



©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

**2025-23**

7 juin 2025



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

MINISTÈRE  
DE L'AGRICULTURE  
ET DE LA SOUVERAINETÉ  
ALIMENTAIRE

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

# Bulletin officiel Conventions collectives

Fascicule n° 2025-23 du 7 juin 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° 2025-23.

# Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2025-23 du 7 juin 2025

Conventions, avenants et accords

	Pages
<b>IDCC 716   Distribution-films</b> : accord du 14 mars 2025 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la prévention des violences sexuelles et des agissements sexistes .....	5
<b>IDCC 1351   Prévention-sécurité</b> : avenant n° 1 du 18 février 2025 à l'accord du 23 avril 2010 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.....	17
<b>IDCC 1686   Audiovisuel-électronique-commerce</b> : avenant n° 2 du 15 mai 2025 à l'accord du 8 octobre 2024 relatif à la participation.....	24
<b>IDCC 1979   Hôtels-café-restaurants</b> : avenant n° 35 du 27 février 2025 relatif à la revalorisation du salaire des apprentis .....	29
<b>IDCC 1982   Médico-techniques. Négoce-prestations-service</b> : accord du 13 mars 2025 relatif à la création d'un certificat de qualification professionnelle « Intervenant médico-technique à domicile » (CQP IMTAD) .....	32
<b>IDCC 1982   Médico-techniques. Négoce-prestations-service</b> : accord du 13 mars 2025 relatif à la modification des articles 11.2 et 17.3 de la convention collective .....	40
<b>IDCC 1987-3109   Pâtes-alimentaires-sèches-couscous. Industries-alimentaires-5 branches</b> : accord de méthode et de fonctionnement paritaire du 10 avril 2025 relatif à la fusion administrative des conventions collectives.....	43
<b>IDCC 2002   Blanchisserie-teinturerie</b> : avenant du 24 avril 2025 à l'avenant du 5 mars 2025 relatif aux classifications professionnelles.....	48
<b>IDCC 2332   Architecture-entreprises</b> : accord du 24 avril 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond (APLD-R).....	50
<b>IDCC 2642   Production audiovisuelle</b> : accord du 21 mars 2025 relatif à la prévention et au signalement des violences et harcèlements sexistes et sexuels (VHSS).....	56
<b>IDCC 3105   Régies-quartier</b> : accord du 5 juin 2024 relatif au protocole d'établissement des comptes techniques et financiers pour les contrats prévoyance .....	78
<b>IDCC 3105   Régies-quartier</b> : accord du 5 juin 2024 relatif au contrat cadre du régime conventionnel de prévoyance .....	86
<b>IDCC 3105   Régies-quartier</b> : accord du 5 juin 2025 relatif au protocole de participation aux excédents .....	98

<b>IDCC 3105   Régies-quartier</b> : avenant n° 1 du 5 juin 2024 relatif au contrat cadre du régime conventionnel de prévoyance .....	103
<b>IDCC 3109   Industries alimentaires-5 branches</b> : avenant n° 1 du 10 avril 2025 à l'avenant n° 25 du 27 septembre 2024 relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap ....	111
<b>IDCC 3109   Industries alimentaires-5 branches</b> : avenant n° 1 du 10 avril 2025 à l'avenant n° 26 du 17 octobre 2024 relatif au congé de proche aidant.....	113
<b>IDCC 3205   Coopératives-consommateurs-salariés</b> : avenant n° 931 du 28 avril 2025 relatif aux salaires minima au 1 <sup>er</sup> mai 2025.....	115
<b>IDCC 3236   Industrie-services-nautiques</b> : avenant n° 3 du 16 avril 2025 à l'accord du 21 septembre 2015 relatif au régime de couverture complémentaire de frais de santé ....	117
<b>IDCC 3243   Commerces-quincaillerie-fournitures industrielles</b> : avenant n° 3 du 24 avril 2025 relatif à la modification de la convention collective (succession de CDD ou de mission sur un même poste).....	120
<b>IDCC 3248   Métallurgie (Occitanie Adour-Pyrénées)</b> : accord du 4 février 2025 relatif à l'indemnité de repas de jour des salariés en équipe à compter du 1 <sup>er</sup> février 2025.....	123
<b>IDCC 3248   Métallurgie (Occitanie Adour-Pyrénées)</b> : accord du 4 février 2025 relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté à compter du 1 <sup>er</sup> février 2025..	126
<b>IDCC 3248   Métallurgie (Gard et Lozère)</b> : accord du 11 avril 2025 relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté à compter du 1 <sup>er</sup> mai 2025.....	128
<b>IDCC 3248   Métallurgie (Bas-Rhin)</b> : accord du 17 avril 2025 relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté à compter du 1 <sup>er</sup> avril 2025.....	132
<b>IDCC 3248   Métallurgie (Vienne)</b> : accord du 22 avril 2025 relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté à compter du 1 <sup>er</sup> juin 2025.....	135
<b>IDCC 3249   Industries-carrières-matériaux-construction (Centre-Val de Loire)</b> : avenant du 14 mai 2025 à l'accord du 27 mars 2025 relatif aux salaires minimaux des ouvriers et ETAM.....	137

**Accord du 14 mars 2025**

relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes  
et à la prévention des violences sexuelles et des agissements sexistes

NOR : ASET2550561M

IDCC : 716

---

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

**FNEF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**SNEC CGT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est une obligation légale. Elle constitue une préoccupation partagée entre les acteurs de la branche, ainsi qu'un enjeu primordial relevant de la responsabilité sociale des entreprises.

Un premier accord signé le 11 décembre 2017 a permis de poser les jalons d'une dynamique de branche sur le sujet. La FNEF et les organisations représentatives des salariés y ont affirmé leur détermination à faire progresser l'égalité en matière de rémunération, de parcours professionnels, de formations et de conditions de travail.

Ce nouvel accord s'inscrit dans le cadre d'une volonté de poursuivre les progrès. Il fait également suite au rattachement de la mise à disposition d'outils aux entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes aux sujets de négociations de branche obligatoires défini par l'article L. 2241-1 du code du travail. Ces progrès se poursuivront dans le cadre de la transposition en droit national de la directive (UE) n° 2023/970 du Parlement européen et du Conseil du 10 mai 2023 visant à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur par la transparence des rémunérations, transposition qui doit intervenir avant le 7 juin 2026.

