




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


MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

©rcfotostock - stock.adobe.com

Bulletin officiel

Conventions collectives



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

2025-04
25 janvier 2025


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


MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Bulletin officiel

Conventions collectives

Fascicule n° 2025-04 du 25 janvier 2025

Ministère du travail, de la santé, des solidarités et des familles	3
Ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire	86

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2025-04 du 25 janvier 2025

Conventions, avenants et accords

	Pages
IDCC 843 Boulangerie-pâtisserie-artisanale : accord du 27 novembre 2024 relatif aux métiers exposés à des risques ergonomiques	5
IDCC 843 Boulangerie-pâtisserie-artisanale : avenant n° 136 du 27 novembre 2024 relatif aux salaires.....	13
IDCC 1424 Transports-publics-urbains-voyageurs : avenant n° 9 du 3 décembre 2024 à l'accord du 3 décembre 2007 relatif au développement du dialogue social, à la prévention des conflits et la continuité du service public	16
IDCC 1487 Horlogerie-bijouterie. Commerce-détail : avenant n° 32 du 6 décembre 2024 relatif aux salaires minima hiérarchiques à partir du 1 ^{er} janvier 2025	19
IDCC 1702 Travaux publics (Normandie) : accord du 5 décembre 2024 relatif aux salaires minima hiérarchiques pour 2025	22
IDCC 1702-2614 Travaux publics (Normandie) : accord du 5 décembre 2024 relatif aux indemnités de petits déplacements pour 2025	24
IDCC 2002 Blanchisserie-teinturerie : avenant du 21 octobre 2024 relatif à la modification de l'annexe II « Employés, techniciens et agents de maîtrise »	27
IDCC 2002 Blanchisserie-teinturerie : avenant du 21 octobre 2024 relatif à l'annexe III « Ingénieurs et cadres »	30
IDCC 2002 Blanchisserie-teinturerie : avenant du 18 novembre 2024 relatif à la modification de la convention collective.....	32
IDCC 2121 Édition : accord du 13 décembre 2024 relatif à la modification du régime de prévoyance	36
IDCC 2264 Hospitalisation privée : accord du 17 décembre 2024 relatif à la participation.....	52
IDCC 2264 Hospitalisation privée : accord du 17 décembre 2024 relatif à la reconnaissance de catégories objectives de salariés pour le bénéfice de garanties de protection sociale complémentaire	61
IDCC 2264 Hospitalisation privée : avenant du 17 décembre 2024 à l'accord du 8 décembre 2021 relatif à la formation professionnelle.....	66
IDCC 2614 Travaux publics (Normandie) : accord du 5 décembre 2024 relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2025.....	68

IDCC 2642 Production audiovisuelle : avenant n° 20 du 29 novembre 2024 relatif aux salaires minima conventionnels.....	71
IDCC 2642 Production audiovisuelle : avenant du 29 novembre 2024 relatif au comité central d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CCHSCT).....	75
IDCC 3233 Ciments-industrie-fabrication : accord de méthode du 20 décembre 2024 portant sur la négociation des dispositions relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail.....	78
 Accord(s) professionnel(s)	
Caisse d'épargne : accord du 20 décembre 2024 relatif à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires pour l'année 2025	82

Accord du 27 novembre 2024
relatif aux métiers exposés à des risques ergonomiques

NOR : ASET2550102M

IDCC : 843

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

CNBPF ;

FEB,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

UNSA FCS ;

CFE-CGC Agro,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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. Elle invite les branches professionnelles à engager, des négociations, en vue d'aboutir à l'établissement des listes de métiers ou d'activités particulièrement exposés aux facteurs des risques ergonomiques.

En ce sens, afin de parvenir à l'objectif de lutte contre l'usure professionnelle, les partenaires sociaux de la branche de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie artisanale 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} | Champ d'application

Le présent accord concerne les entreprises de la branche de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie artisanale dont le code NAF est 10.71C.

Article 2 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Les dispositions du présent accord concernent toutes les entreprises de la branche, et en particulier celles de moins de 50 salariés, qui sont majoritaires dans la branche et dont les spécificités sont prises en compte dans la cadre des présentes négociations.

Article 3 | Classement des métiers et activités exposés aux facteurs de risques ergonomiques dans la branche

À la suite des situations de pénibilité et d'usure professionnelle diagnostiquées dans le secteur de la branche, il est préconisé le classement suivant par facteur de risques ergonomiques :

A. Rappel des risques ergonomiques visés par le FIPU

Le FIPU a pour mission de participer au financement par les employeurs d'actions de sensibilisation et de prévention, d'actions de formation mentionnées à l'article L. 6323-6 du code du travail et d'actions de reconversion et de prévention de la désinsertion professionnelle à destination des salariés particulièrement exposés aux facteurs de risques professionnels mentionnés au 1° du I de l'article L. 4161-1 du même code.

Ces risques professionnels sont les suivants :

1. Postures pénibles

Les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations (art. D. 4161-1 du code du travail) sont principalement celles qui comportent des gestes avec maintien des bras en l'air à une hauteur située au-dessus des épaules ou des positions accroupies ou à genoux ou positions du torse en torsion ou positions du torse fléchi.

2. Manutention manuelle de charges/port de charges

On entend par manutention manuelle, toute opération de transport ou de soutien d'une charge, dont le levage, la pose, la poussée, la traction, le port ou le déplacement, qui exige l'effort physique d'un ou plusieurs travailleurs (art. R. 4541-2 du code du travail). Ces opérations peuvent comporter des risques, notamment dorso-lombaires, pour les salariés en raison des caractéristiques de la charge ou des conditions ergonomiques défavorables.

3. Vibrations mécaniques

Les vibrations mécaniques peuvent être transmises aux mains et aux bras par des machines portatives, guidées à la main ou encore par certaines opérations nécessitant que les salariés travaillent des pièces tenues à la main. Elles peuvent exposer les mains et les bras des salariés à des niveaux élevés de vibrations pouvant entraîner des troubles vasculaires, des lésions ostéoarticulaires ou des troubles neurologiques ou musculaires. Les vibrations transmises à l'ensemble du corps, notamment lors de la conduite régulière de véhicules (exemples : chariots de manutention...) sont susceptibles d'entraîner des lombalgies et des microtraumatismes de la colonne vertébrale (art. R. 4441-1 du code du travail).

(Voir page suivante.)

B. Tableau des métiers ou activités susceptibles d'être concernés par l'usure professionnelle dans la branche

Métier	Code PSC ESE	Postures pénibles	Manutention manuelle/port de charges	Vibrations mécaniques
Personnel de fabrication (quels que soient le niveau et le coefficient)	683a 215a 636c	Exposé	Exposé	Non exposé
Personnel de vente (quels que soient le niveau et le coefficient)	554a	Exposé	Exposé	Non exposé
Personnel de services (chauffeur-livreur/livraisons) (coefficient 155-160)	643a 683a	Exposé	Exposé	Non exposé
Personnel administratif (coefficient 170)	542a 543a	Non exposé	Non exposé	Non exposé
Personnel d'encadrement	233c 215a 636c	Exposé	Exposé	Non exposé

La présente liste permet d'identifier les métiers et activités du secteur de la branche, exposés à des facteurs ergonomiques et pourra être réactualisée en fonction de l'évolution des données. Elle permettra en outre à la commission des accidents du travail et des maladies professionnelles (CAT MP), d'orienter les fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle, en vue de financer des actions de prévention adaptées, de sensibilisation à destination des salariés des entreprises de la branche, ou de financer des projets de transition professionnelle.

C. Mesures de prévention collectives et individuelles

La branche de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie artisanale mène depuis longtemps une politique de prévention des risques professionnels qui s'est traduite notamment par l'élaboration et la diffusion en 1996 d'un plan collectif de mise en conformité des équipements de travail en service dans les boulangeries-pâtisseries, la mise en place dans les années 2000 avec la CNAMTS d'une campagne « outils plus sûrs » visant notamment à favoriser l'accès à du matériel limitant les émissions de poussière de farine.

Depuis 2007, dans le cadre de la complémentaire santé, la confédération nationale de la boulangerie pâtisserie française et les cinq organisations syndicats de salariés ont développé une politique de prévention ambitieuse pour prévenir les risques et ainsi mieux protéger les salariés.

Toutes les campagnes réalisées ont pour objectif de s'adresser à tous les salariés de la branche, des apprentis aux chefs d'entreprise, et ainsi d'aller également chercher les salariés les moins réceptifs aux questions de santé, par le biais de courriers, d'affiches mais aussi par des campagnes d'appels téléphoniques ayant pour but d'impliquer chaque boulanger dans une démarche de prévention plus individualisée.

Les partenaires sociaux de la branche précisent que l'usure professionnelle peut se manifester sous différentes formes, notamment des symptômes physiques se traduisant principalement par des troubles musculosquelettiques (TMS). Ils constatent, que l'usure professionnelle peut conduire à l'inaptitude partielle ou totale, empêchant le salarié d'exercer certaines activités, voire, de pratiquer son métier.

Plusieurs pathologies majeures font l'objet d'actions de prévention et notamment :

- la santé bucco-dentaire et le risque carieux ;
- l'hygiène respiratoire et les allergies aux poussières de farine ;
- les maladies cardio-vasculaires :
 - le risque diabétique ;
 - l'hypertension artérielle,
- les troubles veineux ;
- l'épigénétique : maternité et prévention précoce.

Il résulte de l'étude des accidents et maladies professionnelles de la profession que :

- le risque lié aux émissions de poussière de farine peut entraîner des allergies respiratoires ainsi que de l'eczéma allergique ou autres affections cutanées ;
- le risque lié aux manutentions et déplacements peut entraîner des affections périarticulaires, des TMS ainsi que des lésions.

Enfin, le secteur d'activité de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie artisanale est signataire d'une convention nationale d'objectifs fixant un programme d'actions de prévention spécifique avec la CNAM, laquelle a été renouvelée en 2024 pour 4 ans. Cette convention s'inscrit dans un objectif de prévention des risques professionnels à savoir :

- réduire les risques liés aux manutentions et déplacements ;
- réduire les risques liés à l'accueil du public et aux manipulations d'argent ;
- réduire les risques liés aux pulvérulents (farine, sucre...).

Aussi, afin de poursuivre ces actions de prévention des risques professionnels, les partenaires sociaux de la branche, via le financement du FIPU, préconisent de prendre et/ou optimiser les mesures ci-après, qui ne préjudicient pas les mesures spécifiques ou complémentaires déjà mises en place dans les entreprises de la branche :

Pour lutter contre le risque de postures pénibles :

- mettre en place des procédures de travail et outils de travail adaptés ;
- adapter le matériel et l'équipement à la physiologie du salarié (hauteur réglable des plans de travail...) ;
- veiller à une installation ergonomique du matériel bureautique ou d'intervention (siège, position, table réglable...) ;
- organiser l'espace de façon à permettre au salarié de se déplacer, changer de position (assis-debout...) ;
- agir sur la propreté des surfaces (atelier de fabrication, lieu de vente...) ;
- formation des intervenants aux gestes et postures.

Pour lutter contre le risque de manutention manuelle de charges/port de charges :

- équiper les postes de travail d'aide à la manutention (chariots roulants, diables...) ;
- privilégier les moyens mécaniques de port des charges ;
- aménager l'environnement ;
- privilégier l'alternance des tâches ;
- agir sur l'organisation collective du travail (organisation, pauses, varier les tâches...) ;
- former et informer les salariés exposés.

Pour lutter contre le risque de vibrations mécaniques :

- faire le choix de procédés de travail moins vibrants ;
- choisir des équipements de travail appropriés ;
- veiller au bon entretien des équipements, des sols et des surfaces, etc. ;

- organiser une rotation des salariés, et diversifier, autant que faire se peut, les tâches ;
- former et informer les salariés exposés.

Article 4 | *Suivi de l'accord et poursuite de négociations*

Les partenaires sociaux de la branche s'engagent à prévoir une réunion de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, au moins une fois par an, consacrée au suivi du présent accord et aux résultats en termes d'actions de prévention effectuées pour les salariés de la branche et financées par le fonds d'investissement de la prévention de l'usure professionnelle.

Article 5 | *Dispositions finales*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le lendemain de la parution de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

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

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

Fait à Paris, le 27 novembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Données statistiques des AT et des MP

CTN D : Services, commerces et industries de l'alimentation

SYNTHÈSE ANNÉE 2021

Code NAF : 1071C

Boulangerie et boulangerie-pâtisserie

NB : Compte tenu du chômage partiel pendant les périodes COVID en 2021, les indicateurs sont à interpréter avec précaution

Synthèse 2021 et évolutions depuis 2017

	nombre	évolution 2021/2020
Accidents de travail	3 855	+4,8%
Accidents de trajet	1 315	+25,8%
Maladies professionnelles	391	+3,1%
Nombre de salariés (ou au chômage partiel)	165 285	+8,5%

Données par risque

	2017	2018	2019	2020	2021
Accidents de travail	3 499	3 576	3 765	3 357	3 855
Nombre d'Acc. de travail en 1er régl. :	140 014	144 433	148 349	151 831	165 285
Nombre de nouvelles IP :	127	143	144	128	190
Nombre de décès :	2	2	5	3	1
Nombre de journées perdues :	198 587	219 964	243 815	250 396	271 530
Indice de fréquence :	25,0	24,8	25,4	nc	23,3

Accidents de trajet

	2017	2018	2019	2020	2021
Nombre d'Acc. de trajet en 1er régl. :	1 163	1 116	1 107	1 045	1 315
Nombre de nouvelles IP :	45	55	47	32	54
Nombre de décès :	3	2	5	4	4
Nombre de journées perdues :	74 130	74 539	74 334	82 065	93 742
Indice de fréquence :	8,3	7,7	7,5	nc	8,0

Maladies professionnelles

	2017	2018	2019	2020	2021
Nombre de MP en 1er régl. :	315	354	423	361	391
Nombre de nouvelles IP :	112	129	174	127	205
Nombre de décès :	0	0	0	0	0
Nombre de journées perdues :	65 070	73 955	96 392	103 126	106 273

*Pour les années 2020 et 2021, le nombre de salariés comprend les salariés en activité ou au chômage partiel

NB : Historiques recalculés sur le périmètre actuel des CTN

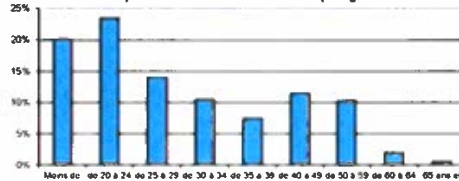
NC : non calculé

Salariés concernés par les accidents du travail

Répartition des accidents de travail par sexe



Répartition des accidents de travail par âge



Répartition des AT suivant le statut professionnel de la victime



Circumstances des accidents du travail

Répartition des AT suivant le risque à l'origine de l'accident



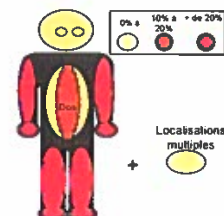
Répartition suivant le risque à l'origine de l'accident (ordre décroissant)

	%
Manutention manuelle	39%
Chutes de plain-pied	24%
Outillage à main	13%
Chutes de hauteur	13%
Machines	3%
Autre	7%

Lesions occasionnées par les accidents du travail

Répartition des AT selon le siège des lésions

	%
Tête et cou, y compris yeux	4%
Membres supérieurs, y compris doigts et mains	44%
Torse et organes	3%
Dos	14%
Membres inférieurs	20%
Multiple endroits du corps affectés	7%
Inconnue ou non précisée	7%



Répartition des AT selon la nature de lésion (ordre décroissant)

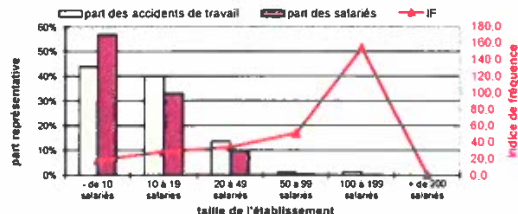
	%
Traumatismes internes	20%
Plaies ouvertes	15%
Entorses et foulures	12%
Chocs traumatiques	11%
Commotions et traumatismes internes	11%
Autre	32%

Établissements concernés

Répartition des établissements de ce code NAF sur le territoire



Répartition des accidents de travail et des effectifs salariés par taille d'établissement



CNAM-DRP-MSIat

CNO – Activités de boulangerie, pâtisserie, confiserie, chocolaterie et glaces artisanales.

Code NAF : 1071D

Pâtisserie

NB : Compte tenu du chômage partiel pendant les périodes COVID en 2021, les indicateurs sont à interpréter avec précaution.

Synthèse 2021 et évolutions depuis 2017

	nombre	évolution 2021/2020	
Accidents de travail	326	8,7%	▲
Accidents de trajet	105	36,4%	▲
Maladies professionnelles	23	-25,8%	▼
Nombre de salariés (ou au chômage partiel)	15 646	8,3%	▲

Détail par risque

	2017	2018	2019	2020	2021
Accidents de travail					
Nombre d'Acc. de travail en 1er régl. :	324	373	367	300	326
Nombre de salariés*	14 837	14 525	14 819	14 447	15 646
Nombre de nouvelles IP :	21	21	20	8	16
Nombre de décès :	0	0	1	0	0
Nombre de journées perdues :	18 210	19 835	20 034	20 914	18 122
Indice de fréquence :	22,1	25,7	24,8	nc	20,8

	2017	2018	2019	2020	2021
Accidents de trajet					
Nombre d'Acc. de trajet en 1er régl. :	94	86	86	77	105
Nombre de nouvelles IP :	3	2	5	2	3
Nombre de décès :	0	1	1	0	0
Nombre de journées perdues :	5 153	5 091	5 817	6 650	6 025
Indice de fréquence :	6,4	5,9	5,8	nc	6,7

	2017	2018	2019	2020	2021
Maladies professionnelles					
Nombre de MP en 1er régl. :	37	34	29	31	23
Nombre de nouvelles IP :	10	23	11	18	8
Nombre de décès :	0	0	0	0	0
Nombre de journées perdues :	6 894	8 058	7 501	7 298	4 680

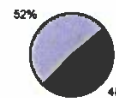
*Pour les années 2020 et 2021, le nombre de salariés comprend les salariés en activité ou au chômage partiel

N.B. : Historiques recatculés sur le périmètre actuel des CTN

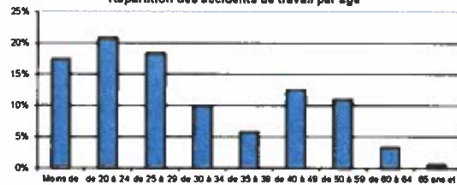
N.C. non calculé

Salariés concernés par les accidents du travail

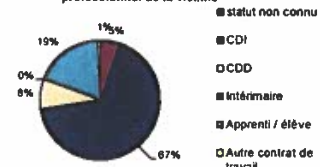
Répartition des accidents de travail par sexe



Répartition des accidents de travail par âge

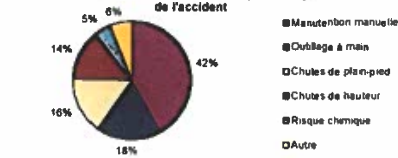


Répartition des AT suivant le statut professionnel de la victime



Circonstances des accidents du travail

Répartition des AT suivant le risque à l'origine de l'accident



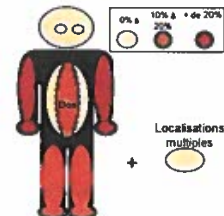
Répartition suivant le risque à l'origine de l'accident (ordre décroissant)

	%
Manutention manuelle	42%
Outillage à main	18%
Chutes de plain-pied	16%
Chutes de hauteur	14%
Risque chimique	5%
Autre	5%

Lésions occasionnées par les accidents du travail

Répartition des AT selon le siège des lésions

	%
Tête et cou, y compris yeux	5%
Membres supérieurs, y compris doigts et mains	47%
Torse et organes	4%
Des	17%
Membres inférieurs	15%
Plusieurs endroits du corps affectés	7%
Inconnue ou non précisée	7%

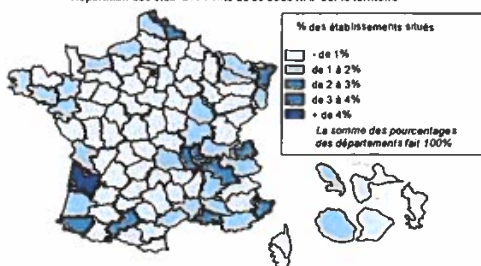


Répartition des AT selon la nature de lésion (ordre décroissant)

	%
Traumatismes internes	18%
Plaies ouvertes	17%
Contusions et traumatismes internes	11%
Chocs traumatiques	9%
Nature inconnue ou non précisée	9%
Autre	36%

