de services à la personne (IDCC 3127).

Fait à Paris, le 24 novembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **3232** | **ORGANISMES DU RÉGIME GÉNÉRAL DE SÉCURITÉ SOCIALE**
AGENTS DE DIRECTION
(18 septembre 2018)

Protocole d'accord du 13 février 2024

relatif à l'instauration d'un mécanisme de mutualisation financière
entre le régime de prévoyance
et le régime de couverture complémentaire des frais de santé

NOR : ASET2450249M

IDCC : 3232

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

UCANSS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEC FO ;

SNADEOS CFTC ;

SNPDOS CFE-CGC ;

SNFOCOS ;

SNPDOS CFDT

UNSA ADOSS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les salariés des organismes du régime général de la sécurité sociale bénéficient d'un régime complémentaire de couverture des frais de santé en application du protocole d'accord du 12 août 2008 et d'un régime de prévoyance au titre d'un accord signé le 7 janvier 1998, chacun à durée indéterminée.

Ces accords reposent respectivement sur des principes de respect de l'équilibre financier global et de pilotage rigoureux. Les partenaires sociaux constatent désormais des trajectoires financières structurellement différentes entre ces deux régimes.

En effet, si la trajectoire financière du régime de prévoyance est excédentaire dans la durée sur les précédents exercices et en prévisionnel sur les prochains, celle du régime complémentaire de couverture des frais de santé des salariés tel que visé au titre I^{er} du protocole d'accord du 12 août 2008 est déficitaire depuis l'exercice 2021.

En conséquence, les partenaires sociaux ont souhaité faire évoluer certains paramètres via l'engagement d'une négociation nationale sur chacun de ces régimes.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux conviennent de la mise en place d'un mécanisme de mutualisation financière exceptionnelle et non pérenne entre les résultats annuels des deux régimes.

Ce mécanisme de mutualisation financière conjoncturel s'inscrit dans un cadre plus large de poursuite de la négociation aux fins de trouver les voies d'un équilibre financier préservé concernant les deux régimes.

Constituant un avantage initial au bénéfice des salariés, les partenaires sociaux considèrent que l'approbation d'une utilisation des excédents générés sur le régime de prévoyance au profit du régime complémentaire de couverture des frais de santé des salariés, par le biais de la mise en place d'un mécanisme de mutualisation financière, se matérialise par le présent accord.

Article 1^{er}

Les dispositions du protocole d'accord du 13 février 2024 relatif à l'instauration pour l'exercice 2023 d'un mécanisme de mutualisation financière entre le régime de prévoyance et le régime de couverture complémentaire des frais de santé dont bénéficie le personnel des organismes du régime général de la sécurité sociale et de leurs établissements, tel que conclu dans le champ d'application de la convention collective nationale de travail du 8 février 1957, s'appliquent dans le cadre de la convention collective nationale de travail du 18 septembre 2018 des agents de direction des organismes du régime général de sécurité sociale.

Article 2

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et prendra fin le 31 décembre 2024.

Le présent accord peut être révisé dans les conditions définies par la loi, la révision ne pouvant avoir pour effet de compromettre des droits constitués avant son entrée en vigueur.

Il entre en vigueur à compter de la date d'agrément prévue par le code de la sécurité sociale et ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

Fait à Montreuil, le 13 février 2024.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **3245** | **OPÉRATEURS DE VOYAGES ET GUIDES**
(19 avril 2022)

Accord du 15 février 2024
relatif aux salaires minima conventionnels

NOR : ASET2450252M

IDCC : 3245

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

SETO ;

Les Entreprises du Voyage,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

CFE-CGC ;

SNEPAT FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Preamble

Le présent accord a pour objet la fixation des minima conventionnels dans la branche des opérateurs de voyages et des guides.

Dans le but de résoudre les défis actuels et d'œuvrer au bénéfice des salariés et des entreprises de la branche, les partenaires sociaux ont décidé d'amorcer dès le mois de novembre 2023 une négociation afin de réviser les rémunérations minimales de la branche.