Dans le présent accord, le terme de « salariés » désigne, par convention, à la fois les femmes salariées et les hommes salariés.

Conscients de l'importance de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le secteur dynamique et créatif de la distribution cinématographique, la FNEF et les organisations syndicales de salariés s'engagent à promouvoir un environnement inclusif et mixte où chacun peut s'épanouir et apporter sa contribution. Dans un monde en constante évolution, cet accord réaffirme leur engagement à respecter les lois en vigueur et à favoriser l'égalité des chances et la valorisation des talents afin de façonner un avenir plus égalitaire, innovant et harmonieux. Les partenaires sociaux réitèrent leur soutien à une politique d'égalité réelle entre les femmes et les hommes et leur détermination à faire progresser la question de l'égalité professionnelle, même s'ils sont conscients que les changements de comportements et de représentations marqués par des stéréotypes de sexe dépendent aussi d'autres paramètres qui leur sont extérieurs.

Conscientes de leur responsabilité morale et juridique, les entreprises de la distribution cinématographique réaffirment leur engagement dans la lutte contre les violences et le harcèlement sexistes et sexuels (VHSS) et reconnaissent l'importance de poursuivre les efforts pour renforcer la prévention et la sensibilisation au sein de la branche.

Afin de s'engager plus avant dans une politique concrète et cohérente en faveur de l'égalité professionnelle, les parties s'engagent à intervenir dans différents domaines d'action, notamment :

- l'égalité salariale et dans le déroulement de carrière entre les femmes et les hommes ;
- la promotion de la mixité dans les postes de direction ;
- les mesures pour lutter contre les discriminations liées au genre ;
- les actions de sensibilisation et de formation sur l'égalité professionnelle ;
- la prise en compte de l'équilibre vie professionnelle – vie personnelle ;
- le suivi et évaluation des actions mises en place ;
- la lutte contre le harcèlement et les violences sexistes et sexuelles ;
- les sanctions en cas de non-respect des engagements pris.

## **Titre I<sup>er</sup> Principes pour garantir l'égalité professionnelle**

### **Article 1.1 | Principe de non-discrimination**

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler que sont nuls de plein droit toute disposition ou tout acte contraire au principe de non-discrimination et toute clause contractuelle ou conventionnelle réservant le bénéfice d'une mesure à une ou plusieurs personnes en raison du sexe. La personne victime a droit à des dommages et intérêts souverainement appréciés par les juges du fond.

Les discriminations en matière de recrutement, de sanction, de licenciement, de formation ou de demande de stage, ainsi que celles liées à un harcèlement sexuel, sont punies par le code pénal de 3 ans d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende (art. 225.2 du code pénal).

Des peines complémentaires peuvent en outre être prononcées. Pour les personnes morales dont la responsabilité peut être engagée, l'amende peut aller jusqu'à 225 000 € et être assortie de l'interdiction d'exercer, de l'exclusion des marchés publics, de la fermeture de l'établissement, de l'affichage de la condamnation etc. (art. 225.4 du code pénal).

### **Article 1.2 | Mixité des délégations**

Au niveau de la branche, la mixité sera recherchée dans les groupes de travail paritaires et dans les commissions paritaires, tant du côté du groupement d'employeurs que de salariés.

Le but de cette mixité est d'être en adéquation avec les valeurs défendues par les partenaires sociaux au sujet de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et de constituer un profil de négociateurs cohérent au regard de l'objectif affiché.

## **Titre II Orientations pour les entreprises**

### **Article 2.1 | Renforcer la mixité de l'emploi et du recrutement**

Le recrutement constitue un des leviers importants pour modifier structurellement la répartition des salariés par sexe dans les différents emplois-repères de l'entreprise. Les entreprises de la branche s'engagent donc à tout mettre en œuvre pour développer la mixité dans le cadre de leurs recrutements.

En vue d'assurer un recrutement équilibré au sein des entreprises de la branche, les partenaires sociaux soulignent que les qualifications, le savoir-faire, le savoir-être et l'expérience professionnelle sont des critères déterminants. Ils rappellent la possibilité offerte par l'article L. 1142-4 du code du travail qui permet des « mesures temporaires prises au seul bénéfice des femmes, visant à établir l'égalité des chances ».

La part respective des femmes et des hommes parmi les candidats ou candidates retenus doit tendre à compétences, expériences et profils équivalents à instaurer davantage de mixité dans les métiers dans lesquels les femmes ou les hommes sont sur- ou sous-représentés. Les entreprises porteront ainsi une attention particulière à l'augmentation progressive du nombre d'embauches de femmes dans les emplois à plus forte présence masculine et du nombre d'embauches d'hommes dans les emplois à plus forte présence féminine.

Les entreprises s'engagent à agir pour un recrutement non discriminant avec des fiches de poste et des offres d'emploi explicitement ouvertes aux profils féminins et masculins et centrées sur les besoins strictement requis par la tenue de ces postes de travail.

Les partenaires sociaux invitent les employeurs à avoir recours à la formation du personnel en charge du recrutement afin que celui-ci soit en connaissance des questions ne pouvant être posées à l'occasion d'un entretien d'embauche, dans le but d'éviter toute discrimination notamment envers les femmes candidates à un poste.

En cas de recours à un tiers tel qu'un cabinet de recrutement, les entreprises veilleront à privilégier les opérateurs engagés en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Dans le cas où le recrutement serait effectué avec le concours d'un jury, l'entreprise veillera à la mixité de celui-ci.

### **Article 2.2 | Faire progresser l'égalité salariale**

#### **En matière de rémunération**

Les partenaires sociaux rappellent le principe fondamental d'égalité de rémunération posé par l'article L. 3221-1 du code du travail : « Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. »

La branche réaffirme sa volonté de voir s'appliquer le principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail à compétences, qualifications et expériences égales, prenant également en compte la réalisation des objectifs par les salariés. Elle s'engage à travailler à la réduction progressive et aussi rapide que possible de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes jusqu'à la disparition complète de celui-ci.