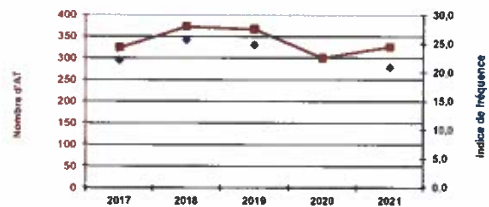
Établissements concernés

Répartition des établissements de ce code NAF sur le territoire



Accidents du travail

Evolution du nombre et de la fréquence des accidents de travail



Principales maladies professionnelles

Code tableau	Libellé du tableau	Nb MP	%	Nb 2020
057A	Affections péricuticulaires	19	83%	28
098A	Aff. Rachis lombaire/manutention charges lourdes	2	9%	2
Autres	Alimé 7	2	9%	0
001A	plomb	0	0%	0
002A	mercure	0	0%	0
Autres MP		0	0%	1

Synthèse 2021 et évolutions depuis 2017

	nombre	évolution 2021/2020
Accidents de travail	512	26.4%
Accidents de trajet	122	64.9%
Maladies professionnelles	28	100.0%
Nombre de salariés (ou au chômage partiel)	12 600	5.6%

Détail par risque

	2017	2018	2019	2020	2021
Accidents de travail					
Nombre d'Acc. de travail en 1er régl. :	476	535	525	405	512
Nombre de salariés*	12 091	12 250	12 264	11 928	12 600
Nombre de nouvelles IP :	10	17	9	23	12
Nombre de décès :	0	0	0	0	0
Nombre de journées perdues :	27 756	29 455	34 610	32 620	35 887
Indice de fréquence :	39.4	43.7	42.8	nc	40.6

	2017	2018	2019	2020	2021
Accidents de trajet					
Nombre d'Acc. de trajet en 1er régl. :	90	92	103	74	122
Nombre de nouvelles IP :	5	4	5	2	3
Nombre de décès :	0	0	0	0	0
Nombre de journées perdues :	6 245	6 976	5 809	4 995	7 667
Indice de fréquence :	7.4	7.5	8.4	nc	9.7

	2017	2018	2019	2020	2021
Maladies professionnelles					
Nombre de MP en 1er régl. :	26	30	32	14	28
Nombre de nouvelles IP :	8	15	16	5	15
Nombre de décès :	0	0	0	0	0
Nombre de journées perdues :	3 884	7 944	5 776	4 857	7 811

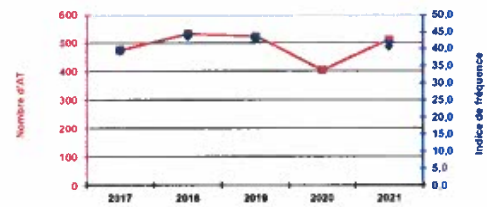
*Pour les années 2020 et 2021 le nombre de salariés comprend les salariés en activité ou au chômage partiel

NB : Ratios calculés sur le premier acte des CTN

N.C. : non calculé

Accidents du travail

Evolution du nombre et de la fréquence des accidents de travail



Principales maladies professionnelles

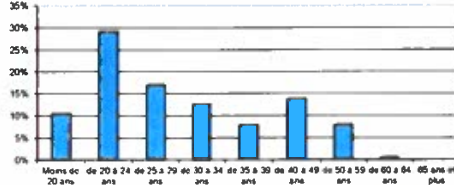
Code tableau	Libellé du tableau	Nb MP	%	Nb 2020
057A	Affections périarticulaires	21	75%	9
066A	All. Respir. / allergie	3	11%	3
055A	eczéma allergique	2	7%	0
Autres	Alinéa 7	2	7%	2
001A	plomb	0	0%	0
Autres MP		0	0%	0

Répartition des accidents de travail

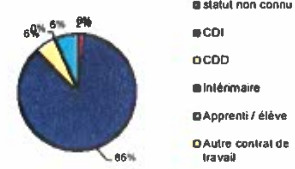
Répartition des accidents de travail par sexe



Répartition des accidents de travail par âge

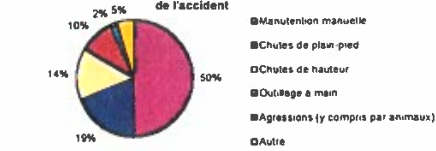


Répartition des AT suivant le statut professionnel de la victime



Circonstances des accidents du travail

Répartition des AT suivant le risque à l'origine de l'accident



Répartition suivant le risque à l'origine de l'accident (ordre décroissant)

Risque	%
Manutention manuelle	50%
Chutes de plain-pied	19%
Chutes de hauteur	14%
Outillage à main	10%
Aggressions (y compris par animaux)	2%
Autre	5%

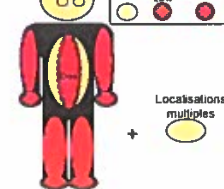
Lésions occasionnées par les accidents du travail

Répartition des AT selon le siège des lésions

Siège des lésions	%
Tête et cou, y compris yeux	4%
Membres supérieurs, y compris doigts et mains	39%
Torse et organes	2%
Dos	22%
Membres inférieurs	18%
Multiples endroits du corps affectés	10%
Inconnue ou non précisée	6%

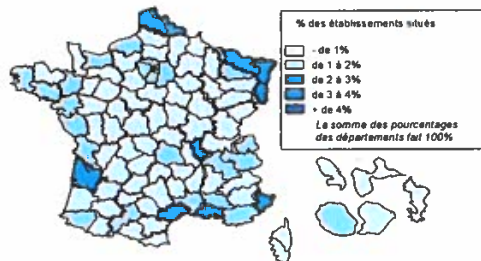
Répartition des AT selon la nature de lésion (ordre décroissant)

Nature de lésion	%
Traumatismes internes	26%
Chocs traumatiques	15%
Entorses et foulures	13%
Commotions et traumatismes internes	11%
Plaies ouvertes	10%
Autre	25%

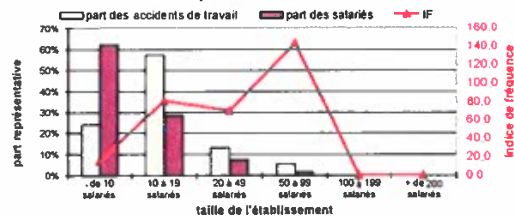


Établissements concernés

Répartition des établissements de ce code NAF sur le territoire



Répartition des accidents de travail et des effectifs salariés par taille d'établissement



Avenant n° 136 du 27 novembre 2024
relatif aux salaires

NOR : ASET2550101M

IDCC : 843

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

CNBPF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

UNSA FCS ;

CFE-CGC Agro,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les dispositions suivantes constituent l'avenant n° 136 à la convention collective nationale du 19 mars 1976, ci-après désignée « convention collective ».

Préambule

Conformément aux obligations issues de l'article L. 2241-1 et suivants du code du travail, la confédération nationale de la boulangerie et boulangerie pâtisserie française et les organisations syndicales de salariés se sont réunies et ont décidé de l'augmentation du salaire horaire minimum de la profession en modifiant les valeurs des points et des constantes, comme le prévoit l'article 10 de la convention collective nationale et de la rémunération annuelle brute des personnels d'encadrement en forfait jour, prévue par l'article 3 de l'avenant n° 97 de la convention collective nationale.

Compte tenu de la composition de la branche constituée pour la très grande part d'entreprises de moins de 50 salariés, cet avenant ne comporte pas de disposition particulière pour ces entreprises et s'applique à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale quel que soit leur effectif.

Article 1^{er}

Le salaire horaire minimum professionnel défini par l'article 10 de la convention collective nationale est fixé ainsi qu'il suit :

1. Pour les coefficients 155 au 180 :

La valeur monétaire du point est fixée à 0,024800 €.

La valeur monétaire de la constante est fixée à : 8,416000 €.

2. Pour les coefficients 185 au 240 :

La valeur monétaire du point est fixée à 0,02309091 €.

La valeur monétaire de la constante est fixée à : 8,878160 €.

(Il est rappelé que : salaire horaire = valeur monétaire du point × coefficient hiérarchique + constante monétaire.)

Article 2

Il résulte des dispositions de l'article 1^{er} du présent avenant que le salaire horaire minimum professionnel est :

a) Pour le personnel de fabrication :

Coefficient 155 : 12,26 €.

Coefficient 160 : 12,38 €.

Coefficient 170 : 12,63 €.

Coefficient 175 : 12,76 €.

Coefficient 185 : 13,15 €.

Coefficient 190 : 13,27 €.

Coefficient 195 : 13,38 €.

Coefficient 240 : 14,42 €.

b) Pour le personnel de vente :

Coefficient 155 : 12,26 €.

Coefficient 160 : 12,38 €.

Coefficient 165 : 12,51 €.

Coefficient 170 : 12,63 €.

Coefficient 175 : 12,76 €.

Coefficient 180 : 12,88 €.

Coefficient 185 : 13,15 €.

Coefficient 190 : 13,27 €.

c) Pour le personnel de services :

Coefficient 155 : 12,26 €.

Coefficient 160 : 12,38 €.

Coefficient 170 : 12,63 €.

Article 3

Les dispositions de l'article 3 « Rémunération » de l'avenant n° 97 relatives au statut du personnel d'encadrement sont partiellement modifiées.

Ainsi, les salariés cadre 1 bénéficient d'une rémunération annuelle brute de 39 398 € pour un forfait annuel de 218 jours de travail.

Et les salariés cadre 2 bénéficient d'une rémunération annuelle brute de 56 528 € étant rappelé que ces salariés ne sont pas soumis aux dispositions légales relatives à la durée du travail.

Article 4 | Date d'effet

Le présent avenant n° 136 est applicable à compter du 1^{er} janvier 2025.

Article 5 | Dépôt et extension

Les signataires conviennent de déposer et de demander l'extension du présent avenant conformément aux dispositions du code du travail.

Fait à Paris, le 27 novembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 9 du 3 décembre 2024

à l'accord du 3 décembre 2007
relatif au développement du dialogue social, à la prévention des conflits
et la continuité du service public

NOR : ASET2550111M

IDCC : 1424

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

UTPF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SNRTC CFE-CGC ;

CFDT SNTU ;

Transports UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Après plus de quinze années d'application effective de l'accord de branche du 3 décembre 2007 sur le développement du dialogue social, la prévention des conflits et la continuité du service public dans les transports urbains de voyageurs, au regard notamment des évolutions législatives advenues, des évolutions de cet accord se sont avérées indispensables. L'avenant n° 7 du 15 février 2023, à durée déterminée, a ainsi prévu la répartition des fonds du financement du dialogue social en fonction de l'influence des titulaires élus aux élections du comité social et économique (CSE).

Les partenaires sociaux réunis en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation transports urbains ont convenu de proroger de deux années supplémentaires les dispositions de l'avenant n° 7 du 15 février 2023.

Article 1^{er} | Prorogation des dispositions de l'avenant n° 7 du 15 février 2023 à l'accord de branche du 3 décembre 2007 « sur le développement du dialogue social, la prévention des conflits et la continuité du service public dans les transports urbains de voyageurs »

L'avenant n° 7 du 15 février 2023 à l'accord de branche du 3 décembre 2007 « sur le développement du dialogue social, la prévention des conflits et la continuité du service public dans les transports urbains de voyageurs » ayant modifié l'article 5 de l'annexe « Financement du dialogue social de branche » est prorogé de deux ans jusqu'au 31 décembre 2026.

Pour mémoire, l'article 5 de l'annexe financement « Financement du dialogue social de branche » est rédigé comme suit :

« Article 5 | Répartition des fonds du dialogue social

Dans le respect de l'accord de branche du 3 décembre 2007 sur le développement du dialogue social, la prévention des conflits et la continuité du service public dans les transports urbains de voyageurs, de la présente annexe ainsi que des modalités, limites et plafonds fixés par les délibérations du conseil d'administration de l'association, la contribution entre les différents postes d'affectation défini à l'article 3 de la présente annexe sera répartie comme suit :

■ 80 % du montant total de la contribution des entreprises de la branche sera utilisé pour la prise en charge des quatre premiers postes d'affectation prévus à l'article 3.2 de la présente annexe :

- détachement de salariés en qualité de « chargé du dialogue social de branche » ;
- dépenses spécifiques des chargés du dialogue social de branche ;
- autres frais de fonctionnement des chargés du dialogue social de branche ;
- moyens matériels : documentations, bureautique, informatique.

Ce budget de 80 % sera réparti entre les organisations syndicales représentatives dans la branche dans les conditions suivantes :

- 15 % de ce budget sera réparti à parts égales entre l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans la branche dans la limite du détachement d'un salarié à mi-temps. La somme ainsi déterminée par organisation syndicale constituera une somme maximale dont pourra bénéficier l'organisation syndicale sur justificatifs ;
- 85 % de ce budget sera ensuite réparti entre les organisations syndicales représentatives dans la branche en proportion de leur influence en nombre de titulaires élus aux élections du comité social et économique (CSE). Conformément à l'article 3.3 du présent accord, l'observatoire de la négociation collective et du dialogue social déterminera l'influence desdites organisations sur la base du nombre de titulaires élus aux élections du CSE par organisation.

En tout état de cause, le conseil d'administration de l'association de gestion du fonds du dialogue social de branche ne pourra décider de minorer la part des 80 %.

■ 20 % du montant total de la contribution des entreprises de la branche sera utilisé pour les autres postes d'affectation :

- le remboursement des frais afférents aux réunions paritaires des salariés non détachés dans les conditions fixées à l'article 12.2° de la CCNTU, modifié par l'article 5 du présent accord ;
- les frais de fonctionnement de l'observatoire paritaire de la négociation collective et du dialogue social ;

– les frais de fonctionnement de l’association de gestion du fonds du dialogue social de branche.

Le conseil d’administration de l’association de gestion du fonds du dialogue social de branche peut décider de modifier la répartition ci-dessus, uniquement pendant la période où il fixe la contribution des entreprises à un pourcentage inférieur à 0,08 % de leur masse salariale brute.

Dans cette hypothèse, il peut majorer la part de la contribution utilisée pour la prise en charge des quatre premiers postes d’affectation prévus à l’article 3.2, et minorer en conséquence le montant de la contribution utilisé pour les autres postes d’affectation.

En tout état de cause, le conseil d’administration de l’association de gestion du fonds du dialogue social de branche ne pourra en aucun cas décider de porter la contribution utilisée pour la prise en charge des quatre premiers postes d’affectation prévus à l’article 3.2 à plus de 85 % du montant total de la contribution des entreprises, ni minorer en conséquence la part utilisée pour les autres postes d’affectation en-deçà de 15 % du montant total de la contribution des entreprises.

Il est rappelé que cette modification de la répartition n’est possible que si la cotisation des entreprises est inférieure à 0,08 % de leur masse salariale brute. »

Article 2 | Précisions sur les entreprises de moins de 50 salariés

Les partenaires sociaux soulignent que moins de 2 % des salariés de la branche appartiennent à une entreprise de moins de 50 salariés.

Ils estiment que les dispositifs prévus par le présent accord sont pleinement justifiés et applicables pour l’ensemble des entreprises de la branche, et considèrent à ce titre qu’aucun dispositif spécifique n’est nécessaire pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3 | Entrée en vigueur et durée de l’avenant

Le présent avenant entre en vigueur au 1^{er} janvier 2025.

Il est conclu pour une durée déterminée de deux ans du 1^{er} janvier 2025 jusqu’au 31 décembre 2026.

Les partenaires sociaux se réuniront avant le terme de l’avenant, en vue de discuter de la règle de répartition des fonds qui sera applicable à compter du 1^{er} janvier 2027.

Article 4 | Dépôt

Le présent accord fera l’objet d’un dépôt à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud’hommes de Paris dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Paris, le 3 décembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 32 du 6 décembre 2024
relatif aux salaires minima hiérarchiques à partir du 1^{er} janvier 2025

NOR : ASET2550119M

IDCC : 1487

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

UBH,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFTD,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent avenant a pour objet de fixer les garanties minimales de salaire applicables aux salariés des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie du 17 décembre 1987.

Conformément aux dispositions envisagées à l'article L. 2253-1 du code du travail, les dispositions du présent avenant priment de droit sur la convention ou l'accord d'entreprise, sauf garanties au moins équivalentes.

Article 1^{er} | Salaires minima hiérarchiques

Barème des salaires minima hiérarchiques sur base 35 heures hebdomadaires.

1. Ouvriers. Employés

	Brut mensuel
Niveau A	1 830 €
Niveau B	1 830 €
Niveau C	1 890 €
Niveau D	1 963 €

2. Agents de maîtrise

	Brut mensuel
Niveau E	2 058 €
Niveau F	2 188 €

3. Cadres

	Brut mensuel
Niveau G	2 758 €
Niveau H	3 827 €
Niveau I	4 029 €
Niveau J	4 422 €

Article 2 | *Égalité professionnelle*

Dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires, les partenaires sociaux souhaitent rappeler aux entreprises de la branche leurs obligations en matière d'égalité professionnelle et plus particulièrement s'agissant de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Si, à compétences et ancienneté égales et pour des salariés effectuant les mêmes tâches, des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont objectivement constatés, l'entreprise doit dans un premier temps analyser les causes de ces écarts. Dans l'hypothèse où aucun élément objectif ne justifie cet écart, l'entreprise doit, dans un second temps, corriger ces écarts.

Les partenaires sociaux de la branche s'engagent à étudier dans le cadre des prochaines négociations d'un avenant à l'accord égalité entre les femmes et les hommes du 20 mars 2008 des mesures visant à permettre aux entreprises de supprimer ces écarts et ce afin d'atteindre l'objectif d'égalité professionnelle dont l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Article 3 | *Entrée en vigueur et durée*

Conclu pour une durée indéterminée, le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant la signature, soit le 1^{er} janvier 2025.

Article 4 | *Dépôt et extension*

Les partenaires sociaux n'envisagent pas de modalités spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés dans le cadre du présent avenant. En effet, l'instauration de telles modalités serait susceptible d'entraîner une distorsion de concurrence entre les entreprises de la branche.

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

Les parties signataires demanderont l'extension du présent avenant conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail.

Article 5 | Révision et dénonciation

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

Fait à Paris, le 6 décembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Accord du 5 décembre 2024
relatif aux salaires minima hiérarchiques pour 2025
(Normandie)

NOR : ASET2550112M

IDCC : 1702

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

CNATP ;

FRTF Normandie,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC,

d'autre part,

Dans le cadre de la délégation prévue par l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux publics, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Cet accord est applicable aux ouvriers des entreprises de travaux publics situées dans la région Normandie dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015.

Les salaires minima hiérarchiques annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ouvriers des travaux publics pour 2025 sont les suivantes :

Niveaux	Positions	Coefficients	Salaires minima hiérarchiques Année 2025 (base 35 heures)
I	1	100	23 184 €
	2	110	23 273 €
II	1	125	24 398 €
	2	140	26 879 €

Niveaux	Positions	Coefficients	Salaires minima hiérarchiques Année 2025 (base 35 heures)
III	1	150	28 799 €
	2	165	31 370 €
IV		180	34 223 €

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

Article 2

En application de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique au ministère du travail, de la santé et des solidarités, direction générale du travail, 14, avenue Duquesne, 75350 Paris SP 07 et à l'adresse depot.accord@travail.gouv.fr, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Caen.

Article 4

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les salaires minima hiérarchiques applicables à l'ensemble des salariés ouvriers des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application. Compte tenu du caractère intrinsèquement général des salaires minima hiérarchiques, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 6

Chacune des parties citées à l'article L. 2261-3 du code du travail pourra adhérer au présent accord.

La déclaration d'adhésion devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux signataires du présent accord et sera déposée selon la procédure prévue à l'article D. 2231-8 du code du travail.

Fait à Saint-Contest, le 5 décembre 2024.

(Suivent les signatures.)

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

Brochure n° 3005 T2 | Convention collective nationale

IDCC : **1702** | **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome II : Ouvriers)

Brochure n° 3005 T3 | Convention collective nationale

IDCC : **2614** | **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome III : ETAM)

Accord du 5 décembre 2024

relatif aux indemnités de petits déplacements pour 2025
(Normandie)

NOR : ASET2550114M

IDCC : 1702, 2614

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

CNATP ;

FRTF Normandie,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC BTP,

d'autre part,

Dans le cadre de la délégation prévue par l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux publics, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du chapitre VIII-1 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992, étendue par arrêté ministériel du 27 mai 1993 (*Journal officiel* du 29 mai 1993), les montants des indemnités de petits déplacements applicables aux ouvriers des

entreprises des travaux publics de la région Normandie, dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015, sont fixés à partir de 2025 comme suit :

Zones		Trajet	Transport	Repas
Zone 1	(0/10 km)	2,34 €	4,20 €	14 €
Zone 2	(10/20 km)	4,61 €	8,42 €	
Zone 3	(20/30 km)	6,70 €	12,62 €	
Zone 4	(30/40 km)	8,68 €	16,85 €	
Zone 5	(40/50 km)	10,72 €	21,06 €	

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités de grands déplacements prévues au chapitre VIII-2 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992.

