



©rcfotostock - stock.adobe.com



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

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

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Bulletin officiel

Conventions collectives



**PREMIER
MINISTRE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction de l'information
légale et administrative

2025-22
31 mai 2025

Bulletin officiel Conventions collectives

Fascicule n° 2025-22 du 31 mai 2025

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

[*] Aucun texte du ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire dans le *BO* n° 2025-22.

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2025-22 du 31 mai 2025

Conventions, avenants et accords

	Pages
IDCC 1408 Combustibles-solides-liquides-gazeux-négoce : accord du 13 mars 2025 relatif à la révision du champ d'application et de l'intitulé de la convention collective	4
IDCC 1411-2089 Ameublement-fabrication. Panneaux-base-bois. Industrie : accord du 23 avril 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond	8
IDCC 1424 Transports-publics-urbains-voyageurs : accord du 20 février 2025 relatif à l'évolution du salaire national minimum et des salaires minima mensuels forfaitisés.....	17
IDCC 1589 Mareyeurs-expéditeurs : avenant du 13 février 2025 relatif à la modification du chapitre VII « Prévoyance »	23
IDCC 1996 Pharmacie-officine : accord du 28 avril 2025 relatif aux listes de métiers ou d'activités particulièrement exposés aux risques ergonomiques (art. L. 4163-2-1 du code du travail)	28
IDCC 1996 Pharmacie-officine : avenant du 28 avril 2025 à l'accord du 19 septembre 2007 relatif aux certificats de qualification professionnelle.....	33
IDCC 1996 Pharmacie-officine : avenant du 28 avril 2025 relatif à la classification des emplois	35
IDCC 1996 Pharmacie-officine : avenant du 28 avril 2025 à l'accord du 10 avril 2020 relatif au suivi des régimes de prévoyance et de frais de soins de santé et à l'utilisation des réserves constituées antérieurement au 1 ^{er} janvier 2018.....	45
IDCC 2205 Notariat : accord du 20 mars 2025 relatif à la mise en place d'un compte épargne-temps.....	51
IDCC 2205 Notariat : avenant n° 10 du 20 mars 2025 à l'accord du 9 septembre 2015 relatif au régime collectif et obligatoire de complémentaire frais de santé	59
IDCC 2332 Architecture-entreprises : avenant n° 11 du 24 avril 2025 à l'accord du 5 juillet 2007 relatif au régime frais de santé.....	61
IDCC 2931 Marchés financiers : accord du 7 avril 2025 relatif à la mise en place d'un dispositif de participation.....	69
IDCC 2931 Marchés financiers : avenant n° 1 du 7 avril 2025 à l'accord du 28 juin 2023 relatif à la réduction du temps de travail.....	83
IDCC 3249 Industries-carrières-matériaux-construction (Bretagne) : accord du 4 mars 2025 relatif aux salaires minimaux des ouvriers et ETAM	89

Accord du 13 mars 2025

relatif à la révision du champ d'application
et de l'intitulé de la convention collective

NOR : ASET2550557M

IDCC : 1408

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

FF3C,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

FCE CFDT ;

FEETS FO ;

CAT ;

CFE-CGC pétrole,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le nom de la convention collective nationale « Négoce et distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers » est remplacé par l'intitulé suivant : « Distribution, logistique et services des énergies de proximité ».

Les parties signataires souhaitent adapter la dénomination de la convention collective. En effet, cette nouvelle dénomination doit permettre de mieux appréhender les défis de la transition énergétique auxquels la convention collective est confrontée et doit aussi répondre à un besoin d'attractivité des métiers de la branche.

Le champ d'application de la convention collective nationale du « Négoce et distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers » avait été révisé par un avenant du 24 avril 2009 afin de mentionner explicitement les DOM et les codes APE visés.

Afin de prendre en compte les évolutions de la nomenclature d'activité française NAF ainsi que celles des activités des entreprises, une nouvelle révision du champ d'application est déci-

dée par les partenaires sociaux de la branche, soucieux que la convention collective reflète la cartographie des entreprises qu'elle couvre.

En effet, une nouvelle réforme de la nomenclature d'activité française, adoptée par l'Insee en décembre 2023 aboutit à une révision des codes APE, et destinée à entrer en vigueur pour les entreprises et les établissements à partir de janvier 2026.

Les effets de cette révision de la nomenclature sur les entreprises, notamment au travers de leurs démarches auprès de l'Insee, seront automatiquement constatés, raison pour laquelle il est décidé de réécrire le champ d'application de la convention collective en tenant compte de deux paramètres :

Le nouveau champ d'application mentionne les codes APE de la branche tels que modifiés par la réforme.

La correspondance entre les nomenclatures avant et après la réforme impacte les codes APE de la manière suivante :

- le code « 46.71Z Commerce de gros de combustibles et de produits annexes » devient le code « 46.81Y Commerce de gros de combustibles solides, liquides et gazeux et de produits annexes » ;
- le code « 47.30Z Commerce de détail de carburants en magasin spécialisé » devient le code « 47.30Y Commerce de détail de carburants » ;
- le code « 47.78B Commerces de détail de charbons et combustibles » devient le code « 47.78G Commerce de détail de charbons et combustibles ».

Par ailleurs, le code « 35.22Z Distribution de combustibles gazeux par conduites » est supprimé et remplacé par le code « 35.23Y Commerce de combustibles gazeux par conduites ».

Enfin, la mention des « DOM » est corrigée et remplacée par celle des « DROM ».

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les parties signataires conviennent donc des dispositions suivantes :

Article 1^{er} | Objet

Le présent accord de branche a pour objet de réviser le champ d'application de la convention collective nationale du « Négoce et distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers », en intégrant les changements consécutifs à la réforme de la nomenclature d'activité française (NAF) impactant les codes de la branche, et en l'élargissant à d'autres codes APE non mentionnés jusqu'à présent.

Article 2 | Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale du « Négoce et distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers » du 20 décembre 1985 conformément à son champ d'application conventionnel en vigueur.

Article 3 | Stipulations propres aux entreprises de moins de 50 salariés

Conformément à la réglementation en vigueur, les parties signataires ont envisagé le cas des entreprises de moins de 50 salariés dans la branche, mais n'ont pas prévu de stipulations spécifiques pour ces entreprises dans la mesure où la révision du champ d'application de la convention collective a vocation, par nature, à s'appliquer à toutes les entreprises de la branche sans aucune condition d'effectif.

Article 4 | *Changement de l'intitulé de la convention collective*

Le titre de la convention collective nationale du « Négoce et distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers » du 20 décembre 1985 est ainsi modifié :

« Convention collective nationale et accords de branche des entreprises de la "Distribution, logistique et services des énergies de proximité." »

Il se substitue à l'ancien titre mentionné dans tous les textes conventionnels.

Article 5 | *Révision de l'article 1^{er} « Champ d'application » du chapitre I^{er} « Dispositions communes applicables à l'ensemble des salariés »*

L'article 1^{er} « Champ d'application » du chapitre I^{er} « Dispositions communes applicables à l'ensemble des salariés » est supprimé et remplacé par :

« La présente convention collective est applicable en France métropolitaine et dans les DOM à tous les salariés des entreprises de distribution en gros ou en détail de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers relevant, à titre indicatif, des codes APE 46.81Y, 47.30Y, 47.78G, 35.23Y à l'exclusion du personnel :

- des sociétés de raffinage, de celui de leurs activités directes de distribution et de fabrication de produits finis dérivés du pétrole relevant de la convention collective des industries du pétrole ;
- des entreprises relevant de la convention collective de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique ;
- des entreprises relevant de la convention collective des services de l'automobile (commerce et réparation de l'automobile, du cycle et du motorcycle, activités connexes, contrôle technique automobile, formation des conducteurs) ;
- des entreprises relevant de la convention collective des industries chimiques. »

Article 6 | *Dispositions générales*

Durée de l'accord

Les parties signataires conviennent que le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de la date de sa signature.

Entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord entre en vigueur à l'issue du délai d'opposition.

Suivi

Cette révision du champ d'application fera l'objet d'un suivi par la commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE) portant sur l'année suivant la présente actualisation.

Cet examen aura pour objet de proposer, le cas échéant, des adaptations à la rédaction du champ d'application issue du présent accord.

La CPNE s'intéressera plus particulièrement aux effets éventuels qui conduiraient à l'inclusion de nouvelles entreprises dans le périmètre du champ d'application actualisé.

Cet examen fera l'objet d'un point distinct dans l'ordre du jour de la CPNE et d'une restitution intégrée au rapport annuel de branche.

Formalités

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le présent accord fera l'objet des formalités de notification, de dépôt et d'extension, auprès des organisations repré-

sentatives, des services du ministre chargé du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Révision. Dénonciation

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

Fait à Paris, le 13 mars 2025.

(Suivent les signatures.)

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

Brochure n° 3155 | Convention collective nationale

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

Brochure n° 3113 | Convention collective nationale

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

Accord du 23 avril 2025

relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond

NOR : ASET2550517M

IDCC : 1411, 2089

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

UNAMA ;

Ameublement français,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FIBOPA CFE-CGC ;

FG FO Construction ;

FNCB CFDT ;

BATIMAT-TP CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La loi n° 2025-127 du 14 février 2025 de finances pour 2025 et le décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond ont mis en place un nouveau dispositif dit « APLD rebond », destiné à assurer le maintien dans l'emploi des salariés d'entreprises confrontées à une réduction d'activité durable mais dont la pérennité n'est pas compromise.

Le présent accord vise à encadrer le recours au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond au sein de la branche professionnelle de la fabrication de l'ameublement et de l'industrie des panneaux à base de bois.

Le recours à ce dispositif est rendu nécessaire par la situation économique actuelle que traversent les entreprises du secteur. La situation des entreprises de la branche ne cesse de se

dégrader depuis 2022. Les dernières années ont été très marquées par l'explosion des coûts des matières premières et, à partir de 2023, la demande a nettement diminué.

La baisse du chiffre d'affaires des fabricants d'ameublement est de – 6 % en 2024 par rapport à 2023 alors même que 2023 était une année en forte baisse. Si l'on regarde l'évolution à « prix constant » (en volume), le chiffre d'affaires de 2024 baisserait d'environ – 20 % par rapport à 2019. Un cinquième du volume produit en France a donc disparu en cinq ans, principalement dû à une demande morose. Il en est de même pour les entreprises fabricant des panneaux dont le chiffre d'affaires a baissé de – 10 % en 2024 par rapport à 2023. Ainsi, en cinq ans, le volume produit par les fabricants de panneaux a diminué de – 14 % (2024 versus 2019).

Les coûts de matières premières restent extraordinairement élevés. Ceux-ci se positionnent en moyenne sur un plateau équivalent à + 40 % versus janvier 2020 pour les fabricants d'ameublement. En parallèle, les coûts de la main d'œuvre continuent d'augmenter, sous l'effet notamment des revalorisations du Smic, ainsi que celles des assurances multirisques industriels.

Concernant le panneau brut, qui est le matériau le plus consommé pour la fabrication de d'ameublement, son prix a augmenté de plus de 35 % depuis janvier 2020. Citons également l'augmentation de plus de 25 % du polyuréthane, composant principal de la colle utilisée dans les panneaux à base de bois.

Afin d'assurer la stabilité financière des entreprises de la fabrication de l'ameublement et de l'industrie des panneaux à base de bois, cette hausse des coûts aurait dû se répercuter intégralement sur les prix de vente. Malheureusement, ces hausses n'ont été que très partiellement répercutées dans les prix de vente des fabricants. Cela s'observe en comparant l'évolution du chiffre d'affaires avec l'indice de la production industrielle qui représente la valeur ajoutée. Par définition, la valeur ajoutée est le chiffre d'affaires duquel on soustrait les coûts des consommations intermédiaires. Ainsi, on observe un décrochage pour les fabricants d'ameublement entre un chiffre d'affaires négatif (– 2 % en 2023 et – 6 % en 2024) et une valeur ajoutée nettement plus en recul (– 7 % en 2023 et – 9 % en 2024). Il en est de même pour les fabricants de panneaux confrontés à une baisse de la valeur ajoutée de – 17 % en 2024 par rapport à 2019.

Face à ce contexte économique actuel, les perspectives d'activité de la branche pour 2025 restent incertaines.

Le marché de l'ameublement est fortement lié à celui de l'immobilier, cyclique par nature. On considère en effet qu'un tiers des achats de meubles sont liés à un emménagement. Ces achats soutiennent particulièrement le marché car ils sont nécessaires aux ménages et sont souvent priorités. À l'inverse, les achats « plaisirs » (pour renouveler son mobilier, changer sa décoration, etc.) fluctuent beaucoup en fonction du moral et des envies des ménages.

L'inflation ayant disparu, les taux d'intérêt sont désormais en train de redescendre. Les notaires de France espèrent que la situation du marché de l'immobilier arrête de se dégrader en 2025. Si la baisse des taux d'intérêt et l'extension des prêts à taux zéro se poursuit, nous pouvons espérer que le coût des emprunts continue de diminuer ce qui permettrait, in fine, d'accroître le nombre de transactions immobilières et d'emménagements, notamment à partir de 2026.

Les industriels de la fabrication de l'ameublement et des panneaux se trouvent face à des défis pour l'avenir, afin de rétablir l'activité de la branche de façon pérenne, plusieurs leviers d'action sont envisageables : le développement du e-commerce ; l'intégration du digital dans toutes les fonctions de l'entreprise (logistique, marketing, vente, production...) ; l'évolution des modes de consommation vers des produits plus responsables en termes d'environnement, voire développement de la seconde main ; la sensibilité au made in France et made in Europe ; les évolutions réglementaires, en particulier la mise en œuvre de la responsabilité élargie du producteur.

Répondre à ces enjeux constitue un défi majeur pour les entreprises de la branche afin de rester compétitives et de correspondre aux attentes du marché. Or ces enjeux ne pourront être rele-

vés que si les entreprises disposent des compétences humaines adaptées. À ce titre, les partenaires sociaux ont identifié des besoins en développement des compétences de la branche pour les années à venir concentrés sur les métiers de la production et de la maintenance, les métiers du commerce et du marketing, les métiers de la conception, des achats et de la logistique.

Au regard de la situation économique et des perspectives d'activité de la branche ci-dessus exposées, les parties signataires du présent accord, soucieux de garantir le maintien dans l'emploi et des compétences au sein des entreprises, instituent dans la branche de la fabrication de l'ameublement et de l'industrie des panneaux à base de bois, l'activité partielle de longue durée issue de l'article 193 de la loi de finance pour 2025.

Titre 1^{er} Dispositions générales de l'accord

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises comprises dans le champ conventionnel portant rattachement de la convention collective nationale de la fabrication de l'ameublement et de l'industrie des panneaux à base de bois.

Il s'agit des entreprises et des salariés qui relèvent du champ d'application des conventions collectives nationales suivantes, sans exclusion d'activité et ce, quel que soit l'effectif de l'entreprise :

- IDCC 1411 : convention collective nationale de la fabrication de l'ameublement du 14 janvier 1986 ;
- IDCC 2089 : convention collective nationale de l'industrie des panneaux à base de bois du 29 juin 1999.

Titre 2 Mise en œuvre du dispositif

En l'absence d'accord collectif d'établissement ou d'entreprise, l'employeur s'appuie sur l'accord de branche pour élaborer un document unilatéral qui fixe les modalités de mise en œuvre d'activité partielle de longue durée rebond dans son entreprise.

Lorsqu'il existe, le comité social et économique est préalablement consulté sur le document unilatéral.

Article 2 | Activités et salariés concernés par le dispositif

Dans l'entreprise ou l'établissement, conformément à l'article 6 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond, le document unilatéral détermine les activités et les salariés auxquels s'applique ce dispositif, il peut s'agir :

- de l'entreprise ou une partie de l'entreprise, quel que soit l'emploi ;
- de l'établissement ou une partie de l'établissement, quel que soit l'emploi,

Par exemple, peut être concerné par le dispositif d'activité partielle de longue durée rebond : une unité de production, un atelier, un service ou encore une équipe chargée de la réalisation d'un projet.

Le dispositif peut concerner tout type d'emploi, quelle que soit l'organisation du temps de travail (y compris les salariés bénéficiant d'une convention de forfait).

L'employeur ne peut pas, sur une même période et pour un même salarié, bénéficier du dispositif d'activité partielle de longue durée rebond et du dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail.

Cependant, l'employeur bénéficiant du dispositif d'activité partielle de longue durée rebond au titre d'une partie de ses salariés peut concomitamment bénéficier pour d'autres salariés du dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail pour l'un des motifs prévus aux 2° à 5°, conformément à l'article 11 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond.

Article 3 | Contenu du document unilatéral

En application de l'article 6 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond, le document unilatéral élaboré par l'employeur doit contenir les mêmes mentions obligatoires que l'accord de branche étendu et préciser ses conditions de mise en œuvre.

Les mentions obligatoires devant figurer dans le document unilatéral instaurant le dispositif d'activité partielle de longue durée rebond sont les suivantes :

- le préambule, comportant un diagnostic sur la situation économique, les perspectives d'activité et les besoins de développement des compétences de l'entreprise ou de l'établissement dans lequel est mis en œuvre le dispositif, tel que défini à l'article 3.1 du présent accord ;
- la date de début et la durée d'application du dispositif spécifique d'activité partielle ;
- les activités et salariés auxquels s'applique ce dispositif, tels que définis à l'article 2 du présent accord ;
- la réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale ou, lorsqu'elle est inférieure, de la durée collective du travail ou de la durée stipulée au contrat sur la période considérée ;
- les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle, tels que définis aux articles 3.5 et 3.6 du présent accord ;
- les modalités d'information des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord. Cette information a lieu au moins tous les trois mois.

Article 3.1 | Situation économique, perspectives d'activité et besoins de développement des compétences dans l'entreprise ou l'établissement

Conformément aux articles 1 et 6 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond, le document unilatéral doit contenir, dans un préambule, le diagnostic sur la situation économique, les perspectives d'activité et les besoins de développement des compétences de l'entreprise ou de l'établissement.

Le comité social et économique, s'il existe, est consulté pour élaborer ce préambule.

L'employeur pourra s'appuyer sur la base de données économiques sociales et environnementales lorsqu'elle existe.

Article 3.2 | Homologation du document unilatéral et durée d'autorisation

Conformément à l'article 8 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond, la demande d'homologation du document unilatéral élaboré par l'employeur est adressée à l'autorité administrative par voie dématérialisée.

Elle est accompagnée du document unilatéral élaboré par l'employeur et de l'avis rendu par le comité social et économique, si ce comité existe.

Conformément à l'article 9 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond, la décision d'homologation est notifiée par voie dématérialisée

à l'employeur. L'employeur notifie cette décision, par tout moyen, au comité social et économique, lorsqu'il existe.

La décision d'homologation vaut autorisation d'activité partielle de longue durée rebond pour une durée de six mois. L'autorisation est renouvelée par période de six mois.

En cas de refus d'homologation du document par l'autorité administrative, l'employeur peut, après consultation du comité social et économique s'il existe, poursuivre son projet et présenter une nouvelle demande après y avoir apporté les modifications nécessaires.

Lorsque l'employeur demande une nouvelle autorisation de placement en activité partielle de longue durée rebond, il adresse à l'autorité administrative par voie dématérialisée :

- un bilan actualisé portant sur le respect de la réduction maximale de l'horaire de travail et des engagements souscrits en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle ;
- un diagnostic actualisé justifiant notamment la baisse durable d'activité et présentant les actions engagées afin de rétablir l'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe ;
- le procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le comité social et économique, lorsqu'il existe, a été informé de la mise en œuvre de l'activité partielle de longue durée rebond.

Article 3.3 | Réduction de l'horaire de travail maximale dans l'entreprise ou l'établissement

Le document unilatéral détermine la réduction maximale de l'horaire de travail dans l'entreprise ou l'établissement.

La réduction de l'horaire de travail ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale, conformément à l'article 4 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond.

Cette réduction s'apprécie pour chaque salarié concerné sur la durée d'application du dispositif prévue par le document unilatéral.

Il est possible de déroger à cette limite dans des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise, sur décision de l'autorité administrative et dans les conditions prévues par le document unilatéral, sans que la réduction de l'horaire de travail puisse être supérieure à 50 % de la durée légale.

Article 3.4 | Indemnisation des salariés bénéficiant du dispositif d'activité partielle de longue durée rebond

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

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

Si les conditions économiques et financières de l'entreprise ou de l'établissement le permettent, l'employeur examine la possibilité d'une meilleure indemnisation des salariés concernés par le dispositif d'activité partielle de longue durée rebond.

Pendant la réalisation des actions de formation mentionnées à l'article L. 5122-2 du code du travail mises en œuvre pendant les heures chômées, cette indemnité horaire est portée à 100 % de la rémunération nette antérieure du salarié, conformément à l'article 17 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond.

Article 3.5 | Engagements de l'entreprise ou de l'établissement en matière d'emploi

Le dispositif d'activité partielle de longue durée rebond vise à assurer le maintien dans l'emploi dans les entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité.

Le document unilatéral détermine les engagements en matière d'emploi, conformément à l'article 2 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond. Ces engagements sur le maintien en emploi s'appuient sur le diagnostic économique partagé avec les membres du comité social et économique, s'ils existent.

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

Pendant la durée d'application du dispositif, l'entreprise ou l'établissement s'engagera à ne pas procéder à de ruptures conventionnelles collectives, ni à conclure d'accord de performance collective.

Les signataires du présent accord précisent que ces engagements en matière d'emploi doivent porter au minimum sur les salariés bénéficiant du dispositif d'activité partielle de longue durée rebond dans l'entreprise ou l'établissement. Toutefois, l'employeur et le comité social et économique peuvent, dans le document unilatéral, prévoir que les engagements en matière d'emploi s'appliquent à l'ensemble des salariés de l'établissement concerné par le dispositif d'activité partielle de longue durée.

Les engagements définis devront également s'appliquer pendant une durée égale à la durée d'application du dispositif dans l'entreprise ou l'établissement prévue par le document unilatéral.

Les signataires rappellent qu'en cas de licenciement de salariés concernés par ce dispositif, pour l'une des causes énoncées à l'article L. 1233-3 du code du travail, l'administration peut interrompre le versement de l'allocation et demander à l'employeur le remboursement des sommes déjà perçues.

Lorsque la rupture du contrat de travail pour l'une des causes énoncées à l'article L. 1233-3 du code du travail concerne un salarié qui n'était pas placé en activité partielle spécifique mais que l'employeur s'était engagé à maintenir dans l'emploi l'ensemble des salariés de l'établissement ou de l'entreprise, l'administration pourra faire application de l'article 20 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond.

Article 3.6 | Engagements de l'entreprise ou de l'établissement en matière de formation professionnelle

Le document unilatéral détermine les engagements en matière de formation professionnelle, conformément à l'article 2 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond.

Les signataires rappellent leur volonté de maintenir et développer les compétences des salariés. Ils réaffirment aux entreprises l'importance de la formation professionnelle et les invitent à mobiliser les dispositifs, tant régionaux que nationaux, de nature à favoriser le maintien dans l'emploi des salariés.