Les employeurs veilleront notamment à l'équilibre des rémunérations entre les femmes et les hommes dans les processus de recrutement et à sensibiliser les managers à la question de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes avant les révisions de salaires.

À cet égard, il est rappelé que conformément à l'article D. 1142-4 du code du travail, un diagnostic sur les écarts de rémunération et d'évolution de carrière entre les femmes et les hommes doit être publié ou communiqué annuellement aux salariés pour les entreprises de plus de 50 salariés.

### **En matière de parcours professionnel**

Les entreprises de la branche s'engagent à donner aux femmes et aux hommes les mêmes possibilités d'évolution de carrière et de bénéficier d'affectations sans discrimination. Elles veilleront à ce que les femmes et les hommes puissent bénéficier de propositions de mobilité interne de manière non discriminante.

Une attention particulière sera portée :

- à l'identification des types d'emploi ou des filières fortement masculinisés ou fortement féminisés, afin de trouver les causes et de proposer des actions correctives pour permettre l'accès à tous les métiers tant pour les femmes que pour les hommes ;
- à l'accès des femmes aux équipes dirigeantes et aux postes à responsabilités.

## **Article 2.3 | Prendre en compte les conditions et le temps de travail**

### **Congés liés à la parentalité : maternité, paternité et adoption**

Les congés liés à la parentalité ne doivent en aucun cas constituer un handicap dans le déroulement de carrière, tant pour les femmes que pour les hommes.

À l'issue des congés de parentalité, les salariés retrouveront leur précédent emploi, ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

En effet, conformément à l'article L. 1225-26 du code du travail : « En l'absence d'accord collectif de branche ou d'entreprise déterminant des garanties d'évolution de la rémunération des salariées pendant le congé de maternité et à la suite de ce congé au moins aussi favorables que celles mentionnées dans le présent article, cette rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, est majorée, à la suite de ce congé, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise. »

Au sein de la branche, cette mesure s'applique pour tous les congés liés à la parentalité.

La durée des congés de parentalité est prise en compte en totalité pour la détermination des droits liés à l'ancienneté.

Après un congé de parentalité, les salariés ont droit à un entretien professionnel avec leur employeur, consacré aux perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

Les partenaires sociaux rappellent que les entreprises font en sorte de permettre aux seconds parents d'exercer leur parentalité en toute légitimité, avec la possibilité de prendre le congé de paternité ou de l'accueil de l'enfant dans son intégralité.

### **Congés parentaux longue durée**

Dans le cadre de congés parentaux longue durée tels que définis par le code du travail, le maintien d'un lien avec l'entreprise sera privilégié afin de faciliter le retour au travail tant pour



les hommes que les femmes (information sur les évolutions d'organisation, remise à niveau si nécessaire à l'issue du congé, accueil spécifique lors du retour...).

Il sera proposé au salarié ou à la salariée un entretien professionnel de retour durant lequel seront déterminés les besoins de formation et de remise à niveau dont il ou elle aurait besoin selon les termes de l'article L. 1225-57 du code du travail.

### **Télétravail et grossesse**

Pour éviter notamment la fatigue due au trajet travail-domicile, les salariés ayant déclaré leur grossesse peuvent demander à bénéficier du télétravail à partir du troisième mois de grossesse, dans les conditions définies par les articles L. 1222-9 et L. 1222-10 du code du travail.

Les entreprises examineront avec attention ces demandes et en cas de refus devront motiver leur réponse.

### **Temps partiel**

Les parties signataires rappellent que le temps partiel ne doit pas constituer un frein au déroulement de carrière.

Les entreprises seront particulièrement attentives aux demandes formulées par les salariés élevant seul un ou plusieurs enfants concernant le passage à temps partiel, ou à l'inverse à temps plein.

## **Article 2.4 | Développer la mixité et l'égalité d'accès à la formation professionnelle**

### **Dispositions générales**

Les entreprises s'engagent à réduire les inégalités d'accès à la formation entre les femmes et les hommes. L'objectif est de favoriser l'évolution des salariés sans discrimination notamment vers des postes à responsabilité. Les entreprises de la branche seront attentives à l'accès aux formations, respectivement chez les hommes et les femmes employés. Si un écart d'accès en défaveur des femmes ou des hommes est constaté, elles s'engagent à les faire diminuer.

L'évolution des pratiques de formation, plus courtes et modulaires, doit contribuer à favoriser une participation plus importante des femmes et une meilleure mixité des stagiaires aux actions de formation. Les entreprises s'engagent à mettre en œuvre les moyens pour que les actions de formation décidées à leur initiative prennent en compte les contraintes liées à la vie familiale notamment en cas de nécessité de déplacement géographique, ainsi que les contraintes des salariés à temps partiel. Elles portent également attention à ce que les offres de formation proposées s'adressent aussi bien aux métiers féminisés que masculinisés, et à assurer un accès équilibré des deux sexes aux formations certifiantes.

### **Cas particuliers**

#### **Formation des salariés à temps partiel**

Pour les salariés à temps partiel, les heures de formation seront rémunérées en équivalent temps plein.

#### **Formation du télétravailleur**

Le télétravailleur disposera des mêmes droits d'accès à la formation que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise.

## Formation des recruteurs

Les entreprises veilleront à former leurs équipes de recrutement à la mixité et à l'égalité des femmes et des hommes.

## Entreprise de moins de 50 salariés

Les entreprises de moins de 50 salariés ne disposant pas en interne des ressources nécessaires pour accompagner l'évolution de leurs collaborateurs sont invitées à recourir au dispositif conseil de l'Afdas. Elles appliqueront néanmoins l'intégralité du présent accord.

### Article 2.5 | *Mise en place d'actions de sensibilisation*

Les partenaires sociaux rappellent l'importance d'entreprendre des actions de sensibilisation sur des thèmes afférents à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment :

- la lutte contre le sexisme et les stéréotypes ;
- la prévention et l'action contre les violences sexistes et sexuelles ;
- la mixité des emplois ;
- le harcèlement moral.

### Article 2.6 | *Établissement du rapport de suivi*

Le rapport de branche fourni annuellement par la FNEF permettra une vision comparée de la situation des hommes et des femmes au sein de la branche et sera un instrument de mesure des évolutions.