Article 2

En application de l'article 7.1.9 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (*Journal officiel* du 28 juin 2007), les valeurs des indemnités de repas et de transport ci-dessus s'appliquent également aux ETAM non sédentaires.

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités et/ou remboursements de frais de déplacements prévus au chapitre VII-2 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006.

Article 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique au ministère du travail, de la santé et des solidarités, direction générale du travail, 14, avenue Duquesne, 75350 Paris SP 07 et à l'adresse depot.accord@travail.gouv.fr, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Caen.

Article 4

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les barèmes des indemnités de petits déplacements applicables à l'ensemble des salariés ouvriers des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application.

Compte tenu du caractère intrinsèquement général des indemnités de petits déplacements, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 6

Chacune des parties citées à l'article L. 2261-3 du code du travail pourra adhérer au présent accord.

La déclaration d'adhésion devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux signataires du présent accord et sera déposée selon la procédure prévue à l'article D. 2231-8 du code du travail.

Fait à Saint-Contest, le 5 décembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 21 octobre 2024
relatif à la modification de l'annexe II
« Employés, techniciens et agents de maîtrise »

NOR : ASET2550104M

IDCC : 2002

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

GEIST ;

FFPB,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CMTE CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

L'annexe II « Employés, techniciens et agents de maîtrise » issue de la convention collective interrégionale du 17 novembre 1997 est intégralement modifiée pour être dorénavant rédigée conformément aux dispositions qui suivent.

Article 1^{er} | Objet

La présente annexe de la convention collective a pour objet de compléter en ce qui concerne les catégories des employés, des techniciens et agents de maîtrise, les dispositions de la convention collective.

Article 2 | Période probatoire

La période probatoire qui pourrait être demandée à un ouvrier en vue d'une promotion dans les catégories des ETAM ou à un employé en vue d'une promotion dans les catégories de technicien ou agent de maîtrise ne devra pas dépasser six mois. Les périodes antérieures pendant lesquelles l'intéressé aurait été déjà amené à remplacer un technicien ou un agent de maîtrise entreront en ligne de compte dans l'appréciation de cette durée de six mois.

À l'issue de cette période, si l'intéressé est affecté au poste envisagé, le coefficient correspondant devra lui être notifié et il bénéficiera des avantages de la présente annexe.

Article 3 | *Salaire conventionnel*

Le salaire de qualification des employés, techniciens et agents de maîtrise est déterminé en tenant compte des éléments suivants :

- la classification professionnelle et le coefficient hiérarchique y afférent ;
- le minima conventionnel attaché au coefficient hiérarchique ;
- l'horaire de travail.

Article 4 | *Horaires de travail*

Employés

L'horaire de travail à prendre en considération est l'horaire hebdomadaire de 35 heures auxquelles s'ajoutent éventuellement des heures supplémentaires majorées conformément à la législation en vigueur, à l'article 6.1.2 de la convention collective.

En cas de réduction de l'horaire de l'entreprise ou d'un département de celle-ci au-dessous de 35 heures, la situation sera examinée au sein de l'entreprise entre la direction et les représentants du personnel intéressés, afin de rechercher les mesures à prendre à l'égard de ce personnel.

Dans toute la mesure du possible, le personnel intéressé devra être occupé pendant 35 heures. À cet effet, les employés accepteront les travaux appropriés qui leur seront offerts et l'employeur leur garantira, en contrepartie de ces travaux, leurs salaires basés sur 35 heures, même si les travaux complémentaires provisoires sont d'une qualification inférieure.

Dans le cas où une réduction d'horaire ne pourrait être évitée, les salaires basés sur 35 heures seraient garantis, sous réserve de clauses ou d'usages plus avantageux, pendant une période de treize semaines par an. Cette période doit être comptée à partir du moment où la réduction de l'horaire des intéressés est devenue effective.

Techniciens et agents de maîtrise

L'horaire de travail à prendre en considération pour le calcul de la rémunération est l'horaire mensuel de 151,67 heures (soit 35 heures par semaine) auxquelles s'ajoutent éventuellement les heures supplémentaires majorées conformément à la réglementation en vigueur à l'article 6.1.2 de la convention collective.

La rémunération basée sur 151,67 heures est garantie même lorsque l'horaire effectif est inférieur.

Article 5 | *Indemnisation maladie*

Les employés, techniciens et agents de maîtrise ayant au moins deux ans de présence recevront pendant un mois la différence de leur salaire effectif moyen des trois mois précédant l'arrêt et les indemnités journalières reçues :

- des organismes de sécurité sociale ;
- du ou des régimes éventuels de prévoyance (pour la seule quotité correspondant aux versements de l'employeur) ;
- des indemnités versées par les tiers responsables éventuellement de l'accident ou par leurs assurances.

La période d'un mois prévue ci-dessus sera portée :

- à deux mois pour tous les ETAM en cas d'accident de travail (y compris les accidents de trajet) ;

- à deux mois pour les techniciens et agents de maîtrise ayant plus de cinq ans de d'ancienneté ;
- à trois mois pour les techniciens et agents de maîtrise ayant plus de dix ans d'ancienneté.

Si plusieurs arrêts sont nécessaires au cours d'une année civile, la durée d'indemnisation ne peut excéder au total les durées fixées ci-dessus.

Article 6 | Préavis

La durée du préavis est définie à l'article 5.3.1 des clauses générales en ce qui concerne les ETAM.

Le temps pendant lequel un employé congédié pourra s'absenter pour rechercher un emploi est prévu à l'article 5.3.6 des clauses générales.

Article 7 | Heures d'équivalence

Les heures d'équivalence en usage dans la profession sont supprimées.

Article 8 | Remplacement occasionnel

Le remplaçant occasionnel, lorsqu'il s'agit d'un remplacement continu de plus d'une journée par semaine, reçoit un complément de salaire qui lui permet d'atteindre, pendant la durée du remplacement, au moins le salaire minimum de qualification de la personne remplacée.

Article 9 | Modalités d'application de l'accord selon l'effectif de l'entreprise

Les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie pas de spécificités d'application dudit accord aux entreprises en fonction de leur taille.

Article 10 | Durée de l'accord

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

Article 11 | Dénonciation et révisions

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

Article 12 | Dépôt légal et extension

Le présent accord, établi en un nombre suffisant d'exemplaires, fera l'objet d'une notification à l'ensemble des organisations représentatives, par le secrétariat de la branche, puis sera déposé, conformément aux dispositions du code du travail en vue de son extension.

Fait à Paris, le 21 octobre 2024.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 21 octobre 2024

relatif à la modification de l'annexe III « Ingénieurs et cadres »

NOR : ASET2550106M

IDCC : 2002

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

GEIST ;

FFPB,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CMTE CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

L'annexe III « Ingénieurs et cadres » issue de la convention collective interrégionale du 17 novembre 1997 est intégralement modifiée pour être dorénavant rédigée conformément aux dispositions qui suivent.

Article 1^{er} | Objet

La présente annexe de la convention collective a pour objet de compléter, en ce qui concerne la catégorie des ingénieurs et cadres, les dispositions de la convention collective.

Article 2 | Horaire de travail

Hormis pour les cadres bénéficiant du forfait jour (cf. accord du 17 décembre 2020 en annexe de la convention collective), l'horaire de travail à prendre en considération pour le calcul de la rémunération est l'horaire mensuel de 151,67 heures (soit 35 heures par semaine) auxquelles s'ajoutent éventuellement les heures supplémentaires majorées conformément à la réglementation en vigueur à l'article 6.1.2 de la convention collective.

La rémunération basée sur 151,67 heures est garantie même lorsque l'horaire effectif est inférieur.

Article 3 | Congé supplémentaire

En dehors des congés payés prévus au chapitre IX de la convention collective les ingénieurs et cadres auront droit à un congé supplémentaire qui, pour douze mois de travail effectif, sera de :

- 3 jours après 5 ans de fonction dans l'entreprise ;
- 6 jours après 10 ans de fonction dans l'entreprise.

Article 4 | Indemnisation maladie

En cas d'arrêt de travail dû à une maladie ou à une maternité ou à un accident, les ingénieurs et cadres ayant au moins un an de fonction, recevront pendant deux mois la différence entre leur salaire effectif et les indemnités journalières reçues :

- des organismes de sécurité sociale ;
- du ou des régimes éventuels de prévoyance (pour la seule quotité correspondant aux versements de l'employeur) ;
- des indemnités versées par les tiers responsables éventuellement de l'accident ou par leurs assurances.

La période garantie sera portée à trois mois à partir de cinq ans de fonction dans l'entreprise. Si plusieurs arrêts sont nécessaires au cours d'une même année civile, la durée d'indemnisation ne peut excéder au total les durées fixées ci-dessus.

Article 5 | Heures pour recherche d'emploi

Pour les ingénieurs et cadres congédiés âgés de plus de 50 ans au jour du licenciement, le temps payé pour rechercher un nouvel emploi sera de 80 heures.

Article 6 | Modalités d'application de l'accord selon l'effectif de l'entreprise

Les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie pas de spécificités d'application dudit accord aux entreprises en fonction de leur taille.

Article 7 | Durée de l'accord

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

Article 8 | Dénonciation et révisions

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

Article 9 | Dépôt légal et extension

Le présent accord, établi en un nombre suffisant d'exemplaires, fera l'objet d'une notification à l'ensemble des organisations représentatives, par le secrétariat de la branche, puis sera déposé, conformément aux dispositions du code du travail en vue de son extension.

Fait à Paris, le 21 octobre 2024.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 18 novembre 2024
relatif à la modification de la convention collective

NOR : ASET2550103M

IDCC : 2002

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

GEIST ;

FFPB,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CMTE CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Plusieurs articles de la convention collective nationale sont modifiés notamment afin d'intégrer des dispositions qui figuraient auparavant dans des annexes de la convention.

Article 1^{er} | Modification de l'article 5.3.1 de la CCN

L'article 5.3.1 de la convention collective est modifié pour être rédigé comme suit :

« Article 5.3.1 | Rupture du contrat de travail à durée indéterminée

Le contrat de travail fait sans détermination de durée peut toujours cesser par la volonté d'une des parties contractantes en respectant les textes législatifs, réglementaires ou conventionnels en vigueur, en particulier dans les cas de licenciements pour raisons économiques.

Dans tous les cas, la rupture du contrat de travail par l'employeur sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge.

(Voir page suivante.)

Ancienneté	Démission			Licenciement		
	Ouvriers	ETAM	Cadres	Ouvriers	ETAM	Cadres
Jusqu'à 2 ans	2 semaines	1 mois	3 mois	1 mois	1 mois	3 mois
Plus de 2 ans	1 mois	1 mois	3 mois	2 mois	2 mois	3 mois

Article 2 | *Modification de l'article 5.3.6 de la CCN*

L'article 5.3.6 de la convention collective est modifié pour être rédigé comme suit :

« Article 5.3.6 | *Recherche d'emploi*

A. Cas du salarié licencié

Lorsqu'un salarié congédié trouvera du travail avant l'expiration de la période de préavis, il pourra sur demande écrite de sa part quitter son emploi, l'employeur et le salarié étant dégagés des obligations résultant du préavis restant à courir à l'exclusion de l'indemnité de licenciement prévue à l'article 5.4.1.

Les obligations nées du contrat de travail doivent être rigoureusement remplies par les deux parties pendant la période de préavis.

Le préavis du fait de l'employeur lui fait obligation d'autoriser le salarié licencié à s'absenter pendant la durée du préavis jusqu'à ce qu'il ait trouvé un emploi.

Le nombre d'heures d'absence est fixé comme suit :

Ancienneté	Licenciement		
	Ouvriers	ETAM	Cadres
Jusqu'à 2 ans	25 heures	25 heures	75 heures
Plus de 2 ans	50 heures	50 heures	75 heures

Un accord entre l'employeur et le salarié fixe les modalités d'application du présent article.

Si la recherche d'emploi nécessite un déplacement important, les heures d'absence non utilisées pourront être bloquées sur une journée de travail, dans le cadre de la semaine et dans les limites générales ci-dessus.

En cas de désaccord, les absences seront dans la première moitié du préavis, fixées un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du salarié, à raison de quatre heures par jour au plus. Dans la seconde moitié, le salarié fixera seul les heures d'absence et en avisera l'employeur au moins 1 jour ouvré à l'avance.

Les heures d'absence pour recherche d'emploi seront payées comme temps de travail.

B. Cas du salarié démissionnaire

Dans le cas de résiliation par le salarié, celui-ci pourra s'absenter dans les mêmes conditions que celles fixées pour le salarié licencié jusqu'à ce qu'il ait trouvé un nouvel emploi. Ces heures d'absence ne sont pas rémunérées et sont fixées comme suit :

Ancienneté	Démission		
	Ouvriers	ETAM	Cadres
Jusqu'à 2 ans	10 heures	25 heures	75 heures
Plus de 2 ans	50 heures	50 heures	75 heures

Article 3 | *Modification de l'article 6.1.2 de la CCN*

L'article 6.1.2 de la convention collective est modifié pour être rédigé comme suit :

« Article 6.1.2 | *Heures supplémentaires*

Des heures supplémentaires définies par la législation relative à la durée du travail pourront être effectuées au-delà de la durée hebdomadaire de 35 heures et dans les limites fixées par la législation.

Hors dispositif d'aménagement du temps de travail, les heures supplémentaires accomplies au-delà de la durée légale hebdomadaire donnent lieu à une majoration de salaire de 25 % pour chacune des huit premières heures supplémentaires. Les heures suivantes donnent lieu à une majoration de 50 %.

Dans les conditions instaurées par l'article L. 3121-33 du code du travail, la bonification des quatre premières heures supplémentaires peut donner lieu, soit à l'attribution d'un repos équivalent, soit au versement d'une majoration de salaire équivalente.

Un accord collectif d'entreprise peut prévoir des majorations différentes.

À l'exception des salariés ayant conclu une convention de forfait en heures sur l'année et sauf accord d'entreprise prévoyant un contingent différent, le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à deux cent vingt heures par salarié. »

Article 4 | *Ajout de deux nouveaux articles à la CCN*

Les articles 6.1.4 et 6.1.5 sont rajoutés à la convention collective. Ils sont rédigés comme suit :

« Article 6.1.4 | *Heures complémentaires*

Les parties signataires acceptent que soit portée à 33 % de leur temps de travail contractuel la possibilité, pour les salariés à temps partiel, de recourir aux heures complémentaires, sous la double réserve de l'accord des salariés concernés, et que les salariés à temps partiel puissent prioritairement bénéficier des possibilités d'embauche ouvertes par les éventuels accords d'entreprise ou d'établissement, en passant au temps plein.

Le délai de prévenance en cas de modification d'horaire est de 7 jours ouvrables, ramené à 3 jours ouvrables en cas de circonstances exceptionnelles.

La journée de travail des salariés à temps partiel doit, dans la mesure du possible, être continue lorsqu'elle n'excède pas 6 heures. En tout état de cause, aucune interruption d'activité ne peut être imposée lorsque la journée de travail est inférieure à 2 heures.

Lorsque la journée de travail est supérieure à 2 heures, une seule interruption est possible.

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits légaux ou conventionnels, sont soumis aux mêmes obligations et peuvent accéder aux mêmes possibilités de formation professionnelle et de promotion que les salariés à temps plein.

Article 6.1.5 | *Modulation du temps de travail*

En cas de mise en place d'une modulation du temps de travail, la durée hebdomadaire du travail ne pourra excéder 42 heures, sauf dispositions dérogatoires par accord d'entreprise ou d'établissement. »

Article 5 | *Modification de l'article 9.4 de la CCN*

L'article 9.4 de la convention collective conserve sa rédaction actuelle.

Un dernier alinéa lui est rajouté rédigé comme suit :

« À noter que l'annexe "Employés, techniciens et agents de maîtrise" ainsi que l'annexe "Ingénieurs et cadres" contiennent des dispositions en matière de durée d'indemnisation maladie spécifiques à ces personnels. »

Article 6 | Modalités d'application de l'accord selon l'effectif de l'entreprise

Les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie pas de spécificités d'application dudit accord aux entreprises en fonction de leur taille.

Article 7 | Durée de l'accord

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

Article 8 | Dénonciation et révisions

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

Article 9 | Dépôt légal et extension

Le présent accord, établi en un nombre suffisant d'exemplaires, fera l'objet d'une notification à l'ensemble des organisations représentatives, par le secrétariat de la branche, puis sera déposé, conformément aux dispositions du code du travail en vue de son extension.

Fait à Paris, le 18 novembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Accord du 13 décembre 2024
relatif à la modification du régime de prévoyance

NOR : ASET2550110M

IDCC : 2121

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

SNEP ;
SNE ;
CSDEM ;
UPFI ;
SMA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEC FO ;
FILPAC CGT ;
F3C CFDT ;
SNELD CFE-CGC ;
SNPEP FO ;
SNLE CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Suivant l'arrêté en date du 19 avril 2019, les branches professionnelles de l'édition de livres, de l'édition phonographique et de l'édition de musique, ont fusionné leurs champs conventionnels, créant ainsi une seule branche professionnelle.

Souhaitant harmoniser certaines de leurs dispositions, les partenaires sociaux se sont engagés dès janvier 2024 dans des discussions pour disposer d'un régime de prévoyance commun aux trois secteurs.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) a donc lancé un appel à la concurrence, tel que prévu à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, le 3 mai 2024 pour la mise en place d'un régime obligatoire de prévoyance, harmonisé dans les secteurs de l'édition de livres, l'édition phonographique et l'édition de musique.

Il est expressément convenu entre les parties que dans le cadre de la poursuite des travaux d'harmonisation, les dispositions du présent accord seront reprises pour être intégrées dans l'accord global portant mise en place d'une convention collective unique.

Article 1^{er} | Objet

Le présent accord a pour objet la mise en place d'un régime obligatoire de prévoyance, harmonisé sur le plan national dans les secteurs de l'édition de livres, l'édition phonographique et l'édition de musique.

Par cet accord les parties signataires ont souhaité :

- mutualiser les risques au niveau professionnel pour pallier les difficultés rencontrées par certaines entreprises de la profession, généralement de petite taille, lors de la mise en place d'une protection sociale complémentaire et pour garantir à l'ensemble des salariés des trois secteurs précités l'accès aux garanties collectives de prévoyance ;
- augmenter la solidarité entre l'ensemble des entreprises et les salariés de la profession ;
- améliorer les garanties conventionnelles pour l'ensemble des salariés avec des cotisations adaptées à chaque catégorie.

Cet accord assure par ailleurs la mise en conformité du régime de prévoyance avec les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Le présent accord se substitue :

- aux titre I^{er} partie B « Prévoyance des employés », à l'exception du d de l'article 3 relatif à la « dépendance » et titre II, partie D « Prévoyance de l'encadrement » de l'annexe III de la CCN de l'édition de livre, à l'exception du d de l'article 5 intitulé « Dépendance » ;
- à l'ancien article 21.2 et l'ancienne sous-annexe 3 de l'annexe 1 de la CCN de l'édition phonographique, mentionnés à l'article 2.3.5 de l'accord de remplacement du 12 avril 2024. Par exception, la stipulation relative au délai de carence de l'article 2.4.1 de la sous-annexe 3 précitée continue à produire ses effets, dans les conditions décrites à l'article 4 du présent accord, jusqu'à l'entrée en vigueur d'un régime harmonisé dans le grand champ des éditions en cas d'accord sur ce thème, et à défaut, pour la période d'application visée au deuxième alinéa de l'article 6 du même accord de remplacement.

Continuent de produire leurs effets toutes les dispositions relatives à la retraite des employés et des cadres de l'édition de livres et notamment les titre I^{er} partie A « Retraite des employés », titre II partie C « Retraite de l'encadrement » et les avenants modificatifs (6 janvier 2004, 21 mars 2006) ainsi que toutes les dispositions relatives à la dépendance de l'annexe III de la CCN de l'édition de livres à l'exception des termes « employés dont le salaire est supérieur à 115 % du plafond annuel moyen de la sécurité sociale » ainsi que l'avenant modificatif du 22 décembre 2022 relatif au régime de retraite supplémentaire de l'édition de livres.

Toutefois, conformément à l'accord de remplacement du 12 avril 2024, les accords et avenants mentionnés à l'alinéa précédent ne s'appliquent pas aux salariés des entreprises couvertes par les articles 2.1 et 3.1 (sous-champ de l'édition phonographique et de l'édition de musique) dudit accord jusqu'à l'entrée en vigueur d'un régime harmonisé dans le grand champ des éditions en cas d'accord sur ce thème, et à défaut, pour la période d'application visée au 2^e alinéa de l'article 6 du même accord de remplacement.