Les périodes chômées dans le cadre du dispositif d'activité partielle de longue durée rebond sont autant que possible privilégiées pour maintenir et développer les compétences par la formation professionnelle. À cette fin, pourront être mises en place notamment :

- des actions de formation ou ;
- de validation des acquis de l'expérience inscrites au plan de développement des compétences de l'entreprise ou ;
- des projets coconstruits entre le salarié et l'employeur dans le cadre du compte personnel de formation.

Ainsi, les signataires réaffirment leur demande à l'État de pouvoir mobiliser, dans un cadre de gestion simplifié, les ressources disponibles de l'opérateur de compétences interindustriel (OPCO 2i) et des subventions publiques dédiées à la formation (FNE-formation, FSE, autres...), pour le financement des coûts de formation engagés par les entreprises, en particulier les TPE et PME, afin de faire face aux graves difficultés économiques conjoncturelles visées à l'article L. 6332-1-3, 3° du code du travail.

De plus, les partenaires sociaux, conscients des difficultés conjoncturelles rencontrées dans la branche, rappellent à l'ensemble des entreprises que l'accord du 17 février 2025 relatif aux mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle leur permet d'accéder via l'opérateur de compétences interindustriel (OPCO 2i) à des fonds spécifiques pour le financement d'actions de formation.

Lorsqu'une action de formation s'engage avec un salarié concerné par le dispositif d'activité partielle de longue durée rebond pendant les périodes chômées et financées en partie par le CPF en co-construction avec l'employeur, le CPF du salarié est alimenté à hauteur de 100 % de son temps de travail, périodes chômées incluses.

Pendant la réalisation des actions de formation mentionnées à l'article L. 5122-2 du code du travail mises en œuvre pendant les heures chômées, cette indemnité horaire est portée à 100 % de la rémunération nette antérieure du salarié, conformément à l'article 17 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond.

Les très petites, petites et moyennes entreprises peuvent s'appuyer sur les services de proximité de l'opérateur de compétences de la branche (OPCO 2i) dans l'analyse et la définition de leurs besoins en formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité.

L'employeur informe par tout moyen les salariés inclus dans le périmètre de l'accord.

Article 3.7 | Modalités d'information des institutions représentatives du personnel de l'établissement ou de l'entreprise sur la mise en œuvre de l'activité partielle de longue durée et suivi des engagements fixés par le document homologué

Le comité social et économique de l'établissement ou de l'entreprise, s'il existe, est informé au moins tous les trois mois, sur la mise en œuvre du dispositif d'activité partielle de longue durée rebond, conformément à l'article 2 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond.

Article 4 | Bilans portant sur le respect des engagements et de la réduction maximale de l'horaire de travail

Article 4.1 | Bilan à l'issue de chaque période d'autorisation

L'employeur adresse à l'autorité administrative un bilan portant sur le respect de la réduction maximale de l'horaire de travail et des engagements en matière d'emploi et de formation profes-

sionnelle avant l'échéance de chaque période d'autorisation de placement en activité partielle de longue durée rebond, conformément à l'article 13 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond.

Article 4.2 | Bilan final à l'issue de l'application du dispositif

Avant l'échéance de la durée d'application du dispositif de 24 mois, l'employeur adresse à l'autorité administrative un bilan final portant sur le respect de la réduction maximale de l'horaire de travail et des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle tout au long de l'application du dispositif.

Ce bilan est accompagné d'une présentation des perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe à la sortie du dispositif ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le comité social et économique, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'activité partielle de longue durée rebond.

Titre 3 Dispositions finales

Article 5 | Suivi de l'application du dispositif dans le champ conventionnel de la fabrication de l'ameublement et de l'industrie des panneaux à base de bois

Les partenaires sociaux de la branche de la fabrication de l'ameublement et de l'industrie des panneaux à base de bois aborderont tous les ans, dans le cadre de la CPNEFP, l'application du dispositif d'activité partielle de longue durée rebond. Dans ce cadre, les signataires demandent à l'administration de pouvoir bénéficier des bilans visés à l'article 3.8.1 du présent accord et des documents homologués établis par les établissements et entreprises relevant du champ d'application du présent accord.

La CPNEFP pourra si elle le juge opportun saisir la CPPNI, à toutes fins utiles.

Article 6 | Durée et formalités relatives à l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée.

Afin de tenir compte de la période de référence de 24 mois consécutifs mentionnés à l'article 10 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond et de la date butoir pour demander l'homologation du document unilatéral à l'autorité administrative fixée au 28 février 2026 conformément à l'article 193 loi n° 2025-127 du 14 février 2025 de finances pour 2025, le présent accord expire le 28 février 2028.

Article 7 | Dispositions particulières applicables aux entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 8 | Extension et entrée en vigueur de l'accord

Il sera déposé conformément à la loi et son extension sera demandée par la partie patronale au nom des signataires.

L'accord rentrera en vigueur au lendemain du jour de la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Article 9 | Révision

Une demande de révision pourra être formulée par toutes organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application du présent accord ou par toutes organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes du présent accord.

La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des organisations syndicales de salariés représentatives et organisations professionnelles d'employeurs dans la branche.

Les négociations concernant une demande de révision, s'ouvriront dans un délai raisonnable qui suit la réception de la demande, sur convocation du secrétariat de la CPPNI.

En cas d'évolution législative relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond, les parties conviennent de se réunir pour examiner les modifications pouvant impacter le présent accord.

Fait à Paris, le 23 avril 2025.

(Suivent les signatures.)

Accord du 20 février 2025
relatif à l'évolution du salaire national minimum
et des salaires minima mensuels forfaitisés

NOR : ASET2550554M

IDCC : 1424

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

UTPF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO UNCP ;

SNRTC CFE-CGC ;

CFDT-SNTU ;

Transports UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les dispositions de l'annexe VI modifiée de la convention collective des réseaux de transports publics urbains de voyageurs sont relatives au salaire national minimal.

L'accord du 7 juillet 1994 sur l'évolution du salaire national minimum pour l'année 1994, a fixé la valeur du point conventionnel de branche et mis en place, à titre dérogatoire afin de porter le salaire minimum de la branche à un niveau supérieur au Smic, des salaires minima mensuels forfaitisés pour les emplois correspondant aux coefficients 145 à 175 inclus de la grille de classification.

Son avenant n° 1 du 13 avril 1995 a étendu le principe du salaire minimum mensuel forfaitisé aux coefficients 185 et 190.

Les accords du 6 juillet 2005 et du 23 janvier 2007 sur l'évolution du salaire national minimum et des salaires minima mensuels forfaitisés ont mis fin, pour les coefficients 185 et 190, à l'application du principe du salaire forfaitisé et ont prévu qu'ils soient de nouveau calculés selon la formule « valeur du point multipliée par coefficient ».

Réunis en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation des transports urbains de voyageurs, les partenaires sociaux décident de revaloriser la valeur du point conventionnel de branche, ainsi que les salaires mensuels forfaitisés, dans les conditions fixées par le présent accord.

Article 1^{er} | Valeur du point conventionnel de branche

La valeur du point conventionnel de branche est fixée à un montant de 9,85 euros au 1^{er} janvier 2025.

Article 2 | Fixation des salaires minima mensuels forfaitisés de branche

Par dérogation aux dispositions de l'annexe VI modifiée et des accords du 6 juillet 2005 et du 23 janvier 2007 ainsi que celles de l'article 1^{er} du présent accord, les salaires minima mensuels conventionnels des coefficients 145 à 190 inclus sont fixés forfaitairement aux montants suivants, au 1^{er} janvier 2025.

Coefficients forfaitisés	Au 1 ^{er} janvier 2025
Coefficient 145	1 846,68 €
Coefficient 155	1 857,80 €
Coefficient 170	1 864,53 €
Coefficient 175	1 871,27 €
Coefficient 185	1 874,64 €
Coefficient 190	1 880,02 €

Article 3 | Barème du salaire national minimum de branche

Le barème du salaire national minimum de branche par coefficient et ancienneté applicable au 1^{er} janvier 2025 est annexé au présent accord, dans le respect des dispositions de l'annexe VI modifiée de la convention collective des réseaux de transports publics urbains de voyageurs.

Article 4 | Égalité de rémunération femmes/hommes

Les parties signataires rappellent les dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail selon lesquelles « tout employeur assure, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes ».

Le barème du salaire national minimum de branche par coefficient et ancienneté visé à l'article 3 est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

Les entreprises s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés par des raisons objectives entre les femmes et les hommes. Si tel n'est pas le cas, elles mettront en œuvre toutes les mesures utiles pour remédier à ces disparités salariales.

Article 5 | Précisions sur les entreprises de moins de 50 salariés

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

Les parties signataires estiment que les dispositions du présent accord sont pleinement justifiées et applicables pour l'ensemble des entreprises qui relèvent de la branche des réseaux de transports publics urbains de voyageurs. À ce titre, elles indiquent expressément que,

conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, l'objet du présent accord ne justifie pas la mise en place de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 6 | *Entrée en vigueur de l'accord*

Le présent accord est applicable – aux entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la branche des transports urbains de voyageurs – à compter de sa signature et aux dates prévues aux articles 1 à 3 ci-dessus.

Article 7 | *Durée de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 8 | *Publicité et dépôt*

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, D. 2231-2 et L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 20 février 2025.

(Suivent les signatures.)

Annexe Barème du salaire national minimum de branche au 1^{er} janvier 2025

Personnel des ateliers, des services techniques, du mouvement administratif et de gestion

Coefficients	Moins de 6 mois		Plus de 6 mois		Plus de 1 an		Plus de 3 ans		Plus de 5 ans		Plus de 10 ans		Plus de 15 ans		Plus de 20 ans		Plus de 25 ans	
	0 %		3 %		7 %		10 %		12 %		14 %		17 %		20 %		23 %	
145	1 846,68 €		1 902,08 €		1 975,95 €		2 031,35 €		2 068,28 €		2 105,22 €		2 160,62 €		2 216,02 €		2 271,42 €	
155	1 857,80 €		1 913,53 €		1 987,85 €		2 043,58 €		2 080,74 €		2 117,89 €		2 173,63 €		2 229,36 €		2 285,09 €	
170	1 864,53 €		1 920,47 €		1 995,05 €		2 050,98 €		2 088,27 €		2 125,56 €		2 181,50 €		2 237,44 €		2 293,37 €	
175	1 871,27 €		1 927,41 €		2 002,26 €		2 058,40 €		2 095,82 €		2 133,25 €		2 189,39 €		2 245,52 €		2 301,66 €	
185	1 874,64 €		1 930,88 €		2 005,86 €		2 062,10 €		2 099,60 €		2 137,09 €		2 193,33 €		2 249,57 €		2 305,81 €	
190	1 880,02 €		1 936,42 €		2 011,62 €		2 068,02 €		2 105,62 €		2 143,22 €		2 199,62 €		2 256,02 €		2 312,42 €	
200	1 970,00 €		2 029,10 €		2 107,90 €		2 167,00 €		2 206,40 €		2 245,80 €		2 304,90 €		2 364,00 €		2 423,10 €	
205	2 019,25 €		2 079,83 €		2 160,60 €		2 221,18 €		2 261,56 €		2 301,95 €		2 362,52 €		2 423,10 €		2 483,68 €	
210	2 068,50 €		2 130,56 €		2 213,30 €		2 275,35 €		2 316,72 €		2 358,09 €		2 420,15 €		2 482,20 €		2 544,26 €	
220	2 167,00 €		2 232,01 €		2 318,69 €		2 383,70 €		2 427,04 €		2 470,38 €		2 535,39 €		2 600,40 €		2 665,41 €	

(Voir page suivante.)

Personnel de maîtrise des ateliers, des services techniques, du mouvement, administratif, de gestion, technicien et dessinateur

Coefficients	Moins de 6 mois	Plus de 6 mois	Plus de 1 an	Plus de 3 ans	Plus de 5 ans	Plus de 10 ans	Plus de 15 ans	Plus de 20 ans	Plus de 25 ans	Plus de 30 ans
	0 %	3 %	7 %	10 %	12 %	14 %	17 %	20 %	25 %	30 %
205	2 019,25 €	2 079,83 €	2 160,60 €	2 221,18 €	2 261,56 €	2 301,95 €	2 362,52 €	2 423,10 €	2 524,06 €	2 625,03 €
210	2 068,50 €	2 130,56 €	2 213,30 €	2 275,35 €	2 316,72 €	2 358,09 €	2 420,15 €	2 482,20 €	2 585,63 €	2 689,05 €
220	2 167,00 €	2 232,01 €	2 318,69 €	2 383,70 €	2 427,04 €	2 470,38 €	2 535,39 €	2 600,40 €	2 708,75 €	2 817,10 €
230	2 265,50 €	2 333,47 €	2 424,09 €	2 492,05 €	2 537,36 €	2 582,67 €	2 650,64 €	2 718,60 €	2 831,88 €	2 945,15 €
240	2 364,00 €	2 434,92 €	2 529,48 €	2 600,40 €	2 647,68 €	2 694,96 €	2 765,88 €	2 836,80 €	2 955,00 €	3 073,20 €
250	2 462,50 €	2 536,38 €	2 634,88 €	2 708,75 €	2 758,00 €	2 807,25 €	2 881,13 €	2 955,00 €	3 078,13 €	3 201,25 €
270	2 659,50 €	2 739,29 €	2 845,67 €	2 925,45 €	2 978,64 €	3 031,83 €	3 111,62 €	3 191,40 €	3 324,38 €	3 457,35 €
280	2 758,00 €	2 840,74 €	2 951,06 €	3 033,80 €	3 088,96 €	3 144,12 €	3 226,86 €	3 309,60 €	3 447,50 €	3 585,40 €
300	2 955,00 €	3 043,65 €	3 161,85 €	3 250,50 €	3 309,60 €	3 368,70 €	3 457,35 €	3 546,00 €	3 693,75 €	3 841,50 €
310	3 053,50 €	3 145,11 €	3 267,25 €	3 358,85 €	3 419,92 €	3 480,99 €	3 572,60 €	3 664,20 €	3 816,88 €	3 969,55 €
320	3 152,00 €	3 246,56 €	3 372,64 €	3 467,20 €	3 530,24 €	3 593,28 €	3 687,84 €	3 782,40 €	3 940,00 €	4 097,60 €
340	3 349,00 €	3 449,47 €	3 583,43 €	3 683,90 €	3 750,88 €	3 817,86 €	3 918,33 €	4 018,80 €	4 186,25 €	4 353,70 €
360	3 546,00 €	3 652,38 €	3 794,22 €	3 900,60 €	3 971,52 €	4 042,44 €	4 148,82 €	4 255,20 €	4 432,50 €	4 609,80 €

(Voir page suivante.)

Personnel des ingénieurs et cadres

Coefficients	À l'embauche
300	2 955,00 €
390	3 841,50 €
430	4 235,50 €
530	5 220,50 €
630	6 205,50 €
690	6 796,50 €

Avenant du 13 février 2025
relatif à la modification du chapitre VII « Prévoyance »

NOR : ASET2550553M

IDCC : 1589

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

UMF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNPD CGT ;

CFDT services ;

FGTA FO,

d'autre part,

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche des mareyeurs-expéditeurs ont décidé de modifier par le présent avenant le régime de prévoyance complémentaire obligatoire et mutualisé au niveau national, soit les dispositions du chapitre VII « Prévoyance » de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990, afin de mettre à jour certaines dispositions au regard des évolutions législatives et réglementaires.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'article 7.1 *bis* « Bénéficiaires » du chapitre VII de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990 sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Les bénéficiaires des garanties du régime de prévoyance instituées par le présent chapitre sont l'ensemble des salariés des entreprises relevant de la branche professionnelle des mareyeurs-expéditeurs, quelle que soit la nature de leur contrat de travail et l'ancienneté, liés par un contrat de travail et inscrits à l'effectif de l'entreprise.

1. Suspension du contrat de travail

En cas de suspension du contrat de travail les garanties instituées par le présent chapitre sont maintenues dans tous les cas où le salarié perçoit soit un maintien de salaire total ou partiel, soit des indemnités journalières ou une rente invalidité complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers. Sont visées toutes les périodes de suspension du contrat de travail et notamment celles liées à une maladie, une maternité, une paternité, un congé d'adoption ou à un accident dès lors qu'elles sont indemnisées.

Elles sont également maintenues pour les salariés dont le contrat est suspendu, et qui bénéficient pendant cette période d'un revenu de remplacement versé par l'employeur (période d'activité partielle, d'activité partielle de longue durée, de congé de reclassement, de congé de mobilité).

Pour les suspensions du contrat de travail à l'initiative du salarié (congés parentaux, congés sans solde, congés sabbatiques, etc.), ainsi qu'en cas de mise à pied du salarié, les garanties en cas de décès pourront être maintenues au salarié concerné, à titre facultatif, à charge pour ce dernier d'assumer intégralement le montant total de la cotisation pendant la durée du maintien. La rémunération servant de base de cotisation sera alors la moyenne des douze derniers mois de salaire brut précédant la suspension du contrat de travail. Le salarié se chargera du paiement de la cotisation auprès de l'organisme assureur.

Dans tous les autres cas de suspension du contrat de travail non rémunérées, les garanties sont suspendues.

2. Rupture du contrat de travail

Les anciens salariés indemnisés par France Travail bénéficient d'un maintien temporaire gratuit de la couverture prévoyance instituée par le présent chapitre conformément aux dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

a) Bénéficiaires

Conformément à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les salariés bénéficient, du maintien à titre gratuit des garanties du régime en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage selon les conditions suivantes :

1° Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au mois supérieur, sans pouvoir excéder douze mois ;

2° Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;

3° Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;

4° Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;

5° L'ancien salarié justifie auprès des organismes assureurs, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article, en fournissant également les justificatifs mentionnés ci-après ;

6° L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe les organismes assureurs de la cessation du contrat de travail mentionnée au premier alinéa.

b) Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations reste constitué par le salaire défini pour chaque garantie, précédant la date de suspension ou de cessation du contrat de travail, à l'exclusion des sommes devenues exigibles du fait de la cessation du contrat de travail.

S'agissant des indemnités journalières versées en cas d'incapacité temporaire, elles seront limitées au montant des allocations nettes du régime d'assurance chômage que l'ancien salarié aurait perçues au titre de la même période.

c) Financement

Ce dispositif de maintien de couverture est financé par un système de mutualisation intégré aux cotisations des salariés actifs (part patronale et part salariale).

Par ailleurs, en application du principe jurisprudentiel, les dispositions des articles 7 et 7.1 de la loi Évin s'appliquent aux salariés qui au moment de la rupture de leur contrat de travail sont en situations d'incapacité de travail ou d'invalidité leur permettant ainsi de bénéficier du maintien du versement des prestations de rentes en cours de service à leur niveau atteint à la date de rupture de leur contrat de travail et du maintien des garanties décès et invalidité absolue et définitive. »

Article 2

Les dispositions de l'article 7.1 *ter* « Définition du salaire brut » du chapitre VII de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990 sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Le salaire brut sert à déterminer le montant des prestations versées au titre du présent chapitre.

Il convient d'entendre par salaire brut, le salaire brut tranches 1 et 2, y compris les primes, perçue au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail, le décès ou l'événement ayant donné lieu à l'invalidité absolue et définitive

En cas de survenance du décès ou de l'événement donnant lieu à l'invalidité absolue et définitive au cours de la première année du contrat de travail, la rémunération brute telle que mentionnée ci-dessus et servant au calcul du salaire brut sera reconstituée au « *pro rata temporis* » sur la base de la moyenne des salaires bruts précédemment perçus.

En cas d'embauche récente le salaire est reconstitué sur une base annuelle.

Le salaire soumis à cotisation se décompose comme suit :

- tranche 1 (TA) : partie de salaire limitée au plafond mensuel de la sécurité sociale ;
- tranche 2 (TB) : partie de salaire comprise entre le plafond mensuel de la sécurité sociale et quatre fois son montant.

Le cumul des prestations versées (indemnités journalières, rentes d'invalidité, allocations France travail, salaire partiel...) ne peut excéder 100 % du salaire net du salarié. »

Article 3

Les dispositions de l'article 7.8 « Cotisations » du chapitre VII de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990 sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Les cotisations globales de prévoyance (tous risques confondus) sont réparties à raison de : 50 % à la charge du salarié et 50 % à la charge de l'employeur :

Tarif au 1 ^{er} janvier 2021	Non-cadres et assimilés cadres				Cadres et assimilés cadres			
	Sal. T1	Empl. T1	Sal. T2 ^[1]	Empl. T2 ^[1]	Sal. T1	Empl. T1	Sal. T2 ^[1]	Empl. T2 ^[1]
Décès	–	0,47	–	0,47	–	0,57	–	0,57
RE OCIRP (le terme « OCIRP » est exclu de l'extension par arrêté 21 février 2022, JO du 16 mars)	–	0,19	–	0,19	–	0,19	–	0,19
Incapacité	0,70	–	0,70	–	0,65	–	0,65	–
Invalidité	0,27	0,31	0,27	0,31	0,32	0,21	0,32	0,21
Total	0,97	0,97	0,97	0,97	0,97	0,97	0,97	0,97
	1,94		1,94		1,94		1,94	

[1] La tranche 2 est retenue dans la limite de la partie du salaire comprise entre 1 et 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

NB. : abréviations « Sal. » pour « salarié » et « Empl. » pour « employeur ».

Attention, concernant les cadres et assimilés cadres : les employeurs s'engagent à verser, pour tout bénéficiaire visé à l'article 2 de l'accord du 17 novembre 2017, soit les salariés relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017, une cotisation à leur charge exclusive, égale à 1,50 % de la tranche 1.

Les employeurs devront compléter la contribution patronale de prévoyance des cadres et assimilés, prévue à hauteur de 0,97 % dans le présent accord afin de respecter l'obligation de cotiser à la hauteur d'au moins 1,50 % sur T1 pour cette catégorie de personnel. Cette couverture complémentaire devra être constatée dans un acte juridique interne à l'entreprise, relevant de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale (par voie de conventions ou d'accords collectifs, à la suite de la ratification à la majorité des intéressés d'un projet d'accord proposé par le chef d'entreprise, ou par une décision unilatérale du chef d'entreprise remise au salarié).

La cotisation globale pour l'ensemble des salariés est répartie à hauteur de 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge du salarié, sachant que pour la cotisation afférente à la garantie "Incapacité de travail" aux taux de 0,70 % T1 et 0,70 % T2 est entièrement à la charge du salarié. Les taux des cotisations définies au présent article sont maintenus à compter du 1^{er} janvier 2016 par les organismes assureurs visés à l'article 7.7 pendant 3 ans pour la couverture des risques y compris la rente éducation. »

Article 4

Les dispositions de l'article 7.9 « Revalorisation » du chapitre VII de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990 sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Les indemnités journalières et les rentes d'invalidité en cours de service sont revalorisées au 1^{er} janvier qui suit la date anniversaire de la prise d'effet de la prestation, et ensuite tous les ans à cette même date, en fonction de l'évolution de l'indice ARRCO.