Il comprendra notamment les données sociales et indicateurs suivants :

- déclinaison par genre des effectifs par type de contrat (CDD, CDI) et catégorie (cadres, non-cadres et agents de maîtrise) ;
- déclinaison par genre du salaire moyen par ETP par type de contrat et catégorie ;
- effectifs par tranche d'ancienneté dans l'entreprise par genre ;
- répartition des métiers par genre ;
- salaire médian par métier et par genre.

Ces données sociales permettront d'étudier et de comparer d'année en année des indicateurs objectifs tels que l'écart salarial moyen entre hommes et femmes pour des postes de même niveau ou le pourcentage de femmes dans les postes de direction par rapport au total des postes de direction.

## **Titre III Lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes**

### Article 3.1 | *Définitions et rappels législatifs*

Les femmes et les hommes sont confrontés à des violences sexistes et sexuelles, dans l'espace privé, dans l'espace public, mais aussi sur le lieu de travail

#### **Harcèlement sexuel et harcèlement sexuel assimilé**

Le harcèlement sexuel est défini par l'article L. 1153-1 du code du travail :

« Aucun salarié ne doit subir des faits :

[...] Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère

dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;

Le harcèlement sexuel est également constitué :

a) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements venant de plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;

b) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements, successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition ; »

Cet article définit également les faits assimilés au harcèlement sexuel « consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers. »

Les partenaires sociaux rappellent que l'article 222-33 du code pénal punit les faits de harcèlement sexuel de 2 ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende. Ces peines sont portées à 3 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende lorsque les faits sont commis :

1° Par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;

2° Sur un mineur de quinze ans ;

3° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur ;

4° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de leur auteur ;

5° Par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice ;

6° Par l'utilisation d'un service de communication au public en ligne ou par le biais d'un support numérique ou électronique ;

7° Alors qu'un mineur était présent et y a assisté ;

8° Par un ascendant ou par toute autre personne ayant sur la victime une autorité de droit ou de fait.

## **Sexisme**

L'article L. 1142-2-1 du code du travail définit le sexisme comme « tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. »

L'article R. 625-8-3 du code pénal précise que le fait « d'imposer à une personne tout propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste qui soit porte atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant, soit créé à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante » est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la 5<sup>e</sup> classe ainsi que des peines complémentaires de stage ou de travail d'intérêt général.

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler que ces agissements de toute forme (propos ou comportements sexistes ou stéréotypés) peuvent relever d'une attitude discriminatoire fondée sur le sexe et également sanctionnée par les dispositions du code du travail et du code pénal.

L'article L. 1153-1 du code du travail intègre depuis 2022 les comportements sexistes répétés à la définition du harcèlement sexuel.

## Agressions sexuelles et viols

L'article 222-22-2 du code pénal définit l'agression sexuelle comme « le fait d'imposer à une personne, par violence, contrainte, menace ou surprise, le fait de subir une atteinte sexuelle de la part d'un tiers ou de procéder sur elle-même à une telle atteinte », la contrainte pouvant être tant physique que morale.

L'article 222-27 du code pénal dispose que « les agressions sexuelles autre que le viol sont punies de cinq ans d'emprisonnement et de 75 000 € d'amende. »

Il est rappelé que la jurisprudence applicable à la date de signature de l'accord précise que l'atteinte physique constitue une agression sexuelle dès lors qu'elle porte sur une partie du corps considérée comme intime et sexuelle (bouche, poitrine, sexe, fesse et cuisses).

L'article 222-23 du code pénal dispose que « tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, ou tout acte bucco-génital commis sur la personne d'autrui ou sur la personne de l'auteur par violence, contrainte, menace ou surprise est un viol. Le viol est puni de quinze ans de réclusion criminelle. »

## Discrimination

La discrimination correspond à une situation de traitement différent entre des personnes placées dans des situations comparables en se fondant sur un ou des critères prohibés par la loi.

L'article 225-1 du code pénal prohibe toute discrimination fondée sur l'origine, le sexe, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'âge, la situation de famille ou la grossesse, les caractéristiques génétiques, la particulière vulnérabilité résultant de la situation économique d'une personne, apparente ou connue de son auteur, l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, les opinions politiques, les activités syndicales ou mutualistes, l'exercice d'un mandat électif, les convictions religieuses, l'apparence physique, le nom de famille, le lieu de résidence ou la domiciliation bancaire, l'état de santé, la perte d'autonomie ou le handicap, la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, la qualité de lanceur d'alerte, de facilitateur ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte.

L'article 225-1-1 du code pénal ajoute que « constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes parce qu'elles ont subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel tels que définis à l'article 222-33 ou témoigné de tels faits, y compris, dans le cas mentionné au I du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés. »

L'article 1<sup>er</sup> de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 rappelle que la discrimination peut être directe ou indirecte.

La discrimination directe est définie comme la situation dans laquelle une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre personne ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable, en raison d'un motif prohibé comme son sexe ou son identité de genre, par exemple.

La discrimination indirecte est définie comme la situation dans laquelle une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, en raison d'un motif prohibé comme leur sexe ou leur identité de genre, par exemple, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés.

## Article 3.2 | *Actions des entreprises de la branche*

Les partenaires sociaux appellent les entreprises de la branche à lutter de manière volontariste contre toutes formes de harcèlement sexuel. Elles devront réagir rapidement si elles ont connaissance de cas réels ou soupçonnés de harcèlement ou de sexisme. Ces actes peuvent être le fait des salariés, du personnel d'encadrement, ou résulter de toute tierce personne présente sur le lieu de travail (client, intervenant extérieur...).

### Prévention

En application des articles L. 4121-2 et L. 4121-3 du code du travail, l'entreprise procède à l'évaluation au préalable des risques de harcèlement sexuel et d'agissement sexiste au travail dans le document unique d'évaluation des risques (DUE). Le règlement intérieur des entreprises, lorsqu'il existe, rappelle les dispositions relatives au harcèlement sexuel et aux agissements sexistes (art. L. 1321-2 du code du travail).