Article 2 | Champ d'application

Le présent accord concerne :

1. Les entreprises, maisons d'édition de livres qui ont leur siège en France et leurs salariés titulaires de contrats à durée indéterminée ou déterminée à l'exception des VRP statutaires et

qui ont pour activité principale l'édition, la production, la diffusion, et la distribution de livres. Il s'agit des entreprises ou leurs établissements dont l'activité est notamment répertoriée sous le code de la nomenclature d'activités françaises 58.11Z ;

2. Les entreprises dont l'activité principale est la production, l'édition ou la distribution de phonogrammes ou de vidéogrammes musicaux ou d'humour et leurs salariés titulaires de contrats à durée indéterminée ou déterminée à l'exception des salariés relevant de l'accord interbranche du 20 décembre 2006 et de ses avenants, instituant des garanties collectives et obligatoires pour l'ensemble des intermittents du spectacle. Il s'agit des entreprises dont l'activité est répertoriée dans la nomenclature d'activités française notamment sous le code 59.20Z « Enregistrement sonore et édition musicale ».

Cette activité principale englobe tout ou partie des activités suivantes :

- producteur de phonogrammes entendu comme la personne physique ou morale qui est titulaire sur un ou plusieurs phonogrammes des droits prévus à l'article L. 213-1 du code de la propriété intellectuelle ;
- et/ou éditeur de phonogrammes entendu comme la personne physique ou morale qui a la responsabilité de l'exploitation d'un ou plusieurs phonogrammes sur un territoire, notamment à travers sa publication ;
- et/ou distributeur de phonogrammes hors activité de grossiste ou de détaillant ;
- étant précisé que le producteur, l'éditeur ou le distributeur de phonogrammes peut également être amené à produire, éditer ou distribuer des vidéogrammes. Le champ d'application géographique est constitué de la France métropolitaine, des départements et régions d'outre-mer et des collectivités territoriales uniques ;

3. Les entreprises dont l'activité principale est l'édition musicale et leurs salariés titulaires de contrats à durée indéterminée ou déterminée à l'exception des salariés relevant de l'accord interbranche du 20 décembre 2006 et de ses avenants, instituant des garanties collectives et obligatoires pour l'ensemble des intermittents du spectacle. Aux termes de l'article L. 132-1 du CPI, l'entreprise d'édition musicale s'entend de la personne à laquelle l'auteur d'une œuvre musicale ou ses ayants droit cèdent par un contrat d'édition le droit de fabriquer ou de faire fabriquer en nombre des exemplaires de l'œuvre ou de la réaliser ou faire réaliser sous une forme numérique, à charge pour elle d'en assurer la publication, la diffusion et l'exploitation permanente et suivie.

À la qualité d'éditeur d'une œuvre musicale la personne physique ou morale qui fabrique ou fait fabriquer en nombre des exemplaires de l'œuvre, en assure la publication, la diffusion et l'exploitation, et assure le suivi et le versement à l'auteur des rémunérations générées par l'exploitation de l'œuvre. Cette activité est répertoriée dans la nomenclature d'activités française notamment sous le code 59.20Z « Enregistrement sonore et édition musicale ».

Article 3 | Bénéficiaires du régime de prévoyance conventionnel

3.1. Salariés bénéficiaires

Est bénéficiaire du présent régime de prévoyance à titre obligatoire tout salarié, cadre et assimilés ou non-cadre, au sens de dispositions ci-dessous, des entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord, à l'exception des VRP statutaires et des salariés relevant de l'accord interbranche du 20 décembre 2006 et de ses avenants, instituant des garanties collectives et obligatoires pour l'ensemble des intermittents du spectacle.

Sont définis « cadres » et « assimilés cadres », les salariés relevant respectivement des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel (ci-après dénommé « ANI ») du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

Sont définis « non-cadres », les salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

3.2. Traitement des périodes de suspension du contrat de travail

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

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

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

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

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

Les salariés dont le contrat de travail est suspendu et qui ne bénéficient d'aucun maintien de salaire, ni d'indemnités journalières complémentaires, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers, ni d'un revenu de remplacement versé par l'employeur, ne bénéficient pas du maintien du régime de prévoyance mis en œuvre par leur employeur. Toutefois, à leur demande, ils peuvent bénéficier du maintien des garanties « décès » sous réserve d'acquitter l'intégralité des cotisations (part patronale et salariale) les finançant auprès de l'organisme assureur choisi par leur employeur. Les cotisations et les prestations « décès » sont alors calculées sur la base du salaire moyen perçu au cours des 12 mois précédant la suspension du contrat de travail.

3.3. Ayants droit

Pour le bénéfice des garanties telles que définies dans le présent accord le conjoint et les enfants à charge sont définis comme suit :

Conjoint

Le conjoint est au jour de l'évènement ouvrant droit à prestations :

- l'époux ou l'épouse de l'assuré non-séparé(e) de corps (séparation judiciaire ou amiable des lors qu'elle est transcrite à l'état civil), ni divorcé(e) ;
- ou à défaut, le partenaire lié par un pacs en vigueur dans les conditions fixées par les articles 515-1 et suivants du code civil ;
- ou à défaut, la personne vivant en couple avec l'assuré au sens de l'article 515-8 du code civil depuis au moins deux ans sous réserve que l'assuré et son concubin soient libres de tout engagement (mariage ou pacs). Aucune durée n'est exigée si un enfant est né de cette union.

Enfants à charge

Ce sont les enfants de l'assuré ou de son conjoint (dont la filiation avec celui-ci, y compris adoptive, est légalement établie) au jour de l'événement ouvrant droit à prestations, qui remplissent les conditions suivantes :

- être âgés de moins de 18 ans ;
- et également être fiscalement à la charge de l'assuré, c'est-à-dire :
 - pris en compte pour l'application du quotient familial ;
 - ou percevant une pension alimentaire que l'assuré déduit fiscalement de son revenu global.

La limite d'âge de 18 ans est portée à 25 ans révolus pour les enfants qui remplissent l'une des conditions suivantes :

- s'ils poursuivent leurs études et ne disposent pas de ressources propres provenant d'une activité salariée, sauf emplois occasionnels ou saisonniers durant les études ou emplois rémunérés mensuellement moins de 65 % du Smic brut ;
- s'ils suivent une formation en alternance ou se trouvent sous contrat d'apprentissage ;
- s'ils sont inscrits à France Travail (anciennement Pôle emploi), comme primo demandeurs d'emploi ou s'ils effectuent un stage préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré.

La limite d'âge est supprimée pour les enfants qui bénéficient d'une allocation prévue par la législation sociale en faveur des handicapés, reconnus en invalidité équivalente à l'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou qui sont titulaires de la carte d'invalidité ou mobilité inclusion portant la mention invalidité prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles, sous réserve que l'invalidité ait été reconnue avant la limite d'âge prévue ci-dessus (18 ou 25 ans révolus sous conditions).

Les enfants nés viables postérieurement au décès de l'assuré et dont la filiation avec celui-ci est établie, sont assimilés à des enfants à charge.

Article 4 | *Garanties et revalorisation des prestations*

Le régime de prévoyance est conçu pour assurer aux bénéficiaires différentes garanties de prévoyance.

L'annexe 1 et l'annexe 2 du présent accord définissent le niveau des différentes garanties.

Les prestations versées de façon périodique en application du régime de prévoyance sont revalorisées annuellement au 1^{er} janvier de chaque année, sur la base d'un indice de revalorisation déterminé dans le contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur.

Article 5 | *Répartition des cotisations*

La répartition des cotisations est fixée à l'article 6 du présent accord. Elle doit être respectée par l'ensemble des entreprises de la branche sauf dispositions plus favorables.

Les cotisations sont fixées en pourcentage du salaire, et fixées à l'article 6.

Le salaire retenu pour le calcul des cotisations est celui défini à l'article 7 du présent accord.

La cotisation est due au *pro rata temporis* de la durée de présence du salarié au cours de l'exercice. Son paiement est fractionné et appelé mensuellement auprès du salarié.

Pour rappel :

T1 = salaire compris entre 0 et 1 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

T2 = salaire compris entre 1 et 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

Article 6 | Taux de cotisations contractuels et taux appelés dans le cadre de la recommandation

6.1. Pour les non-cadres

6.1.1. Taux de cotisation

Taux contractuels NON CADRES	Part employeur	Part salarié	Total
GARANTIES DECES	T1/T2 (max 4 PASS)	T1/T2 (max 4 PASS)	T1/T2 (max 4 PASS)
CAPITAUX DECES	0,230%		0,230%
RENTE EDUCATION	0,170%		0,170%
GARANTIE DOUBLE EFFET	0,001%		0,001%
FRAIS D'OBSQUES	0,039%		0,039%
TOTAL DECES	0,440%	0,000%	0,440%
GARANTIES ARRÊT DE TRAVAIL	T1/T2 (max 4 PASS)	T1/T2 (max 4 PASS)	T1/T2 (max 4 PASS)
INCAPACITE TEMPORAIRE		0,700%	0,700%
INVALIDITE	0,465%	0,205%	0,670%
TOTAL ARRÊT DE TRAVAIL	0,465%	0,905%	1,370%
TOTAL PREVOYANCE	0,905%	0,905%	1,810%

6.1.2. Taux appelés applicables en 2025 et 2026 et répartition

Les cotisations ci-dessous sont maintenues pour une période de deux ans, hors évolutions légales et réglementaires.

Les cotisations prévues au 6.1.1 s'appliqueront à l'issue de la période bénéficiant du taux d'appel.

Taux appelés NON CADRES	Part employeur	Part salarié	Total
GARANTIES DECES	T1/T2 (max 4 PASS)	T1/T2 (max 4 PASS)	T1/T2 (max 4 PASS)
CAPITAUX DECES	0,117%		0,117%
RENTE EDUCATION	0,170%		0,170%
GARANTIE DOUBLE EFFET	0,001%		0,001%
FRAIS D'OBSQUES	0,029%		0,029%
TOTAL DECES	0,317%	0,000%	0,317%
GARANTIES ARRÊT DE TRAVAIL	T1/T2 (max 4 PASS)	T1/T2 (max 4 PASS)	T1/T2 (max 4 PASS)
INCAPACITE TEMPORAIRE		0,503%	0,503%
INVALIDITE	0,333%	0,147%	0,480%
TOTAL ARRÊT DE TRAVAIL	0,333%	0,650%	0,983%
TOTAL PREVOYANCE	0,650%	0,650%	1,300%

6.2. Pour les cadres et assimilés

TAUX CONTRACTUELS CADRES ET ASSIMILÉS	Part employeur		Part salarié		TOTAL	
	T1	T2 (max 4PASS)	T1	T2 (max 4PASS)	T1	T2 (max 4PASS)
GARANTIES DECES						
CAPITAUX DECES	0,660%	1,150%		0,000%	0,660%	1,150%
RENTE EDUCATION	0,150%	0,000%		0,150%	0,150%	0,150%
GARANTIE DOUBLE EFFET	0,002%	0,000%		0,002%	0,002%	0,002%
FRAIS D'OBSEQUES	0,008%	0,000%		0,008%	0,008%	0,008%
TOTAL DECES	0,820%	1,150%	0,000%	0,160%	0,820%	1,310%
GARANTIES ARRÊT DE TRAVAIL						
INCAPACITE TEMPORAIRE				0,990%		0,990%
INVALIDITE	0,680%	0,010%		0,010%	0,680%	0,020%
TOTAL ARRÊT DE TRAVAIL	0,680%	0,010%	0,000%	1,000%	0,680%	1,010%
TOTAL PREVOYANCE	1,500%	1,160%	0,000%	1,160%	1,500%	2,320%

Article 7 | Salaire de référence

Dans la définition des garanties des annexes 1 et 2 du présent accord, et sous réserve des dispositions de l'article 3.2, on entend par salaire de référence, le salaire brut versé (fixe et variable soumis aux cotisations de sécurité sociale) lors des 12 mois précédents le fait générateur dans la limite de 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale. En cas de période incomplète, le salaire est calculé sur la moyenne de la période connue.

Article 8 | Organismes assureurs recommandés

Dans l'objectif de faciliter la gestion de la couverture de prévoyance pour toutes les entreprises de l'édition de livres, de l'édition phonographique et de l'édition de musique, les partenaires sociaux ont décidé, au terme d'une procédure de mise en concurrence telle que prévue à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, de recommander les organismes assureurs :

- Audiens Santé Prévoyance et en partenariat avec l'OCIRP pour la rente éducation ;
- Malakoff Humanis Prévoyance.

Toute entreprise entrant dans le champ d'application du présent accord pourra obtenir auprès de l'un de ces organismes la couverture des garanties définies en annexe.

Les entreprises relevant du champ d'application du présent accord n'ont pas l'obligation de contracter auprès des organismes assureurs recommandés, mais elles y sont invitées par les partenaires sociaux afin de garantir la mutualisation du présent régime.

Les modalités d'organisation de la co-recommandation seront réexaminées par les partenaires sociaux, dans le respect des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, dans un délai maximum de 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord.

À cette fin, les parties signataires se réuniront au plus tard 6 mois avant l'échéance.

En tout état de cause, la présente co-recommandation pourra être modifiée par dénonciation ou révision du présent accord.

Revalorisation et changement d'organisme assureur

Conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, en cas de changement d'organismes assureurs recommandés, les partenaires sociaux organiseront la poursuite de la revalorisation des rentes en cours de service dans le cadre de la recommandation. La revalorisation des rentes d'incapacité, d'invalidité et de décès sera assurée par les organismes assureurs conformément à la législation.

Les garanties décès seront maintenues pour les bénéficiaires de rentes d'incapacité de travail et d'invalidité.

Dans ce dernier cas, la revalorisation des bases de calcul des différentes prestations relatives à la couverture du risque décès sera au moins égale à celle déterminée par le contrat de l'organisme assureur qui a fait l'objet d'une résiliation.

Pour les entreprises n'ayant pas adhéré aux organismes recommandés ou qui résilient leur adhésion à l'un des organismes recommandés, elles auront la charge de mettre en œuvre les obligations prévues à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale et rappelées ci-dessus.

Article 9 | *Apéritif*

À des fins organisationnelles dans le cadre de la co-recommandation décidée par les partenaires sociaux, la CPPNI fait le choix de Malakoff Humanis Prévoyance en qualité d'apériteur et ce jusque, au plus tard, le 31 décembre 2028.

La commission paritaire prévoyance (ci-après défini à l'article 14) reste décisionnaire dans la désignation de l'apériteur.

Article 10 | *Portabilité des garanties*

Les salariés visés par le présent accord sont susceptibles, selon les conditions et modalités prévues à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, de bénéficier de la portabilité de leur couverture de prévoyance en cas de cessation de leur contrat de travail.

Le maintien des garanties de prévoyance au bénéfice de l'ancien salarié correspond à celles en vigueur dans l'entreprise, le mécanisme de portabilité étant financé par la mutualisation. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder douze mois.

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

Article 11 | *Mise en œuvre dans les entreprises*

Les entreprises doivent mettre en œuvre le régime institué par le présent accord en souscrivant un contrat auprès de l'un des organismes assureurs recommandés ou de l'organisme assureur de leur choix.

Les entreprises disposant de leur propre régime de prévoyance antérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent accord, pourront le maintenir à la condition que les garanties offertes par ledit contrat soient au moins équivalentes à celles définies dans le présent accord.

Les entreprises peuvent améliorer les garanties définies dans le présent accord en instituant leur propre régime dans les conditions de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Article 12 | Garanties présentant un degré élevé de solidarité

Le régime de prévoyance instauré au niveau de la branche présente un degré élevé de solidarité au sens de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et comprend, à ce titre, des prestations à caractère non directement contributif.

Ces prestations seront déterminées par un avenant au présent accord. Les partenaires sociaux s'engagent à démarrer les négociations en 2025 et au plus tard le 31 décembre 2025.

Le financement de ces prestations est fixé à 2 % des cotisations hors taxes versées au titre du régime.

Pour les entreprises adhérant au contrat d'assurance des organismes assureurs recommandés, ce financement sera affecté à un fonds de solidarité institué par la branche, permettant notamment la mise en œuvre de garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité et comprenant, à ce titre, des prestations à caractère non directement contributif, conformément aux articles R. 912-1 et R. 912-2 alinéa 1, 2, et 3 du code de la sécurité sociale.

Les modalités de gestion de ce fonds et de mise en œuvre du haut degré de solidarité seront définies dans le règlement intérieur du fonds conclu entre les partenaires sociaux et les organismes recommandés. Ceux-ci établiront annuellement un rapport financier et un rapport d'activité de ce fonds, qu'ils transmettront à la commission paritaire nationale.

Les prestations d'action sociale accordées par les organismes recommandés ne sont ouvertes qu'aux salariés bénéficiaires du régime souscrit auprès des organismes assureurs recommandés.

Les entreprises n'adhérant pas aux organismes recommandés mettront en œuvre les prestations présentant un degré élevé de solidarité auprès de leur organisme assureur et lui verseront la cotisation de 2 %.

Les orientations des actions de prévention ainsi que les règles de fonctionnement et les modalités d'attribution des prestations d'action sociale sont déterminées par la CPPNI.

La CCPNI contrôle la mise en œuvre de ces orientations par les organismes auprès desquels les entreprises organisent la couverture de leurs salariés.

Article 13 | Prise en compte des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Il est rappelé que dans le cadre de la négociation ayant abouti au présent accord, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux signataires ont pris en considération les principes suivants dans le cadre de leur négociation :

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

En conséquence, compte tenu de l'objet du présent accord, lequel a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises du secteur, quel que soit leur effectif, les partenaires sociaux ont convenu qu'il n'y avait pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 14 | Suivi de l'accord

Le régime de prévoyance ainsi que le fonds social sont pilotés et suivis par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), réunie en formation « commission paritaire prévoyance ».

La commission paritaire prévoyance pourra se faire accompagner d'un conseil expert indépendant pour le suivi du régime.

Article 15 | Révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales qui lui sont applicables.

Article 16 | Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment par une partie signataire conformément aux dispositions légales qui lui sont applicables.

Cette dénonciation devra être notifiée à l'ensemble des autres signataires par lettre recommandée avec avis de réception.

Article 17 | Date d'entrée en vigueur. Durée. Extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Dès lors qu'il n'aura pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales, le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Il entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2025. Toutefois les entreprises disposent d'un délai maximum de 6 (six) mois à compter de l'entrée en vigueur du présent accord pour se mettre en conformité avec les dispositions du présent accord concernant les prestations et les cotisations.

Fait à Paris, le 13 décembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Définitions

PASS ou PMSS

(PASS) plafond annuel ou (PMSS) mensuel de la sécurité sociale : il s'agit du plafond de référence dont la valeur est fixée chaque année par arrêté ministériel.

IAD (invalidité absolue et définitive)

C'est le cas dans lequel le salarié est dans l'incapacité de travailler et dans l'obligation d'être assisté dans les actes ordinaires de la vie.

Conjoint ou enfant à charge

Voir les définitions article 3 de l'accord.

Salaire de référence

Il s'agit du montant pris en compte pour le calcul des prestations et des cotisations à verser en cas de décès ou d'arrêt de travail. Il est défini à l'article 6 de l'accord.

Franchise

Période pendant laquelle aucune indemnité journalière n'est versée au salarié.

Invalidité

C'est la perte de la capacité à travailler sur la base de critères médicaux et professionnels :

- 1^{re} catégorie : le salarié a la capacité de travailler ;
- 2^e catégorie : le salarié est dans l'incapacité de travailler ;
- 3^e catégorie : le salarié est dans l'incapacité de travailler et dans l'obligation d'être assisté dans les actes ordinaires de la vie.

En 2^e ou 3^e catégorie, le retour à l'emploi reste possible à condition que le médecin du travail déclare le salarié apte au travail.

Définition des garanties

Garantie capital décès

Garanties décès et IAD (invalidité absolue définitive)

En cas de décès toutes causes

En cas de décès du salarié, quelle qu'en soit la cause, il est versé un capital dont le montant est fixé en pourcentage du salaire de référence aux bénéficiaires désignés.

Le capital décès est versé, sauf désignation expresse d'un ou plusieurs bénéficiaires, dans l'ordre de priorité suivant :

- au conjoint du salarié non séparé de corps (séparation judiciaire ou amiable dès lors qu'elle est transcrite à l'état civil) ;
- à défaut au partenaire lié au salarié par un pacte civil de solidarité ;
- à défaut au concubin du salarié ;
- à défaut, par parts égales entre eux, aux enfants du salarié, nés ou à naître, vivants ou représentés ;

- à défaut, par parts égales entre eux, aux ascendants à charge du salarié et en cas de décès de l'un d'eux, au survivant pour la totalité ;
- à défaut, par parts égales entre eux, aux parents du salarié et en cas de décès de l'un d'eux, au survivant pour la totalité ;
- à défaut, aux héritiers du salarié à proportion de leurs parts héréditaires.