Cette démarche motivée par un contexte économique marqué par une inflation projetée de + 4,20 % en 2023 et une augmentation du Smic d'environ 1,15 % au 1^{er} janvier 2014 confirmait la nécessité d'une révision salariale. La stagnation des salaires des employés techniques et agents de maîtrise depuis 2019, comparée à la croissance plus rapide du Smic, a accentué l'écart, avec certains groupes se situant en dessous du Smic.

Si face à ce contexte, il est primordial de faire évoluer les salaires, il est indispensable de tenir compte également de la forte sensibilité de nombreuses entreprises du secteur à de nombreux facteurs exogènes.

En conséquence, les partenaires sociaux ont cherché, tout au long de cette négociation, un équilibre entre évolution salariale, attractivité de la branche et visibilité financière pour les entreprises.

Afin d'éviter la pérennisation de cette situation préjudiciable pour toutes les parties et de donner un signal fort à l'ensemble des salariés et des entreprises, la démarche d'un accord biennal présentant d'ores et déjà des garanties au titre de 2025 a été formulée.

Les dispositions raisonnées mais progressistes présentées ci-après, sans servir toutes les demandes exprimées par les parties prenantes, ont été négociées dans la perspective d'un accord majoritaire satisfaisant.

C'est dans ce contexte que les partenaires sociaux ont convenu de conclure l'accord bi annuel suivant :

Article 2 | Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des opérateurs de voyages et des guides (IDCC 3245), tel que défini à l'article 1^{er} de ladite convention collective.

Article 3 | Salaires minima conventionnels applicables au 1^{er} janvier 2024

Le SMC du groupe A est revalorisé de 4,39 % à compter du 1^{er} janvier 2024 portant le SMC de ce groupe à 1 785 € pour un horaire mensuel de 151,67 heures.

Le SMC du groupe B est revalorisé de 5,46 % à compter du 1^{er} janvier 2024, portant le SMC de ce groupe à 1 835 € pour un horaire mensuel de 151,67 heures.

Le SMC du groupe C est revalorisé de 6,74 % à compter du 1^{er} janvier 2024, portant le SMC de ce groupe à 1 900 € pour un horaire mensuel de 151,67 heures.

Le SMC du groupe D est revalorisé de 6,41 % à compter du 1^{er} janvier 2024, portant le SMC de ce groupe à 1 960 € pour un horaire mensuel de 151,67 heures.

Le SMC du groupe E est revalorisé de 2,28 % à compter du 1^{er} janvier 2024, portant le SMC de ce groupe à 2 110 € pour un horaire mensuel de 151,67 heures.

Le SMC du groupe F est revalorisé de 1,91 % à compter du 1^{er} janvier 2024, portant le SMC de ce groupe à 2 460 € pour un horaire mensuel de 151,67 heures.

Le SMC du groupe G est revalorisé de 1,87 % à compter du 1^{er} janvier 2024, portant le SMC de ce groupe à 3 000 € pour un horaire mensuel de 151,67 heures.

Article 4 | Salaires minima conventionnels applicables au 1^{er} janvier 2025

Le SMC du groupe A est revalorisé de 1,5 % à compter du 1^{er} janvier 2025 portant le SMC de ce groupe à 1 811,76 € pour un horaire mensuel de 151,67 heures.

Le SMC du groupe B est revalorisé de 1,5 % à compter du 1^{er} janvier 2025, portant le SMC de ce groupe à 1 862,53 € pour un horaire mensuel de 151,67 heures.

Le SMC du groupe C est revalorisé de 1,5 % à compter du 1^{er} janvier 2025, portant le SMC de ce groupe à 1 928,50 € pour un horaire mensuel de 151,67 heures.

Le SMC du groupe D est revalorisé de 1,5 % à compter du 1^{er} janvier 2025, portant le SMC de ce groupe à 1 989,40 € pour un horaire mensuel de 151,67 heures.

Le SMC du groupe E est revalorisé de 2 % à compter du 1^{er} janvier 2025, portant le SMC de ce groupe à 2 152,20 € pour un horaire mensuel de 151,67 heures.