Les entreprises porteront à la connaissance des salariés par affichage ou par tout moyen de communication :

- les dispositions des articles L. 222-33 et L. 222-33-2 du code pénal concernant la répression des faits de harcèlement sexuel et de harcèlement moral ;
- les actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel ;
- les coordonnées du médecin du travail ou du service de santé au travail compétent pour l'établissement ;
- les coordonnées du ou de la référente que doit nommer le conseil social et économique, lorsqu'il existe, en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ;
- pour les entreprises d'au moins 250 salariés, les coordonnées du ou de la référente chargée d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ;
- les coordonnées de la cellule d'écoute psychologique et juridique de lutte contre les violences sexuelles et sexistes pour les professionnels de la culture opérée par Audiens, ou de toute autre cellule assurant les mêmes fonctions.

Cet affichage revêt d'un caractère obligatoire « dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche » en application de l'article L. 1153-5 du code du travail.

Les salariés du secteur de la distribution peuvent être amenés à travailler en soirée, voire la nuit dans le cadre des actions de promotion des films (avant-premières, festivals, tournées...). À ce titre, les partenaires sociaux soulignent que le travail de nuit constitue un facteur de risque d'agissements sexistes ou sexuels et requière une vigilance particulière.

### Ressources et interlocuteurs

#### Nomination de référents en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

En application de l'article L. 1153-5-1 du code du travail, les entreprises de la branche de plus de 250 salariés désigneront un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes parmi les membres du conseil social et économique. Les partenaires sociaux incitent les entreprises de toutes tailles à la nomination et à la formation d'un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, et à s'informer sur la formation de ces référents auprès de l'Afdas notamment.

## Cellule d'écoute psychologique et d'accompagnement juridique

Le plan d'action pour promouvoir l'égalité femmes-hommes et lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans le secteur du spectacle vivant, de l'audiovisuel et du cinéma conclu le 8 juin 2020 entre la fédération des entreprises du spectacle vivant, de la musique, de l'audiovisuel et du cinéma (FESAC) et plusieurs fédérations syndicales de salariés, a mis en place une cellule d'écoute à destination de tous les salariés de ces secteurs victimes ou témoins de VHSS dans le cadre de leur travail.

Cette cellule d'écoute, gérée par Audiens, permet aux professionnels qui le souhaitent de bénéficier d'un accompagnement psychologique et/ou juridique, tout en préservant leur anonymat s'ils le souhaitent.

Les coordonnées de cette cellule d'écoute (ou de toute autre cellule assurant les mêmes fonctions) seront transmises par tout moyen à l'ensemble des salariés engagés par les sociétés de distribution de films.

## Organisations syndicales et organisations professionnelles

Les organisations syndicales de salariés assurent la défense des intérêts collectifs et individuels de leurs membres et plus largement des salariés qu'elles représentent. Elles sont habilitées à intervenir auprès de l'employeur pour l'informer des faits qui surviennent dans le cadre d'une relation de travail. Elles peuvent aussi dispenser conseils et informations aux salariés ou les assister le cas échéant en résolution des litiges que les VHSS sont susceptibles d'engendrer.

Les organisations professionnelles d'employeurs assurent la représentation et la défense des intérêts de leurs membres. Elles peuvent leur dispenser conseils et informations sur les mesures à prendre notamment lorsque des signalements leur sont transmis et les orienter vers les ressources utiles à la résolution des situations présumées de VHSS.

## Appui-conseils à destination des entreprises

Les entreprises peuvent solliciter les prestations d'appuis-conseils mises en place par l'Afdas, opérateur de compétences dont relève la branche :

- appui-conseil ressources humaines : construire un plan d'actions pour améliorer ses pratiques RH et/ou développer les compétences de ses collaborateurs ;
- appui-conseil responsabilité sociétale des entreprises : construire un plan d'action RSE en phase avec le projet et la stratégie de l'entreprise ;
- appui-conseil égalité professionnelle.

## Signalement et sanctions en cas de faits de harcèlement sexuel

Les entreprises devront informer les salariés qu'ils peuvent, s'ils sont victimes ou témoins de faits de harcèlement sexuel, réaliser un signalement auprès de leur supérieur hiérarchique, d'un membre de la direction des ressources humaines, du référent VHSS, du conseil social et économique ou de tout membre de celui-ci.

Pour accompagner et faciliter le signalement des faits de harcèlement sexuel, un dispositif favorisant la remontée d'information et matière de VHSS doit être mis en place dans les entreprises. Ce dispositif est laissé au choix de l'entreprise. Il peut consister par exemple en la mise en place d'une boîte mail ou d'un numéro de téléphone dédié(e) aux signalements, la mise en place d'une permanence par les référents VHSS ou encore le traitement du sujet lors d'entretiens entre les salariés et leurs supérieurs hiérarchiques.

Aucune condition de forme n'est imposée pour le signalement. Quelle que soit la forme qu'il prend, il doit être transmis sans délai à l'employeur lorsqu'il n'en est pas directement destinataire. Il est toutefois recommandé d'effectuer ce signalement par écrit. À défaut, l'employeur (ou son représentant) consigne l'énonciation des faits rapportés, par écrit et en remet une copie contre décharge à la personne entendue.

La procédure de traitement des signalements de VHSS mise en place par l'entreprise comporte *a minima* les étapes suivantes :

1. Accuser réception du signalement ;
2. Procéder à un premier échange avec l'auteur du signalement et avec la victime présumée, lorsque celle-ci n'est pas l'auteur du signalement ;
3. Procéder à une première analyse des faits sur la base des éléments recueillis, cette première analyse permettant d'orienter la suite de la procédure ;
4. Informer l'auteur du signalement des suites qui seront données à ce signalement ;
5. Si la pré-enquête le justifie, la poursuivre pour établir la matérialité des faits en recueillant en interne des éléments auprès de l'ensemble des personnes concernées ;
6. Conclure l'enquête, le cas échéant ;
7. Donner des suites aux conclusions de l'enquête, le cas échéant.

Aucun signalement de harcèlement sexuel ou d'agissement sexiste ne doit être minimisé. Les employeurs qui sont informés d'éventuels faits de harcèlement sexuel s'engagent, le cas échéant, à diligenter une enquête sérieuse, impartiale, contradictoire et immédiate. En application de l'article L. 4131-1 du code du travail, un salarié peut se retirer de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé.