En cas d'invalidité absolue définitive (IAD)

On entend par IAD l'incapacité absolue d'exercer une profession procurant un revenu, avec l'obligation d'avoir recours à une tierce personne pour effectuer les actes de la vie courante.

Est assimilé à l'IAD :

- l'invalidité de 3^e catégorie définie à l'article L. 341-4 3^o du code de la sécurité sociale, et indemnisée comme telle par la sécurité sociale ;
- l'incapacité permanente, définie à l'article L. 434-2 du code de la sécurité sociale et indemnisée comme telle par la sécurité sociale, au taux de 100 % avec majoration pour assistance d'une tierce personne.

Le salarié peut demander le versement par anticipation du capital prévu en cas de décès toutes causes en application de l'article décès toutes causes du présent accord collectif.

Le versement des capitaux décès en cas d'IAD met fin à la garantie en cas de décès du salarié. En revanche, le versement des capitaux décès en cas d'IAD ne met pas fin à la garantie « frais d'obsèques ».

Garantie « double effet »

En cas de décès du conjoint simultanément ou postérieurement à celui du salarié, un capital supplémentaire est versé aux enfants à charge du salarié au jour de son décès, et à la charge du conjoint au jour de son décès.

Le capital est égal au capital décès toutes causes et sera versé par parts égales entre eux.

Est considéré comme :

- simultané, le décès du conjoint qui survient dans les 24 heures qui suivent ou qui précèdent le décès du salarié ;
- postérieur, le décès du conjoint qui survient au maximum dans les 365 jours qui suivent le décès du salarié.

Le capital est versé :

- si le contrat est toujours en vigueur à la date du décès du conjoint ;
- et s'il n'a pas liquidé sa pension d'assurance vieillesse d'un régime obligatoire quel qu'en soit le motif. Si sa situation ne permet pas d'ouvrir droit à une pension d'assurance vieillesse d'un régime obligatoire, celle-ci est appréciée comme s'il avait exercé une activité professionnelle.

Garantie frais d'obsèques

Il est versé une allocation pour frais d'obsèques en cas de décès du salarié, de son conjoint, ainsi que d'un enfant à charge. Son montant est fixé à 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur au jour du décès.

En cas de décès d'un enfant de moins 12 ans ou d'une personne sous tutelle, l'allocation correspond au montant des frais d'obsèques réellement engagés dans la limite de 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur au jour du décès.

Garantie rente d'éducation

En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive du salarié, il est versé une rente éducation, trimestriellement d'avance, au bénéfice de chaque enfant à charge dont le montant annuel est le suivant :

- jusqu'au jour du 12^e anniversaire : 10 % du plafond annuel de la sécurité sociale ;
- entre le jour du 12^e anniversaire et le jour du 17^e anniversaire : 15 % du plafond annuel de la sécurité sociale ;
- entre le jour du 18^e anniversaire et le jour du 25^e anniversaire (sous condition de poursuite des études) : 20 % du plafond annuel de la sécurité sociale ;
- au-delà du 25^e anniversaire, la rente, égale à 20 % du plafond annuel de la sécurité sociale, est versée viagèrement pour les enfants en situation de handicap conformément à la notice d'information rédigée par l'organisme assureur retenu par l'employeur.

La rente passé à 20 % du plafond annuel de la sécurité sociale pour les orphelins des deux parents sans condition d'âge.

Garanties incapacité temporaire de travail. Invalidité

La garantie vise à assurer un complément de revenus aux salariés indemnisés par la sécurité sociale au titre d'un arrêt de travail pour maladie ou accident de la vie privée, accident du travail ou maladie professionnelle.

Les prestations versées par l'organisme assureur choisi par l'entreprise ne peuvent, en s'ajoutant à tout autre revenu (sécurité sociale, salaire en cas de reprise d'activité à temps partiel, autre organisme de prévoyance collective, régime d'assurance chômage), permettre au salarié de disposer de ressources supérieures à la rémunération nette qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler.

Lorsque le salarié relève du dispositif de portabilité, cette règle de cumul est appliquée aux indemnités journalières complémentaires par rapport au montant net des allocations que le régime d'assurance chômage aurait versées pour la même période.

Lorsque la sécurité sociale suspend ou supprime ses prestations, les prestations du régime de prévoyance sont de même suspendues ; lorsque la sécurité sociale réduit ses prestations, le régime de prévoyance ne compense pas cette minoration.

L'organisme assureur peut réaliser un contrôle médical de l'état de santé du salarié.

Garantie incapacité temporaire de travail

Est considéré en état d'incapacité temporaire de travail donnant lieu au service de prestations par l'organisme assureur choisi, le salarié qui, à la suite d'une maladie ou un accident :

- se trouve temporairement inapte à l'exercice de son activité professionnelle ;
- perçoit des indemnités journalières de la sécurité sociale :
 - soit au titre de l'assurance maladie ;
 - soit au titre des accidents de travail ou des maladies professionnelles.

En cas de réduction de la prestation de la sécurité sociale dans le cadre de sa politique de contrôle des arrêts de travail ou de lutte contre les déclarations tardives, l'organisme assureur choisi ne compensera pas la baisse des prestations.

La période de versement des prestations par l'organisme assureur prend effet en relais des garanties de maintien de salaire prévues dans la convention collective applicable au souscripteur, c'est-à-dire à l'issue de la période de maintien de salaire total par l'employeur, et le cas échéant, en complément du maintien de salaire partiel par l'employeur, au titre de ses obligations conventionnelles.

Pour les salariés ayant moins de 1 an d'ancienneté qui ne bénéficient pas de la garantie mensualisation, il sera appliqué une franchise de jours continue.

Pour les salariés cadres et assimilés relevant de l'activité édition du livre, la franchise est de 180 jours et de 90 jours continus pour les salariés relevant de l'activité édition de musique ou de l'édition phonographique.

Pour les salariés non-cadres relevant de l'activité édition du livre la franchise est de 45 jours et de 90 jours continus pour les salariés relevant de l'activité édition de musique ou de l'édition phonographique.

La période de franchise est continue, les prestations ne sont versées par l'organisme assureur que si la durée totale de l'incapacité de travail, sans interruption, dépasse la période de franchise.

Garantie invalidité ou incapacité permanente professionnelle

Il est versé, trimestriellement à terme échu, une pension complémentaire d'invalidité aux salariés indemnisés par la sécurité sociale au titre d'une pension d'invalidité de 1^{re}, 2^e ou 3^e catégorie telle que définie par l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale, ou d'une rente d'accident du travail ou maladie professionnelle dont le taux d'incapacité permanente est compris entre 33 % et moins de 66 %.

Le montant de la pension annuelle est fixé en pourcentage du salaire de référence, sous déduction des prestations brutes de la sécurité sociale :

- invalidité 1^{re} catégorie, rente accident du travail ou maladie professionnelle dont le taux varie entre 33 % et moins de 66 % : en pourcentage du salaire de référence (base nette), sous déduction des prestations brutes de sécurité sociale ;
- invalidité 2^e ou 3^e catégorie, rente accident du travail ou maladie professionnelle dont le taux est égal ou supérieur à 66 % : en pourcentage du salaire de référence (base nette), sous déduction des prestations brutes de sécurité sociale.

Annexe 2 Tableau des garanties pour les cadres et assimilés

Garanties minimales obligatoires

Niveau minimal de garanties conventionnelles.

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

Ce contrat doit *a minima* couvrir les risques liés à l'incapacité de travail, à l'invalidité, au décès, et prévoir une rente éducation, conformément aux dispositions prévues par la présente annexe.

Tableau récapitulatif des garanties minimales conventionnelles :

GARANTIES NON CADRES en % Salaire		T1	T2 (**)
DÉCÈS - INVALIDITE ABSOLUE ET DEFINITIVE			
Capital Décès toutes causes de base ou invalidité absolue et définitive			
Quelle que soit la situation de famille de l'intéressé		150% du SR Brut	
Garantie double effet (décès simultané ou postérieur du conjoint/concubin/pacsé)		100% du Capital Décès toutes causes	
Frais d'Obsèques		100% du PMSS	
RENTES			
Montant mensuel de la rente éducation par enfant à charge			
Jusqu'à 12 ans		10% du PMSS	
De 12 à 17 ans inclus		15% du PMSS	
De 18 à 25 ans inclus (sous condition d'études, viagère pour enfant handicapé)		20% du PMSS	
Majoration rente complémentaire d'orphelin (jusqu'à 25 ans inclus sous condition d'étude)		20% du PMSS	
INCAPACITÉ TEMPORAIRE DE TRAVAIL (sous déduction de la Sécurité sociale et du maintien de salaire) (*)			
Franchise en relai / complément des obligations de maintien de salaire de l'employeur			
Montant de l'indemnisation		80% du SR Brut	
INVALIDITE - INCAPACITE PERMANENTE PROFESSIONNELLE (sous déduction de la Sécurité sociale)			
Invalidité			
1ère catégorie		48% du SR Brut	
Invalidité de 2 ^{ème} et 3 ^{ème} catégorie Sécurité sociale		80% du SR Brut	
Incapacité Permanente Professionnelle			
Taux compris entre 33 et 66%		48% du SR Brut	
Taux supérieur ou égal à 66%		80% du SR Brut	

SR : Le salaire de référence est le salaire brut (fixe et variables soumis à cotisations) des 12 mois précédents le fait générateur. En cas de période incomplète le salaire est calculé sur la moyenne de la période connue.

Limite d'indemnisation : En Incapacité Temporaire de Travail et en Invalidité, application de la règle de cumul en cas de poursuite d'activité ou revenu de remplacement

Le versement du capital Invalidité Absolue et Définitive met fin à la garantie décès Capital de base

(*) Pour les salariés ayant moins d'un an d'ancienneté la garantie incapacité interviendra à l'issue d'une franchise fixe de: 45 jours pour les salariés Non Cadres de l'Edition du livre, 90 jours pour les salariés Non Cadres de l'Edition phonographique et de l'Edition de musique.

(**) T2 est limitée à 4 PASS

Annexe 3 Tableau des garanties pour les non-cadres

Garanties minimales obligatoires

Niveau minimal de garanties conventionnelles.

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

Ce contrat doit *a minima* couvrir les risques liés à l'incapacité de travail, à l'invalidité, au décès, et prévoir une rente éducation, conformément aux dispositions prévues par la présente annexe.

Tableau récapitulatif des garanties minimales conventionnelles :

GARANTIES CADRES ET ASSIMILES en % Salaire		T1	T2 (**)
DÉCÈS - INVALIDITÉ ABSOLUE ET DEFINITIVE			
Capital Décès toutes causes de base ou invalidité absolue et définitive			
Quelle que soit la situation de famille de l'intéressé		300% du SR Brut	
Garantie double effet (décès simultané ou postérieur du conjoint/concubin/pacsé)		100% du Capital Décès toutes	
Frais d'Obsèques		100% PMSS	
RENTES			
Montant mensuel de la rente éducation par enfant à charge			
Jusqu'à 12 ans		10% du PMSS	
De 12 à 17 ans inclus		15% du PMSS	
De 18 à 25 ans inclus (sous condition d'études, viagère pour enfant handicapé)		20% du PMSS	
Majoration rente complémentaire d'orphelin (jusqu'à 25 ans inclus sous condition d'étude)		20% du PMSS	
INCAPACITÉ TEMPORAIRE DE TRAVAIL (sous déduction de la Sécurité sociale et du maintien de salaire) (*)			
Franchise en relai / complément des obligations de maintien de salaire de l'employeur			
Montant de l'indemnisation		85% du SR Brut	
INVALIDITÉ - INCAPACITÉ PERMANENTE PROFESSIONNELLE (sous déduction de la Sécurité sociale)			
Invalidité			
1ère catégorie		51% du SR Brut	
Invalidité de 2 ^{ème} et 3 ^{ème} catégorie Sécurité sociale		85% du SR Brut	
Incapacité Permanente Professionnelle			
Taux compris entre 33 et 66%		51% du SR Brut	
Taux supérieur ou égal à 66%		85% du SR Brut	

SR : Le salaire de référence est le salaire brut (fixe et variables soumis à cotisations) des 12 mois précédents le fait générateur. En cas de période incomplète le salaire est calculé sur la moyenne de la période connue.

Limite d'indemnisation : En Incapacité Temporaire de Travail et en Invalidité, application de la règle de cumul en cas de poursuite d'activité ou revenu de remplacement

Le versement du capital Invalidité Absolue et Définitive met fin à la garantie décès Capital de base

(*) Pour les salariés ayant moins d'un an d'ancienneté la garantie incapacité interviendra à l'issue d'une franchise fixe de: 180 jours pour les salariés Cadres de l'Edition du livre, 90 jours pour les salariés Cadres de l'Edition phonographique et de l'Edition de musique.

(**) T2 est limitée à 4 PASS

Accord du 17 décembre 2024

relatif à la participation

NOR : ASET2550116M

IDCC : 2264

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

SYNERPA ;

FHP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

FSS CFDT ;

FPSS FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Selon les termes de l'ANI du 10 février 2023 relatif au partage de la valeur, « les organisations d'employeurs et de salariés dans chaque branche professionnelle ouvrent, avant le 30 juin 2024, une négociation visant à mettre à disposition des entreprises de moins de 50 salariés un dispositif de participation facultatif, dont la formule peut déroger à la formule de référence de la participation, dite « formule légale », et donner un résultat supérieur comme inférieur à celui de la formule de référence de la participation.

Ce dispositif a été repris par l'article 4 de la loi du 29 novembre 2023 portant transposition de l'ANI relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise.

C'est en fonction de ces dispositions et en vue d'en faciliter la mise en œuvre dans les entreprises de moins de 50 salariés, que les partenaires sociaux ont souhaité conclure le présent accord, qui constitue un accord type au sens de l'article L. 3329-9 du code du travail.

Chapitre 1^{er} Dispositions générales

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises et aux salariés relevant de la convention collective nationale du 18 avril 2002 et de son annexe du 10 décembre 2002 concernant les établis-

sements privés accueillant des personnes âgées (IDCC 2264) ainsi que les établissements du secteur thermal depuis l'accord de champ du 14 mars 2019.

Article 2 | Entreprises concernées

Le présent accord s'applique exclusivement aux entreprises de moins de 50 salariés tel que calculé conformément à l'article L. 1111-2 et L. 1111-3 du code du travail.

Toutefois, ces entreprises demeurent libres d'appliquer ou non les dispositions du présent accord.

Article 3 | Bénéficiaires

Tous les salariés de l'entreprise justifiant de 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise doivent pouvoir bénéficier de la répartition de la participation. Les mandataires sociaux pourront bénéficier de la participation s'ils cumulent mandat social et contrat de travail pour la partie correspondant à l'activité salariée.

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

Les périodes de suspension du contrat pour quel que motif que ce soit (congé maternité, congé d'adoption, accident du travail, par exemple), ne peuvent être déduites du calcul de l'ancienneté.

Article 4 | Conditions d'appréciation du temps de présence

Conformément à l'article L. 3324-6, quel que soit le mode de répartition retenu, sont assimilées à des périodes de présence pour l'appréciation du temps de travail à prendre en considération, les périodes de travail effectif dans l'entreprise (dont heures complémentaires et heures supplémentaires) auxquelles s'ajoutent les périodes légalement assimilées à du travail effectif au sens de ce dispositif.

Il est ainsi rappelé que les périodes d'absence au titre du congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption, les absences consécutives à un accident du travail, à une maladie professionnelle ainsi que celle au titre du congé de deuil, ou encore les absences au titre des périodes de mise en quarantaine (code du travail, art. L. 3324-6), sont assimilées à des périodes de présence.

Il en est de même des périodes de temps partiel thérapeutique, faisant suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle.

S'agissant de l'appréciation de la durée du travail pour les salariés en forfait en jours, le forfait de 218 jours équivaut, exclusivement pour les besoins de l'application du présent accord, à 1 607 heures. Toute journée en moins sera évaluée sur la base de 7 h 40 centièmes (ou toute demi-journée sur la base de 3 h 70 centièmes).

Article 5 | Salaires à retenir dans le cadre de la répartition

Les salaires bruts servant au calcul du montant de la réserve spéciale de participation (RSP) sont définis au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Pour les périodes d'absence mentionnées à l'article 4, les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçus le bénéficiaire pendant lesdites périodes s'il avait travaillé (à l'exception du temps partiel thérapeutique pour lequel il est pris en compte le salaire perçu avant le début de celui-ci).

Le montant total des salaires ne peut, pour un même exercice, excéder une somme égale à trois fois le plafond annuel de la sécurité sociale de l'exercice de référence. Pour les sala-

riés n'ayant pas appartenu juridiquement aux effectifs de l'entreprise pendant toute la durée de l'exercice concerné, ce plafond est réduit *pro rata temporis*.

Article 6 | Plafonnement des droits individuels

Le montant des droits susceptibles d'être attribué à un même bénéficiaire ne peut, pour un même exercice, excéder une somme égale aux trois quarts du plafond annuel de la sécurité sociale. Ce plafond visé doit être calculé *pro rata temporis* en cas d'entrée ou de sortie en cours d'année.

Les sommes qui, en raison du plafonnement de droits individuels, ne pourraient être attribuées à un salarié, sont redistribuées aux autres salariés n'ayant pas atteint le plafond, sans que ceci puisse avoir pour effet de dépasser leur propre plafond.

Article 7 | Supplément de participation

Un supplément de participation peut être mis en place, conformément aux dispositions de l'article L. 3324-9 du code du travail, dans le respect des plafonds définis ci-avant et obéissant aux mêmes règles de répartition que l'option retenue.

Article 8 | Modalités de gestion

Les droits attribués à chaque bénéficiaire, y compris le cas échéant le supplément de participation, peuvent être versés et gérés dans un plan d'épargne qui comportera obligatoirement un fonds sécuritaire. Un plan d'épargne est en conséquence mis en place obligatoirement et simultanément à l'application du présent accord.

Lorsque le salarié ne demande pas le versement en tout ou partie des sommes qui lui sont attribuées au titre de la participation ou qu'il ne décide pas de les affecter dans l'un des dispositifs prévus au premier alinéa du présent article, sa quote-part de réserve spéciale de participation est affectée, pour moitié dans un plan d'épargne pour la retraite collectif lorsqu'il a été mis en place dans l'entreprise, et pour moitié ou en totalité selon le cas, dans un plan d'épargne sur le fond présentant le profil d'investissement le moins risqué.

Toutefois, lorsque les sommes attribuées au titre d'un exercice n'excèdent pas un montant fixé par arrêté ministériel (80 € à la date de conclusion du présent accord), elles peuvent être directement versées aux salariés.

En outre, la disponibilité des sommes est immédiate par option sur demande expresse du salarié, conformément aux dispositions de l'article L. 3324-10 du code du travail. Pour cela, l'employeur doit remettre un bulletin d'option à chaque salarié pour qu'il opère son choix. Ce bulletin indique le montant qui lui est attribué, pour lequel il peut demander tout ou partie du versement. Dès remise de ce document contre récépissé, le salarié dispose d'un délai de 3 semaines pour solliciter le versement anticipé ou tout ou partie des droits lui revenant.

Lorsqu'un salarié demande le versement de la participation, l'entreprise, conformément à l'article L. 3324-10 du code du travail, verse les sommes correspondantes au droit à participation avant le premier jour du 6^e mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel ces droits sont attribués. Passé ce délai, ces versements seront majorés d'un intérêt de retard calculé conformément à l'article D. 3324-21-2 du code du travail.

Article 9 | Déblocage des sommes

Hormis lorsque le salarié a opté pour la disponibilité immédiate, les droits constitués sont disponibles à l'expiration d'un délai de 5 ans défini par l'article L. 3324-10 du code du travail.

Par exception, les droits affectés sur un plan d'épargne peuvent être débloqués de manière anticipée dans les conditions définies par l'article R. 3324-22 du code du travail (9.1) et les droits affectés sur un plan d'épargne pour la retraite collectif peuvent être débloqués de manière anticipée dans les cas visés à l'article L. 224-4 du code monétaire et financier (9.2). Les modalités de déblocage anticipé font l'objet de la fiche d'information prévue par l'article 10.2 du présent accord.