Pour les sinistres survenant à compter du 1^{er} janvier 2025, la revalorisation pourra être toutefois être limitée ou non appliquée si les résultats techniques et les réserves disponibles du contrat d'assurance ne permettent pas d'absorber cette charge. »

Article 5

Les dispositions de l'article 7.10 « Dispositions applicables au personnel bénéficiant des dispositions de l'article 7 de la CCN du 14 mars 1947 » du chapitre VII de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990 sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Dispositions applicables au personnel bénéficiant des dispositions de l'article 1^{er} de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres :

Pour le personnel relevant de l'article 1^{er} de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, chaque employeur à l'obligation de cotiser à hauteur de 1,5 % minimum de la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de sécurité sociale (T1), à un organisme de prévoyance. Cette cotisation devra d'une part, obligatoirement être affectée par priorité à la couverture d'avantages en cas de décès (au moins 0,76 % T1), et d'autre part couvrir *a minima* l'ensemble des prestations résultant du présent régime de prévoyance. Les cotisations servant à financer le présent régime couvrent une partie de cette obligation. En conséquence, les employeurs devront mettre en place un régime collectif et obligatoire de prévoyance couvrant le différentiel de cette obligation selon l'une ou l'autre des modalités prévues à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Par ailleurs, les employeurs devront satisfaire aux dispositions de l'article R. 242-1-4 du code de la sécurité sociale pour le bénéfice de l'exonération sociale de faveur sur le financement patronal visée à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale. »

Article 6

Les parties à la négociation s'engagent, conformément à l'article L. 2222-5-1 du code du travail, à se donner rendez-vous et à suivre le régime modifié par le présent avenant au moins une fois par an.

Cet avenant pourra faire l'objet d'une révision dans les conditions visées aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Il pourra également être dénoncé par tout ou partie des signataires moyennant le respect d'un préavis de 3 mois. Les modalités de dénonciations sont fixées aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail. Une nouvelle négociation pourra intervenir dans les conditions prévues par l'article L. 2261-10 du code du travail.

Article 7

Le présent avenant s'applique aux entreprises de la branche des mareyeurs-expéditeurs (IDCC 1589).

Il est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter du 1^{er} avril 2025, et ne pourra prendre effet avant le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

L'union du mareyage français est mandatée par les organisations signataires pour effectuer toutes les démarches relatives au dépôt, à la publication et à l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 13 février 2025.

(Suivent les signatures.)

Accord du 28 avril 2025

relatif aux listes de métiers ou d'activités
particulièrement exposés aux risques ergonomiques
(art. L. 4163-2-1 du code du travail)

NOR : ASET2550546M

IDCC : 1996

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

FSPF ;

USPO,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FSS CFTD ;

UFIC-UNSA ;

Pharmacie LABM FO ;

CFE-CGC,

d'autre part,

Vu le code de la sécurité sociale ;

Vu le code du travail ;

Vu la loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023, notamment son article 17 ;

Vu le décret n° 2023-759 du 10 août 2023 relatif au fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle et au compte professionnel de prévention ;

Vu le décret n° 2023-760 du 10 août 2023 portant application de l'article 17 de la loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 ;

Vu l'arrêté du 11 mars 2024 fixant la liste mentionnée à l'article R. 251-6-2 du code de la sécurité sociale des documents à fournir préalablement à l'attribution d'un financement par le fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle ;

Vu la convention collective nationale étendue de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997, notamment l'article 27 « Santé et sécurité au travail » de ses dispositions générales, et son annexe I « Classifications et salaires » ;

Vu l'accord collectif national étendu du 30 septembre 2009 relatif à l'amélioration des conditions de travail dans la branche professionnelle de la pharmacie d'officine ;

Vu la circulaire de l'assurance maladie n° CIR-9/2024 du 13 mars 2024,

Préambule

Après de premières discussions lors de la réunion de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la pharmacie d'officine du 12 juin 2023, les partenaires sociaux se sont rencontrés à plusieurs reprises en vue d'établir, en application de l'article L. 4163-2-1 du code du travail, la liste des métiers ou d'activités particulièrement exposés aux facteurs de risques professionnels mentionnés au 1° du I de l'article L. 4161-1 du même code.

Les parties signataires rappellent :

- d'une part, que ces risques professionnels, dits « ergonomiques », sont les manutentions manuelles de charge mentionnées à l'article R. 4541-2 du code du travail, les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations, et les vibrations mécaniques mentionnées à l'article R. 4441-1 du code du travail ;
- d'autre part, que les listes de métiers et d'activités établies par le présent accord ont pour objet de permettre aux entreprises officinales de bénéficier, en priorité, avec application de taux de prise en charge et de plafonds de financement plus favorables, de financements accordés par le Fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle (FIPU), placé auprès de la Commission des accidents du travail et des maladies professionnelles (CAT/MP), en vue, notamment, de soutenir leurs démarches de prévention des effets de l'exposition à ces facteurs de risques et leurs actions de formation en faveur des salariés qui y sont exposés ;
- enfin, que la prise en compte par les entreprises officinales de l'usure professionnelle, ainsi que la mise en œuvre d'actions visant à la prévenir, s'inscrivent pleinement dans une démarche d'amélioration des conditions de travail encouragée par l'accord collectif national étendu du 30 septembre 2009 susvisé relatif à l'amélioration des conditions de travail dans la branche professionnelle de la pharmacie d'officine.

Ceci étant rappelé, les parties signataires sont convenues de ce qui suit.

Article 1^{er}

Conformément aux dispositions des articles L. 221-1-5 et R. 251-6-1 et suivants du code de la sécurité sociale, le FIPU a pour mission de participer, par l'attribution de subventions, au financement, par les employeurs, à destination des salariés particulièrement exposés aux facteurs de risques ergonomiques précités :

- d'actions de prévention et de sensibilisation (diagnostics ergonomiques, achat d'équipements répondant à un cahier des charges spécifique, formations déployées par des organismes habilités, supports de communication) ;
- d'actions de reconversion et de prévention de la désinsertion professionnelle, qui comprennent notamment les mesures individuelles concernant le poste de travail (aménagement, adaptation, transformation) prescrites par le médecin du travail en application de l'article L. 4624-3 du code du travail ;
- des frais de personnel de prévention, recruté en CDI ou en CDD, exclusivement dédié à la mise en œuvre des actions de sensibilisation et de prévention prises en charge par le fonds (préventeurs, ergonomes...) ;

- par l’intermédiaire de France compétences, d’actions de formation éligibles au compte personnel de formation mentionnées à l’article L. 6323-6 du code du travail, dans le cadre d’un projet de transition professionnelle.

Les conditions d’attribution des subventions accordées au titre des actions de prévention et de sensibilisation mentionnées au second alinéa du présent article, la liste des formations dispensées à ce titre ainsi que le cahier des charges technique des équipements éligibles à financement sont consultables sur la page « Subvention prévention des risques ergonomiques » du site internet ameli.fr/entreprise.

Article 2 | Liste des métiers particulièrement exposés aux risques ergonomiques en pharmacie d’officine

Sur la base de la classification des métiers de la pharmacie d’officine, figurant à l’annexe I de la convention collective nationale susvisée, la liste des métiers particulièrement exposés aux facteurs de risques professionnels mentionnés au 1° du I de l’article L. 4161-1 du code du travail, destinée à enrichir la cartographie tenue par la CAT/MP, est fixée comme suit :

Métiers particulièrement exposés aux risques ergonomiques en pharmacie d’officine	Facteurs de risques professionnels mentionnés au 1° du I de l’article L. 4161-1 du code du travail		
	Manutentions manuelles de charges (art. R. 4541-2 du code du travail)	Postures pénibles définies comme positions forcées des articulations	Vibrations mécaniques (art. R. 4441-1 du code du travail)
Conditionneur	Exposé	Exposé	Non exposé
Conseiller en dermo-cosmétique	Exposé	Exposé	Non exposé
Élèves préparateurs	Exposé	Exposé	Non exposé
Employé en pharmacie	Exposé	Exposé	Non exposé
Employé en pharmacie qualifié	Exposé	Exposé	Non exposé
Livreur	Exposé	Exposé	Non exposé
Magasinier et emballleur	Exposé	Exposé	Non exposé
Manœuvre spécialisé	Exposé	Exposé	Non exposé
Personnel de nettoyage	Non exposé	Exposé	Non exposé
Pharmaciens adjoints	Exposé	Exposé	Non exposé
Préparateurs en pharmacie	Exposé	Exposé	Non exposé
Aide-préparateur	Exposé	Exposé	Non exposé
Rayonniste	Exposé	Exposé	Non exposé
Vendeur	Exposé	Exposé	Non exposé

(Voir page suivante.)

Article 3 | Liste des activités particulièrement exposées aux risques ergonomiques en pharmacie d'officine

La liste des activités particulièrement exposées aux facteurs de risques professionnels mentionnés au 1° du I de l'article L. 4161-1 du code du travail, destinée à enrichir la cartographie tenue par la CAT/MP, est fixée comme suit :

Activités particulièrement exposées aux risques ergonomiques en pharmacie d'officine	Facteurs de risques professionnels mentionnés au 1° du I de l'article L. 4161-1 du code du travail		
	Manutentions manuelles de charges (art. R. 4541-2 du code du travail)	Postures pénibles définies comme positions forcées des articulations	Vibrations mécaniques (art. R. 4441-1 du code du travail)
Livraisons	Exposé	Exposé	Non exposé
Ménage/nettoyage	Non exposé	Exposé	Non exposé
Mise en rayon/rangement	Exposé	Exposé	Non exposé
Préparation des commandes	Exposé	Exposé	Non exposé
Réception des commandes	Exposé	Exposé	Non exposé
Vente/dispensation (incluant la récupération des produits en vue de leur remise au client/patient, prises de mesure...)	Non exposé	Exposé	Non exposé

Article 4 | Liste des documents à fournir préalablement à l'attribution d'un financement par le FIPU

Les documents à fournir préalablement à l'attribution du financement au titre du FIPU sont les suivants :

- pour les actions de prévention mentionnées au second alinéa de l'article 1^{er} du présent accord : les factures acquittées justifiant de la dépense et précisant la date du service fait, ainsi qu'une déclaration, dont le modèle est disponible en ligne, soit du fournisseur ou du prestataire selon le cas, attestant du respect du cahier des charges ou des conditions d'attribution communiqués par l'assurance maladie, soit de l'organisme de formation attestant de la réalisation de la formation ;
- pour les actions de sensibilisation mentionnées au second alinéa de l'article 1^{er} du présent accord : outre les documents précédents, une déclaration de l'employeur, dont le modèle est disponible en ligne, attestant du lien entre ces actions et la prévention des risques ergonomiques précités ;
- pour les mesures individuelles comprises dans des actions de prévention de la désinsertion professionnelle mentionnées au troisième alinéa de l'article 1^{er} du présent accord : la facture acquittée justifiant de la dépense et précisant la date du service fait, une déclaration de l'employeur, dont le modèle est disponible en ligne, attestant du lien entre le poste concerné et les facteurs de risques ergonomiques précités ainsi qu'une copie du document, dûment complété par le médecin du travail, de proposition de mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou de mesures d'aménagement du temps de travail ;
- pour la participation au financement des frais de personnel mentionnés au quatrième alinéa de l'article 1^{er} du présent accord : un contrat de travail ainsi qu'une déclaration de l'employeur, dont le modèle est disponible en ligne, attestant du lien des missions du préventeur avec les facteurs de risques ergonomiques précités.

Les différents modèles de déclaration de l'employeur mentionnés aux alinéas précédents sont disponibles sur la page « Subvention prévention des risques ergonomiques » du site internet ameli.fr/entreprise.

En complément des documents mentionnés aux alinéas précédents, les employeurs doivent transmettre les documents permettant de vérifier le respect des conditions définies à l'article 24 de l'arrêté du 9 décembre 2010 relatif à l'attribution de ristournes sur la cotisation ou d'avances ou de subventions ou à l'imposition de cotisations supplémentaires en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles, à savoir :

- l'information, lorsqu'elles existent, des instances représentatives du personnel compétentes en matière de santé au travail sur les mesures de prévention préalablement à leur mise en œuvre ;
- la transmission des pièces justifiant la mise en œuvre des mesures de prévention ;
- l'absence de contrat de prévention en cours ou au cours des deux années précédentes ;
- la transmission du document unique d'évaluation des risques mis à jour ;
- le fait que l'entreprise soit à jour de ses cotisations afférentes aux risques « accidents du travail/maladies professionnelles » ;
- la transmission de l'attestation d'adhésion de l'entreprise à un service de santé au travail.

Ces documents doivent être transmis en même temps que la demande de financement, via le « compte entreprise » (ex compte AT/MP) de l'officine sur le portail net-entreprises.fr.

Article 5 | Dispositions finales

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, prendra effet à compter de la date de publication au *Journal officiel* de son arrêté ministériel d'extension, sous réserve de sa prise en compte par la CAT/MP.

Il sera déposé et fera l'objet d'une demande d'extension à l'initiative de la partie la plus diligente dans les conditions prévues par le code du travail.

Le présent accord peut être révisé selon les modalités prévues aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail. Il peut être dénoncé selon les modalités prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

La branche professionnelle de la pharmacie d'officine étant composée à 99,90 % d'officines de pharmacie de moins de cinquante salariés, les dispositions du présent accord ont été rédigées en considération des spécificités de ces entreprises (source DARES, fiche statistique de branche 2020). Par voie de conséquence, l'adoption des stipulations mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail ne se justifie pas.

Fait à Paris, le 28 avril 2025.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 28 avril 2025
à l'accord du 19 septembre 2007
relatif aux certificats de qualification professionnelle

NOR : ASET2550528M

IDCC : 1996

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

FSPF ;

USPO,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNIC CGT ;

UFIC-UNSA ;

Pharmacie LABM FO ;

CFE-CGC,

d'autre part,

Vu le code du travail ;

Vu la convention collective nationale étendue de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997 ;

Vu l'accord collectif national étendu du 19 septembre 2007 relatif aux certificats de qualification professionnelle dans la branche professionnelle de la pharmacie d'officine, modifié en dernier lieu par avenant du 7 juin 2022 étendu ;

Vu la délibération de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la pharmacie d'officine du 17 février 2025 portant création du certificat de qualification professionnelle (CQP) « Phytothérapie, aromathérapie et herboristerie en pharmacie d'officine »,

Préambule

Considérant qu'en application des dispositions de l'accord collectif national étendu du 19 septembre 2007 susvisé, la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la pharmacie d'officine (CPNEFP) a, par délibération du 17 février 2025, décidé de mettre en place le certificat de qualification professionnelle (CQP) « Phytothérapie, aromathérapie et herboristerie en pharmacie d'officine », les parties signataires, conscientes de la nécessité de compléter et d'actualiser ledit accord, sont convenues de ce qui suit.

Article 1^{er}

La liste des certificats de qualification professionnelle en pharmacie d'officine, annexée à l'accord collectif national étendu du 19 septembre 2007 susvisé, est complétée par un alinéa rédigé comme suit :

■ « – CQP "Phytothérapie, aromathérapie et herboristerie en pharmacie d'officine." »

Article 2

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, prend effet à compter du 1^{er} mai 2025.

Il sera déposé et fera l'objet d'une demande d'extension à l'initiative de la partie la plus diligente dans les conditions prévues par le code du travail.

Le présent avenant peut être révisé selon les modalités prévues aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail. Il peut être dénoncé selon les modalités prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

La branche professionnelle de la pharmacie d'officine étant composée à 99,90 % d'officines de pharmacie de moins de cinquante salariés, les dispositions du présent avenant ont été rédigées en considération des spécificités de ces entreprises (source DARES, fiche statistique de qualification branche 2022). Par voie de conséquence, l'adoption des stipulations mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail ne se justifie pas.

Fait à Paris, le 28 avril 2025.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 28 avril 2025
relatif à la classification des emplois

NOR : ASET2550529M

IDCC : 1996

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

FSPF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FSS CFDT ;

UFIC-UNSA ;

Pharmacie LABM FO ;

CFE-CGC,

d'autre part,

Vu le code du travail ;

Vu l'accord national interprofessionnel étendu du 28 février 2020 relatif aux diverses orientations pour les cadres ;

Vu l'accord national interprofessionnel étendu du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, notamment son article 3 ;

Vu la convention collective nationale étendue de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997, notamment son annexe I « Classifications et salaires » ;

Vu l'accord collectif national du 7 mars 2016 étendu relatif à la rémunération des jeunes préparant le brevet professionnel de préparateur ou le diplôme d'études universitaires scientifiques et techniques de préparateur/technicien en pharmacie et à la classification des emplois de préparateur en pharmacie d'officine, tel que modifié par avenant du 6 avril 2021 étendu ;

Vu l'accord collectif national du 6 avril 2021 étendu relatif à la rémunération des jeunes préparant le brevet professionnel de préparateur en pharmacie ou le diplôme d'études universitaires scientifiques et techniques de préparateur/technicien en pharmacie dans la branche professionnelle de la pharmacie d'officine ;

Vu l'avenant du 18 octobre 2024 étendu portant révision de la convention collective nationale étendue de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997 relatif à la détermination des catégories de bénéficiaires des régimes de prévoyance et de frais de soins de santé des salariés de la pharmacie d'officine,

Préambule

Soucieuses de rénover la classification des emplois de la pharmacie d'officine, et d'améliorer tout particulièrement le plan de carrière des préparateurs/techniciens en pharmacie ainsi que celui des pharmaciens adjoints, les parties signataires sont convenues des dispositions suivantes.

Article 1^{er}

L'annexe I « Classifications et salaires » de la convention collective nationale susvisée est remplacée par une nouvelle annexe ainsi rédigée :

« Annexe I Classification des emplois de la pharmacie d'officine

Article 1^{er} | *Salariés non cadres*

I. Définition de la pratique professionnelle

La pratique professionnelle s'entend comme la pratique effective acquise par le salarié dans l'emploi considéré, indépendamment du nombre d'entreprises officinales dans lesquelles il a été employé et de sa durée de travail. Servant à déterminer la progression dans les échelons d'un même emploi de la présente classification, la pratique professionnelle ne se confond pas avec la notion d'ancienneté définie à l'article 11 des dispositions générales de la présente convention collective.

Sont prises en compte pour le calcul de la pratique professionnelle, les périodes d'absence suivantes :

- les périodes de congés payés annuels, les jours de congés payés supplémentaires pour ancienneté prévus par l'article 9 des dispositions particulières applicables aux cadres de la présente convention collective, les jours de réduction du temps de travail le cas échéant ;
- les congés pour événements familiaux et la journée défense et citoyenneté mentionnés à l'article 26 des dispositions générales de la présente convention collective ;
- le congé de maternité, de paternité et d'adoption, les absences pour se rendre aux examens médicaux obligatoires dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement, les absences pour les actes médicaux nécessaires à la mise en œuvre d'une assistance médicale à la procréation ;
- les interruptions de travail pour maladie ou accident d'origine professionnelle ou non professionnelle, continues ou non, dans la limite de trois mois par année civile, étant précisé qu'un même arrêt de travail ne peut donner lieu à la prise en compte de plus de trois mois au titre de la pratique professionnelle ;
- les périodes d'absence occasionnées par des formations réalisées dans le cadre du plan de développement des compétences ;
- les absences autorisées prévues par l'article 5 « Droit syndical et liberté d'opinion » des dispositions générales de la présente convention collective ;
- les absences au titre de la participation à un jury d'assises.

(Voir page suivante.)

II. Classification

Coefficient	Tableau I. Classification des emplois de préparateur/technicien en pharmacie	
250	Préparateur/technicien en pharmacie. 1 ^{er} échelon	Personnel titulaire du brevet professionnel de préparateur en pharmacie ou du diplôme d'études universitaires scientifiques et techniques de préparateur/technicien en pharmacie.
260	Préparateur/technicien en pharmacie. 2 ^e échelon	Préparateur/technicien en pharmacie après 1 année de pratique professionnelle dans l'échelon précédent.
270	Préparateur/technicien en pharmacie. 3 ^e échelon	Préparateur/technicien en pharmacie après 1 année de pratique professionnelle dans l'échelon précédent.
280	Préparateur/technicien en pharmacie. 4 ^e échelon	Préparateur/technicien en pharmacie après 2 années de pratique professionnelle dans l'échelon précédent.
290	Préparateur/technicien en pharmacie. 5 ^e échelon	Préparateur/technicien en pharmacie après 4 années de pratique professionnelle dans l'échelon précédent.
300	Préparateur/technicien en pharmacie. 6 ^e échelon	Préparateur/technicien en pharmacie après 5 années de pratique professionnelle dans l'échelon précédent.
310	Préparateur/technicien en pharmacie. 7 ^e échelon	Préparateur/technicien en pharmacie après 5 années de pratique professionnelle dans l'échelon précédent.
320	Préparateur/technicien en pharmacie. 8 ^e échelon	Préparateur/technicien en pharmacie après 5 années de pratique professionnelle dans l'échelon précédent.
330	Préparateur/technicien en pharmacie. 9 ^e échelon. Statut assimilé cadre	Préparateur/technicien en pharmacie après 5 années de pratique professionnelle dans l'échelon précédent.
340	Préparateur/technicien en pharmacie. 10 ^e échelon. Statut assimilé cadre	Préparateur/technicien en pharmacie après 5 années de pratique professionnelle dans l'échelon précédent.
350	Préparateur/technicien en pharmacie. 11 ^e échelon. Statut assimilé cadre	Préparateur/technicien en pharmacie après 5 années de pratique professionnelle dans l'échelon précédent.
400	Préparateur/technicien en pharmacie. Statut cadre	Statut cadre attribué au préparateur/technicien en pharmacie : – qui répond à la définition des cadres non-pharmaciens, classe A, mentionnée par la présente annexe ; – ou, sur décision de l'employeur.

Coefficient	Tableau II. Classification des élèves préparateurs/techniciens en pharmacie	
150	Élève préparateur/technicien en pharmacie	Élève préparateur/technicien en pharmacie, en première année de formation, titulaire de tout titre ou diplôme permettant de s'inscrire en première année des études de pharmacie (baccalauréat...).
160	Élève préparateur/technicien en pharmacie	Élève préparateur/technicien en pharmacie titulaire de tout titre ou diplôme permettant de s'inscrire en première année des études de pharmacie (baccalauréat...), ayant déjà effectué une première année de formation.

Les coefficients mentionnés dans le présent tableau permettent de déterminer le salaire minimum conventionnel servant d'assiette au calcul de la rémunération des salariés préparant le diplôme d'études universitaires scientifiques et techniques de préparateur/technicien en pharmacie et dont le taux est fixé par accord collectif national.