Il est rappelé aux entreprises de la branche que tout salarié ayant procédé à des faits de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire (art. L. 4121-1 du code du travail) et que le harcèlement sexuel constitue une faute lourde qui expose l'harceleur au licenciement.

Il est enfin rappelé qu'aux termes de l'article L. 1153-2 du code du travail : « Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de formation en entreprise ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet de discrimination, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, de qualification, etc. pour avoir subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel. » De même, les personnes mises en cause par un signalement de VHSS se voient garantir le respect du principe de présomption d'innocence, sans que ce droit ne fasse obstacle aux mesures de sécurisation prises par l'employeur ni à l'exercice, le cas échéant de son pouvoir disciplinaire.

### **Article 3.3 | Engagement des employeurs et des salariés de la branche**

Les entreprises tiennent à garantir un environnement de travail sécurisé à leurs salariés. Elles sont notamment vigilantes au respect de chaque individualité au sein du collectif de travail et portent une attention particulière à prévenir toute atteinte à la santé physique ou mentale de leurs collaborateurs.

Les salariés de la branche s'engagent à prendre connaissance des dispositions légales et conventionnelles relatives à la prévention des violences et harcèlement sexistes et sexuels qui leur seront transmises par les employeurs.



## **Titre IV Dispositions finales**

### **Article 4.1 | Champ d'application**

Le présent accord s'applique aux salariés de la branche de la distribution cinématographique placés sous la convention collective des employés et ouvriers de la distribution des films de l'industrie cinématographique du 1<sup>er</sup> mars 1973.

### **Article 4.2 | Publicité**

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues aux articles L. 132-10 et L. 135-7 du code du travail.

### **Article 4.3 | Durée, entrée en vigueur et extension de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur pour les signataires le premier jour du mois qui suit sa signature.

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

### **Article 4.4 | Clause de rendez-vous**

Les parties décident de se réunir un an après la signature du présent accord afin d'en faire un premier bilan d'application au regard du rapport de suivi mentionné à l'article 2.6 de ce présent accord.

En tout état de cause, un échange sur l'application du présent accord sera organisé chaque année, en invitant le cas échéant des personnes qualifiées sur le sujet.

### **Article 4.5 | Révision et dénonciation**

Chacune des parties signataires peut demander la révision du présent accord dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

La ou les parties signataires prenant l'initiative d'une demande de révision doivent la notifier à chacun des autres signataires, par lettre recommandée avec avis de réception. La demande doit être accompagnée d'une proposition de nouvelle rédaction des dispositions dont la révision est demandée. Une première réunion doit avoir lieu dans les deux mois suivants la notification. La demande de révision est réputée caduque si aucun accord n'est trouvé dans les six mois de la notification, sauf accord des parties pour poursuivre les négociations.

Il peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

*Fait à Paris, le 14 mars 2025.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant n° 1 du 18 février 2025**  
à l'accord du 23 avril 2010  
relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

NOR : ASET2550572M

IDCC : 1351

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

**SESA ;**  
**GPMSETLS ;**  
**GES,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFE-CGC ;**  
**FEETS FO ;**  
**SNEPS CFTC,**

d'autre part,

**Préambule**

Les parties signataires souhaitent, via la signature du présent avenant, pérenniser la démarche volontariste et proactive de la branche professionnelle initiée par l'accord du 23 avril 2010 en vue de faire évoluer les comportements au quotidien, lutter contre les stéréotypes qui constituent un frein important à l'intégration et à l'évolution professionnelle et sensibiliser fortement les entreprises sur l'enjeu de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, facteur d'équilibre social et de développement économique.

Les parties signataires souhaitent également mettre en œuvre une démarche engagée en matière de lutte contre le sexisme et tout agissement sexiste (incluant les violences sexuelles et sexistes au travail [VSST]).

Pour atteindre ces objectifs, le présent avenant instaure les droits nouveaux et principaux suivants :

- un droit à un jour d'indisponibilité au profit des salariés de façon à leur permettre d'accompagner leur(s) enfant(s) le jour de la rentrée scolaire ;
- l'ajout d'un jour à la durée maximale conventionnelle (soit un passage à 5 journées par année civile) des autorisations d'absence au profit des salariés pour leur permettre de garder leur enfant malade ou hospitalisé et l'extension de ce droit conventionnel aux salariés n'assurant pas seuls la garde d'un ou plusieurs enfants ;

- l’allongement d’un jour des durées légales de congés prévues en cas de décès ou de l’annonce du handicap ou d’une pathologie d’un enfant d’un salarié ;
- l’exigence faite aux entreprises de s’attacher à fournir à leurs salariés des tenues professionnelles adaptées à leur morphologie.

Il est précisé, comme le prévoit la loi n° 2016-1088 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels du 8 août 2016, qu’aucune disposition en matière d’égalité professionnelle issue d’un accord d’entreprise ou d’établissement ne peut comporter de clauses dérogeant dans un sens moins favorable aux salariés à celles contenues dans le présent avenant.

Enfin, les parties signataires poursuivent l’objectif d’une augmentation du taux de féminisation du secteur de la prévention-sécurité comme suit, partant du postulat que le rapport de branche diffusé en 2023 fait état d’un taux de féminisation s’établissant à 14 % en 2022 :

- objectif d’un taux de féminisation à 16 % *a minima* dans les métiers de la prévention-sécurité à horizon 2027 ;
- puis 17 % *a minima* à horizon 2030.

Le présent avenant complète les dispositions de l’accord du 23 avril 2010 relatif à l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche des entreprises de prévention et de sécurité.

Il est ainsi convenu ce qui suit :

## **Article 1<sup>er</sup> | Champ d’application**

Les dispositions du présent avenant sont applicables à l’ensemble des entreprises dont l’activité principale relève du champ d’application géographique et professionnel de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985 (étendue par arrêté du 25 juillet 1985, *JO* du 30 juillet 1985), modifié en dernier lieu par l’accord du 24 novembre 2011 (étendu par arrêté du 30 mai 2012, *JO* du 6 juin 2012).