9.1. Cas de déblocage anticipé des sommes placées sur le plan d'épargne

Les droits constitués au profit des bénéficiaires peuvent être exceptionnellement liquidés avant l'expiration des délais fixés au premier alinéa de cet article et au deuxième alinéa de l'article L. 3323-5 pour les motifs suivants :

- 1° Le mariage ou la conclusion d'un pacte civil de solidarité par l'intéressé ;
- 2° La naissance ou l'arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption, dès lors que le foyer compte déjà au moins 2 enfants à sa charge ;
- 3° Le divorce, la séparation ou la dissolution d'un pacte civil de solidarité lorsqu'ils sont assortis d'une convention ou d'une décision judiciaire prévoyant la résidence habituelle, unique ou partagée, d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé ;
- 4° Les violences commises contre l'intéressé par son conjoint, son concubin ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou son ancien conjoint, concubin ou partenaire :
 - a) soit lorsqu'une ordonnance de protection est délivrée au profit de l'intéressé par le juge aux affaires familiales, en application de l'article 515-9 du code civil ;
 - b) soit lorsque les faits relèvent de l'article 132-80 du code pénal et donnent lieu à une alternative aux poursuites, à une composition pénale, à l'ouverture d'une information par le procureur de la République, à la saisine du tribunal correctionnel par le procureur de la République ou le juge d'instruction, à une mise en examen ou à une condamnation pénale, même non définitive ;
- 5° L'invalidité de l'intéressé, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou est reconnue par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées ou du président du conseil départemental, à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle ;
- 6° Le décès de l'intéressé, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. L'information sera faite par l'employeur aux ayants droit ;
- 7° La rupture du contrat de travail, la cessation de son activité par l'entrepreneur individuel, la fin du mandat social, la perte du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé ;
- 8° L'affectation des sommes épargnées à la création ou reprise par l'intéressé, ses enfants, son conjoint ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R. 5141-2, à l'installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production ;
- 8° *bis* L'affectation des sommes épargnées aux travaux de rénovation énergétique de la résidence principale mentionnés à l'article D. 319-16 et D. 319-17 du code de la construction et de l'habilitation.
- 9° L'affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l'article R. 156-1 du

code de la construction et de l'habitation, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel ;

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

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

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

b) il est un cycle à pédalage assisté, neuf, au sens de l'article R. 311-1 du code de la route ;

12° La situation de surendettement de l'intéressé définie à l'article L. 711 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé ;

13° et dans tout autre cas prévu par une réglementation ultérieure.

9.2. Cas de déblocage anticipé des sommes placées sur le plan d'épargne pour la retraite collectif

Les droits constitués par le bénéficiaire peuvent être, à la demande du titulaire, liquidés ou rachetés avant l'échéance retraite dans les cas visés à l'article L. 224-4 du code monétaire et financier :

1° Le décès du conjoint du titulaire ou de la personne qui lui est liée par un Pacs, étant précisé que le décès du titulaire, avant l'échéance mentionnée à l'article L. 224-1 du code monétaire et financier entraîne la clôture du plan ;

2° L'invalidité du titulaire, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un Pacs ; cette invalidité s'apprécie au regard des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ;

3° La situation de surendettement du titulaire au sens de l'article L. 711-1 du code de la consommation ;

4° L'expiration des droits à l'assurance chômage du titulaire ; ou le fait pour le titulaire du plan qui a exercé des fonctions d'administrateur ou de membre du directoire ou de conseil de surveillance et n'a pas liquidé sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse de ne pas être titulaire d'un contrat de travail ou d'un mandat social depuis deux ans au moins à compter du non-renouvellement de son mandat social ou de sa révocation ;

5° La cessation d'activité non salariée du titulaire à la suite d'un jugement de liquidation judiciaire en application du titre IV du livre VI du code de commerce ou toute situation justifiant ce retrait ou ce rachat selon le président du tribunal de commerce auprès duquel est instituée une procédure de conciliation mentionnée à l'article L. 611-4 du même code, qui en effectue la demande avec l'accord du titulaire ;

6° L'affectation des sommes épargnées à l'acquisition de la résidence principale. Les droits correspondant aux sommes mentionnées au 3° de l'article L. 224-2 du code monétaire et financier ne peuvent être liquidés ou rachetés pour ce motif ;

7° et dans tout autre cas prévu par une réglementation ultérieure.

10.1. Information collective

Les salariés sont informés du présent dispositif de participation par tout moyen à la convenance de l'entreprise (affichage, insertion sur l'intranet de l'entreprise, etc.).

Par ailleurs, chaque année et dans les 6 mois suivant la clôture de l'exercice, préalablement au versement de la RSP, l'employeur présente à l'instance de représentation du personnel compétente, un rapport comportant notamment les éléments servant de base au calcul du montant de la participation pour l'exercice écoulé ainsi que des indications précises sur la gestion et l'utilisation des sommes affectées à cette réserve.

10.2. Information individuelle

Il est remis à chaque salarié, au moment de la mise en place du présent accord et lors de la conclusion du contrat de travail un « livret d'épargne salariale » présentant les dispositifs d'épargne salariale proposés par l'entreprise.

En outre, tout salarié bénéficiaire reçoit, avant la fin du 5^e mois qui suit la clôture de l'exercice, une fiche distincte du bulletin de salaire indiquant :

- le montant total de la réserve spéciale de participation pour l'exercice écoulé ;
- le montant dont il peut demander en tout ou partie le versement ;
- le délai dans lequel il peut formuler sa demande et le choix d'affectation ;
- le montant des droits attribués à l'intéressé ;
- le montant de la CSG et de la CRDS ;
- l'organisme auquel est confiée la gestion de ses droits ;
- la date à laquelle ses droits seront négociables ou exigibles ;
- les cas dans lesquels ils peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration de ce délai.

La fiche d'information peut être remise par voie électronique sous réserve d'avoir recueilli l'accord des salariés concernés.

10.3. Départ du salarié

Un état récapitulatif doit être remis aux salariés à son départ de l'entreprise indiquant la nature et le montant de ses avoirs, ainsi que toute information concernant la disponibilité et le transfert éventuel des sommes épargnées vers le plan de son nouvel employeur. Cet état récapitulatif doit également préciser si les frais de tenue de compte sont pris en charge par l'entreprise ou par l'épargnant (art. L. 3341-7 du code du travail). Cet état récapitulatif est inséré dans le livret d'épargne salariale.

Lorsque le salarié quitte l'entreprise avant que celle-ci n'ait eu connaissance du montant de la participation qui lui revient au titre de l'exercice en cours, dès que l'entreprise en aura connaissance, une information sera faite aux salariés à l'adresse indiquée par celui-ci lors de son départ de l'entreprise.

Article 11 | Différends, règlements des litiges

En cas de litige concernant l'application de l'accord, le différend sera porté à l'ordre du jour de la plus prochaine réunion de l'instance de représentation du personnel concerné ou à défaut à la commission spécialisée créée par l'employeur en vue de trouver une solution. À défaut d'accord, le différend sera porté devant les tribunaux de l'ordre judiciaire selon les règles de compétences prévues par le code de procédure civile.

Chapitre II Les choix des accords types

Le présent accord a aussi pour finalité de constituer un accord type au sens de l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 12 | *Choix laissés à l'entreprise*

Indépendamment des dispositions générales contenues dans le présent accord qui s'appliquent, l'entreprise, dans le cadre du document unilatéral prévu à l'article L. 2232-10-1 précité, pourra faire les choix suivants.

12.1. Durée d'application

La participation est mise en place pour une durée déterminée de un, deux ou trois exercices (option 1).

La participation est mise en place pour une durée indéterminée (option 2).

12.2. Formule de participation

Le montant de la RSP se calcule par référence au bénéfice fiscal de l'entreprise selon l'une des formules suivantes :

■ Option 1 :

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

B = bénéfice net de l'entreprise (définition visée à l'article L. 3324-1 du code du travail).

C = capitaux propres de l'entreprise (définition visée à l'article D. 3324-4 du code du travail).

S = masse des salaires bruts (définition visée aux articles D. 3324-1 du code du travail et L. 242-1 du code de la sécurité sociale).

VA = valeur ajoutée (définition visée à l'article D. 3324-2 du code du travail).

■ Option 2 :

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

B = bénéfice net de l'entreprise (définition visée à l'article L. 3324-1 du code du travail).

C = capitaux propres de l'entreprise (définition visée à l'article D. 3324-4 du code du travail).

S = masse des salaires bruts (définition visée aux articles D. 3324-1 du code du travail et L. 242-1 du code de la sécurité sociale).

VA = valeur ajoutée (définition visée à l'article D. 3324-2 du code du travail).

12.3. Répartition entre les bénéficiaires

L'entreprise pourra opter soit :

- pour une répartition de la RSP en totalité proportionnelle aux salaires (option 1) ;
- pour une répartition de la RSP en totalité proportionnelle au temps de présence (option 2) ;
- pour une répartition de la RSP calculée pour 50 %, proportionnellement aux salaires et 50 % au temps de présence (option 3) ;
- pour une répartition en totalité uniforme (option 4).

Pour l'appréciation des conséquences des absences dans le calcul de ces différentes modalités de répartition de la participation, il sera fait application des dispositions définies aux articles 4 et 5 ci-avant.

12.4. Modalités de mise en place

Le document de mise en place prévu par l'article L. 2232-10-1 du code du travail précisera :

- la durée de la participation (1, 2 ou 3 exercices ou durée indéterminée). Si la durée est indéterminée, la dénonciation du document de mise en place devra être faite au plus tard avant la fin du dernier trimestre du dernier exercice concerné. Le CSE, s'il existe, sera informé préalablement de cette dénonciation ;
- l'option retenue pour la détermination de la formule de participation (option 1, 2 ou 3) ;
- l'option retenue pour la répartition individuelle de la participation (option 1, 2, 3 ou 4).

Le CSE, s'il existe, sera informé de la mise en place du dispositif de participation ainsi que des options retenues. Les salariés seront informés par tous moyens, notamment par affichage du document précité.

Ce document élaboré avant la fin de l'exercice suivant sa date d'effet, sera déposé conformément aux dispositions de l'article D. 3323-1 du code du travail (plateforme de téléprocédure).

En cas de renouvellement du document unilatéral pour une autre durée d'application, le formalisme prévu ci-dessus devra être respecté.

Un modèle de ce document est annexé au présent accord (annexe 1).

Chapitre IV Dispositions finales

Article 13 | *Durée*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être dénoncé ou révisé conformément aux dispositions légales.

Article 14 | *Dépôt. Date d'effet*

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

L'extension du présent accord sera demandée conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail. Il entrera en vigueur le premier jour du mois suivant son extension.

Article 15 | *Agrément*

Le présent accord sera soumis à agrément dans les conditions de l'article D. 3345-6 du code du travail.

Article 16 | *Suivi*

Au plus tard, au 31 décembre 2026, les partenaires sociaux examineront :

- le nombre d'entreprises ayant appliqué le présent accord à partir des éléments contenus dans le rapport de branche ;
- les modifications éventuelles à apporter au présent accord.

Fait à Paris, le 17 décembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Document de mise en place de la participation au bénéfice

Préambule

Le présent document est pris en application de l'accord de branche du..... Il est destiné à la mise en place de la participation au bénéfice et détermine les options relatives à la durée du dispositif, aux bénéficiaires, à la définition de la formule de participation, ainsi qu'aux modalités de répartition de la RSP entre les bénéficiaires.

Article 1^{er} | Durée du dispositif de participation

La participation est mise en place pour l'exercice..... (à définir en un, deux ou trois exercices – préciser le ou les exercices concernés) (option 1).

La participation est mise en place pour une durée indéterminée (option 2).

Article 2 | Formule de participation

La formule de participation correspond à l'option..... (1 ou 2) de l'accord de branche soit la formule suivante : (reprendre la formule choisie sans modification).

Article 3 | Répartition de la RSP

La RSP sera répartie entre les bénéficiaires de l'entreprise selon les modalités définies dans l'option..... (1, 2, 3 ou 4) de l'accord de branche soit selon la formule suivante : (reprendre la formule choisie sans modification).

Article 4 | Information du CSE (s'il existe)

Le CSE a été informé du contenu de l'accord de branche du..... et du présent document dans sa séance du.....

Article 5 | Différends règlements des litiges

En cas de litige concernant l'application de l'accord, le différend sera porté à l'ordre du jour de la plus prochaine réunion de l'instance de représentation du personnel concerné ou à défaut à la commission spécialisée instituée en vue de trouver une solution.

Article 6 | Autres dispositions

Indépendamment du choix des options, les autres dispositions de l'accord de branche du..... régissant le dispositif de participation s'appliquent intégralement.

Article 7 | Dépôt

Le présent document a été déposé sur la plateforme de téléprocédure.

Fait à, le

La direction.

Accord du 17 décembre 2024

relatif à la reconnaissance de catégories objectives de salariés
pour le bénéfice de garanties de protection sociale complémentaire

NOR : ASET2550117M

IDCC : 2264

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

SYNERPA ;

FHP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

FSS CFTD ;

FPSS FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

À titre liminaire, et pour mémoire, la convention collective unique de l'hospitalisation privée du 18 avril 2002 regroupe plusieurs activités (activités d'hospitalisation, d'accueil de personnes âgées dépendantes et de cures thermales).

En résulte à ce jour, trois grilles de classifications prévues par les dispositions suivantes :

- pour les entreprises relevant de l'hospitalisation privée : articles 90 à 92 et 94 de la convention collective du 18 avril 2002 ;
- pour les entreprises relevant du secteur médico-social (établissements accueillant des personnes âgées dépendantes) : articles 90 *bis* à 92 *bis* et 94 *bis* de l'annexe du 10 décembre 2002 ;
- pour les entreprises relevant du thermalisme : l'avenant n° 27 du 14 décembre 2016 relatif à la grille de classification des emplois de la convention collective du thermalisme du 10 septembre 1999.

Il convient, à cet égard, de préciser que les grilles de classification des entreprises relevant de l'hospitalisation privée et celles relevant du secteur médico-social (établissements accueillant des personnes âgées dépendantes) sont construites de la même manière (filières, positions, niveaux, et groupes), les seules différences résultant des emplois-repères fixés au regard des

différences d'activité des secteurs. La classification conventionnelle des emplois en vigueur dans les établissements thermaux est définie par l'avenant n° 27 du 14 décembre 2016.

C'est au regard de ces classifications que des catégories objectives de salariés au sein des entreprises de la branche ont pu, par le passé, être définies.

Conformément au décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 entré en vigueur le 1^{er} janvier 2022, et eu égard à la nécessité de sécuriser le recours aux catégories objectives, les partenaires sociaux de la branche de l'hospitalisation privée (IDCC 2264) se sont réunis afin de définir les salariés cadres et les salariés non-cadres pouvant être intégrés à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties collectives mentionnées à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Pour rappel, le financement patronal des régimes de protection sociale complémentaire peut être exonéré de cotisations de sécurité sociale, à la condition notamment que ces derniers présentent un caractère collectif, c'est-à-dire qu'ils couvrent l'ensemble des salariés de l'entreprise ou bien une ou plusieurs catégories de salariés définies selon les critères listés par l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale. Parmi ces critères, figure l'appartenance aux catégories des cadres et des non-cadres.

Jusqu'à l'entrée en vigueur du décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021, l'appartenance aux catégories des cadres et des non-cadres devait être déterminée par référence à la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 (dite « CCN de 1947 ») et notamment à ses articles 4, 4 *bis* et 36 de l'annexe I (critère 1 de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale).

Dans ce contexte, jusqu'au 31 décembre 2021, les catégories de salariés non cadres définies par l'Agirc (ancien article 36 de la CCN de 1947) pouvaient être intégrées à celle des cadres (anciens articles 4 et 4 *bis* de la CCN de 1947) pour le bénéfice de garanties de protection sociale complémentaire dont les contributions patronales les finançant pouvaient être exclues de l'assiette de cotisations de sécurité sociale.

Depuis le 1^{er} janvier 2022, ces catégories doivent être déterminées en référence aux articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, étant précisé que ces articles 2.1 et 2.2 ont repris à l'identique les dispositions des articles 4 et 4 *bis* de la CCN du 14 mars 1947. Néanmoins, l'article 36 de l'annexe I de la CCN du 14 mars 1947 n'a pas été repris par les dispositions réglementaires pour la constitution d'une catégorie objective et sa référence est donc devenue obsolète.

Cependant, l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale a maintenu la possibilité d'intégrer des salariés non cadres définis par accord collectif de branche au sein de la catégorie objective des cadres. Il dispose ainsi :

« Peuvent être intégrés à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties collectives mentionnées à l'article L. 911-1 certains salariés définis par accord interprofessionnel ou professionnel ou convention de branche mentionnés au livre II de la deuxième partie du code du travail, sous réserve que l'accord ou la convention soit agréé par la commission paritaire mentionnée à l'article 3 de l'accord national interprofessionnel précité dans les conditions prévues par ce même article. »

Une période transitoire a été prévue jusqu'au 31 décembre 2024 pour les entreprises qui bénéficiaient au 1^{er} janvier 2022 d'exonérations de cotisations sociales en application des dispositions antérieures (référence aux articles 4, 4 *bis*, et 36) sous réserve qu'aucune modification relative au champ des bénéficiaires des garanties n'intervienne avant cette même date (art. 2 du décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 relatif aux critères objectifs de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire collective).

C'est dans ce contexte, compte tenu de ces évolutions réglementaires et de la fin proche de la période transitoire que les partenaires sociaux de la branche se sont réunis afin :

D'une part, de définir :

- les catégories des salariés relevant désormais de l'article 2.1 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres ;
- les catégories des salariés non-cadres pouvant bénéficier des garanties collectives et des dispositions conventionnelles de protection sociale complémentaire institués au profit des salariés cadres par les entreprises relevant de son champ d'application (IDCC 2264).

Il a, à ce titre, été décidé de reprendre les catégories antérieurement agréées par la commission paritaire de l'Agirc lorsqu'elle avait examiné la classification (pour les entreprises relevant de l'hospitalisation privée et du secteur médico-social – établissements accueillant des personnes âgées dépendantes).

D'autre part, sur la base de ces définitions, de saisir la commission paritaire rattachée à l'Association pour l'emploi des cadres (APEC) qui :

- détermine le niveau des classifications et des emplois à partir desquels il y a lieu à application de l'article 4 de la CCN du 14 mars 1947 de l'Agirc relative à la retraite et prévoyance des cadres, repris dans l'article 2.1 de l'ANI du 17 novembre 2017, afin d'identifier les bénéficiaires des garanties et des dispositions conventionnelles relatives à la protection sociale complémentaire des cadres et assimilés ;
- valide pour le bénéfice de garanties de protection sociale complémentaire, l'assimilation à des cadres de certaines catégories de salariés non-cadres, définies par accord interprofessionnel ou professionnel ou convention de branche, ne correspondant pas aux définitions des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, et permettant ainsi aux contributions des employeurs les finançant d'être exclues de l'assiette de cotisations de sécurité sociale.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'hospitalisation privée du 18 avril 2002 (IDCC 2264) tel que modifié par l'accord du 14 mars 2019.

Article 2 | Définition des catégories objectives pour le bénéfice des garanties collectives de protection sociale complémentaire

À titre liminaire, il est rappelé que :

Pour l'application des dispositions conventionnelles de l'article 2.1 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres (ancien art. 4 de la CCN de 1947), et sous réserve de l'agrément APEC, sont visés :

- pour les entreprises relevant de l'hospitalisation privée et les établissements privés accueillant des personnes âgées dépendantes (médico-social – EHPAD) : les salariés cadres relevant des positions hiérarchiques III et les emplois désignés (pharmacien, médecin généraliste, médecin spécialiste, médecin coordonnateur, médecin responsable de service) ;
- pour les entreprises relevant du thermalisme : les salariés classés cadres niveau I à III.

Par ailleurs, conformément à l'alinéa 2 de l'article R. 242-1-1, 1° du code de la sécurité sociale et sous réserve de la décision d'agrément de la commission paritaire rattachée à l'APEC, les entreprises de la branche ont la faculté d'inclure dans la catégorie objective des cadres pour le

bénéfice des garanties collectives et dispositions conventionnelles de protection sociale complémentaire :

- pour les entreprises relevant de l'hospitalisation privée et les établissements privés accueillant des personnes âgées (médico-social – EHPAD) : tout ou partie des salariés agents de maîtrise, techniciens et employés relevant des positions hiérarchiques conventionnelles comprises entre la position I – niveau 2 – groupe B et la position II – niveau 3 – groupe B ;
- pour les entreprises relevant du thermalisme : les salariés classés en tant qu'agent de maîtrise – niveau III.

Si les entreprises souhaitent mettre en œuvre ces facultés d'assimiler au personnel cadre, des salariés non-cadres, telles que prévues par la branche hospitalisation privée (IDCC 2264), elles devront les formaliser au sein de l'acte de droit du travail instituant leur régime de protection sociale complémentaire au sens de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale (c'est-à-dire par voie d'accord collectif ou référendaire ou de décision unilatérale de l'employeur).

Les précisions du présent article ne font pas obstacle au recours, par les entreprises de la branche hospitalisation privée (IDCC 2264), aux autres critères énumérés à l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale pour définir les catégories de bénéficiaires de leurs régimes de protection sociale complémentaire, sous réserve, là encore, de respecter le formalisme y étant attaché.