Coefficient	Tableau III. Classification des emplois commerciaux et de manutention	
100	Agent de nettoyage	Personnel réalisant le nettoyage courant des locaux.
115	Manutentionnaire	Personnel effectuant des opérations de chargement et de déchargement de marchandises ou des travaux sur la base de consignes simples.
125	Magasinier – Emballeur	Personnel effectuant soit des travaux de manutention et de rangement, soit l’emballage de produits ou fournitures pharmaceutiques et d’accessoires, soit la préparation de commandes de produits dont les pharmacies peuvent faire le commerce à l’exclusion de ceux dont la vente est réservée aux pharmaciens et aux préparateurs en pharmacie.
160	Livreur	Personnel assurant les liaisons avec les fournisseurs et les clients, quel que soit le moyen de locomotion utilisé, et chargé, le cas échéant, des encaissements.
130	Rayonniste, réceptionnaire ou conditionneur. 1 ^{er} échelon	Personnel chargé de réceptionner les commandes, contrôler la conformité de la livraison, réapprovisionner les rayons, automates ou robots, gérer le stock et ayant moins d'un an de pratique professionnelle.
140	Rayonniste, réceptionnaire ou conditionneur. 2 ^e échelon	Rayonniste, réceptionnaire ou conditionneur ayant une année de pratique professionnelle dans l’échelon précédent.
145	Rayonniste, réceptionnaire ou conditionneur. 3 ^e échelon	Rayonniste, réceptionnaire ou conditionneur ayant deux années de pratique professionnelle dans l’échelon précédent.
150	Rayonniste, réceptionnaire ou conditionneur. 4 ^e échelon	Rayonniste, réceptionnaire ou conditionneur ayant deux années de pratique professionnelle dans l’échelon précédent.
135	Employé en pharmacie. 1 ^{er} échelon	Personnel ayant moins d'un an de pratique professionnelle réalisant la vente au public de marchandises dont les pharmacies peuvent faire le commerce, à l’exclusion des produits dont la vente est réservée aux pharmaciens et aux préparateurs en pharmacie, et pouvant effectuer d’autres travaux, de rayonniste, réceptionnaire ou conditionneur notamment.
145	Employé en pharmacie. 2 ^e échelon	Employé en pharmacie après une année de pratique professionnelle dans l’échelon précédent.
155	Employé en pharmacie. 3 ^e échelon	Employé en pharmacie après deux années de pratique professionnelle dans l’échelon précédent.
165	Employé en pharmacie. 4 ^e échelon	Employé en pharmacie après deux années de pratique professionnelle dans l’échelon précédent.
150	Employé en pharmacie qualifié. 1 ^{er} échelon	Employé en pharmacie titulaire du CAP d’employé en pharmacie.
160	Employé en pharmacie qualifié. 2 ^e échelon	Employé en pharmacie qualifié après 3 années de pratique professionnelle dans l’échelon précédent.
170	Employé en pharmacie qualifié. 3 ^e échelon	Employé en pharmacie qualifié après 5 années de pratique professionnelle dans l’échelon précédent.
160	Employé en pharmacie très qualifié. 1 ^{er} échelon	Employé en pharmacie titulaire du CAP d’employé en pharmacie et de sa mention complémentaire.
165	Employé en pharmacie très qualifié. 2 ^e échelon	Employé en pharmacie très qualifié après une année de pratique professionnelle dans l’échelon précédent.

Coefficient	Tableau III. Classification des emplois commerciaux et de manutention	
170	Employé en pharmacie très qualifié. 3 ^e échelon	Employé en pharmacie très qualifié après une année de pratique professionnelle dans l'échelon précédent.
175	Employé en pharmacie très qualifié. 4 ^e échelon	Employé en pharmacie très qualifié après deux années de pratique professionnelle dans l'échelon précédent.
175	Aide-préparateur	Personnel titulaire du certificat d'aptitude professionnelle d'aide-préparateur (décret n° 48-822 du 10 mai 1948).
200	Conseiller clientèle. 1 ^{er} échelon	Personnel réalisant le conseil, la vente au public de marchandises dont les pharmacies peuvent faire le commerce, à l'exclusion des produits dont la vente est réservée aux pharmaciens et aux préparateurs en pharmacie, l'animation du rayon et la tenue des stocks et titulaire du baccalauréat professionnel « métiers du commerce et de la vente », option « animation et gestion de l'espace commercial » (ex-Bac pro commerce), ou du titre de conseiller (ère) en dermo-cosmétique ^[1] .
220	Conseiller clientèle. 2 ^e échelon	Conseiller clientèle après 2 années de pratique professionnelle dans l'échelon précédent.
240	Conseiller clientèle. 3 ^e échelon	Conseiller clientèle après 3 années de pratique professionnelle dans l'échelon précédent.
260	Conseiller clientèle. 4 ^e échelon	Conseiller clientèle après 4 années de pratique professionnelle dans l'échelon précédent.
[1] Seuls sont visés les salariés ayant obtenu le titre de conseiller(ère) en dermo-cosmétique (RNCP 22924) dans le cadre des référentiels de formation en vigueur avant l'enregistrement de ce titre au répertoire national des certifications professionnelles par arrêté du 19 avril 2011 (Journal officiel du 12 mai 2011).		

Coefficient	Tableau IV. Classification des emplois spécialisés dans la fabrication et la dispensation de dispositifs médicaux	
155	Employé de spécialité. 1 ^{er} échelon	Personnel réalisant des tâches de montage, de fabrication ou d'ajustement de dispositifs médicaux, à l'exclusion de leur vente.
165	Employé de spécialité. 2 ^e échelon	Employé de spécialité après une année de pratique professionnelle dans l'échelon précédent.
175	Employé de spécialité. 3 ^e échelon	Employé de spécialité titulaire d'une certification de niveau 3 (ancien niveau V, exemple : CAP, BEP) dans la spécialité exercée, ou bien justifiant de deux années de pratique professionnelle dans l'échelon précédent.
200	Vendeur de spécialité. 1 ^{er} échelon	Personnel titulaire d'une certification de niveau 3 (ancien niveau V, exemple : CAP, BEP) dans la spécialité exercée et assurant, en plus des tâches de l'employé de spécialité, la vente des dispositifs médicaux.
225	Vendeur de spécialité. 2 ^e échelon	Vendeur de spécialité ayant 5 ans de pratique professionnelle dans l'échelon précédent.
270	Vendeur de spécialité. 3 ^e échelon	Vendeur de spécialité assurant la gestion de l'espace de vente sous la responsabilité de l'employeur ou, par délégation, d'un cadre pharmacien.
225	Technicien de spécialité. 1 ^{er} échelon	Personnel titulaire d'une certification au moins égale au niveau 4 (ancien niveau IV, exemple : baccalauréat, brevet de technicien) dans la spécialité exercée et assurant les tâches du vendeur de spécialité.

Coefficient	Tableau IV. Classification des emplois spécialisés dans la fabrication et la dispensation de dispositifs médicaux	
250	Technicien de spécialité. 2 ^e échelon	Technicien de spécialité après 2 ans de pratique professionnelle dans l'échelon précédent.
270	Technicien de spécialité. 3 ^e échelon	Technicien de spécialité après 5 ans de pratique professionnelle dans l'échelon précédent.
300	Technicien de spécialité. 4 ^e échelon	Technicien de spécialité après 9 ans de pratique professionnelle dans l'échelon précédent.
330	Technicien de spécialité. 5 ^e échelon. Statut assimilé cadre	Technicien de spécialité titulaire d'une certification de niveau 5 ou 6 (anciens niveaux III ou II, exemples : BTS, licence, Bac + 2, Bac + 3) dans la spécialité exercée et assumant seul la responsabilité technique de son département.

Coefficient	Tableau V. Classification des emplois comptables, administratifs et techniques	
Emplois comptables		
140	Employé de comptabilité	Personnel réalisant, selon les directives d'un responsable, des tâches de comptabilité ne nécessitant pas de certification dans ce domaine.
150	Aide-comptable. 1 ^{er} échelon	Personnel titulaire d'une certification de niveau 3 (ancien niveau V, par exemple : CAP) dans le domaine de la comptabilité.
170	Aide-comptable. 2 ^e échelon	Personnel titulaire d'une certification de niveau 4 (ancien niveau IV, par exemple : Bac) dans le domaine de la comptabilité.
330	Comptable. Statut assimilé cadre	Personnel titulaire d'une certification de niveau 5 (ancien niveau III, par exemple : BTS, Bac + 2) dans le domaine de la comptabilité.
Emplois administratifs et techniques		
150	Employé administratif. 1 ^{er} échelon	Personnel réalisant selon les directives d'un responsable, tous travaux administratifs courants (par exemple : classement, saisie informatique, saisie de courriers préétablis, reprographie, archivage...) pouvant relever de différents domaines (commercial, contentieux, technique, gestion du personnel, communication...). Peut réaliser l'accueil téléphonique.
170	Employé administratif. 2 ^e échelon	Employé administratif réalisant également des opérations de règlement ou d'encaissement ainsi que la gestion du tiers-payant.
200	Assistant administratif et comptable	Personnel maîtrisant les outils numériques, réalisant des tâches administratives et comptables spécifiques (exemple : gestion des communications, des emplois du temps) sur la base de directives générales données par son responsable lui laissant une part d'initiative.
250	Assistant administratif qualifié	Personnel titulaire d'une certification de niveau 5 (ancien niveau III, par exemple : BTS, Bac + 2) en rapport avec l'emploi occupé.

Coefficient	Tableau V. Classification des emplois comptables, administratifs et techniques	
330	Assistant de direction. Statut assimilé cadre	Personnel assistant l'employeur ou le(s) responsable(s) de service dans des tâches de gestion administrative (procédures, fonctionnement, ressources humaines, communication...) ou financière (trésorerie, contrôle de gestion...). Organise son travail dans le cadre de directives générales et peut prendre en charge le suivi complet de dossiers.
280	Technicien informatique ou bureautique	Personnel titulaire d'une certification de niveau 5 (ancien niveau III, par exemple : BTS, Bac + 2) réalisant le dépannage, l'entretien et l'installation d'équipements et d'applications informatiques ou bureautiques (matériels, logiciels, réseaux...) et assurant le support des utilisations.

Article 2 | *Salariés cadres*

En référence à l'accord collectif national interprofessionnel étendu du 28 février 2020 relatif aux diverses orientations pour les cadres, la fonction de cadre concerne les salariés occupant un poste de travail se caractérisant par :

- une aptitude à des fonctions à caractère intellectuel prédominant, comportant l'application à un haut degré des facultés de jugement résultant de connaissances, savoirs et savoir-faire, théoriques, techniques ou professionnels constatés soit par un diplôme ou une certification d'enseignement supérieur, soit à travers une expérience reconnue acquise au fil du parcours professionnel ou par la formation professionnelle ;
- des fonctions conditionnant ou induisant la réflexion ou l'action d'autres salariés et, par là-même, influant significativement dans les domaines économiques, sociaux, sociétaux ou environnementaux ;
- une marge suffisante d'initiative ou d'autonomie dont l'amplitude dépend des responsabilités ou de la délégation de pouvoir qui leurs sont confiées ;
- une responsabilité effective contribuant à la marche et au développement de l'entreprise, soit d'animation, de coordination ou d'encadrement d'un groupe plus ou moins important de salariés, soit d'études, de recherches, de conception ou d'autres activités.

À la lumière de ces éléments et compte tenu des spécificités de la branche professionnelle de la pharmacie d'officine, les salariés cadres sont classés selon les deux catégories suivantes.

I. Cadres pharmaciens

A. Classification

Les salariés titulaires du diplôme de pharmacien et exerçant leurs fonctions en application des dispositions des articles R. 5125-34 et suivants du code de la santé publique sont classés dans les positions types qui figurent ci-après avec les coefficients correspondants.

Pour l'application de ces dispositions, il est fait usage de la notion de pratique professionnelle telle que définie au I « Définition de la pratique professionnelle » de l'article 1^{er} « Salariés non cadres » de la présente annexe.

Les classes types ci-dessous constituent des repères et les employeurs ont la faculté de situer leurs collaborateurs dans les positions intermédiaires tenant compte des fonctions effectivement exercées par les intéressés.

Position	Coefficient	Classification des emplois de pharmacien adjoint	
Position I	470	1 ^{er} échelon	Personnel titulaire du diplôme de pharmacien généralement placé sous l'autorité fonctionnelle d'un cadre pharmacien d'une position plus élevée ou, dans les entreprises à structure simple, de l'employeur.
	500	2 ^e échelon	Pharmacien adjoint après une année de pratique professionnelle dans l'échelon précédent.
	520	3 ^e échelon	Pharmacien adjoint après quatre années de pratique professionnelle dans l'échelon précédent.
	530	4 ^e échelon	Pharmacien adjoint après cinq années de pratique professionnelle dans l'échelon précédent.
	540	5 ^e échelon	Pharmacien adjoint après cinq années de pratique professionnelle dans l'échelon précédent.
	550	6 ^e échelon	Pharmacien adjoint après cinq années de pratique professionnelle dans l'échelon précédent.
Position II	520	Classe A. 1 ^{er} échelon	Pharmacien adjoint généralement placé sous l'autorité fonctionnelle d'un cadre pharmacien d'une position plus élevée ou, dans les entreprises à structure simple, de l'employeur, qui exerce effectivement, en vertu d'un titre ou d'une compétence validée par une formation, une activité complémentaire spécialisée dans l'officine qui l'emploie.
	530	Classe A. 2 ^e échelon	Pharmacien adjoint de position II, classe A, après cinq années de pratique professionnelle dans l'échelon précédent.
	540	Classe A. 3 ^e échelon	Pharmacien adjoint de position II, classe A, après cinq années de pratique professionnelle dans l'échelon précédent.
	550	Classe A. 4 ^e échelon	Pharmacien adjoint de position II, classe A, après cinq années de pratique professionnelle dans l'échelon précédent.
	600	Classe B.	Pharmacien adjoint dont les fonctions impliquent l'encadrement fonctionnel d'au moins un cadre de position I ou de position II classe A.
Position III	800	–	Pharmacien adjoint occupant des fonctions hiérarchiquement supérieures à celles des pharmaciens adjoints classés dans les positions I et II du fait : – soit de l'encadrement hiérarchique d'au moins un cadre des positions I et II ci-dessus définies ; – soit de la maîtrise de la gestion de l'entreprise ou de la coordination de plusieurs grands services dans un établissement important.

B. Remplacement du titulaire

Les pharmaciens assurant, conformément aux dispositions du code de la santé publique, le remplacement du titulaire d'une officine, perçoivent, au minimum, une prime forfaitaire d'un montant brut égal à 5 fois la valeur du point conventionnel de salaire. Cette prime est versée pour chaque jour calendaire, à compter de la prise de l'exercice effectif du remplacement et pour toute la durée de celui-ci, y compris pour les jours non travaillés et y compris en présence d'un ou plusieurs cotitulaires ou de délégation partielle.

Cette prime ne se confond pas avec le salaire brut de base. Elle figure sur une ligne spécifique du bulletin de salaire et n'entraîne aucune modification du coefficient attribué conformément aux dispositions du A « Classification » du présent I.

Pour l'application des dispositions qui précèdent, il est convenu que les pharmaciens qui remplacent le titulaire de l'officine dans laquelle ils exercent depuis au moins quatre mois, bénéficient de la prime mentionnée à l'alinéa précédent dès lors que l'absence du titulaire est supérieure à 14 jours calendaires et uniquement à compter du 15^e jour d'absence.

C. Gérance après décès du titulaire

Les pharmaciens assurant, conformément aux dispositions du code de la santé publique, la gérance d'une officine après le décès de son titulaire, perçoivent, au minimum, une prime forfaitaire mensuelle égale à 150 fois la valeur du point conventionnel de salaire pendant la durée de la gérance.

Cette prime ne se confond pas avec le salaire brut de base. Elle figure sur une ligne spécifique du bulletin de salaire et n'entraîne aucune modification du coefficient attribué conformément aux dispositions du A « Classification » du présent I.

II. Cadres non pharmaciens

Les deux classes types ci-dessous constituent des repères et les employeurs ont la faculté de situer leurs collaborateurs dans des positions intermédiaires tenant compte des fonctions effectivement exercées par les intéressés.

Classe A : cadres techniques, administratifs ou commerciaux, généralement placés sous l'autorité fonctionnelle d'un cadre d'une position supérieure ou, dans les établissements à structure simple, de l'employeur ou de son représentant, et qui ont à diriger et à coordonner les travaux des collaborateurs placés sous leur autorité, ou qui ont des responsabilités équivalentes.

Ces cadres n'assument toutefois pas, dans leurs fonctions, une responsabilité complète d'une façon permanente, qui revient, en fait, à leur responsable.

Classe B : cadres techniques, administratifs ou commerciaux dont les fonctions entraînent l'encadrement fonctionnel et, le cas échéant, hiérarchique, de collaborateurs définis à la classe A ci-dessus, ou qui ont une compétence et des responsabilités équivalentes.

Coefficients minima :

- classe A : 400 ;
- classe B : 600. »

Article 2 | *Dispositions transitoires*

La mise en œuvre du présent avenant ne peut avoir pour effet d'entraîner une rétrogradation de statut, de coefficient hiérarchique, ni une modification des tâches et responsabilités confiées aux salariés par les officines qui les emploient, à la date d'entrée en vigueur du présent avenant.

Pour les emplois comportant plusieurs échelons, lorsque la mise en œuvre du présent avenant n'entraîne pas de revalorisation du coefficient, il est tenu compte, pour le passage à l'échelon immédiatement supérieur, du nombre d'années de pratique professionnelle acquises dans l'échelon qu'occupait le salarié avant l'entrée en vigueur du présent avenant.

Lorsque la mise en œuvre du présent avenant entraîne, pour des emplois comportant plusieurs échelons, une revalorisation de coefficient, avec ou sans modification d'échelon, le passage à l'échelon immédiatement supérieur s'effectue, par la suite, en fonction du nombre d'années de pratique professionnelle requis par le présent avenant.

Les difficultés d'application du présent accord pourront, le cas échéant, faire l'objet d'une saisine de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la pharmacie

d'officine en application des dispositions du 6 « Avis d'interprétation » de l'article 30 des dispositions générales de la convention collective nationale susvisée.

Article 3 | Dispositions diverses

L'accord collectif national du 7 mars 2016 étendu relatif à la rémunération des jeunes préparant le brevet professionnel de préparateur et à la classification des emplois de préparateur en pharmacie d'officine est abrogé.

Pour les pharmacies assurant un service de garde ou d'urgence à volets fermés, il est accordé au personnel présent à l'officine une indemnité égale aux montants des honoraires de garde et d'urgence versés à l'officine en application de la convention nationale du 9 mars 2022 organisant les rapports entre les pharmaciens titulaires d'officine et l'assurance maladie dans sa rédaction issue de son avenant n° 1 en date du 10 juin 2020, approuvé par arrêté du 5 juillet 2024, à l'exclusion de l'indemnité forfaitaire d'astreinte fixée par ledit arrêté.

Les parties signataires s'engagent à intégrer les dispositions de l'alinéa précédent dans les conditions générales de la convention collective nationale susvisée et, par voie de conséquence, à supprimer ces dispositions du présent avenant après avoir procédé à cette intégration.

Article 4 | Dispositions finales

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, prendra effet à compter du 1^{er} jour du deuxième mois civil suivant celui au cours duquel la publication au *Journal officiel* de son arrêté ministériel d'extension sera intervenue.

Il sera déposé et fera l'objet d'une demande d'extension à l'initiative de la partie la plus diligente dans les conditions prévues par le code du travail. Il fera également l'objet d'une demande d'agrément par la commission paritaire rattachée à l'APEC mentionnée à l'article 3 de l'accord national interprofessionnel étendu du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

Le présent avenant peut être révisé selon les modalités prévues aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail. Il peut être dénoncé selon les modalités prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

En application des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail, les parties signataires rappellent que les accords d'entreprise ne peuvent comporter de clauses dérogeant à celles du présent avenant à moins de garanties au moins équivalentes.

La branche professionnelle de la pharmacie d'officine étant composée à 99,90 % d'officines de pharmacie de moins de cinquante salariés, les dispositions du présent avenant ont été rédigées en considération des spécificités de ces entreprises (source DARES, fiche statistique de branche 2022). Par voie de conséquence, l'adoption des stipulations mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail ne se justifie pas.

Fait à Paris, le 28 avril 2025.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 28 avril 2025

à l'accord du 10 avril 2020

relatif au suivi des régimes de prévoyance et de frais de soins de santé
et à l'utilisation des réserves constituées antérieurement au 1^{er} janvier 2018

NOR : ASET2550547M

IDCC : 1996

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

FSPF ;

USPO,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNIC CGT ;

FSS CFDT ;

UFIC-UNSA ;

Pharmacie LABM FO ;

CFE-CGC,

d'autre part,

Vu le code de la sécurité sociale ;

Vu la convention collective nationale étendue de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997 et ses annexes, notamment son annexe IV « Régimes de prévoyance et régimes frais de soins de santé des salariés de la pharmacie d'officine » ;

Vu l'accord collectif national du 10 avril 2020 relatif au suivi des régimes de prévoyance et de frais de soins de santé de la pharmacie d'officine et à l'utilisation des réserves constituées antérieurement au 1^{er} janvier 2018, modifié en dernier lieu par avenant du 10 mars 2025 ;

Vu la convention du 10 avril 2020 de suivi des régimes de prévoyance et de santé et d'utilisation des réserves conclue entre les organisations syndicales représentatives dans la branche professionnelle de la pharmacie d'officine, KLESIA Prévoyance et l'APGIS, notamment son avenant n° 4 du 28 avril 2025,

Préambule

Avec pour objectif de réviser l'accord collectif national du 10 avril 2020 susvisé pour lui annexer l'avenant n° 4 du 28 avril 2025 à la convention du 10 avril 2020 de suivi des régimes de prévoyance et de santé et d'utilisation des réserves conclue entre les organisations syndicales

représentatives dans la branche professionnelle de la pharmacie d'officine, KLESIA Prévoyance et l'APGIS, les parties signataires sont convenues de ce qui suit.

Article 1^{er}

L'avenant n° 4 du 28 avril 2025 à la convention du 10 avril 2020 de suivi des régimes de prévoyance et de santé et d'utilisation des réserves conclue entre les organisations syndicales représentatives dans la branche professionnelle de la pharmacie d'officine, KLESIA Prévoyance et l'APGIS, annexé au présent avenant, est annexé à l'accord collectif national du 10 avril 2020 susvisé.

Article 2

À l'article 4 « Dispositions finales » de l'accord collectif national du 10 avril 2020 susvisé, la liste des annexes audit accord est complétée par un alinéa ainsi rédigé :

« – avenant n° 4 du 28 avril 2025. »

Article 3

Le présent avenant prend effet à compter du 1^{er} mai 2025 et prendra fin, au plus tard, au terme de la période d'application de l'accord collectif national du 10 avril 2020 qu'il révisé.

Il sera déposé à l'initiative de la partie la plus diligente.

Il pourra être révisé selon les modalités prévues aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

En application des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail, les parties signataires rappellent que les accords d'entreprise ne peuvent comporter de clauses dérogeant à celles du présent avenant, à moins de garanties au moins équivalentes.

La branche professionnelle de la pharmacie d'officine étant composée à 99,90 % d'officines de pharmacie de moins de cinquante salariés, les dispositions du présent avenant ont été rédigées en considération des spécificités de ces entreprises (source DARES, fiche statistique de branche 2022). Par voie de conséquence, l'adoption des stipulations mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail ne se justifie pas.

Fait à Paris, le 28 avril 2025.

(Suivent les signatures.)