Les partenaires sociaux signataires du présent avenant, soulignant l’importance de l’égalité professionnelle et de la féminisation du secteur pour l’ensemble des salariés de la branche, rappellent que le présent avenant est applicable à l’ensemble des employeurs, sièges et établissements, quel que soit leur effectif, y compris les entreprises et établissements de moins de 50 salariés.

## **Article 2 | Rappel des principes s’imposant aux employeurs**

### **En matière de lutte contre le sexisme et tout agissement sexiste**

Les employeurs prohiberont au sein de leurs entreprises tout sexisme ou agissement sexiste.

À ce titre, les parties signataires entendent rappeler que le sexisme peut revêtir de multiples aspects : dévalorisation au niveau des tâches confiées, blagues sexistes, remarques dévalorisant les compétences à partir de caractéristiques physiques, stigmatisation des personnes ayant une charge de famille...

Pour rappel, l’article L. 1142-2-1 du code du travail prévoit que nul ne doit subir d’agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d’une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

De plus, l’article L. 1321-2 du code du travail prévoit que les dispositions relatives aux agissements sexistes doivent être obligatoirement rappelées par le règlement intérieur.

Ainsi, les parties signataires tiennent à rappeler aux entreprises que les agissements sexistes constatés et avérés doivent faire l'objet d'une sanction disciplinaire conformément aux dispositions légales et réglementaires qui leur sont applicables.

### **Concernant l'égalité professionnelle en matière d'embauche entre les femmes et les hommes**

Au cours de l'entretien d'embauche, l'employeur ne pourra solliciter que des informations, écrites ou orales, ayant un rapport direct avec l'exercice de l'emploi concerné, afin d'apprécier les compétences d'un candidat et ses aptitudes à occuper cet emploi.

Les partenaires sociaux rappellent que le recrutement doit se faire selon des pratiques non discriminantes. Pour ce faire, sera opérée une diversification des canaux de recrutement et du dépôt des offres, notamment auprès des opérateurs du service public de l'emploi, en vue de toucher tous les publics.

Lors de son intégration, l'entreprise informera, par tout moyen, le salarié nouvellement embauché des principes d'égalité entre les femmes et les hommes, par exemple par le biais du règlement intérieur.

### **Concernant l'égalité professionnelle en matière de formation professionnelle et de promotion entre les femmes et les hommes**

Les parties signataires rappellent que l'égalité d'accès à la formation professionnelle est un facteur essentiel pour la construction de parcours professionnels et permet de contribuer à rééquilibrer la mixité dans les filières et les métiers.

Les parties signataires entendent également rappeler que l'entretien professionnel doit être l'occasion pour chaque salarié d'élaborer son projet professionnel. La branche a d'ailleurs conclu un accord sur ce sujet le 18 décembre 2019 permettant une prise en compte des particularités du secteur.

Il est rappelé par le présent avenant que l'entretien professionnel se déroule pendant le temps de travail et qu'il est rémunéré comme tel.

### **Concernant l'égalité professionnelle en matière de rémunérations**

Le présent avenant entend rappeler que, quels que soient les emplois tenus, les entreprises de la branche doivent appliquer sans discrimination les niveaux de classification et de rémunération en vigueur dans l'entreprise ou, à défaut, dans la branche et ce conformément à l'article 6.08.1 de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité.

Il est rappelé que les femmes bénéficient, à leur retour d'un congé de maternité ou d'un congé parental, des augmentations générales décidées par l'entreprise, ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée du congé de maternité par les salariées relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

## **Article 3 | *Égalité professionnelle en matière d'embauche***

Tout poste ouvert au recrutement, s'il fait l'objet d'une diffusion dans l'entreprise, doit être porté à la connaissance du personnel sans discrimination.

Les signataires du présent avenant confie à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la prévention-sécurité et aux entreprises de la branche la mission de rechercher des partenariats avec le ministère du travail, de la santé, de la solidarité et des familles et le ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la

recherche et les prestataires de formation afin de sensibiliser les hommes et les femmes aux métiers de la prévention-sécurité.

## **Article 4 | *Égalité professionnelle en matière de formation professionnelle et de promotion entre les femmes et les hommes***

### **Article 4.1 | *Non-discrimination en matière de formation professionnelle***

Les formations entreprises professionnelles sont dispensées aux salariés sans discrimination, et cela pour toutes les formations validées par l'encadrement de l'entreprise au titre du plan de formation et/ou des formations visées par l'accord de branche relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie du 28 juin 2005.

En outre, les entreprises fourniront dans leur base de données économiques sociales et environnementales (BDESE) le volume des formations non obligatoires et la répartition de celles-ci entre les femmes et les hommes.

### **Article 4.2 | *Égalité de traitement dans l'évolution professionnelle et la promotion***

Le présent avenant complète l'article 6.11 de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité des trois alinéas suivants prenant place au début dudit article :

#### **« 6.11. Promotion**

Il est rappelé que l'évolution professionnelle des salariés doit reposer exclusivement sur des critères objectifs comme par exemple leurs compétences, leurs connaissances ou encore leur potentiel managérial.

Il est rappelé à ce titre qu'il est interdit de prendre en considération le sexe, le genre, ou l'état de grossesse de la salariée dans toute mesure de promotion professionnelle ou de mutation.

Les possibilités d'évolution doivent donc être ouvertes à toutes et tous sans discrimination. Les entreprises ont ainsi l'obligation d'assurer une exacte égalité dans les critères pris en compte pour la promotion professionnelle des femmes comme des hommes.

Les entreprises veilleront également à ce que l'accès des femmes aux postes où elles sont sous-représentées, surtout sur les missions de management, de gestion d'équipe ou de fonction d'encadrement, soit permis sans discrimination. »

## **Article 5 | *Équilibre vie professionnelle et vie familiale***

### **Article 5.1 | *Droit à un jour d'indisponibilité pour la rentrée des classes***

Il est instauré par le présent avenant un droit pour les salariés de la branche, quel que soit leur genre, de disposer d'un jour d'indisponibilité de façon à accompagner leur(s) enfant(s) le jour de la rentrée scolaire, à condition d'en informer leur responsable hiérarchique 4 semaines à l'avance.

Ce droit à indisponibilité du salarié correspondant à un jour de rentrée des classes est limité à 2 jours par an dès lors que le salarié a plusieurs enfants et que leurs rentrées des classes ne s'effectuent pas à la même date.