Le SMC du groupe F est revalorisé de 2 % à compter du 1^{er} janvier 2025, portant le SMC de ce groupe à 2 509,20 € pour un horaire mensuel de 151,67 heures.

Le SMC du groupe G est revalorisé de 2 % à compter du 1^{er} janvier 2025, portant le SMC de ce groupe à 3 060 € pour un horaire mensuel de 151,67 heures.

Article 5 | Minima 2024-2025

Par cet accord, les SMC mensuels s'établissent ainsi au 1^{er} janvier 2024 et au 1^{er} janvier 2025 comme suit :

Groupes	SMCG applicables au 1 ^{er} janvier 2024 pour un horaire mensuel de 151,67 heures (35 heures/semaine)	SMCG applicables au 1 ^{er} janvier 2025 pour un horaire mensuel de 151,67 heures (35 heures/semaine)
A	1 785 €	1 811,76 €
B	1 835 €	1 862,53 €
C	1 900 €	1 928,50 €
D	1 960 €	1 989,40 €
E	2 110 €	2 152,20 €
F	2 460 €	2 509,20 €
G	3 000 €	3 060 €

Article 6 | Indemnité de repas des guides

L'indemnité de repas visée à l'article 12.6.3 de la CCN des opérateurs de voyages et des guides est réévaluée de 1 %, portant son montant à 20,20 €.

Article 7 | Négociation des salaires minima conventionnels

À compter de la signature du présent accord et jusqu'au 31 décembre 2025, les partenaires sociaux s'engagent à ce que le salaire horaire du groupe A, (pied de la grille conventionnelle) soit au moins égal à 1,01 Smic (ou Smic + 1 %).

Pour ce faire, les partenaires sociaux s'engagent à se réunir afin de renégocier la grille de salaire conventionnelle à chaque augmentation du Smic, et tout état de cause, au moins une fois par an, conformément à l'article L. 2242-15 du code du travail.

Article 8 | Écarts hiérarchiques entre les groupes de classification

Des écarts significatifs et croissants sont créés entre les salaires minima de chaque groupe pour les années 2024 et 2025.

Entre la date signature de l'accord et le 31 décembre 2024, les écarts devront être les suivants :

- 2,8 % entre A et B ;
- 3,5 % entre B et C ;
- 3,2 % entre C et D ;
- 7,7 % entre D et E ;
- 16,6 % entre E et F ;
- 22 % entre F et G.

Entre le 1^{er} janvier 2025 et le 31 décembre 2025, les écarts devront être les suivants :

- 2,8 % entre A et B ;
- 3,5 % entre B et C ;
- 3,2 % entre C et D ;
- 8,2 % entre D et E ;
- 16,6 % entre E et F ;
- 22 % entre F et G.

En cas de réévaluation du groupe A jusqu'au 31 décembre 2025 en application de l'engagement des parties défini à l'article 7, les partenaires sociaux s'engagent à renégocier dans le même temps les autres groupes de classification de manière à au moins maintenir ces écarts et ainsi éviter leur tassement sur la période concernée.

Article 9 | Égalité professionnelle

Il est rappelé aux entreprises de la branche leurs obligations en matière d'égalité professionnelle et de non-discrimination en application des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Conformément à l'article L. 2241-8 du code du travail, les partenaires sociaux souhaitent insister, à l'occasion de la mise en œuvre de cet accord dans les entreprises, sur la nécessité d'examiner les éventuelles disparités de salaire entre les femmes et les hommes afin de les supprimer.

Article 10 | Entrée en vigueur, révision, extension et dispositions diverses

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-1 du code du travail, le présent accord entre en vigueur à compter du lendemain de son dépôt au service compétent.

Compte tenu de l'objet de cet accord, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositifs spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision de tout ou partie de son contenu dans les formes et délais prévus par les stipulations conventionnelles en vigueur et dans le respect des dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera ensuite déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, conformément aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 15 février 2024.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Pierre Romain

165240100-000324

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