Annexe Avenant n° 4 du 28 avril 2025 relatif à la convention de suivi des régimes de prévoyance et de santé et d'utilisation des réserves

Préambule

Afin de mettre en place, quel que soit l'assureur, un suivi technique harmonisé des régimes de prévoyance et de santé institués au titre des dispositions des annexes IV.1, IV.2 et IV 3 de la CCN de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997, les parties ont signé, le 10 avril 2020, une convention visant à permettre aux partenaires sociaux :

- d'avoir une vision globale de l'évolution de la sinistralité prévoyance et santé pour chaque catégorie de personnel (non-cadre d'une part, cadre et assimilé d'autre part) pour faire évoluer les régimes dans le temps et ;
- de gérer l'utilisation des réserves issues de l'ex-désignation.

Par la suite, les parties ont décidé, d'un commun accord, de préciser et/ou de modifier certaines dispositions prévues par ladite convention. C'est dans ce cadre qu'ont été conclus :

- l'avenant n° 1 du 4 juillet 2022 à effet du 1^{er} janvier 2018 ; et
- l'avenant n° 2 du 4 juillet 2022 à effet du 1^{er} janvier 2020 ; et
- l'avenant n° 3 du 4 juillet 2022 à effet du 1^{er} janvier 2023.

Sur le même fondement, les parties conviennent, par la présente, de signer un nouvel avenant dont l'objet est de mettre en place un nouveau prélèvement dans les réserves destiné à compenser temporairement la progressivité de la cotisation des anciens salariés retraités adhérents au RPO les 4 premières années de leur adhésion.

Ce prélèvement devra rester ponctuel, l'adhésion des nouveaux retraités devant permettre une baisse de la cotisation d'équilibre.

Article 1^{er} | Objet de l'avenant n° 4

Le présent avenant vise à instaurer la mise en place d'un prélèvement temporaire sur les réserves consistant à prélever sur les réserves une somme équivalente à l'écart entre la cotisation hors taxe du RPO de l'année 5 et les cotisations hors taxe du RPO des années 1 à 4 pour chaque ancien salarié retraité couvert par le régime en 2023 en fonction de l'ancienneté de son adhésion et au prorata de sa durée de présence dans l'année (pas de prélèvement après 4 ans d'adhésion).

À cette fin, l'article 3.3 et l'annexe 2 de la convention de suivi des réserves sont complétées.

Article 2 | Prélèvement pour financer le lissage sur 5 ans de la cotisation des retraités

L'article 3.3 de la convention de suivi des réserves est complété d'un article 3.3.7 rédigé ainsi :

« Sont financés par les réserves de la catégorie de personnel concernée pour l'année 2023, l'écart entre la cotisation hors taxes du RPO de l'année 5 et les cotisations hors taxes du RPO des années 1 à 4 pour chacun des anciens salariés retraités couverts par le régime, en fonction de l'ancienneté de leur adhésion et au prorata de leur durée de présence dans l'année 2023.

Le II de l'annexe 2 de la convention de suivi des réserves est complétée des tableaux mentionnés en annexe du présent avenant.

La reconduction du prélèvement visé à l'article 3.3.7 de la convention de suivi sera validée chaque année en CPPNI en fonction du niveau des réserves et de l'écart entre la cotisation moyenne constatée et la cotisation moyenne nécessaire pour équilibrer le compte des retraités, l'objectif étant de converger vers un équilibre cotisation moyenne constatée versus cotisation moyenne appelée grâce notamment à l'adhésion de nouveaux retraités qui devraient permettre une baisse de la cotisation d'équilibre. Les tableaux de l'annexe 2 relatifs aux anciens salariés retraités (dernière partie du II de l'annexe 2) permettent de suivre l'évolution vers cet équilibre.

Article 3 | Date d'entrée en vigueur

Sauf stipulations contraires, les dispositions du présent avenant n° 4 prennent effet au 1^{er} janvier 2023.

Article 4 | Portée de l'avenant

Le présent avenant n° 4 fait partie intégrante de la convention de suivi des régimes de prévoyance et de santé et d'utilisation des réserves, à laquelle il fait référence. Il ne peut être modifié que dans les conditions prévues par ladite convention.

Comme indiqué en préambule, il est expressément convenu que cet avenant n'a pas vocation à remettre en cause les engagements pris par ailleurs entre les parties au terme du protocole transactionnel du 10 avril 2020.

À l'exception de celles qui sont modifiées, remplacées ou complétées expressément par le présent avenant n° 4, toutes les stipulations de la convention de suivi des régimes de prévoyance et de santé et d'utilisation des réserves, et de ses avenants précédents, demeurent inchangées et conservent leur plein effet.

Fait à Paris, le 28 avril 2025.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Tableaux à ajouter au II de l'annexe 2 de la convention de suivi des réserves intitulé « II. États de synthèse à fournir en santé à la commission de suivi technique paritaire ».

Anciens salariés retraités

RPO ANCIENS SALARIES : Suivi des adhésions des retraités depuis 2018

Retraités Non cadres	Effectif par année d'adhésion									
	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Adhésions 2018	a1	a2	a3	a4	a5	a6	a7			
Adhésions 2019										
Adhésions 2020										
Adhésions 2021										
Adhésions 2022										
Adhésions 2023										
Adhésions 2024										
...										
...										
...										

NB : a1 = nombre d'adhésion de retraités non cadre au régime des anciens salariés en 2018,

a2 = nombre retraités non cadres ayant adhéré au régime des anciens salariés en 2018 et toujours présent au 31/12/2019

a3 = nombre retraités non cadres ayant adhéré au régime des anciens salariés en 2018 et toujours présent au 31/12/2020

...

Retraités Cadres	Effectif par année d'adhésion									
	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Adhésions 2018										
Adhésions 2019										
Adhésions 2020										
Adhésions 2021										
Adhésions 2022										
Adhésions 2023										
Adhésions 2024										
...										
...										
...										

NB : a1 = nombre d'adhésion de retraités cadre au régime des anciens salariés en 2018,

a2 = nombre retraités cadres ayant adhéré au régime des anciens salariés en 2018 et toujours présents au 31/12/2019

a3 = nombre retraités ayant adhéré au régime des anciens salariés en 2018 et toujours présents au 31/12/2020

...

RPO ANCIENS SALARIES : Suivi des effectifs retraités adhérents au régime des anciens salariés par tranche d'âge

AGE *	Retraités Non cadre						
	Effectif présent au 01/01/N-2	Effectif présent au 31/12/N-2	Effectif présent au 01/01/N-1	Effectif présent au 31/12/N-1	Effectif présent au 01/01/N	Effectif présent au 31/12/N	Effectif présent au 01/01/N+1
Moins de 65 ans							
65 à 70							
70 à 75							
75 à 80							
80 à 85							
85 à 90							
90 à 95							
95 et plus							
Effectif total							
Age moyen							

* Age calculé par différence de Millésime

Retraités Non cadre		
Effectif moyen** N-2	Effectif moyen** N-1	Effectif moyen** N

** Moyenne des effectifs au 01/01 et au 31/12

AGE *	Retraités Cadres						
	Effectif présent au 01/01/N-2	Effectif présent au 31/12/N-2	Effectif présent au 01/01/N-1	Effectif présent au 31/12/N-1	Effectif présent au 01/01/N	Effectif présent au 31/12/N	Effectif présent au 01/01/N+1
Moins de 65 ans							
65 à 70							
70 à 75							
75 à 80							
80 à 85							
85 à 90							
90 à 95							
95 et plus							
Effectif total							
Age moyen							

* Age calculé par différence de Millésime

Retraités Cadres		
Effectif moyen** N-2	Effectif moyen** N-1	Effectif moyen** N

** Moyenne des effectifs au 01/01 et au 31/12

RPO ANCIENS SALARIES - Retraités uniquement : Montant des prestations santé versées au 28/02/suivant la survenance

AGE A DATE DE SOINS*	SURVENANCE N-2		
	Montant des prestations versées au 28/02/N-1		
	Retraités Non cadre	Retraités Cadres	Total Retraités
Moins de 65 ans			
65 à 70			
70 à 75			
75 à 80			
80 à 85			
85 à 90			
90 à 95			
95 et plus			
TOTAL			

* Age calculé par différence de Millésime

	SURVENANCE N-1		
	Montant des prestations versées au 28/02/N		
	Retraités Non cadre	Retraités Cadres	Total Retraités
Moins de 65 ans			
65 à 70			
70 à 75			
75 à 80			
80 à 85			
85 à 90			
90 à 95			
95 et plus			
TOTAL			

	SURVENANCE N		
	Montant des prestations versées au 28/02/N+1		
	Retraités Non cadre	Retraités Cadres	Total Retraités
Moins de 65 ans			
65 à 70			
70 à 75			
75 à 80			
80 à 85			
85 à 90			
90 à 95			
95 et plus			
TOTAL			

RPO ANCIENS SALARIES : Prestations moyenne

AGE A DATE DE SOINS*	SURVENANCE N-2		
	Prestations moyennes vues au 28/02/N-1		
	Retraités Non cadre	Retraités Cadres	Total Retraités
Moins de 65 ans			
65 à 70			
70 à 75			
75 à 80			
80 à 85			
85 à 90			
90 à 95			
95 et plus			
Prestations moyennes			

* Age calculé par différence de Millésime

	SURVENANCE N-1		
	Prestations moyennes vues au 28/02/N		
	Retraités Non cadre	Retraités Cadres	Total Retraités
Moins de 65 ans			
65 à 70			
70 à 75			
75 à 80			
80 à 85			
85 à 90			
90 à 95			
95 et plus			
Prestations moyennes			

	SURVENANCE N		
	Prestations moyennes vues au 28/02/N+1		
	Retraités Non cadre	Retraités Cadres	Total Retraités
Moins de 65 ans			
65 à 70			
70 à 75			
75 à 80			
80 à 85			
85 à 90			
90 à 95			
95 et plus			
Prestations moyennes			

RPO ANCIENS SALARIES - Retraités uniquement : Montant des cotisations encaissées au 28/02 suivant la survenance

AGE A DATE DE SOINS*	SURVENANCE N-2		
	Montant des cotisations encaissées TTC au 28/02/N-1		
	Retraités Non cadre	Retraités Cadres	Total Retraités
Moins de 65 ans			
65 à 70			
70 à 75			
75 à 80			
80 à 85			
85 à 90			
90 à 95			
95 et plus			
TOTAL			

* Age calculé par différence de Millésime

	SURVENANCE N-1		
	Montant des cotisations encaissées TTC au 28/02/N		
	Retraités Non cadre	Retraités Cadres	Total Retraités
Moins de 65 ans			
65 à 70			
70 à 75			
75 à 80			
80 à 85			
85 à 90			
90 à 95			
95 et plus			
TOTAL			

	SURVENANCE N		
	Montant des cotisations encaissées TTC au 28/02/N+1		
	Retraités Non cadre	Retraités Cadres	Total Retraités
Moins de 65 ans			
65 à 70			
70 à 75			
75 à 80			
80 à 85			
85 à 90			
90 à 95			
95 et plus			
TOTAL			

RPO ANCIENS SALARIES : cotisations moyenne

AGE A DATE DE SOINS*	SURVENANCE N-2		
	Cotisations moyennes TTC vues au 28/02/N-1		
	Retraités Non cadre	Retraités Cadres	Total Retraités
Moins de 65 ans			
65 à 70			
70 à 75			
75 à 80			
80 à 85			
85 à 90			
90 à 95			
95 et plus			
Cotisation Moyenne			

* Age calculé par différence de Millésime

	SURVENANCE N-1		
	cotisations moyennes TTC vues au 28/02/N		
	Retraités Non cadre	Retraités Cadres	Total Retraités
Moins de 65 ans			
65 à 70			
70 à 75			
75 à 80			
80 à 85			
85 à 90			
90 à 95			
95 et plus			
Cotisation Moyenne			

	SURVENANCE N		
	Cotisations moyennes TTC vues au 28/02/N+1		
	Retraités Non cadre	Retraités Cadres	Total Retraités
Moins de 65 ans			
65 à 70			
70 à 75			
75 à 80			
80 à 85			
85 à 90			
90 à 95			
95 et plus			
Cotisation Moyenne			

Accord du 20 mars 2025
relatif à la mise en place d'un compte épargne-temps

NOR : ASET2550552M

IDCC : 2205

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

CSN ;

SNN ;

UNNE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

CFTC CSFV ;

FS CFTD ;

SNCTN CFE-CGC ;

FGCEN FO,

d'autre part,

Préambule

La négociation sur la qualité de vie au travail entamée en 2016 a donné lieu à de multiples accords sur des thématiques variées telles que la prévention et la gestion des risques psycho-sociaux, l'égalité entre les femmes et les hommes et plus récemment la lutte contre le harcèlement et la discrimination au travail.

Forts de ces accords qui s'inscrivent dans une démarche d'amélioration des conditions de travail, les partenaires sociaux ont souhaité poursuivre leurs travaux en se penchant sur le dispositif du compte épargne-temps (CET), dispositif qui a été clarifié par la loi n° 2008-789 du 20 août 2008. Ce dispositif permettant d'apportant des solutions adaptées aux salariés afin de leur permettre d'assurer une meilleure articulation entre leur vie professionnelle et leur vie privée.

Le présent accord de branche qui ne s'impose pas aux offices de la branche, se veut avant tout didactique. Il propose à chaque employeur qui le souhaite, un modèle d'accord en vue de la mise en place de ce dispositif de manière sécurisée dans un cadre défini en application des articles L. 3151-1 et suivants du code du travail.

Ce modèle constitue une base de négociation encadrée, non obligatoire, qui peut être adaptée par chaque office. L'utilisation d'un modèle différent dans le respect des dispositions légales reste possible et si un tel accord existe déjà dans l'office, il continue de s'appliquer.

Ceci étant exposé, les partenaires sociaux sont convenus de ce qui suit :

Article 1^{er} | *Objet et définition*

Le compte épargne-temps est une modalité de gestion du temps de repos qui peut compléter l'organisation du temps de travail adoptée dans l'office conformément aux dispositions de l'article 8 de la convention collective nationale du notariat.

Aux termes de l'article L. 3151-2 du code du travail, le compte épargne-temps permet, dans certaines conditions, au salarié d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération immédiate ou différée, en contrepartie des périodes de congés ou de repos non pris ou des sommes qu'il y a affectées.

Il appartient à l'employeur de décider de sa mise en place dans son office.

Lorsqu'il est mis en place dans l'office :

- le CET s'applique à tous les salariés de l'office, une condition d'ancienneté pouvant néanmoins être fixée par l'accord d'entreprise ;
- son utilisation est facultative pour le salarié et ne peut en aucun cas se substituer à la prise effective de congés.

Article 2 | *Mise en place du compte épargne-temps dans l'office*

Afin de sécuriser le dispositif et conformément aux dispositions de l'article L. 3151-1 du code du travail, le compte épargne-temps doit être mis en place dans les offices par un accord d'entreprise dans les conditions légales.

Lorsqu'un accord d'entreprise met en place le CET dans l'office, son ouverture par le salarié se fait sur la base du volontariat sur simple demande de sa part. Il est individuel et fonctionne de manière autonome, chaque salarié conservant la liberté de l'utiliser conformément aux conditions définies par l'accord d'entreprise.

Une trame d'accord d'entreprise est annexée au présent accord, à titre d'exemple sans caractère obligatoire.

Il est rappelé que l'article 38.5 de la convention collective prévoit que les accords et conventions conclus dans les offices notariaux et relatifs au CET doivent être transmis, par la partie la plus diligente qui en informe les autres signataires, après suppression des noms et prénoms des négociateurs et des signataires à l'adresse suivante : cppni.notariat.csn@notaires.fr

Article 3 | *Alimentation du compte épargne-temps*

Chaque salarié a la possibilité d'alimenter son CET à son initiative par les éléments déterminés par l'accord d'entreprise.

Les éléments ci-après sont donnés à titre indicatif et ne constituent pas une liste exhaustive. Cette liste pourra être limitée ou ajustée par l'accord d'entreprise :

Des jours de repos :

- tout ou partie du congé annuel légal excédant les 24 premiers jours ouvrables de congés payés : c'est-à-dire les jours de la 5^e semaine de congés payés ;
- les jours de congés acquis au titre de la suspension du contrat de travail pour cause d'arrêt de travail conformément aux dispositions de l'article 18.1 de la convention collective nationale du notariat ;

- les heures de repos acquises au titre des heures supplémentaires ;
- les jours de repos et de congés accordés au titre de l'organisation du travail prévue par les articles 8.1 et 8.2 de la convention collective nationale du notariat ;
- les jours de repos accordés aux salariés relevant de la classification « Cadre » de l'article 15.5 de la convention collective nationale du notariat et soumis à une convention de forfait telle que prévue par l'article 8.3 de cette même convention collective, dans le respect de la limite du nombre maximal de jours travaillés qui y sont fixés ;
- les jours de congés supplémentaires pour fractionnement ;
- les jours de congés conventionnels.

Les repos prévus par la loi pour des raisons de protection de la santé et de la sécurité du salarié, ne peuvent être stockés sur un compte épargne-temps.

Et/ou

Des éléments de salaires :

- les majorations accompagnant les heures supplémentaires ou complémentaires ;
- les augmentations générales et individuelles ou compléments de salaire de base ;
- les sommes issues de l'épargne salariale : les primes perçues au titre de l'intéressement et, au terme de leur période d'indisponibilité, les avoirs issus de la participation et du PEI s'il en existe ;
- les abondements de l'employeur versés sur un plan d'épargne (PEE, PEI...) ;
- les compléments de salaire de base (primes, gratifications, indemnités conventionnelles...).

Le plafond global de jours pouvant être maintenus sur un compte épargne-temps est fixé à 30 jours ouvrables. Ce plafond pourra être revu à la hausse en cas de circonstances exceptionnelles, après accord entre l'employeur et le collaborateur, sans toutefois pouvoir dépasser le nombre de jours fixés par l'article 7-1 du décret n° 2004-878 du 26 août 2004.

Article 4 | Utilisation du compte épargne-temps

4.1. Modes d'utilisation

Le CET peut être utilisé sous forme de jours de repos ou sous forme monétaire.

Le salarié peut, sur sa demande et en accord avec son employeur, utiliser les droits affectés pour cesser de manière progressive son activité.

Utilisation sous forme de jours de repos à l'initiative du salarié :

- congé parental d'éducation, congé de présence parentale ;
- congé de proche aidant, congé de solidarité familiale ;
- congé pour création ou reprise d'entreprise ;
- congé sabbatique ou congé sans solde pour convenance personnelle ;
- passage à temps partiel ;
- cessation totale ou progressive de l'activité ;
- don de jours de repos en application des dispositions des articles L. 1225-65-1 et L. 1225-65-2 du code du travail.

Utilisation sous forme monétaire :

- complément de la rémunération du salarié ;
- contribution au financement de prestations de retraite ;
- rachat de trimestre de cotisation d'assurance vieillesse ou d'années d'étude/incomplètes.

4.2. Conditions d'utilisation

Lorsque des modalités spécifiques de prises de congés (congé parental, congé sabbatique...) sont prévues par la loi, celle-ci s'appliquent de plein droit.

Pour tout autre congé, le salarié qui souhaite utiliser son droit à congé doit en faire la demande préalable à son employeur au moins 1 mois avant.

Durant l'utilisation du congé, le contrat de travail est suspendu mais le salarié bénéficie de la même protection sociale que s'il était en activité (retraite, assurance maladie, complémentaire frais de santé et prévoyance).

Dans les mêmes conditions que pour les congés payés, l'employeur peut demander au salarié de reporter ce congé au regard des nécessités d'organisation de l'office.

À l'issue du congé, le salarié réintègre son poste dans les mêmes conditions.

Article 5 | *Gestion du compte épargne-temps*

Le compte épargne-temps peut être géré directement par l'employeur ou par un organisme extérieur à l'entreprise auquel l'employeur aura confié la gestion. Le gestionnaire communique chaque année au salarié l'état de son compte.

Article 6 | *Régime fiscal et social de l'indemnisation et modalités de conversion*

Les éléments de repos donnant lieu au versement de l'indemnité compensatrice versée au salarié lors de la prise du congé est soumise aux cotisations et contributions sociales légales ainsi qu'à l'impôt sur le revenu.

Conversion du temps en argent

L'indemnité versée au titre des jours de congés convertis en argent tient compte de l'évolution du salaire du salarié au moment où elle est versée.

La valeur de base de la journée de repos est calculée au moment où elle est utilisée.

Conversion de l'argent en temps

La conversion du salaire en jours de congés se fait à la date de prise du congé.

Article 7 | *Liquidation et transfert des droits du compte épargne-temps*

Le salarié peut décider de liquider ses droits à tout moment dans les conditions d'utilisation déterminées ci-dessus.

Le CET ne peut pas être débiteur.

En cas de rupture du contrat de travail ou de cessation d'activité de l'office :

- soit le salarié reçoit directement une indemnité correspondant à la conversion monétaire de l'ensemble de ses droits acquis ;
- soit le salarié demande, en accord avec l'employeur, à prendre ses congés pendant le préavis sans que ce dernier en soit prorogé ;
- soit le salarié demande, en accord avec l'employeur, que ces sommes, également converties en unité monétaire, soient consignées auprès de la Caisse des dépôts et consignations. Dans ce cas, le transfert est assuré par l'employeur sur demande écrite du salarié. L'employeur qui procède à la déclaration de consignation informe le salarié de ce transfert et lui en remet un récépissé.

En cas de décès du salarié, les droits épargnés sur le compte épargne-temps sont dus aux ayants droits.

Le salarié pourra demander la clôture définitive de son CET et demander à bénéficier d'une indemnité en monétaire, dans les conditions prévues à l'article 6 du présent accord, sur simple demande.

Article 8 | Garantie du compte épargne-temps

Conformément aux dispositions du décret du 29 décembre 2005, pris en application de l'article L. 3253-17, les droits épargnés sont garantis par l'association pour la gestion du régime d'assurance des créances des salariés (AGS) jusqu'à un montant n'excédant pas 6 fois le plafond mensuel retenu pour le calcul des contributions au régime d'assurance chômage.

Au-delà de ce plafond et pour limiter le risque de non-paiement en cas de défaillance de l'employeur, le montant des droits supérieurs à ce plafond sont convertis en argent dans les conditions établies par l'article 6 du présent accord conformément aux dispositions de l'article L. 3153-1.

Article 9 | Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 10 | Date d'entrée en vigueur

Le présent accord est conclu à durée indéterminée, il entrera en vigueur au 1^{er} mai 2025.

Article 11 | Révision et dénonciation

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

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail en respectant un délai de préavis de 3 mois.

Article 12 | Publicité, dépôt et extension de l'accord

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

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

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

Fait à Paris, le 20 mars 2025.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Accord collectif sur le compte épargne-temps dans l'office : (*Nom de l'office*) conclu dans le cadre de l'accord de branche du 20 mars 2025 relatif à la mise en place d'un compte épargne-temps dans les offices notariaux

NB : Ce modèle d'accord collectif est donné à titre indicatif pour aider les employeurs dans leur démarche de mise en place d'un compte épargne-temps (ci-après appelé « CET ») dans leur office. Il peut être adapté et enrichi en fonction de critères propres à chaque office.