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 :

- à compter de son agrément par la commission paritaire rattachée à l'APEC, pour les employeurs membres ou adhérents des organisations signataires, et au plus tard au 1^{er} janvier 2025 ;
- le jour suivant la publication de l'arrêté portant extension de ses dispositions au *Journal officiel*, pour les autres entreprises.

Cet 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 suivants du code du travail.

Par ailleurs, conformément aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail, toute organisation habilitée à dénoncer cet accord en application des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail peut le dénoncer à tout moment à charge pour les parties de respecter un préavis dont la durée est conventionnellement fixée à trois mois. La dénonciation ne peut que concerner la totalité de l'accord et de ses avenants ultérieurs.

À cet égard, toute organisation habilitée peut le dénoncer à tout moment par lettre recommandée adressée aux autres organisations signataires.

Les dispositions du présent avenant 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.

Article 4 | *Dépôt, extension et publicité*

Conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires notifiera, après signature, par courrier recommandé avec accusé de réception ou par remise en main propre contre décharge, le présent accord à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord collectif est notifié et déposé en deux exemplaires, auprès des services centraux du ministre chargé du travail, 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 et de l'emploi.

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 17 décembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 17 décembre 2024

à l'accord du 8 décembre 2021
relatif à la formation professionnelle

NOR : ASET2550115M

IDCC : 2264

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

SYNERPA ;

FHP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

FSS CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans l'attente de nouvelles dispositions législatives et réglementaires à venir sur la formation professionnelle, les parties au présent accord ayant constaté que l'échéance de l'accord du 8 décembre 2021, relatif à la formation professionnelle et à l'apprentissage et de son avenant du 28 février 2022, étaient proches, elles ont en conséquence souhaité reconduire à nouveau les dispositions contenues dans ledit accord et ses avenants.

Article 1^{er} | Dispositions relatives au dispositif de formation professionnelle et d'apprentissage

Les dispositions de l'accord du 8 décembre 2021 et de son avenant du 28 février 2022 sont reconduites pour la durée déterminée telle que définie à l'article 4 « Durée ».

Dès lors, le dernier versement de la contribution conventionnelle prévue à l'article 10.3 dudit accord, au titre de l'année 2025, sera effectuée sous forme d'acompte le 28 février 2025 sur la base de la masse salariale 2024. Le solde de versement au titre de cette contribution 2024 sera effectué le 28 février 2026 sur la base de la masse salariale 2025.

Article 2 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 3 | Durée. Date d'effet

L'accord du 8 décembre 2021 et son avenant du 28 février 2022 venant à échéance au 31 décembre 2024, sont reconduits pour une durée déterminée :

- prenant effet dès la date de signature du présent avenant pour les entreprises adhérentes des organisations patronales signataires et à compter du 1^{er} jour suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension pour les autres entreprises ;
- dont l'échéance est fixée, pour toutes les entreprises, au 31 décembre 2025, date à laquelle ils cesseront totalement de produire effet.

Article 4 | Révision

Les dispositions contenues dans le présent avenant pourront être révisées à tout moment conformément aux dispositions législatives.

Article 5 | Formalités de publicité et de dépôt

Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives de salariés, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du même code.

Fait à Paris, le 17 décembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Accord du 5 décembre 2024
relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2025
(Normandie)

NOR : ASET2550113M

IDCC : 2614

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

CNATP ;

F RTP Normandie,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC BTP,

d'autre part,

Dans le cadre de la délégation prévue par l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux publics, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Cet accord est applicable aux ETAM des entreprises de travaux publics situées dans la région Normandie dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015.

Les salaires minima hiérarchiques annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ETAM des travaux publics pour 2025 sont les suivants :

Niveau	Salaires minima hiérarchiques Année 2025 (base 35 heures)
A	23 263 €
B	23 695 €
C	25 394 €
D	28 934 €

Niveau	Salaires minima hiérarchiques Année 2025 (base 35 heures)
E	31 243 €
F	34 564 €
G	38 378 €
H	40 428 €

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

Article 2

Les salaires minima hiérarchiques annuels applicables aux ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, pour 2025 sont les suivants :

Niveau	Salaires minima hiérarchiques Année 2025
F	39 749 €
G	44 135 €
H	46 492 €

Article 3

En application de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 4

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique ministère du travail, de la santé et des solidarités, direction générale du travail, 14, avenue Duquesne, 75350 Paris SP 07 et à l'adresse depot.accord@travail.gouv.fr, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Caen.

Article 5

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les salaires minima hiérarchiques applicables à l'ensemble des salariés ETAM des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application. Compte tenu du caractère intrinsèquement général des salaires minima hiérarchiques, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 6

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 7

Chacune des parties citées à l'article L. 2261-3 du code du travail pourra adhérer au présent accord.

La déclaration d'adhésion devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux signataires du présent accord et sera déposée selon la procédure prévue à l'article D. 2231-8 du code du travail.

Fait à Saint-Contest, le 5 décembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 20 du 29 novembre 2024
relatif aux salaires minima conventionnels

NOR : ASET2550108M

IDCC : 2642

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

USPA ;

SPI ;

SATEV ;

SPECT,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SNTPCT ;

SFA CGT ;

SNAM CGT ;

F3C CFDT ;

SPIAC CGT ;

SNAJ-CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent avenant a pour champ d'application celui défini au titre I^{er} de la convention collective nationale de la production audiovisuelle (IDCC 2642).

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

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

Article 2 | *Objet*

Le présent avenant a pour objet la revalorisation des salaires minima conventionnels des artistes-interprètes, des artistes-musiciens, des artistes de complément et des salariés dits « permanents » relevant du champ d'application visé à l'article 1^{er}.

Article 3 | *Revalorisation des salaires minima conventionnels*

Article 3.1 | *Revalorisation des salaires minima des salariés relevant de la catégorie C*

Les salaires minima des salariés de catégorie C engagés sous contrat de travail à durée déterminée d'usage en qualité de doublure lumière et de figurant sont revalorisés comme suit à compter du 1^{er} janvier 2025.

Emploi	Cachet minimum journalier
Doublure lumière	122,00 €
Figurant – ensemble de 30 personnes ou plus	96,00 €
Figurant – ensemble de moins de 30 personnes	98,00 €

Article 3.2 | *Revalorisation des salaires minima des salariés de catégorie A et B dits « salariés permanents »*

Les salaires minima conventionnels des salariés de catégorie A et B engagés sous contrat de travail à durée indéterminée et sous contrat de travail à durée déterminée dit « de droit commun » sont revalorisés de 1,50 % à compter du 1^{er} janvier 2025, sans pouvoir être inférieurs à 1 828,83 euros bruts mensuels.

Article 3.3 | *Revalorisation des salaires minima des artistes-musiciens*

Les salaires minima conventionnels des artistes-musiciens sont revalorisés de 5,00 % à compter du 1^{er} janvier 2025 puis de 5,00 % à compter du 1^{er} juillet 2025.

L'article 4 du titre II de l'accord du 16 septembre 2015 relatif aux relations de travail entre les musiciens et les producteurs audiovisuels est ainsi modifié :

« Au 1^{er} janvier 2025 :

Définition du cachet	Montant
Cachet initial (avec un mode) pour un service de 3 heures	106,05 €
Cachet initial (avec un mode) pour un service de 4 heures	137,87 €
Cachet initial (avec un mode) pour un engagement à la journée (isolée, enregistrement)	228,02 €
Cachet initial (avec un mode) pour un engagement à la journée (3 journées isolées ou 2 journées consécutives sur 7 jours)	217,41 €
Cachet initial (avec un mode) pour un engagement à la journée (5 journées isolées ou 3 journées consécutives sur 7 jours)	190,89 €
Abattement pour ensemble : les cachets définis ci-dessus sont abattus dans les cas d'une interprétation en ensemble. Cet abattement est fonction du nombre de musiciens participant à l'ensemble	+ 10 musiciens = – 10 % + 20 musiciens = – 15 % + 30 musiciens = – 20 % + 40 musiciens = – 25 %

Définition du cachet	Montant
Répétitions : cachet pour un service de 3 heures	63,63 €
Répétitions : cachet pour un double service de 3 heures	106,05 €

Au 1^{er} juillet 2025 :

Définition du cachet	Montant
Cachet initial (avec un mode) pour un service de 3 heures	111,35 €
Cachet initial (avec un mode) pour un service de 4 heures	144,76 €
Cachet initial (avec un mode) pour un engagement à la journée (isolée, enregistrement)	239,42 €
Cachet initial (avec un mode) pour un engagement à la journée (3 journées isolées ou 2 journées consécutives sur 7 jours)	228,28 €
Cachet initial (avec un mode) pour un engagement à la journée (5 journées isolées ou 3 journées consécutives sur 7 jours)	200,43 €
Abattement pour ensemble : les cachets définis ci-dessus sont abattus dans les cas d'une interprétation en ensemble. Cet abattement est fonction du nombre de musiciens participant à l'ensemble	+ 10 musiciens = - 10 % + 20 musiciens = - 15 % + 30 musiciens = - 20 % + 40 musiciens = - 25 %
Répétitions : cachet pour un service de 3 heures	66,81 €
Répétitions : cachet pour un double service de 3 heures	111,35 €

Article 3.4 | Revalorisation des salaires minima des artistes-interprètes

Les salaires minima et indemnités conventionnels des artistes-interprètes sont revalorisés de 1,00 % à compter du 1^{er} janvier 2025.

Le barème figurant à l'annexe II de l'annexe 6 de la convention collective instituée par l'avenant n° 18 est ainsi modifié :

Émissions dramatiques (art. 5.14.1)	
Journée de répétition ou d'enregistrement	289,23 €
Journée unique	304,99 €
Prestation de lecture d'une durée inférieure à 4 heures	152,49 €
Émissions de variétés (art. 5.14.2)	
Répétitions effectuées en dehors de la journée d'enregistrement :	
<i>Répétition d'une durée inférieure ou égale à 4 heures</i>	184,90 €
<i>Répétition d'une durée supérieure à 4 heures</i>	289,23 €
Enregistrement	419,31 €
Émissions lyriques (art. 5.14.3)	
Répétition ou enregistrement :	
<i>Soliste</i>	432,86 €
<i>Artistes des chœurs</i>	289,23 €

Préparation ou déchiffrage (3 heures maximum) :	
<i>Soliste</i>	165,96 €
<i>Artistes des chœurs</i>	110,89 €
Émissions chorégraphiques (art. 5.14.4)	
Répétition ou enregistrement (6 heures de travail effectif au maximum) :	
<i>Soliste</i>	432,86 €
<i>Corps de ballet</i>	289,23 €
Reportages en direct ou en différé d'extraits de spectacles (art. 6.2)	
Reportage effectué dans les conditions de l'article 6.2.1.b	73,64 €
Prestations destinées à l'actualité (art. 6.3)	
Prestations effectuées dans les conditions de l'art. 6.3.1	170,16 €
Indemnités de costumes (art. 5.13)	
<i>Indemnités visées à l'article 5.13.1</i>	
Engagement pour une journée unique :	
– tenue de ville	18,34 €
– tenue de soirée	30,10 €
Engagement pour plusieurs jours :	
– tenue de ville	14,67 €
– tenue de soirée	24,77 €
<i>Indemnités visées à l'article 5.13.2</i>	
Homme : pourpoint	14,56 €
Femme : tutu court	14,56 €
Femme : tutu romantique	24,77 €
Chaussons	5,60 €

Article 4 | Négociation sur la structuration de la rémunération des artistes-interprètes et artistes-musiciens

Les partenaires sociaux s'engagent par ailleurs à ouvrir des négociations sur la structuration de la rémunération des artistes-interprètes ainsi que de celle des artistes musiciens.

Une première réunion de la CPPNI est prévue à cet effet le 18 décembre 2024.

Article 5 | Durée et extension

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

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

Fait à Paris, le 29 novembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 29 novembre 2024

relatif au comité central d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
(CCHSCT)

NOR : ASET2550109M

IDCC : 2642

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

USPA ;

SPI ;

SATEV ;

SPECT,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SNTPCT ;

SFA CGT ;

SNAM CGT ;

F3C CFDT ;

SPIAC CGT ;

SNAJ-CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent avenant a pour champ d'application celui défini au titre I^{er} de la convention collective nationale de la production audiovisuelle (IDCC 2642).

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

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

Article 2 | *Objet*

Le présent avenant a pour objet d'actualiser les missions dévolues au comité central d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de la production audiovisuelle (CCHSCT PAV) et ses modalités de fonctionnement.

Article 3 | *Modification de l'accord du 22 février 2010 relatif au CCHSCT et au paritarisme*

L'article 1^{er} de l'accord du 22 février 2010 est modifié comme suit :

« Article 1^{er} | *Constitution et missions*

Afin de suivre et d'améliorer les conditions d'hygiène, de sécurité et les conditions de travail dans la branche, les partenaires sociaux ont institué un comité central d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans la production audiovisuelle (CCHSCT PAV) par le présent accord.

Les missions du CCHSCT PAV sont les suivantes :

- assurer un rôle de prévention des risques professionnels, d'information et de conseil en matière d'hygiène et de sécurité auprès des entreprises appliquant la présente convention collective et l'ensemble des salariés qu'elles engagent ;
- contribuer à la protection de la santé physique et mentale des salariés, à la promotion de la prévention des risques professionnels ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail dans la branche ;
- proposer et mettre en œuvre toute action qu'il estime utile entrant dans le cadre de ses missions ;
- contribuer à la représentation institutionnelle de la branche en matière d'hygiène, de santé, de sécurité et des conditions de travail.

Il décide de réaliser des enquêtes en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, à des fins d'amélioration de la prévention.

La compétence du CCHSCT PAV porte sur l'ensemble des entreprises de la branche et de leurs salariés, quel que soit leur contrat de travail. »

L'article 2 de l'accord du 22 février 2010 est modifié comme suit :

« Article 2 | *Composition et fonctionnement*

Le CCHSCT PAV est composé des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche de la production audiovisuelle. Il est présidé par un représentant du collège employeur, assisté d'un vice-président issu du collège salarié. Il peut inviter à participer à ses réunions des représentants de l'inspection du travail et du service en charge de la santé au travail dans le spectacle, ainsi que toute personne qu'il estime utile à la réalisation de ses missions.

Les règles de fonctionnement du CCHSCT PAV sont déterminées par son règlement intérieur, qui peut être modifié à la majorité des deux tiers de ses membres.

Le CCHSCT PAV dispose des moyens financiers nécessaires à la mise en œuvre de ses missions dans les conditions convenues par ses membres. Ces moyens sont issus de la cotisation fixée par le présent accord dont le taux sera modifié en tant que de besoin par avenant.

Le CCHSCT PAV se réunit au moins quatre fois par an. À cette occasion, il réalise un bilan des observations opérationnelles en tenant compte de l'exposition des salariés aux facteurs de risques professionnels visés à l'article L. 4161-1 du code du travail. Il propose toute mesure utile pour améliorer la prévention de ces risques. »

Article 4 | *Suppression du titre XII de la convention collective*

Le titre XII de la convention collective est supprimé.

Article 5 | *Entrée en vigueur et extension*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le premier jour du mois qui suit sa signature.

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

Fait à Paris, le 29 novembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Accord de méthode du 20 décembre 2024

portant sur la négociation des dispositions
relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail

NOR : ASET2550090M

IDCC : 3233

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

France ciment,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT FNCB ;

FG FO construction ;

CFE-CGC BTP SICMA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre des travaux de rédaction de la nouvelle convention collective nationale de la branche de l'industrie de la fabrication des ciments^[1] (ci-après désignée la « CCN »), les partenaires sociaux de la branche ont convenu de reprendre les anciennes dispositions conventionnelles catégorielles de l'industrie cimentière par une réécriture à droit constant, c'est-à-dire sans modifications sur le fond, sauf celles rendues nécessaires par la mise en conformité avec les évolutions législatives et réglementaires et par la cohérence rédactionnelle des textes.

Depuis la conclusion de cette CCN, les partenaires sociaux ont régulièrement négocié des avenants de révision tendant cette fois à compléter et renforcer les garanties conventionnelles sur différents thèmes : accompagnement des salariés en situation de handicap, formation professionnelle, égalité professionnelle, prévoyance lourde, accompagnement des salariés aidants.

[1] Convention collective nationale de l'industrie de la fabrication des ciments du 2 octobre 2019 (IDCC 3233) étendue par arrêtés du 30 juillet 2021 et du 17 septembre 2021.

C'est dans ce même état d'esprit que les partenaires sociaux de la branche ont inscrit à leur agenda social 2024 la révision des dispositions conventionnelles relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail. Cette négociation s'inscrit dans un double contexte :

- sur un plan structurel, les entreprises cimentières doivent agir constamment pour améliorer la prévention des risques professionnels et tendre vers l'objectif d'une accidentologie nulle, même si jusqu'à présent l'industrie cimentière affiche relativement faible comparée à d'autres secteurs d'activité ;
- sur un plan conjoncturel, l'industrie cimentière vit une situation socio-économique complexe, sujette à une forte compétitivité internationale et à une ambitieuse transition écologique, appelant à des transformations industrielles conséquentes impactant l'organisation du travail à différents niveaux. Ce contexte est susceptible d'entraîner des conséquences sur la santé et la sécurité, qu'il convient d'anticiper.

Au regard de ce contexte, les partenaires sociaux font le constat suivant :

- les articles de la CCN relatifs à la prévention des risques professionnels, rédigés initialement en 1987, consistent principalement à rappeler les principes généraux de prévention et certaines obligations liées au document unique d'évaluation des risques professionnels et aux acteurs de la prévention ;
- lesdits articles ne reflètent pas la culture de prévention qui s'est développée ces dernières décennies dans la branche au moyen de différents leviers d'amélioration continue (formation/sensibilisation, management de la sécurité, renforcement des équipements de protection collective et individuelle, recherche et déploiement de bonnes pratiques, etc.) et compte tenu des enjeux en matière de sécurité et de santé physique au travail ;
- les dispositions conventionnelles doivent également anticiper les nouvelles procédures de prévention des risques professionnels liées aux enjeux de transition écologique ;
- ces dispositions méritent enfin de prendre en compte les récentes évolutions législatives sur les conditions de travail et des enjeux sociétaux liés à l'allongement des carrières professionnelles.

Compte tenu de la technicité de ces sujets et de la nécessaire connexion aux réalités du terrain, les partenaires sociaux de la branche ont convenu de réviser les dispositions concernées de la CCN en constituant en amont un groupe technique paritaire (ci-après désigné le « GTP Sécurité » ou « GTP S ») qui travaillera à l'analyse des textes et à la rédaction d'un document de travail qui sera soumis à la CPPNI de l'industrie cimentière pour la négociation d'un avenant de révision.

Le présent accord de méthode vise donc à définir la mission et l'organisation de ce groupe technique paritaire, ainsi que le calendrier de ses travaux.

Article 1^{er} | Objet du GTP Sécurité

Conformément à l'article I.10.1.2, B, ii de la CCN, les partenaires sociaux de la branche de l'industrie cimentière conviennent, par le présent accord de méthode, de constituer un groupe technique paritaire dédié à la santé, la sécurité et aux conditions de travail (« GTP Sécurité » ou « GTP S ») dont la mission est :

- d'analyser les articles I.8.1 à I.8.4 de la CCN, en vue de les actualiser et compléter en tenant compte notamment du bilan annuel de la CPNEFP sur la sécurité dans l'industrie cimentière et des enseignements du GTP Environnement pour ce qui est des transformations liées à la transition écologique ;
- d'analyser, une fois qu'elles seront mises à disposition, les statistiques récentes de la CNAM et de la DGT, pour le secteur cimentier, d'une part sur les facteurs de risques pris en compte pour le compte professionnel de prévention (art. L. 4163-1 du code du travail), et d'autre part,

sur les facteurs de risques ergonomiques pris en compte par le fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle (art. L. 4161-1, I, 1° du code du travail) ;

- sur la base des analyses précitées, de travailler à la rédaction d'un document de travail pour chacune de ces deux missions, pour soumission à la CPPNI de l'Industrie cimentière en vue des négociations suivantes :
 - nouvel article I.8.1 de la CCN « Santé et sécurité au travail » ;
 - nouvel article I.8.2 de la CCN « Conditions de travail ».

Article 2 | Fonctionnement du GTP Sécurité

2.1. Pour mener à bien sa mission décrite à l'article 1^{er} ci-dessus, le GTP S sera composé de deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au sein de la branche de l'Industrie cimentière, et d'un nombre au maximum égal de représentants de la partie patronale.

Les organisations syndicales s'efforceront, dans la mesure du possible d'organiser une continuité de composition de leur délégation au sein du GTP S, avec *a minima* une continuité assurée par l'un des deux représentants.