Entre les soussignés,

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

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

..... (*numéro SIREN*),

dont le siège social est situé à (*adresse*),

Ou

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

..... (*numéro SIREN*),

dont le siège social est situé à (*adresse*),

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

d'une part,

Et

– Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, représentées respectivement par leur délégué syndical (*noms et prénoms, organisation syndicale*),

ou

– Le CSE représenté par (*noms et prénoms*),

d'autre part,

Préambule

Le présent accord, conclu dans le cadre des articles L. 3151-1 et suivants du code du travail, a pour objet d'instaurer un compte épargne-temps dans l'entreprise.

Les discussions entre les parties ont été engagées le (*date d'engagement des discussions*). Après (*nombre*) réunions, les parties ont conclu un accord le (*date de signature de l'accord*).

Les signataires du présent accord ont souhaité (*faire état des raisons qui ont poussé les parties à conclure cet accord*).

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Objet

Le CET permet au salarié d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération, en contrepartie des périodes de congés ou de repos non pris ou des sommes qu'il y a affectées.

Ce CET a pour objectifs principaux de *(compléter selon les objectifs déterminés conjointement)*.

Conformément aux dispositions de l'article 1^{er} de l'accord de branche du 20 mars 2025, le compte épargne-temps est facultatif pour le salarié et ne peut en aucun cas se substituer à la prise effective des congés.

Article 2 | Champ d'application et ouverture de compte

Le dispositif du CET est accessible à tous les salariés de l'office *(possibilité d'introduire une ancienneté minimale)*.

L'ouverture du compte et son alimentation relèvent de l'initiative exclusive du salarié.

Article 3 | Alimentation du CET

Chaque salarié aura la possibilité d'alimenter son CET, soit en temps soit en argent, dans les conditions suivantes *(listes déterminées conjointement lors de la négociation et pouvant s'inspirer de l'accord de branche)* :

3.1. Alimentation en temps par le salarié

–
–
[...].

3.2. Alimentation en argent

–
–
[...].

Article 4 | Utilisation du CET

Les droits affectés au CET par le salarié pourront être utilisés sous forme de jours de repos ou sous forme monétaire dans les conditions suivantes *(listes déterminées conjointement lors de la négociation et pouvant s'inspirer de l'accord de branche)* :

4.1. Utilisation sous forme de jours de repos

[...].

4.2. Utilisation sous forme monétaire

[...].

Les droits affectés au CET par l'employeur pourront être utilisés dans les conditions suivantes *(à déterminer conjointement lors de la négociation dans les conditions prévues par l'accord de branche)* :

[...].

Article 5 | Gestion du CET

Le CET sera géré par : *(choix : soit par l'employeur soit par un organisme tiers)*.

Le salarié sera tenu informé annuellement de ses droits dans les conditions suivantes : *(modalités à déterminer)*.

Article 6 | Liquidation du CET

La liquidation se fera dans les conditions prévues par l'accord de branche relatif à la mise en place d'un compte épargne-temps dans les offices notariaux du 20 mars 2025.

Article 7 | Garantie

Les droits acquis, convertis en unité monétaire, seront garantis conformément aux dispositions de l'accord de branche relatif à la mise en place d'un compte épargne-temps dans les offices notariaux du 20 mars 2025.

Article 8 | Dispositions finales

Date d'entrée en vigueur.

Modalités de publicité/dépôt.

Fait à, le

Pour l'office.

Signatures.

Avenant n° 10 du 20 mars 2025

à l'accord du 9 septembre 2015
relatif au régime collectif et obligatoire de complémentaire frais de santé

NOR : ASET2550551M

IDCC : 2205

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

CSN ;

SNN ;

UNNE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

SNCTN CFE-CGC ;

FGCEN FO ;

FNSECP CGT,

d'autre part,

Préambule

Afin de se conformer à l'instruction DSS DSS/3C/5B/2021/127 du 17 juin 2021, reprise aux paragraphes 1420 et suivants du *Bulletin officiel de la sécurité sociale* (BOSS), les partenaires sociaux réunis souhaitent préciser la formulation de l'article 3.4 de l'accord du 9 septembre 2015 relatif au maintien des garanties pour les salariés en suspension de contrat de travail.

Ceci étant exposé, les partenaires sociaux sont convenus de ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 3.4 de l'accord de branche du 9 septembre 2015 précité est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« 3.4. Conséquences de la suspension du contrat de travail

Les garanties sont maintenues pendant toutes les périodes de suspension du contrat de travail, y compris non rémunérées, qui ne dépassent pas 15 jours consécutifs.

3.4.1. Périodes de suspension du contrat de travail ouvrant droit à une indemnisation du salarié mise, au moins pour partie, à la charge de l'employeur

Le bénéfice des garanties mises en place dans le cadre du présent accord est maintenu au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :

- soit d'un maintien total ou partiel de salaire ;
- soit d'indemnités journalières (ou rente d'invalidité ou d'incapacité) versées par le régime obligatoire d'assurance maladie ;
- soit d'indemnités journalières complémentaires (ou rente d'invalidité ou d'incapacité) financées au moins en partie par l'employeur qu'elles soient versées directement par cette dernière ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers ;
- d'un revenu de remplacement versé par l'employeur, au titre notamment d'une mise en activité partielle ou en activité partielle de longue durée, ou encore en cas de congés rémunérés (par exemple : reclassement, mobilité...).

Dans ce cas, les cotisations correspondantes continuent d'être versées normalement par l'employeur et le salarié, à charge pour l'employeur d'en assurer le reversement complet auprès de l'organisme assureur.

Le maintien est assuré exclusivement pour la durée de cette suspension du contrat de travail du salarié, dans les mêmes conditions que celles appliquées aux salariés en activité effective.

3.4.2. Autres cas de suspension du contrat de travail

Dans tous les autres cas de suspension du contrat de travail, les salariés bénéficiaires peuvent, sur leur demande, continuer à bénéficier du régime sous réserve d'acquitter eux-mêmes la totalité de la cotisation correspondante. »

Article 2 | Date d'entrée en vigueur

La date d'entrée en vigueur de cet avenant est fixée au 1^{er} janvier 2025.

Article 3 | Publicité, dépôt et extension de l'avenant

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

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

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

Fait à Paris, le 20 mars 2025.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 11 du 24 avril 2025

à l'accord du 5 juillet 2007
relatif au régime frais de santé

NOR : ASET2550559M

IDCC : 2332

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

Syndarch ;

UNSFA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT SYNATPAU ;

FESSAD UNSA ;

CFE-CGC BTP,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche professionnelle des entreprises d'architecture, réunis en commission paritaire nationale de gestion des régimes de prévoyance et de santé (CPNGRPS) ont pris la décision de faire évoluer les garanties du régime de frais de santé mis en place par l'accord de branche du 5 juillet 2007, ainsi que les cotisations associées, afin de rétablir et de pérenniser l'équilibre dudit régime, tout en préservant son attractivité.

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

Le présent avenant a pour objet de modifier l'article 5.2 « Tableau des garanties (hors Alsace-Moselle) » ; l'article 5.3 « Dispositions spécifiques pour les bénéficiaires relevant du régime de base Alsace-Moselle » ; l'article 12.2 « Montant des cotisations » ; l'article 12.4 « Bénéficiaires du régime de base de l'assurance maladie en Alsace-Moselle » ; et l'annexe I de l'accord du 5 juillet 2007 relatif au régime de frais de santé, écrasant les dispositions des avenants antérieurs, le cas échéant.

Article 2 | Évolution des garanties frais de santé

1. L'article 5.2 « Tableau des garanties (hors Alsace-Moselle) » est renommé et remplacé comme suit :

« 5.2. Tableau des garanties

Les remboursements interviennent y compris le remboursement de la sécurité sociale, dès lors qu'elle intervient.

Dans tous les cas, les prestations sont versées dans la limite des frais réellement engagés.

Frais couverts à compter du 1^{er} juillet 2025.

GARANTIES à compter du 01/07/2025	Régime conventionnel	Régime complémentaire (Option 1)
HOSPITALISATION (1) En établissement conventionné ou non (2)		
Frais de séjour	300 % BR	400 % BR
Honoraires		
Praticien adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	300 % BR	400 % BR
Praticien non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	200 % BR	200 % BR
Forfait patient urgence (3)	Sans reste à payer	Sans reste à payer
Forfait journalier hospitalier (4) Non remboursé par la sécurité sociale		
Sans limitation de durée	100% DE	100% DE
Chambre particulière (5) Non remboursé par la sécurité sociale		
Par nuitée en établissement conventionné	2 % PMSS	2,5 % PMSS
Par journée (hospitalisation en ambulatoire) en établissement conventionné	2 % PMSS	2,5 % PMSS
Par nuitée en établissement non conventionné	-	2,5 % PMSS
Par journée (hospitalisation en ambulatoire) en établissement non conventionné	-	2,5 % PMSS
Lit d'accompagnant (5) Non remboursé par la sécurité sociale		
Par nuitée en établissement conventionné	1,5 % PMSS	1,5 % PMSS
Par nuitée en établissement non conventionné	-	3 % PMSS
Forfait maternité (prime de naissance)		
Par enfant	10 % PMSS	10 % PMSS
DENTAIRE (6) Auprès d'un professionnel		
Soins et prothèses 100% santé**	Sans reste à payer (8)	Sans reste à payer (8)
Soins autres que 100% santé		
Soins dentaires	100 % BR	100 % BR
Soins dentaires avec dépassements	150 % BR	200 % BR
Parodontologie non remboursée par la Sécurité sociale - par an et par bénéficiaire	3 % PMSS	8 % PMSS
Prothèses autres que 100 % Santé (7)		
Prothèses dentaires dents du sourire (9) remboursées par la Sécurité sociale	300 % BR	370 % BR
Prothèses dentaires dents du fond de bouche (9) remboursées par la Sécurité sociale	220 % BR	290 % BR
Prothèses dentaires non remboursées par la Sécurité sociale	-	5 % PMSS
Inlay-core	150 % BR	200 % BR
Implantologie		
Fausse racine et pilier implantaire non remboursés par la Sécurité Sociale par an et par bénéficiaire	15% PMSS	25 % PMSS

Orthodontie (10)		
Remboursée par la Sécurité sociale par semestre de traitement et par bénéficiaire	250% BR	350 % BR
Non remboursée par la Sécurité sociale par semestre de traitement et par bénéficiaire	-	300 % BRR
OPTIQUE 1 Équipement = 1 monture + 2 verres (7)		
Équipement 100 % Santé (classe A)**	Sans reste à payer (8)	Sans reste à payer (8)
Équipement autre que 100 % Santé (classe B)	Remboursements (11) selon la grille optique ci-après	Remboursements (11) selon la grille optique ci-après
Lentilles		
Lentilles prescrites remboursées par la Sécurité sociale ou lentilles prescrites, y compris jetables, non remboursées par la Sécurité sociale	3,5 % PMSS	5 % PMSS
Chirurgie optique réfractive		
Par œil	25% PMSS	35% PMSS
AIDE AUDITIVE OU ÉQUIPEMENT (7)		
Équipement 100 % Santé (classe I) **	Sans reste à payer (8)	Sans reste à payer (8)
Équipement autre que 100 % Santé (classe II) (12)		
Plafond par aide auditive (hors accessoires) y compris le remboursement de la sécurité sociale	1 700 € TTC	1 700 € TTC
Par bénéficiaire	20 % PMSS	30 % PMSS
Accessoires et fournitures	100 % BR	100 % BR
SOINS COURANTS <small>Auprès d'un professionnel conventionné ou non</small> (13)		
Honoraires médicaux		
Consultation / visite / consultation en ligne – Chez un généraliste		
Adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	140 % BR	240 % BR
Non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	120 % BR	200 % BR
Consultation / visite / consultation en ligne – Chez un spécialiste		
Adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	170 % BR	320 % BR
Non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	150 % BR	200 % BR
Actes techniques médicaux		
Adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	145 % BR	145 % BR
Non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	125 % BR	125 % BR
Actes d'imagerie médicale		
Adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	100 % BR	100 % BR
Non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	100 % BR	100 % BR
Honoraires paramédicaux		
Dispositif Mon Soutien PSY	100 % BR	100 % BR
Analyses et examens de laboratoire	100 % BR	100 % BR
Autres honoraires paramédicaux	100 % BR	100 % BR
Matériel médical		
Appareillage et prothèses médicales, hors aides auditives et optique	160 % BR	260 % BR

Frais de transport sanitaire		
Ambulance, taxi conventionné - hors SMUR (14)	100 % BR	100 % BR
Cures thermales		
Cures thermales (hors thalassothérapie) remboursées par la Sécurité sociale par an et par bénéficiaire	10 % PMSS	15 % PMSS
Médicaments		
Médicaments remboursés à 65 %	100 % BR	100 % BR
Médicaments remboursés à 30 %	100 % BR	100 % BR
Médicaments remboursés à 15 %	100 % BR	100 % BR
Médecine additionnelle et de prévention Non remboursée par la Sécurité sociale		
Acupuncteur, pédicure podologue, chiropracteur, diététicien, étiope, ostéopathe, psychomotricien, psychologue et tabacologue limité à 4 séances par an et par bénéficiaire	4x20€	4x40€
Ostéodensitométrie osseuse - par an et par bénéficiaire	-	100 €
Vaccins non remboursés par la Sécurité sociale	1,5 % PMSS	1,5 % PMSS
Actes de prévention du contrat responsable	100 % BR	100 % BR
Assistance à domicile	OUI	OUI
Télésurveillance médicale et Dispositifs Médicaux Numériques y compris à visée thérapeutique remboursés par la Sécurité sociale	100% BR	100% BR

(Voir page suivante.)

GARANTIES à compter du 01/07/2025	Régime conventionnel		Régime complémentaire (Option 1)		Type de verre
	Bénéficiaire < 16 ans	Bénéficiaire ≥ 16 ans	Bénéficiaire < 16 ans	Bénéficiaire ≥ 16 ans	
Monture de lunettes					
Par monture	100,00 €	100,00 €	100,00 €	100,00 €	
Par verre unifocal					
Sphérique :					
Sphère -6 à +6	54,00 €	81,00 €	76,50 €	112,50 €	Verre simple
Sphère < à -6 ou > à +6	81,00 €	108,00 €	103,50 €	139,50 €	Verre complexe
Sphéro-cylindrique :					
Sphère de -6 à 0 et cylindre ≤ +4	63,00 €	90,00 €	85,50 €	121,50 €	Verre simple
Sphère > 0 et (Sphère + cylindre) ≤ +6	63,00 €	90,00 €	85,50 €	121,50 €	Verre simple
Sphère > 0 et (Sphère + cylindre) > +6	99,00 €	126,00 €	121,50 €	157,50 €	Verre complexe
Sphère < -6 et cylindre > +0,25	99,00 €	126,00 €	121,50 €	157,50 €	Verre complexe
Sphère de -6 à 0 et cylindre > +4	99,00 €	126,00 €	121,50 €	157,50 €	Verre complexe
Par verre progressif et multifocal					
Sphérique :					
Sphère de -4 à +4	108,00 €	162,00 €	153,00 €	225,00 €	Verre complexe
Sphère < à -4 ou > à +4	126,00 €	180,00 €	180,00 €	243,00 €	Verre très complexe
Sphéro-cylindrique :					
Sphère de -8 à 0 et cylindre ≤ +4	135,00 €	189,00 €	180,00 €	252,00 €	Verre complexe
Sphère > 0 et (Sphère + cylindre) ≤ +8	135,00 €	189,00 €	180,00 €	252,00 €	Verre complexe
Sphère de -8 à 0 et cylindre > +4	153,00 €	207,00 €	198,00 €	270,00 €	Verre très complexe
Sphère > 0 et (Sphère + cylindre) > +8	153,00 €	207,00 €	198,00 €	270,00 €	Verre très complexe
Sphère < -8 et cylindre ≥ +0,25	153,00 €	207,00 €	198,00 €	270,00 €	Verre très complexe

BR = Base de Remboursement de la Sécurité sociale.

DE = Dépense Effective : montant total des dépenses engagées déduction faite du remboursement de la Sécurité sociale.

TM = Ticket Modérateur : différence entre la base de remboursement et le montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire (avant application sur celui-ci de la participation forfaitaire d'un euro ou d'une franchise).

RO = Régime obligatoire (Sécurité sociale).

RC = Régime complémentaire.

PMSS = Plafond mensuel de la Sécurité sociale (à titre indicatif 3925 euros au 1^{er} janvier 2025).

BRR = Base de Remboursement reconstituée.

* Dispositifs de pratiques tarifaires OPTAM ou OPTAM-CO (en chirurgie et obstétrique) : en adhérant à ces options, les professionnels de santé s'engagent à limiter leurs dépassements d'honoraires dans des conditions établies par la convention. Pour savoir si un médecin a adhéré à l'OPTAM ou à l'OPTAM-CO, le site annuaire.sante.ameli.fr est à la disposition de tous.

** Tel que définis règlementairement : dispositif 100% Santé par lequel les assurés couverts par un contrat de complémentaire santé responsable peuvent bénéficier de certaines prestations d'optique, d'aides auditives, de prothèses dentaires définies règlementairement et intégralement remboursées par l'assurance maladie obligatoires et les complémentaires santé, donc sans frais restant à leur charge, sous réserve que les professionnels de santé respectent les tarifs maximum fixés.

- (1) En médecine, chirurgie, obstétrique, psychiatrie, hors chirurgie esthétique
- (2) En établissement non conventionné, la prise en charge est limitée au ticket modérateur sauf mention contraire
- (3) Facturation forfaitaire des actes médicaux et soins réalisés lors du passage aux urgences n'entraînant pas d'hospitalisation
- (4) Hors établissements médico-sociaux (Maison d'Accueil Spécialisée, maison de retraite, EHPAD), tels que définis à l'Article L. 312-1 du Code de l'action sociale et des familles
- (5) La prise en charge est limitée à 90 jours par an pour les séjours en psychiatrie. La chambre de jour correspond à une chambre pour une chirurgie et/ou anesthésie ambulatoire avec admission et sortie le même jour
- (6) Limité à 3 prothèses remboursées par la Sécurité sociale par an et par bénéficiaire. Au-delà, garantie égale à celle du décret n°2014-1025. Les actes relevant du panier modéré sont remboursés dans la limite de 100% des Honoraires Limites de Facturation
- (7) L'assureur se réserve la possibilité de demander un devis pour l'optique, le dentaire et les aides auditives
- (8) Dans la limite des frais réellement engagés et des honoraires limites de facturation définis aux Conditions générales
- (9) Les dents du sourire correspondent aux incisives, canines et premières prémolaires. Ces dents correspondent au numéro de dent 11, 12, 13, 14, 21, 22, 23, 24, 31, 32, 33, 34, 41, 42, 43, 44. Les dents du fond de bouche correspondent aux autres dents.
- (10) Les forfaits sont calculés et proratisés sur la base d'un semestre de traitement.
- (11) Y compris le remboursement de la Sécurité sociale.
- (12) Voir la liste réglementaire des options de la liste A et de la liste B dans les Conditions générales.
- (13) Le praticien doit être enregistré dans un répertoire agréé de type ADELU (Automatisation Des Listes) ou FINESS (Fichier National des Établissements Sanitaires et Sociaux).
- (14) SMUR : Structures Mobiles d'Urgence et de Réanimation.

Cette évolution du tableau de garanties est conforme au cahier des charges du contrat responsable, notamment en matière de dispositifs d'optique médicale et pour certains soins prothétiques dentaires conformément aux dispositions de l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale.

En cas d'évolution du cahier des charges du contrat responsable, le tableau de garanties sera mis à jour automatiquement sans nécessiter d'avenant au présent accord. Les modalités de renouvellement prévues par la réglementation applicable au contrat responsable seront mises en œuvre. »

2. L'article 5.3 « Dispositions spécifiques pour les bénéficiaires relevant du régime de base Alsace-Moselle » est remplacé comme suit :

« 5.3. Dispositions spécifiques pour les bénéficiaires relevant du régime de base Alsace-Moselle

Pour l'application des présentes garanties au profit de salariés et de leurs ayants droit relevant du régime local Alsace-Moselle, les organismes désignés tiennent compte des dispositions spécifiques prévues par le code de la sécurité sociale pour cette zone géographique. Les cotisations associées aux prestations sont réduites en conséquence afin de maintenir un niveau de couverture global, régime de base plus régime complémentaire, identique pour tout salarié en France, quel que soit le département, dans lequel il exerce ses fonctions.

Les cotisations particulières ainsi déterminées sont mentionnées à l'article 12.2.2 "Montant des cotisations pour les salariés du régime local Alsace-Moselle" du présent accord. »

Article 3 | *Évolution des cotisations*

1. L'article 12.2 « Montant des cotisations » est remplacé comme suit :

« 12.2. Montant des cotisations

12.2.1. Montant des cotisations pour les salariés du régime général

a) Bénéficiaires à titre obligatoire (visés à l'article 4.1)

Le montant de la cotisation mensuelle est fixé à 2,06 % du salaire visé à l'article 12.1 de l'accord.

La répartition de cette cotisation entre l'employeur et le salarié s'établit comme suit :

- 50 % à la charge de l'employeur ;
- 50 % à la charge du salarié.

b) Bénéficiaires de l'extension optionnelle de la garantie (visés à l'article 4.3 de l'accord)

Le montant de la cotisation mensuelle supplémentaire, en sus de la cotisation obligatoire du salarié seul, est fixé comme suit (cotisations exprimées en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS)) :

- cotisation "couple" : + 1,00 % du PMSS, ou ;
- cotisation "famille" : + 2,32 % du PMSS.

12.2.2. Montant des cotisations pour les salariés du régime local Alsace-Moselle

a) Bénéficiaires à titre obligatoire (visés à l'article 4.1)

Le montant de la cotisation mensuelle est fixé à 1,30 % du salaire visé à l'article 12.1 de l'accord.

La répartition de cette cotisation entre l'employeur et le salarié s'établit comme suit :

- 50 % à la charge de l'employeur ;
- 50 % à la charge du salarié.

b) Bénéficiaires de l'extension optionnelle de la garantie (visés à l'article 4.3 de l'accord)

Le montant de la cotisation mensuelle supplémentaire, en sus de la cotisation obligatoire du salarié seul, est fixé comme suit (cotisations exprimées en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS)) :

- cotisation "couple" : + 0,96 % du PMSS, ou ;
- cotisation "famille" : + 2,09 % du PMSS. »

2. L'article 12.4 « Bénéficiaires du régime de base de l'assurance maladie en Alsace-Moselle » est supprimé.

3. L'annexe I est supprimée.

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

Dans la mesure où le présent avenant concerne toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises d'architecture (IDCC 2332), quelle que soit leur taille, les partenaires sociaux ont estimé qu'il n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5 | *Date d'effet*

Le présent avenant prend effet le 1^{er} juillet 2025.

Article 6 | Durée et procédure d'extension

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties signataires déposeront le présent avenant et en demanderont l'extension conformément aux dispositions des articles L. 2261-16, L. 2261-24 et D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Paris, le 24 avril 2025.

(Suivent les signatures.)

Accord du 7 avril 2025

relatif à la mise en place d'un dispositif de participation

NOR : ASET2550544M

IDCC : 2931

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

AMAFI,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT bourse ;

CFE-CGC marchés financiers ;

SPI MT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Conformément à la loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023 portant transposition de l'accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise, et plus précisément à son article 4, une nouvelle obligation d'ouverture des négociations relative à la mise en place d'un régime de participation de branche pouvant déroger à la règle de l'équivalence des avantages consentis aux salariés des entreprises n'ayant pas d'obligation de mettre en place un dispositif de participation, incombe aux branches professionnelles.

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

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

En conséquence, les partenaires sociaux de la branche des marchés financiers se sont réunis à plusieurs reprises afin d'envisager la possibilité de prévoir un tel accord (25 juin 2024, 3 décembre 2024, 6 mars et 7 avril 2025). À l'issue de leurs échanges, ils ont décidé de mettre en place un dispositif de participation au niveau de la branche.

Article 1^{er} | Dispositions générales

Article 1.1 | Objet

L'objet du présent accord est de permettre aux entreprises d'accéder, dans des conditions facilitées mises en place au niveau de la branche, à un dispositif de partage de la valeur tel que la participation dont pourront bénéficier leurs salariés.

La participation est liée aux résultats de l'entreprise et existe en conséquence, dans la mesure où ces derniers permettent de dégager une réserve de participation (RSP).

Article 1.2 | Champ d'application

Les dispositions du présent accord ont vocation à s'appliquer aux entreprises de moins de cinquante salariés relevant de la convention collective des marchés financiers (IDCC 2931) dès son extension.

L'application de cet accord est facultative. Elle est également sans effet sur les accords d'entreprise ou de groupe en vigueur qui auraient le même objet. Les entreprises peuvent opter pour l'accord de participation de branche ainsi négocié, via le bulletin d'adhésion (annexe 1). Dans cette hypothèse, les clauses spécifiques retenues au niveau de l'entreprise doivent être précisées dans le bulletin et formalisées par une norme interne (accord collectif ou DUE conformément à la réglementation en vigueur).

Article 2 | Bénéficiaires et informations

Article 2.1 | Bénéficiaires du régime de participation

Tous les salariés des entreprises appliquant la convention collective des marchés financiers peuvent bénéficier de l'application du présent accord, dès lors que leur entreprise a décidé de l'appliquer et qu'ils justifient d'une ancienneté d'au moins trois mois dans l'entreprise concernée.

Le cas échéant, l'entreprise peut décider d'étendre les dispositions ci-dessus à ses dirigeants tels que définis à l'article 4 conformément à la réglementation en vigueur.

Pour la détermination de l'ancienneté, sont pris en compte tous les contrats de travail, à durée déterminée ou indéterminée, exécutés au cours de la période de calcul et des douze mois qui la précèdent. L'ancienneté s'apprécie à la date de clôture de l'exercice concerné ou à la date de rupture de contrat en cours d'exercice.

Les périodes de suspension du contrat de travail, pour quelque motif que ce soit, ne peuvent être déduites de l'ancienneté.

Article 2.2 | Information collective

Le personnel de l'entreprise est informé de l'application du présent accord par tout moyen, et notamment par voie d'affichage dans chaque entreprise ayant décidé de l'appliquer.

Par ailleurs, chaque année, dans un délai de six mois suivant la clôture de l'exercice, un rapport sur la participation doit être établi par l'employeur et présenté au comité social et économique s'il existe, ou à chaque salarié présent dans l'entreprise à l'expiration du délai de six mois.

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

Article 2.3 | Information individuelle

Tout salarié reçoit à l'embauche un livret d'épargne salariale présentant les dispositifs de partage en vigueur dans la société, devant inclure le présent dispositif de participation si l'entreprise a décidé d'appliquer l'accord.

Par ailleurs, chaque bénéficiaire est informé des sommes et valeurs qu'il détient au titre de la participation dans les six mois qui suivent la clôture de chaque exercice, via le rapport prévu à l'article 2.2.

À chaque versement lié à la participation, une fiche individuelle, distincte du bulletin de paie, est adressée au bénéficiaire comprenant :

- le montant total de la RSP pour l'exercice écoulé ;
- le montant des droits attribués à l'intéressé et leur mode de gestion ;
- la retenue opérée au titre de la CSG/CRDS ;
- l'organisme auquel est confiée la gestion des droits le cas échéant ;
- la date à partir de laquelle ces droits sont négociables ou exigibles ;
- les cas de disponibilité immédiate ou transfert exceptionnel avant l'expiration du délai ;
- les modalités d'affectation par défaut au plan d'épargne collectif pour le retrait des sommes attribuées au titre de la participation, conformément aux dispositions de l'article L. 3324-12 du code du travail.

Cette fiche comporte également en annexe une note rappelant les règles de calcul de la répartition choisie par l'entreprise parmi les options prévues par le présent accord.

Sauf opposition du salarié intéressé, la remise de cette fiche peut être effectuée par voie électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données et dans le respect des normes RGPD.

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

Article 2.4 | Départ du bénéficiaire

Lorsqu'un bénéficiaire encore titulaire de droits sur la RSP quitte l'entreprise alors que ses droits n'ont pas été liquidés, l'employeur est tenu de lui remettre un état récapitulatif, inséré dans le livret d'épargne salariale, de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées ou transférées et de lui demander de préciser l'adresse à laquelle devront lui être envoyées les avis afférents à ses droits.

Cet état informe le salarié de la prise en charge des frais de tenue de compte-conservation soit par l'employeur, soit par prélèvement sur les avoirs de l'épargnant.

Article 3 | Réserve spéciale de participation

Article 3.1 | Calcul de la réserve spéciale de participation

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

L'objectif du présent accord étant de proposer un dispositif de participation alternatif à la formule légale, les formules proposées ne respectent pas le principe d'équivalence des avantages consentis aux salariés prévues à l'article L. 3324-2 du code du travail, mais respectent le caractère aléatoire.

Pour rappel, la formule légale de participation est la suivante :

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

Cependant, afin de répondre à ses besoins propres, chaque entreprise souhaitant appliquer le présent accord a la possibilité de modifier la formule légale en utilisant un ou plusieurs critères proposés dans les trois variantes suivantes :

$$[\text{Coefficient} \times (\text{bénéfice} - \text{pourcentage} \times \text{capitaux propres})] \times (S/VA)$$

■ Variante 1 – Sur le coefficient : 1/10 ou 1/4 ou 1/3 ou 1/2.

■ Variante 2 – Sur le bénéfice : bénéfice net ou bénéfice comptable.

En fonction des définitions reprises en *infra*.

■ Variante 3 – Sur les pourcentages des capitaux propres : 2 % ou 5 % ou 10 % ou 20 %.

Le choix des critères retenus par l'entreprise est déterminé dans le bulletin d'adhésion.

Dans lesquelles :

– B (bénéfice) représente, au choix de l'entreprise :

– le bénéfice net, réalisé en France métropolitaine et en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à la Réunion, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin, tel qu'il est retenu pour être imposé à l'impôt sur le revenu ou aux taux de l'impôt sur les sociétés prévus au deuxième alinéa et au b du I de l'article 219 du code général des impôts et majoré des bénéfices exonérés en application des dispositions des articles 44 *sexies*, 44 *sexies* A, 44 *septies*, 44 *octies*, 44 *octies* A, 44 *undecies* et 208 C du code général des impôts, diminué de l'impôt correspondant et le cas échéant augmenté du montant de la provision pour investissement prévue à l'article L. 3325-3 du code du travail,

– le bénéfice comptable : excédent des produits sur les charges pour l'exercice clos (c'est-à-dire résultat net positif) ;

– C (capitaux propres) représente les capitaux propres comprenant le capital, les primes liées au capital social, les réserves, le report à nouveau, les provisions qui ont supporté l'impôt ainsi que les provisions réglementées constituées en franchise d'impôt par application d'une disposition particulière du code général des impôts. Leur montant est retenu d'après les valeurs figurant au bilan de clôture de l'exercice au titre duquel la réserve spéciale de participation est calculée. Toutefois, en cas de variation du capital au cours de l'exercice, le montant du capital et des primes liées au capital social est pris en compte à due proportion du temps ;

– S représente les salaires versés au cours de l'exercice. Les salaires à retenir pour le calcul du montant de la réserve spéciale de participation des salariés mentionnée à l'article L. 3324-1 du code du travail sont les revenus d'activité tels qu'ils sont pris en compte pour la détermination de l'assiette des cotisations définie à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ;

– VA représente la valeur ajoutée déterminée en faisant le total des postes du compte de résultat énumérés ci-après, pour autant qu'ils concourent à la formation d'un bénéfice réalisé en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer :

– les charges de personnel ;

– les impôts, taxes et versements assimilés, à l'exclusion des taxes sur le chiffre d'affaires ;

– les charges financières ;

– les dotations de l'exercice aux amortissements ;

– les dotations de l'exercice aux provisions, à l'exclusion des dotations figurant dans les charges exceptionnelles ;

– le résultat courant avant impôts.

Article 3.2 | Plafond du montant de la réserve

La RSP calculée sur la base d'une formule dérogatoire ne peut excéder la moitié du bénéfice net comptable conformément à l'article L. 3324-2 du code du travail.

Les entreprises appliquant le présent accord peuvent toutefois choisir l'un des trois plafonds suivants, à préciser dans le bulletin d'adhésion :

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

Pour les entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés, le bénéfice fiscal s'entend après imputation de l'ensemble des déficits reportables. Pour les entreprises relevant de l'impôt sur le revenu, il convient d'appliquer les dispositions de l'article L. 3324-3 du code du travail.

Article 3.3 | Plafonnement individuel des droits

Le montant des droits susceptibles d'être attribué à un même bénéficiaire ne pourra, pour un même exercice, excéder une somme égale aux trois quarts du plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur la même année.

Lorsque le bénéficiaire n'a pas accompli une année entière dans la même entreprise, ce plafond est calculé au prorata de la durée de présence.

Les sommes non distribuées du fait de l'application de ce plafond sont réparties entre les bénéficiaires n'atteignant pas ce plafond, selon les mêmes modalités de répartition que celles retenues par l'entreprise pour la répartition initiale conformément à l'article 4.1. Si un reliquat subsiste encore alors que tous les bénéficiaires ont atteint ce plafond, il demeure dans la réserve spéciale de participation et sera réparti au cours des exercices ultérieurs.

Article 4 | Répartition de la réserve spéciale de participation

Plusieurs modes de répartition sont prévus par la loi. Les entreprises choisissent d'appliquer l'une des modalités proposées par le présent accord au point 4.1, et le précisent dans le bulletin d'adhésion en annexe.

Ce choix devra être porté à la connaissance du CSE le cas échéant et du personnel.

Article 4.1 | Modalité de répartition de la réserve spéciale de participation

La réserve spéciale de participation est répartie entre l'ensemble des bénéficiaires, au choix de l'entreprise selon l'une des options combinant éventuellement plusieurs critères selon les modalités suivantes (dans le bulletin d'adhésion, rayer les mentions inutiles pour les options 3, 4 et 5) :

1. 100 % uniforme entre l'ensemble des bénéficiaires (à parts égales) ;
2. 100 % proportionnellement aux salaires ;
3. 100 % en fonction de la durée de présence effective ou assimilée dans l'entreprise au cours de l'exercice ;
4. 40 %, 50 %, 60 % proportionnellement aux salaires + 40 %, 50 %, 60 % en fonction de la durée de présence effective ou assimilée dans l'entreprise au cours de l'exercice ;
5. 40 %, 50 %, 60 % proportionnellement aux salaires + 40 %, 50 %, 60 % de manière uniforme entre tous les bénéficiaires ;
6. 40 %, 50 %, 60 % en fonction de la durée de présence effective ou assimilée dans l'entreprise au cours de l'exercice + 40 %, 50 %, 60 % de manière uniforme entre tous les bénéficiaires.

Pour les options combinant plusieurs critères de répartition le total des pourcentages retenus ne peut dépasser 100 % du montant à répartir.

Dans lesquelles :

- salaires à prendre en considération :
 - salaire égal au montant total des revenus d'activité tels qu'ils sont pris en compte pour la détermination de l'assiette des cotisations définies à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale perçus par chaque salarié bénéficiaire au cours de l'exercice considéré dans la limite de trois fois le plafond annuel de la sécurité sociale (PASS) de l'exercice concerné ;
 - en cas de couverture des chefs d'entreprises, mandataires sociaux et conjoints collaborateurs ou associés, la répartition prend en compte la rémunération annuelle ou le revenu professionnel imposé sur le revenu au titre de l'année précédente, dans la limite d'un plafond égal au salaire le plus élevé versé dans l'entreprise ;
 - le salaire n'est pris en compte que dans la limite d'un plafond égal à trois fois le plafond annuel de la sécurité sociale (PASS) de l'exercice concerné ;
 - lorsqu'un bénéficiaire n'a pas accompli une année entière dans l'entreprise, ces plafonds sont calculés au prorata de la durée de présence ;
 - lorsqu'un bénéficiaire n'a pas accompli une année entière dans l'entreprise, ces plafonds sont calculés au prorata de la durée de présence ;
 - pour les périodes d'absence liées au congé de maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant, ou au congé de deuil et pour les périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, ainsi que pour les périodes de mise en quarantaine non travaillée et la totalité des heures chômées en cas d'activité partielle, les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçus le bénéficiaire s'il avait été présent.
- temps de présence :
 - la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice comprend les périodes de travail effectif dans l'entreprise, auxquelles s'ajoutent les périodes légalement assimilées à du travail effectif et rémunérées comme telles ;
 - pour ce calcul, s'agissant des salariés en forfait jours ou des cadres dirigeants, chaque journée est considérée comme équivalente à 7 heures de temps de travail effectif ;
 - les périodes d'absences liées mentionnées aux articles L. 1225-17, L. 1235-37 (au congé de maternité, et d'adoption ou de congé de deuil) et L. 1226-7 du code du travail (des absences consécutives à un accident du travail ou maladie professionnelle, d'une période de mise en quarantaine non travaillée), à la totalité des heures chômées en cas d'activité partielle, sont assimilées à des périodes de présence.

Article 4.2 | Versement de la réserve spéciale de participation

Article 4.2.1 | Modalité de versement

Le versement des sommes dues au titre de la participation, qu'il soit immédiat ou sur un plan, doit intervenir avant le premier jour du sixième mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel la participation est attribuée.

Passé ce délai, l'entreprise complètera les sommes dues au titre de la participation par un intérêt de retard égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées publié par le ministre chargé de l'économie, versé en même temps que la RSP.

Article 4.2.2 | Affectation de la réserve spéciale de participation

Le salarié est présumé avoir été informé du montant qui lui est attribué le cinquième jour suivant la date d'envoi du courrier postal visé à l'article 2.3, le cachet de la poste faisant foi ou du courrier électronique.

À compter de la date à laquelle il est présumé avoir été informé de ses droits individuels, le bénéficiaire dispose d'un délai de quinze jours pour demander le versement immédiat de tout ou partie de ses droits et/ou les affecter, après prélèvement de la CSG et de la CRDS et de tout autre prélèvement qui deviendrait obligatoire dans le dispositif mis en place au sein de l'entreprise :

- plan d'épargne d'entreprise (PEE) dans les conditions définies par l'entreprise ;
- plan d'épargne interentreprises (PEI) dans les conditions définies par l'entreprise ;
- plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO), ou plan d'épargne retraite d'entreprise collectif (PERECO) dans les conditions définies par l'entreprise.

Si l'entreprise souhaitant adhérer au présent accord ne dispose pas de plan d'épargne d'entreprise, elle est tenue de le mettre en place soit par accord, soit par décision unilatérale de l'employeur en cas d'absence de CSE.

À défaut de réponse dans les délais impartis, les sommes revenant au bénéficiaire sont réinvesties comme suit :

- si l'entreprise dispose d'un PERCO : 50 % dans le support de placement prévu par défaut dans le règlement du PERCO plan d'épargne retraite d'entreprise collectif en vigueur dans l'entreprise, le solde étant affecté au(x) support(s) de placement le plus sécuritaire prévu(s) dans le règlement du plan d'épargne entreprise en vigueur ;
- si l'entreprise dispose d'un PERECO : 50 % dans le support de placement prévu par défaut dans le règlement du plan d'épargne retraite d'entreprise collectif en vigueur dans l'entreprise, le solde étant affecté au(x) support(s) de placement le plus sécuritaire prévu(s) dans le règlement du plan d'épargne entreprise en vigueur. Le bénéficiaire dispose, conformément à l'article L. 224-20, alinéa 3 du code monétaire et financier, d'un droit de rétractation devant être exercé dans un délai d'un mois à compter de la notification de cette affectation par défaut ;
- à défaut de PERCO ou PERECO mis en place dans l'entreprise : 100 % dans le(s) support(s) de placement le plus sécuritaire prévu(s) dans le règlement de plan d'épargne d'entreprise.

Article 4.3 | Indisponibilité des droits à participation

Article 4.3.1 | Durée de l'indisponibilité

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

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

Article 4.3.2 | Déblocage anticipé

Dans le cas où le bénéficiaire n'a pas opté pour la disponibilité immédiate et que les sommes ont été inscrites sur un PEE ou un PEI, celui-ci a la faculté de liquider ses droits avant l'expiration du délai de cinq ans dans les cas suivants :

- mariage du salarié ou conclusion d'un Pacs ;
- naissance ou l'arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption, dès lors que le foyer compte déjà au moins deux enfants à sa charge ;

- divorce, séparation ou dissolution d'un Pacs, 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 ;
- 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 :
 - 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 ;
 - 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 ;
- invalidité du bénéficiaire, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un Pacs ; l'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 ;
- 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 ;
- décès du salarié, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un Pacs ;
- affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle 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 ;
- affectation des sommes épargnées aux travaux de rénovation énergétique de la résidence principale mentionnés aux articles D. 319-16 et D. 319-17 du code de la construction et de l'habitation ;
- situation de surendettement du bénéficiaire définie à l'article L. 711-1 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé ;
- affectation des sommes épargnées à la création ou reprise par le bénéficiaire, ses enfants, son conjoint ou la personne liée au bénéficiaire par un Pacs, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société à condition d'en exercer le contrôle au sens de l'article R. 5141-2 du code du travail, à l'installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production (SCOP) ;
- l'activité de proche aidant exercée par l'intéressé, par son conjoint ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité auprès d'un proche tel que défini aux articles L. 3142-16 et L. 3142-17 du code du travail ;
- l'achat d'un véhicule qui répond à l'une des deux conditions suivantes :
 - 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 ;
 - il est un cycle à pédalage assisté, neuf, au sens du point 6.11 de l'article R. 311-1 du code de la route.

La demande de liquidation anticipée doit être présentée par le bénéficiaire dans un délai de six mois à compter de la survenance du fait générateur. Toutefois, dans les cas de rupture du contrat de travail, décès, invalidité, violences conjugales, surendettement et activité du proche aidant, la demande du bénéficiaire peut intervenir à tout moment. En cas de décès de l'intéressé, il appartient à ses ayants droits de demander la liquidation de ses droits qui sont immédiatement exigibles.

Lorsque les sommes ont été inscrites sur un PERCO, leur délivrance ne peut intervenir exceptionnellement avant leur départ en retraite que dans les cas suivants :

- 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 sécurité sociale, ou est reconnue par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées prévue à l'article L. 241-5 du code de l'action sociale et des familles à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle. Le déblocage pour chacun de ces motifs ne peut intervenir qu'une seule fois ;
- décès de l'intéressé, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. En cas de décès de l'intéressé, il appartient à ses ayants droit de demander la liquidation de ses droits et les dispositions du 4 du III de l'article 150-0-A du code général des impôts cessent d'être applicables à l'expiration des délais fixés par l'article 641 du même code ;
- affectation des sommes épargnées à l'acquisition de la résidence principale ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté interministériel ;
- situation de surendettement du participant définie à l'article L. 331-2 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 ;
- expiration des droits à l'assurance chômage de l'intéressé.

Dans tous les cas, la levée anticipée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du bénéficiaire, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

En cas d'affectation au PERECO, les droits peuvent être exceptionnellement liquidés, en tout ou en partie, avant le départ à la retraite, dans les cas suivants :

- invalidité du bénéficiaire, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un Pacs. L'invalidité s'apprécie au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ;
- décès du conjoint du titulaire ou de la personne qui lui est liée par un Pacs ;
- affectation des sommes épargnées à l'acquisition de la résidence principale. Les droits correspondants aux sommes provenant de versements obligatoires du salarié ou de l'employeur sur des plans d'épargne retraite d'entreprise auxquels le salarié est affilié à titre obligatoire, ne peuvent être liquidés ou rachetés pour ce motif ;
- situation de surendettement du bénéficiaire définie à l'article L. 711-1 du code de la consommation ;
- expiration des droits à l'assurance chômage du bénéficiaire ou le fait pour le titulaire d'un plan qui a exercé des fonctions d'administrateur, de membre du directoire ou de membre du 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 ;
- 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.

Ces listes peuvent évoluer en fonction de la réglementation, les nouveaux cas s'appliquant automatiquement aux contrats en cours. En tout état de cause, la survenance de l'un des événements visés ci-dessus n'entraîne pas automatiquement le déblocage des droits, qui demeure facultatif pour le salarié.

Toutefois, le décès du titulaire avant l'échéance mentionnée à l'article L. 224-1 du code monétaire et financier entraîne la clôture du plan.

Article 5 | Dispositions finales

Article 5.1 | Clause de sauvegarde

Le présent accord a été conclu au regard des dispositions légales et réglementaires en vigueur à la date de conclusion.

En cas de modification des dispositions, les règles d'ordre public s'appliqueront de plein droit à l'accord, sans que les parties aient à renégocier, dans les conditions qui seront prévues par la loi.

Article 5.2 | Durée de l'accord

Le présent accord est conclu à durée déterminée jusqu'au 29 novembre 2028, soit au plus tard la date de clôture du dernier exercice clos avant le 29 novembre 2028.

Pour les entreprises clôturant leur exercice comptable le 31 décembre (exercice civil) le dernier exercice d'application du présent accord sera celui ouvert du 1^{er} janvier au 31 décembre 2027.

Article 5.3 | Révision et dénonciation

Toute révision du présent accord fera l'objet d'un avenant. Chaque partie peut demander la révision de tout ou partie de l'accord selon les modalités suivantes :

- la demande de révision est notifiée par son auteur aux parties signataires de l'accord, par lettre recommandée avec avis de réception, comportant l'indication des dispositions dont la révision est demandée et les propositions de modification ;
- dans le délai maximum de trois mois à compter de la demande de révision, des négociations doivent intervenir entre les parties.

Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée continuent de produire leurs effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord modifié.

L'avenant portant révision de tout ou partie de l'accord se substitue de plein droit aux stipulations de l'accord qu'il modifie dans les conditions prévues par la loi.

Le présent accord pourra être dénoncé par une, plusieurs, ou toutes les parties signataires. La dénonciation s'effectue selon les modalités visées aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail et prendra effet à l'issue d'un préavis de trois mois.