2.2. Le GTP S se réunira dans la mesure du possible une fois par mois. À cette fin, chaque organisation syndicale dispose d'une réunion préparatoire (de préférence accolée à la réunion du GTP) comprenant quatre représentants de l'organisation.

Les modalités d'indemnisation des frais de participation aux réunions paritaires et préparatoires du GTP S sont celles prévues par la CCN de l'industrie de la fabrication des ciments.

2.3. Un compte-rendu de chaque réunion du GTP S sera établi et envoyé aux participants de la réunion et aux membres de la CPPNI au plus tard deux semaines après la réunion, et validé au début de la réunion suivante du GTP S.

Les documents nécessaires (issus de la partie patronale ou des organisations syndicales) seront adressés par la partie patronale aux différentes organisations syndicales préalablement à chaque réunion, en veillant à laisser un temps suffisant pour les examiner, de l'ordre d'une semaine. Ces documents seront adressés selon les mêmes voies que pour la CPPNI et seront disponibles dans un espace dédié sur la plateforme Teams instances paritaires ind.cimentière : <https://indcim.sharepoint.com>.

Article 3 | Calendrier des travaux du GTP Sécurité

Par souci d'efficience des négociations paritaires, le GTP S effectuera ses missions prévues à l'article 1^{er} ci-dessus en deux temps :

- dans un premier temps, élaboration d'un document de travail ayant pour objet d'actualiser et compléter les articles I.8.1 et I.8.3 de la CCN concernant la santé et la sécurité au travail (nouvel art. I.8.1 de la CCN) d'une part, et les articles I.8.2 et I.8.4 concernant les conditions de travail (nouvel art. I.8.2 de la CCN) d'autre part.

Les sources documentaires étant déjà ou bientôt disponibles (bilan annuel sécurité de la CPNEFP, modèles d'accords, guides pratiques, étude européenne Cement Skills 2030, etc.), le GTP S s'efforcera de mener ses travaux d'ici la fin du premier semestre 2025 ;

- dans un second temps, élaboration d'un document de travail ayant pour objet de compléter le nouvel article I.8.2 précité de la CCN sur les conditions de travail par de nouvelles dispositions relatives aux dispositifs prévus aux articles L. 4163-1 et L. 4161-1, I, 1° du code du travail.

La rédaction de ces nouvelles dispositions plus techniques étant tributaire de la mise à disposition de données statistiques par la CNAM et la DGT, le GTP S mènera ses travaux sur le second semestre 2025.

Article 4 | Dispositions finales

4.1. Le présent accord de méthode s'applique aux entreprises relevant du champ d'application défini à l'article I.1 de la convention collective nationale de la branche de l'industrie de la fabrication des ciments du 2 octobre 2019, ainsi qu'aux organisations représentatives de ladite branche.

4.2. Le présent accord de méthode est conclu pour une durée déterminée.

Il prend effet au lendemain de son dépôt auprès du ministère chargé des relations du travail.

Il se terminera avec la conclusion de l'avenant de révision de la CCN sur la santé, la sécurité et les conditions de travail et en tout état de cause 2 ans au plus tard à compter de sa date d'effet.

4.3. Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie, par lettre recommandée avec accusé de réception, le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de demande d'extension par la partie la plus diligente conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et L. 2261-24 du code du travail.

Les modalités de publicité du présent accord sont soumises aux dispositions de l'article L. 2231-5-1 du code du travail.

Par référence à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties précisent que le présent accord ne justifie pas de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où il organise des travaux paritaires au niveau de la branche de l'industrie cimentière.

4.4. Toute organisation syndicale représentative, toute organisation ou association d'employeurs, ou des employeurs pris individuellement, non signataire du présent accord, pourront y adhérer par simple déclaration auprès du ministère en charge des relations du travail.

Toutefois, si l'activité exercée par les employeurs ou les adhérents des organisations précitées n'entre pas dans le champ d'application visé à l'article ci-dessus, l'adhésion au présent avenant est soumise aux dispositions des articles L. 2261-5 ou L. 2261-6 du code du travail, selon le cas.

L'adhésion est notifiée aux parties signataires et doit faire l'objet d'un dépôt, conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

4.5. Conformément aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail, le présent accord pourra être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs organisations visées à l'article L. 2261-7 précité. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des organisations syndicales et patronales représentatives afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

Fait à Clichy, le 20 décembre 2024.

(Suivent les signatures.)

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

Accord professionnel

CAISSE D'ÉPARGNE

Accord du 20 décembre 2024

relatif à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires
pour l'année 2025

NOR : ASET2550068M

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

BPCE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

SNE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les parties signataires se sont réunies dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires prévue au niveau des branches professionnelles par les articles L. 2241-1 et suivants du code du travail. Un deuxième niveau de négociation annuelle obligatoire aura lieu en local au sein de chaque entreprise de la branche. Lorsque la situation économique le permet au plan local, des mesures complémentaires pourront être négociées pour améliorer la NAO nationale de branche.

Dans ce cadre, les informations nécessaires à cette négociation ont été fournies :

- perspectives macro-économiques pour 2025 ;
- éléments de contexte (évolution de l'inflation et des mesures salariales, point sur l'emploi, focus sur l'évolution des salaires effectifs par emploi, indicateurs clés sur les mesures passées) ;
- égalité professionnelle H/F (taux de féminisation des effectifs, différentiel de rémunération, recrutements, évolution de effectifs) ;
- bilan social 2023.

Les échanges à l'appui de ces éléments ont permis de faire ressortir les points de partage et d'attention suivants :

- l'intérêt commun d'un accord de branche qui prenne en compte, la diversité des populations, notamment les salaires les moins élevés et des catégories intermédiaires mobilisées dans la transformation des métiers de la banque ;

- une vision globale des politiques salariales soucieuse de fédérer et sécuriser au moyen de mesures collectives et pérennes, de reconnaître les compétences et les résultats des salariés par des mesures individuelles ;
- la réalité des situations des entreprises de la branche qui doit prendre appui sur un accord équilibré, conciliant au mieux les exigences économiques et les enjeux sociaux ;
- l’engagement des partenaires sociaux à l’ouverture, en 2025, d’une négociation en faveur des salariés aidants.

À la suite de quatre réunions tenues les 19 septembre, 22 octobre, 19 novembre et 11 décembre, les parties signataires ont convenu que cet accord témoigne, dans un contexte économique exceptionnel marqué par une légère baisse de l’inflation, d’une volonté de maintenir un dialogue social de qualité dans la branche Caisse d’épargne. Ainsi, les mesures qui suivent ont été adoptées :

Article 1^{er} | Champ d’application

Le présent accord est applicable aux entreprises du réseau Caisse d’épargne mentionné à l’article L. 512-86 du code monétaire et financier ainsi qu’à leurs organismes communs.

Article 2 | Base de référence

On entend par base de référence au sens du présent accord, un montant purement théorique établi en application de la formule suivante :

(Salaire brut de base mensuel constaté au 31 décembre 2024 + éventuels avantages acquis du mois de décembre 2024) × nombre de mensualités de paiement

Pour les salariés dont la rémunération est inférieure aux salaires annuels minimaux de branche prévus par l’article 5, la mesure d’augmentation générale prévue par l’article 3 est calculée après application de la revalorisation prévue par l’article 5 du présent accord.

Article 3 | Mesure salariale

À effet du 1^{er} janvier 2025, les parties signataires au présent accord ont arrêté la mesure suivante :

Octroi, par intégration au salaire mensuel de base, d’une mesure d’augmentation générale pérenne de :

■ 0,7 % pour les salariés des niveaux de classification de A à K des entreprises visées à l’article 1^{er} du présent accord.

La mise en œuvre de cette mesure interviendra sur le bulletin de paie du mois de janvier 2025.

Article 4 | Évolution des minima d’augmentation en cas de changement de classification

Les parties signataires à l’accord décident de faire évoluer les minima d’augmentation en cas de changement de classification en les passant de 35 % à 50 % du différentiel entre le salaire annuel minimal de branche du niveau de classification qu’occupait le salarié avant sa promotion, et celui de son nouveau niveau de classification sans changement d’emploi, et de 50 % à 75 % du différentiel entre le salaire annuel minimal de branche du niveau de classification qu’occupait le salarié avant sa promotion et celui de son nouveau niveau de classification avec changement d’emploi.

Ainsi, l’article 6 de l’accord collectif national sur la carrière des salariés du 25 juin 2004, déjà modifié par l’avenant n° 1 à l’accord collectif national sur la carrière des salariés du 26 septembre 2016, est remplacé par les dispositions suivantes :

« Tout salarié promu au sein de son entreprise à un niveau de classification supérieur bénéficie d'une évolution salariale individuelle.

Pour les salariés dont la promotion s'accompagne d'un changement d'emploi, le montant de cette évolution salariale individuelle minimale est au moins égale à 75 % du différentiel entre le salaire annuel minimal de branche du niveau de classification qu'occupait le salarié avant sa promotion et celui de son nouveau niveau de classification.

Compte tenu de la création de nouveaux niveaux de classifications, ce montant ne pourra être inférieur à :

- 1 223,60 euros brut par an pour le passage du niveau B vers le niveau C ;
- 1 223,60 euros brut par an pour le passage du niveau C vers le niveau D ;
- 760,90 euros brut par an pour le passage du niveau D vers le niveau E ;
- 760,90 euros brut par an pour le passage du niveau E vers le niveau F.

Pour les salariés dont la promotion ne s'accompagne pas d'un changement d'emploi, le montant de cette évolution salariale individuelle minimale est au moins égale à 50 % du différentiel entre le salaire annuel minimal de branche du niveau de classification qu'occupait le salarié avant sa promotion et celui de son nouveau niveau de classification.

Le montant de l'évolution est pro-raté pour les salariés à temps partiel. »

Article 5 | *Revalorisation des salaires annuels minimaux de branche*

Les parties signataires à l'accord décident de revaloriser de 10 % les niveaux A à G, et de 7 % les niveaux de H à K de la grille des salaires annuels minimaux de branche.

Ainsi, l'article 2 de l'accord collectif national NAO du 6 décembre 2007, déjà modifiées par l'avenant n° 1 à l'accord collectif national NAO 2007 du 6 décembre 2007 du 26 septembre 2016, est modifié comme suit :

« Article 2 | *Salaires annuels minimaux de branche*

À chaque niveau de classification, correspond le montant de salaire annuel minimal de branche suivant, exprimé en euros.

Niveaux	Salaire annuel minimal de branche
A	22 232
B	23 598
C	24 186
D	26 109
E	27 304
F	28 500
G	30 966
H	34 743
I	39 747
J	44 572
K	54 574

Article 6 | Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 1 an courant du 1^{er} janvier 2025 au 31 décembre 2025.

Article 7 | Clause de suivi de l'accord

Les parties signataires conviennent de se revoir en cas de modifications légales, réglementaires ou interprofessionnelles, des règles impactant significativement les termes du présent accord.

En outre, les parties signataires pourront se réunir pour examiner et résoudre les éventuelles difficultés concernant les modalités d'application de l'accord et si la situation économique le nécessite à la demande de l'une ou l'autres des parties.

Article 8 | Demande de révision

La révision du présent accord intervient dans les conditions prévues à l'article L. 2261-7 du code du travail.

Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou par courrier électronique aux parties habilitées à participer aux négociations de l'avenant de révision. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision. Les négociations concernant cette demande devront s'ouvrir au plus tard, dans un délai de deux mois, à compter de la réception de la demande de révision.

Article 9 | Dépôt et publicité

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par BPCE en double exemplaire, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Un exemplaire de ce texte sera également remis par BPCE au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 20 décembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2025-04 du 25 janvier 2025

Conventions, avenants et accords

	Pages
IDCC 7007 Coopératives agricoles de teillage du lin : avenant n° 58 du 12 novembre 2024	87
IDCC 7025 Entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers : avenant n° 9 du 28 novembre 2024	89

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE ET DE LA SOUVERAINETÉ ALIMENTAIRE

Convention collective nationale

IDCC : 7007 | **COOPÉRATIVES AGRICOLES DE TEILLAGE DU LIN**
(21 mars 1985)

(Étendue par arrêté du 26 août 1985,
Journal officiel du 5 septembre 1985)

Avenant n° 58 du 12 novembre 2024

NOR : AGRS2597028M

IDCC : 7007

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

Fédération française de la coopération fruitière, légumière et horticole FELCOOP ;
Fédération syndicale des coopératives de teillage agricole du lin FESTAL ;
Fédération française de la déshydratation FND,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération générale agroalimentaire FGA CFTD
Fédération CFTC de l'agriculture CFTC-Agri

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Le présent avenant concerne de façon identique les entreprises de moins de cinquante (50) salariés et de cinquante (50) salariés et plus et s'applique, sur le principe d'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes des coopératives de teillage agricole du lin et du chanvre (IDCC 7007), conformément à la réglementation en vigueur.

Article 2 | *Négociation des salaires*

À compter du 1^{er} novembre 2024, l'ensemble de la grille des salaires conventionnels est revalorisé portant :

- pour les ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise :
 - la valeur des 100 premiers points 0,12502 € ;
 - la valeur des points suivants à 0,02890 €.
- pour les cadres :
 - la valeur du point cadre à 4,0665 €.

Correspondant à une revalorisation d'environ 2,00 % sur l'ensemble de la grille.

Ce qui donne pour les principaux coefficients :
(Le salaire mensuel est calculé sur une base de 151,67 heures).

Ouvriers et employés

Coefficient	Calcul	Salaire mensuel brut
100	$[100 \times 0,12502] + [0 \times 0,02890]$	1 896,18 €
108	$[100 \times 0,12502] + [8 \times 0,02890]$	1 931,24 €
116	$[100 \times 0,12502] + [16 \times 0,02890]$	1 966,31 €
156	$[100 \times 0,12502] + [56 \times 0,02890]$	2 141,64 €

Techniciens et agents de maîtrise

Coefficient	Calcul	Salaire mensuel brut
244	$[100 \times 0,12502] + [144 \times 0,02890]$	2 527,37 €
300	$[100 \times 0,12502] + [200 \times 0,02890]$	2 772,83 €

Cadres

Coefficient	Calcul	Salaire mensuel brut
630	$630 \times 4,0665 \text{ €}$	2 561,90 €
900	$900 \times 4,0665 \text{ €}$	3 659,85 €
1 200	$1\,200 \times 4,0665 \text{ €}$	4 879,80 €

Article 3 | Application

Le présent avenant prend effet à compter du 1^{er} novembre 2024.

Article 4 | Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 12 novembre 2024.

(Suivent les signatures.)

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE ET DE LA SOUVERAINETÉ ALIMENTAIRE

Convention collective nationale

IDCC : 7025 | **ENTREPRISES DE TRAVAUX ET SERVICES AGRICOLES, RURAUX ET FORESTIERS**
(8 octobre 2020)

Avenant n° 9 du 28 novembre 2024

NOR : AGRS2597029M

IDCC : 7025

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

Fédération nationale entrepreneurs des territoires FNEDT,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération générale agroalimentaire CFDT ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes FO ;

Fédération CFTC de l'agriculture ;

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre de la négociation sur les salaires et suite notamment à la revalorisation anticipée du salaire minimum de croissance – Smic au 1^{er} novembre 2024, les partenaires sociaux se sont accordés sur des grilles de rémunérations modifiées.

La branche professionnelle étant constituée principalement de petites et moyennes entreprises, les stipulations de la convention collective et accords liés répondent aux contingences visées à l'article L. 2261-23-1 du code du travail concernant les entreprises de moins de cinquante salariés.

Article 1^{er} | Modification de l'annexe II « Grilles de rémunérations de la convention collective nationale de travail » concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers

Les stipulations relatives aux grilles de rémunérations visées à l'annexe II « Grilles de rémunérations de la convention collective de travail » concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services

forestiers du 8 octobre 2020 – IDCC 7025, sont modifiées, pour les articles suivants comme suit :

« 1.1. Rémunérations concernant le personnel d'exécution des entreprises de travaux et services agricoles et ruraux

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Niveau I. Emplois exécutants	1	11,88
	2	12,04
Niveau II. Emplois spécialisés	1	12,16
	2	12,29
Niveau III. Emplois qualifiés	1	12,43
	2	12,72
Niveau IV. Emplois hautement qualifiés	1	13,14
	2	13,69

1.2. Rémunérations concernant le personnel bénéficiant du statut de technicien, agent de maîtrise et cadre en entreprises de travaux et services agricoles et ruraux

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Niveau V. Technicien agent de maîtrise TAM 1	1	14,38
	2	15,18
Niveau VI. Technicien agent de maîtrise TAM 2	1	16,00
	2	16,80
Niveau VII. Cadre I		18,72
Niveau VIII. Cadre II		22,20

2.1. Rémunérations concernant le personnel d'exécution des emplois des entreprises et services forestiers en exploitation forestière

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Niveau I. Emplois exécutants	1	11,88
	2	12,04
Niveau II. Emplois spécialisés	1	12,16
	2	12,29
Niveau III. Emplois qualifiés	1	12,43
	2	12,53
	3	12,72

Classification	Échelon	Salaire horaire
Niveau IV. Emplois hautement qualifiés	1	13,14
	2	13,37
	3	13,69

2.2. Rémunérations concernant le personnel bénéficiant du statut de technicien, agent de maîtrise et cadre en entreprises de travaux et services forestiers en exploitation forestière

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Niveau V. Technicien agent de maîtrise TAM 1	1	14,38
	2	15,18
Niveau VI. – Technicien agent de maîtrise TAM 2	1	16,00
	2	16,80
Niveau VII. Cadre I		17,80
Niveau VIII. Cadre II		19,10

3.1. Rémunérations concernant le personnel d'exécution dans les entreprises de travaux et services forestiers en sylviculture

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Niveau I. Emplois exécutants	1	11,88
	2	12,04
Niveau II. Emplois spécialisés	1	12,16
	2	12,29
Niveau III. Emplois qualifiés	1	12,43
	2	12,72
Niveau IV. Emplois hautement qualifiés	1	13,14
	2	13,69

3.2. Rémunérations concernant le personnel bénéficiant du statut de technicien, agent de maîtrise et cadre en entreprises de travaux et services en sylviculture

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Niveau V. Technicien agent de maîtrise TAM 1	1	14,38
	2	15,18
Niveau VI. Technicien agent de maîtrise TAM 2	1	16,00
	2	16,80

Classification	Échelon	Salaire horaire
Niveau VII. Cadre I		17,80
Niveau VIII. Cadre II		19,10

4.1. Rémunérations concernant le personnel chargé des travaux de mise en place ou d'enlèvement de volailles et des travaux d'intervention technique dans les entreprises de prestations de services à l'aviculture

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Niveau I. Emplois exécutants	1	11,88
	2	12,04
Niveau II. Emplois spécialisés	1	12,16
	2	12,29
Niveau III. Emplois qualifiés	1	12,43
	2	12,72
Niveau IV. Emplois hautement qualifiés	1	13,14
	2	13,69

4.2. Rémunérations concernant le personnel bénéficiant du statut de technicien, agent de maîtrise et cadre en entreprises de prestations de services à l'aviculture

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Niveau V. Technicien agent de maîtrise TAM 1	1	14,38
	2	15,18
Niveau VI. Technicien agent de maîtrise TAM 2	1	16,00
	2	16,80
Niveau VII. Cadre I		18,72
Niveau VIII. Cadre II		22,20

5.1. Rémunérations concernant le personnel administratif d'exécution occupé dans les entreprises de travaux et services agricoles et ruraux, en entreprises de prestation de services à l'aviculture, entreprises de travaux et services forestiers en exploitation forestière, entreprises de travaux et services en sylviculture

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Niveau I. Emplois administratifs exécutants	1	11,88
	2	12,04
Niveau II. Emplois qualifiés	1	12,43
	2	12,72

Classification	Échelon	Salaire horaire
Niveau III. Emplois hautement qualifiés	1	13,14
	2	13,69

5.2. Rémunérations concernant le personnel administratif technicien administratif et comptable et cadre occupé dans les entreprises de travaux et services agricoles et ruraux, en entreprises de prestation de services à l'aviculture, entreprises de travaux et services forestiers en exploitation forestière, entreprises de travaux et services en sylviculture

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Niveau IV. Technicien administratif et comptable	1	14,38
	2	15,18
Niveau V. Cadre I		18,72
Niveau VI. Cadre II		22,20

Article 2 | Entrée en vigueur

Le présent avenant à la convention collective de travail concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers du 8 octobre 2020 – IDCC 7025 s'appliquera le 1^{er} jour du mois civil qui suit la date de la publication de l'arrêté d'extension du présent avenant au *Journal officiel*.

Article 3 | Dépôt et extension

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et réglementaires et son extension est demandée.

Fait à Paris, le 28 novembre 2024.

(Suivent les signatures)

Directeur de la publication : Pierre Romain

165250040-000125

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