Article 5.4 | Dépôt, entrée en vigueur et extension

À l'issue du délai d'opposition, le présent accord fera l'objet d'un dépôt, d'une demande d'agrément et d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail, auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Le présent accord entre en vigueur dès le lendemain de son dépôt auprès des services compétents.

Dès lors que l'accord de branche a été agréé, aucune contestation ultérieure de la conformité des termes de l'accord de branche aux dispositions légales en vigueur au moment de sa conclusion ne peut avoir pour effet de remettre en cause les exonérations fiscales et sociales attachées aux avantages accordés aux salariés des entreprises qui adhèrent à l'accord de branche par accord d'entreprise ou, et dans les conditions de l'article L. 2232-10-1 du code du travail, par document unilatéral de l'employeur.

Fait à Paris, le 7 avril 2025.

(Suivent les signatures.)

Annexe Bulletin d'adhésion

Accord du 7 avril 2025 relatif à la mise en place d'un dispositif de participation dans la convention collective nationale des marchés financiers.

1. Identification de l'entreprise

Numéro de SIRET :

Raison sociale :

Forme juridique :

Code NAF :

Adresse :

Nom du correspondant :

Courrier du correspondant :

2 Adhésion

2.1. Déclaration

Je soussigné(e) :

agissant en qualité de :

ayant pouvoir d'engager l'entreprise précitée.

Je déclare :

- relever de l'accord du 7 avril 2025 relatif à la mise en place d'un dispositif de participation dans la convention collective nationale des marchés financiers ;
- demander l'affiliation des salariés de mon entreprise, présents et futurs, entrant dans le champ des bénéficiaires de l'accord précité, avec les options sélectionnées en *infra* ;
- reprendre les options sélectionnées dans une note interne à l'entreprise (accord ou DUE en l'absence de CSE).

2.2. Options sélectionnées

Pour chaque choix, une seule case doit être impérativement cochée.

Toutes les options sont détaillées dans l'accord.

2.2.1. Calcul de la réserve spéciale de participation

Variante 1 – Sur le coefficient :

- ☐ Option 1 : 1/10.
- ☐ Option 2 : 1/4.
- ☐ Option 3 : 1/3.
- ☐ Option 4 : 1/2.

Variante 2 – Sur le bénéfice (*les définitions des deux bénéfices sont prévues dans l'accord*) :

- ☐ Option 1 : bénéfice net.
- ☐ Option 2 : bénéfice comptable.

Variante 3 – Sur les capitaux propres :

- ☐ Option 1 : 2 %.
- ☐ Option 2 : 5 %.
- ☐ Option 3 : 10 %.
- ☐ Option 4 : 20 %.

Soit la formule complète suivante :

2.2.2. Plafond du montant de la réserve

- ☐ Option 1 : le bénéfice net comptable diminué de 5 % des capitaux propres.
- ☐ Option 2 : le bénéfice net fiscal diminué de 5 % des capitaux propres.
- ☐ Option 3 : la moitié du bénéfice net fiscal.

2.2.3. Modalité de répartition de la réserve (*les définitions sont prévues dans l'accord*)

- ☐ Option 1 : répartition 100 % uniforme entre les bénéficiaires à parts égales.
- ☐ Option 2 : répartition 100 % proportionnelle aux salaires.
- ☐ Option 3 : répartition 100 % en fonction de la durée de présence effective ou assimilée dans l'entreprise au cours de l'exercice.
- ☐ Option 4 : utilisation combinée entre (*choisir la combinaison retenue et au sein de celle-ci entourer les % retenus pour chaque proposition*) :
 - 40 %, 50 %, 60 % proportionnellement au salaire + 40 %, 50 %, 60 % en fonction de la durée de présence effective ou assimilée dans l'entreprise au cours de l'exercice ;
 - 40 %, 50 %, 60 % proportionnellement aux salaires + 40 %, 50 %, 60 % de manière uniforme entre tous les bénéficiaires ;
 - 40 %, 50 %, 60 % en fonction de la durée de présence effective ou assimilée dans l'entreprise au cours de l'exercice + 40 %, 50 %, 60 % de manière uniforme entre tous les bénéficiaires.

3. Date d'effet

L'entreprise doit indiquer la date d'effet qu'elle souhaite appliquer à l'accord, en tenant compte du fait que cette décision s'appliquera par exercice comptable entier, et que le dernier exercice d'application devra impérativement se clôturer au plus tard le 29 novembre 2028.

Veuillez sélectionner l'une des deux options suivantes :

- ☐ Option 1 : entreprises dont l'exercice comptable est calé sur l'année civile :

La présente décision est applicable à compter de l'exercice ouvert le 1^{er} janvier 2025, pour une durée de trois exercices comptables.

L'accord cessera donc de s'appliquer au terme de l'exercice clos le 31 décembre 2027.

☐ Option 2 : entreprises dont l'exercice comptable n'est pas calé sur l'année civile :

La présente décision est applicable à compter de l'exercice ouvert le :, pour une durée de trois exercices comptables.

L'entreprise devra s'assurer que le dernier exercice d'application se clôture au plus tard le 29 novembre 2028.

4. Dépôt

Conformément aux dispositions des articles D. 3323-1, D. 2231-2 II et D. 2231-4 du code du travail, il est rappelé que la décision unilatérale de l'entreprise portant adhésion à l'accord de participation de branche dérogatoire doit obligatoirement faire l'objet d'un dépôt dématérialisé sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail.

Ce dépôt conditionne la validité et l'opposabilité de la décision, et doit être effectué dans les délais légaux suivant sa signature. Il appartient à l'entreprise de s'assurer du respect de cette formalité.

5. Déclaration de l'entreprise

Je confirme l'exactitude des déclarations qui sont portées sur le présent bulletin d'adhésion et demande l'adhésion de mon entreprise sur la base de celles-ci.

Je déclare avoir reçu et pris connaissance de l'accord du 7 avril 2025 relatif à la mise en place d'un dispositif de participation dans la convention collective nationale des marchés financiers.

Je m'engage à appliquer l'accord précité en interne, avec les options choisies, conformément à la réglementation en vigueur.

Fait à, le

Signature et cachet :

Avenant n° 1 du 7 avril 2025

à l'accord du 28 juin 2023
relatif à la réduction du temps de travail

NOR : ASET2550543M

IDCC : 2931

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

AMAFI,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT bourse ;

CFE-CGC marchés financiers ;

SPI MT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Afin de se conformer aux réglementations en vigueur, les parties ont conclu le 28 juin 2023 un accord de substitution à l'accord collectif du 23 décembre 1999 relatif à la réduction du temps de travail.

L'arrêté d'extension du 8 novembre 2024 de cet accord, publié au *Journal officiel* de la République française le 27 novembre 2024, contenant quelques réserves, les partenaires sociaux se sont réunis les 3 décembre 2024, 6 mars et 7 avril 2025 et ont conclu le présent avenant afin de permettre la levée de celles-ci.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des activités des marchés financiers (IDCC 2931).

Compte tenu de son objet, les parties n'ont pas jugé nécessaire d'inclure à l'avenant des dispositions spécifiques pour les PME, celles-ci pouvant l'appliquer directement.

Article 2 | *Modification de l'article 5 relatif aux jours fériés*

L'article 5 intitulé « Jours fériés » relatif aux jours fériés et leurs modalités est modifié afin d'ajouter les dispositions d'ordre public relatives au 1^{er} mai. Il est désormais rédigé comme suit :

« Les jours fériés tels que définis par la loi sont, à ce jour : le 1^{er} janvier, le lundi de Pâques, le 1^{er} mai, le 8 mai, l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le 14 juillet, l'Assomption, la Toussaint, le 11 novembre, le jour de Noël.

Ces jours sont chômés lorsqu'ils tombent un jour ouvré, sauf si l'entreprise reste ouverte du fait de l'ouverture des principaux marchés, chambre de compensation ou systèmes de règlement-livraison dont dépend son activité. Dans ce dernier cas, l'employeur doit prévoir, au minimum, une journée de fermeture de remplacement ou attribuer à chacun un congé compensatoire de même durée pris individuellement.

Le travail effectué le 1^{er} mai obéit par ailleurs aux règles des articles L. 3133-4 à L. 3133-6 du code du travail.

Par ailleurs, tout salarié à qui il est demandé de travailler un jour de fermeture de l'entreprise bénéficie au minimum d'un congé compensatoire de même durée pris individuellement.

Les principes énoncés au présent article s'appliquent indépendamment des autres mesures de compensation mises en œuvre dans les entreprises.

Les jours fériés légaux et les jours de remplacement éventuels de ces jours fériés ne s'imputent pas sur la réduction du temps de travail. Les autres jours de fermeture de place s'imputent sur la réduction du temps de travail (s'ils ne constituent pas le remplacement d'un jour férié). »

Article 3 | *Modification de l'article 6.2 relatif aux jours de repos*

L'article 6.2 intitulé « Principes généraux » relatif au droit à la déconnexion est modifié afin de préciser le principe et le décompte du repos hebdomadaire. Il est désormais rédigé comme suit :

« L'utilisation des outils numériques fait partie intégrante de l'environnement professionnel des postes de travail, ces outils étant nécessaires au bon fonctionnement de l'activité de l'entreprise.

L'utilisation de ces outils numériques permettant de s'affranchir de contraintes de temps et/ou de distance, il convient d'être vigilant à ce qu'elle ne conduise pas à une intrusion excessive dans la vie personnelle et familiale des salariés. À ce titre, le droit à la déconnexion doit également être respecté dans les situations de télétravail.

À l'exception des cadres dirigeants au sens de l'article L. 3111-2 du code du travail, les salariés bénéficient nécessairement d'un :

- droit au repos quotidien de 11 heures consécutives ;
- droit au repos hebdomadaire, donné en principe le dimanche, d'une durée de 24 heures consécutives, auxquelles s'ajoutent les 11 heures de repos quotidien, soit un total de 35 heures consécutives ;
- droit à congés légaux ou conventionnels.

À ce titre, la mise à disposition d'outils numériques n'a ni pour objet ni pour effet :

- de remettre en cause le principe et/ou l'utilisation de ces congés ou repos ;
- de porter atteinte au droit des salariés à bénéficier pleinement d'une vie personnelle et familiale. »

Article 4.1 | Ajout de dispositions dans l'article 8 relatives à la prise en compte pour la rémunération des absences, arrivées et départs en cours de période de référence

L'article 8 intitulé « Cadres en forfait jours de leur temps de travail » est complété de 3 sous-articles afin de déterminer le salaire journalier de référence, de prévoir la valorisation des absences et d'encadrer le calcul des jours travaillés en cas d'entrée ou de sortie en cours de période de référence.

Ces sous-articles sont insérés comme 8.8, 8.9, 8.10 et 8.11. Les anciens sous-articles 8.8, 8.9 et 8.10 deviennent par conséquent 8.12, 8.13 et 8.14 et tous les sous-articles suivants sont décalés de 3 numéros.

Le sous-article 8.8 nouveau est ainsi rédigé comme suit :

« 8.8. Rémunération et détermination d'un salaire journalier de référence

Les salariés bénéficient d'un lissage de leur rémunération forfaitaire sur la base d'un nombre de jours mensuel moyen correspondant au nombre de jours de travail annuellement fixé au contrat de travail, indépendamment du nombre de jours de travail réellement accomplis chaque mois.

La détermination du salaire journalier de référence est importante pour le calcul d'un certain nombre de droits du salarié.

Le salaire journalier de référence est calculé de la manière qui suit :

$$R / (JT + CP + JF)$$

C'est-à-dire :

R : rémunération annuelle forfaitaire brute perçue au titre du forfait jours (hors primes exceptionnelles).

JT : nombre annuel de jours travaillés prévus par le forfait du salarié concerné (soit usuellement 214 jours en temps plein).

CP : nombre de jours ouvrés de congés payés (25 jours ouvrés).

JF : jours fériés ne coïncidant pas avec un samedi et un dimanche. »

Le nouveau sous-article 8.9 est ainsi rédigé comme suit :

« 8.9. Impact et valorisation des absences

En cas d'absence, le nombre de jours correspondant aux absences indemnisées ou non, aux congés légaux, aux absences maladies ou pour accident est déduit du nombre annuel de jours à travailler, sur la base de 1 jour par journée d'absence.

En cas d'absence une demi-journée, un décompte de la demi-journée sera opéré sur le nombre de jours annuels à travailler.

La valorisation en paie se fait conformément aux stipulations du présent accord s'agissant du taux journalier.

En d'autres termes, pour déterminer le salaire à déduire, il convient de procéder à la formule de calcul qui suit : salaire journalier de référence × nombre de jours d'absence. »

Le nouveau sous-article 8.10 est ainsi rédigé comme suit :

« 8.10. Absences en cours de période de référence

Les jours de repos seront acquis selon le temps de travail effectif annuel, de sorte que le nombre de jours de repos seront réduits proportionnellement à la durée des absences non assimilées à du temps de travail effectif.

En cas d'absence, la formule de calcul sera la suivante :

- calculer le nombre de jours du forfait (a) ;
- calculer le nombre de jours de repos annuel (b) ;
- calculer le nombre de jours d'arrêt (c) ;

Résultat :

- nombre de jours d'absence après lesquels 1 jour de repos est perdu (NJA) = a/b , arrondi au 1/2 inférieur ;
- nombre de jours de repos perdus en fonction de la durée de l'arrêt (NJP) = c/NJA , arrondi au 1/2 inférieur.

Ainsi par exemple, un salarié s'est absenté du 2 septembre au 29 novembre 2024 :

- nombre de jours au forfait : 214 ;
- nombre de jours de repos annuels : 13 ;
- nombre de jours d'arrêt : 63.

Résultats :

- $NJA = 214/13 = 16$;
- $NJP = 63/16 = 3,5$. »

Le nouveau sous-article 8.11 est ainsi rédigé comme suit :

« 8.11. Entrées et sorties en cours de période de référence

En cas d'arrivée ou de départ du salarié en cours d'année, une règle de proratisation concernant le plafond annuel de jours travaillés est appliquée.

En cas d'embauche en cours de période, ou de conclusion d'une convention individuelle en jours en cours de période, la convention individuelle de forfait définit individuellement pour la période en cours, le nombre de jours restant à travailler.

Dans ce cadre, la formule de calcul est la suivante :

- calculer le nombre de jours ouvrés restant sur l'exercice (a) ;
- prendre en compte le nombre total de jours à travailler sur l'exercice entier ainsi que les congés payés (b) ;
- prendre en compte le nombre de jours de repos total sur l'exercice entier (c).

Résultats :

- le nombre de jours à travailler (NJT) = $a \times b / (b + c)$, arrondi au 1/2 inférieur ;
- le nombre de jours de repos (NJR) = $a - NJT$.

Si le salarié doit effectuer sa journée de solidarité, le résultat des NJT est augmenté d'un jour.

Ainsi, par exemple : embauche au 1^{er} octobre 2024 :

- calculer le nombre de jours ouvrés restant sur l'exercice : 63 ;
- prendre en compte le nombre total de jours à travailler sur l'exercice entier ainsi que les congés payés : 239 (214 + 25) ;
- prendre en compte le nombre de jours de repos total sur l'exercice entier : 13.

Résultats :

- $NJT = 63 \times 239 / (239 + 13) = 59,75$, soit 59,5 arrondis au 1/2 inférieur ;
- $NJR = 63 - 59,5 = 3,5$.

En cas de départ en cours de période, un solde régularisateur devra être établi en fonction de la rémunération perçue par le salarié et le nombre de jours à rémunérer réellement.

En effet, le salarié en forfait jours perçoit une rémunération fixe forfaitaire versée mensuellement.

Dans cadre, la formule de calcul est la suivante : solde = rémunération versée – (nombre de jours à rémunérer × taux journalier)

NB : Pour rappel, sont des jours rémunérés :

- les jours travaillés ;
- les jours de congés payés ;
- les jours fériés et chômés ne coïncidant pas avec un samedi ou dimanche. »

Article 4.2 | Modification de l'article 8.13 relatif au repos hebdomadaire quotidien

L'article 8.13 intitulé « Respect du repos quotidien et hebdomadaire » relatif aux temps de travail des cadres au forfait en jours est modifié afin de préciser le jour de la semaine concerné par le repos hebdomadaire. Il est désormais rédigé comme suit :

« Le salarié relevant d'un décompte en jours de sa durée du travail bénéficie :

- d'un temps de repos quotidien de 13 heures minimales consécutives et non fractionnables, dans le but d'assurer la protection de la santé et de la sécurité du salarié, ainsi que le bon équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale ;
- d'un temps de repos hebdomadaire, donné en principe le dimanche, d'une durée minimale de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les 13 heures minimales du repos quotidien, soit un total de 37 heures consécutives.

Le respect des règles de repos quotidien et hebdomadaire est assuré par le salarié lui-même, qui doit veiller à prendre ces repos et les enregistrer sur le système de décompte des jours travaillés mis en place au sein de l'entreprise, sous le contrôle de son responsable hiérarchique. »

Article 5 | Modification de l'article 16 relatif à l'entrée en vigueur et l'extension

L'article 16 intitulé « Entrée en vigueur et extension » est modifié afin de rendre cohérente la rédaction sur les entreprises concernées lors de l'entrée en vigueur de l'accord. Il est désormais rédigé comme suit :

« L'accord entre en vigueur dès le lendemain de son dépôt auprès de la direction générale du travail.

Les parties signataires mettent en œuvre, dans les meilleurs délais, la procédure d'extension du présent avenant auprès du ministère du travail. »

Article 6 | Dispositions finales

Article 6.1 | Révision et dénonciation

L'avenant portant révision de tout ou partie de l'accord, ses dispositions se substituent de plein droit aux stipulations de l'accord qu'il modifie dans les conditions prévues par la loi et répondent ainsi aux conditions de révision et de dénonciation de celui-ci.

Article 6.2 | Dépôt, entrée en vigueur et extension

À l'issue du délai d'opposition, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt, d'une demande d'agrément et d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail, auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Le présent avenant entre en vigueur dès le lendemain de son dépôt auprès des services compétents.

Fait à Paris, le 7 avril 2025.

(Suivent les signatures.)

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

Convention collective nationale

IDCC : **3249** | **INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET MATÉRIAUX
DE CONSTRUCTION**
(6 juillet 2022)

Accord du 4 mars 2025

relatif aux salaires minimaux des ouvriers et ETAM
(Bretagne)

NOR : ASET2550533M

IDCC : 3249

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

UNICEM Bretagne ;

UP-CHAUX,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT Bretagne ;

FG FO Construction ;

CFE-CGC BTP SICMA,

d'autre part,

Se référant à la convention collective nationale du 6 juillet 2022 , il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Lors de la réunion paritaire du 4 mars 2025, l'ensemble des partenaires sociaux se sont réunis afin d'échanger et discuter sur le niveau des salaires minimaux hiérarchiques conventionnels des entreprises de la région Bretagne relevant du champ d'application de la convention collective nationale des industries de carrières et matériaux de construction.

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

Le présent accord concerne les entreprises des industries entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale unifiée du 6 juillet 2022. Il s'applique aux entreprises relevant exclusivement des activités économiques visées l'article 1.1 de ladite convention à l'exception toutefois des entreprises relevant de l'activité de fabrication d'éléments et d'éléments préfabriqués en béton pour la construction (code 2361Z).

En effet, et en application de l'accord collectif national d'harmonisation des salaires minimaux garantis du 11 avril 2024 étendu par un arrêté ministériel du 23 juillet 2024, les entreprises exerçant une activité de fabrication d'éléments en béton et d'éléments préfabriqués en béton pour la construction restent soumises aux seules dispositions de cet accord, et notamment les dis-

positions figurant à l'article 3 dudit accord qui prévoit que les évolutions en pourcentage résultant des négociations régionales des années 2025 à 2027 seront rajoutées dans le calcul des grilles régionales visées par l'accord, de façon à aboutir à une grille unique pour chaque région de la branche au plus tard au 1^{er} juillet 2027.

Le présent accord s'applique à aux entreprises précitées, sans considération d'effectifs, y compris aux TPE/PME, l'objectif étant de pouvoir maintenir l'équité entre les entreprises desdits secteurs.

Article 2 | Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique dans les départements suivants : Côtes-d'Armor, Finistère, Ille-et-Vilaine et Morbihan.

Article 3 | Rémunération mensuelle minimale garantie

Les rémunérations mensuelles minimales garanties applicables aux ouvriers et aux ETAM, soit les salariés positionnés du niveau 1 au niveau 7 de la grille des classifications professionnelles sont fixées selon les montants suivants :

Niveau	Échelon	Valeurs mensuelles	Pourcentage
1	1	1 837 €	1.5
	2	1 841 €	1.5
2	1	1 845 €	1.5
	2	1 870 €	1.5
	3	1 922 €	1.5
3	1	1 942 €	1.5
	2	1 959 €	1.5
	3	2 017 €	1.5
4	1	2 026 €	1.5
	2	2 056 €	1.5
	3	2 125 €	1.5
5	1	2 134 €	1.5
	2	2 197 €	1.5
	3	2 344 €	1.5
6	1	2 382 €	1.5
	2	2 472 €	1.5
	3	2 660 €	1.5
7	1	2 713 €	1.5
	2	2 872 €	1.5
	3	3 121 €	1.5

Article 4 | Détermination de la rémunération conventionnelle minimale

Conformément aux dispositions de l'article 16.1 de la convention collective nationale précitée, la rémunération fixée ci-dessus est établie sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

La rémunération conventionnelle garantie comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

- des sommes ayant le caractère de remboursement de frais ;
- des rémunérations et majorations pour heures supplémentaires ;
- des majorations prévues dans l'entreprise ainsi que celles prévues par la convention collective pour travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés ;
- de la prime d'ancienneté pour ceux qui en bénéficient ;
- des primes, indemnités et gratifications à périodicité de versement autre que mensuelle, de la prime de vacances conventionnelle ;
- des sommes versées au titre de l'intéressement, de la participation aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale.

En cas de travail à temps partiel, la rémunération mensuelle garantie est calculée proportionnellement à l'horaire de travail, non comprises les heures complémentaires.

Il est rappelé, en application de l'article L. 3221-2 du code du travail, 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.

Il est également rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu les salaires réels qui, d'une part, seraient devenus inférieurs aux rémunérations minimales garanties telles que fixées à l'article 3, et qui d'autre part, seraient devenus inférieurs au Smic, en cas de revalorisation de celui-ci.

Article 5 | Date d'entrée en vigueur

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, s'applique à toutes les entreprises visées à l'article 1^{er} du présent accord (ou avenant). Il entre en vigueur le 1^{er} janvier 2025.

Article 6 | Adhésion

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-3 à L. 2261-6 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés non signataire du présent accord ainsi que toute organisation syndicale patronale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

Cette adhésion devra être notifiée aux signataires de l'accord et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Article 7 | Dépôt et notification

En application de l'article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du conseil de prud'hommes.

Ce dépôt ne pourra être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec accusé de réception de l'accord signé aux organisations syndicales représentatives.

Fait à Rennes, le 4 mars 2025.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Pierre Romain

165250220-000525

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