Les heures correspondant à cette indisponibilité ne sont ni planifiées ni rémunérées. Elles demeurent sans incidence sur les indemnités et primes dont le montant est lié au temps de présence de ce dernier.

Sous réserve des contraintes d'exploitation explicitées par écrit par l'employeur au plus tard 7 jours calendaires avant le jour de rentrée faisant l'objet de la demande initiale d'indisponibilité, ce dernier ne peut refuser cette indisponibilité qui respecterait le délai de prévenance mentionné ci-dessus.

## **Article 5.2 | Autorisation d'absence pour garde d'enfant malade ou hospitalisé**

Pour rappel, l'article 6.08 *bis* de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité prévoit qu'il soit accordé aux salariés ayant une ancienneté d'au moins 1 an dans l'entreprise et qui assument seuls la garde effective d'un ou plusieurs enfants des autorisations d'absence pour garder leur enfant malade ou hospitalisé âgé de moins de 13 ans.

Entendant ne pas discriminer les salariés n'assumant pas seuls la garde d'un ou plusieurs enfants, les signataires du présent avenant entendent étendre cette autorisation d'absence à l'ensemble des salariés.

En outre, les parties signataires entendent via le présent avenant allonger de 1 jour la durée maximale de ces autorisations d'absence rémunérées à 50 % du salaire qu'aurait perçu l'intéressé s'il avait travaillé.

En conséquence, le présent avenant annule et remplace l'article 6.08 *bis* de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité comme suit :

### **« 6.08 bis. Autorisation d'absence pour garde d'enfant malade**

Il sera accordé aux salariés ayant une ancienneté d'au moins 1 an dans l'entreprise et qui assument la garde effective d'un ou plusieurs enfants des autorisations d'absence pour garder leur enfant âgé de moins de 13 ans qui serait malade ou hospitalisé. Chaque absence sera justifiée par certificat médical.

Ces absences pourront être prises soit par journée, soit par demi-journée ; leur cumul ne pourra excéder 5 journées par année civile et par salarié.

Ces absences seront rémunérées à 50 % du salaire qu'aurait perçu l'intéressé s'il avait travaillé. »

## **Article 5.3 | Jours de congés exceptionnels pour décès ou survenue d'un handicap d'un enfant**

Pour rappel, la loi du 19 juillet 2023, visant à renforcer les droits des familles d'enfants atteints d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité, allonge la durée minimale légale de certaines autorisations en lien avec l'état de santé de l'enfant. C'est notamment le cas du congé lié au décès d'un enfant.

Ainsi, depuis le 21 juillet 2023, la durée du congé légal prévu en cas de décès d'un enfant est de :

- 12 jours ouvrables dans le cas général ;
- 14 jours ouvrables en cas de décès d'un enfant âgé de moins de 25 ans, quel que soit son âge d'un enfant qui était lui-même parent, ou d'une personne âgée de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié.

En outre, la loi a porté à 5 jours ouvrables le congé lié à l'annonce du handicap ou d'une pathologie de l'enfant d'un salarié.

Le présent avenant entend allonger d'un jour les durées légales de congés prévues en cas de décès ou de l'annonce du handicap ou d'une pathologie d'un enfant d'un salarié.

En conséquence, l'article 7.05 de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité est modifié comme suit :

Le 6<sup>e</sup> tiret de l'article 7.05 énonçant « décès d'un enfant : 3 jours ouvrés » est annulé et remplacé par le tiret suivant :

- « – décès d'un enfant :
  - 13 jours ouvrables dans le cas général ;
  - 15 jours ouvrables en cas de décès d'un enfant âgé de moins de 25 ans, quel que soit son âge d'un enfant qui était lui-même parent, ou d'une personne âgée de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié ; »

Est ajouté un tiret à la fin de l'article 7.05 comme suit :

- « – annonce du handicap ou d'une pathologie d'un enfant telle que définie par la loi dans le cadre de ce congé : 6 jours ouvrables. »

## **Article 6 | Égalité professionnelle en matière de tenues de travail**

Les entreprises de la branche doivent s'attacher à fournir à leurs salariés des tenues professionnelles adaptées à leur morphologie et à leur activité professionnelle (y compris pour les femmes en état de grossesse).

Cette disposition vise à contribuer au bien-être des salariés de la branche durant leurs activités professionnelles.

## **Article 7 | Actions visant à promouvoir l'égalité professionnelle et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes au travail (incluant les agissements sexistes) au sein des entreprises**

Pour matérialiser l'engagement de la branche en matière de lutte contre tout sexisme ou agissement sexiste, une note d'information et de sensibilisation sera élaborée par la branche, et plus particulièrement par l'observatoire prospectif des métiers de la branche de la sécurité privée, et diffusée par toutes les entreprises du secteur de la prévention-sécurité au moment de l'entrée en vigueur du présent avenant.

En outre, afin de porter à la connaissance des entreprises et de l'ensemble des salariés de la branche les avancées conventionnelles du présent avenant, une note d'information et de sensibilisation au format A4 recto-verso sera élaborée par la branche et diffusée par les entreprises.

## **Article 8 | Durée, entrée en vigueur et suivi**

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Les parties conviennent qu'une commission paritaire de suivi se réunira annuellement pour procéder à une évaluation de l'impact de cet avenant sur les conditions de vie au travail des personnels concernés et plus généralement de la féminisation du secteur de la prévention-sécurité, en se référant aux données issues du rapport annuel de branche.

## **Article 9 | Révision. Dénonciation**

### **9.1. Révision**

Le présent avenant pourra être révisé à tout moment par accord entre les parties dans les conditions définies à l'article L. 2261-7 du code du travail. Les négociations sur ce projet de révision devront s'engager dans un délai de 3 mois suivant la présentation du courrier de révi-



sion. Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou à défaut seront maintenues.

## 9.2. Dénonciation

Le présent avenant peut être dénoncé à tout moment, avec un préavis de 3 mois, par l'une ou l'autre des parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception, dans le respect des conditions de l'article L. 2261-9 du code du travail.

### Article 10 | *Dépôt et publicité*

Le présent document sera déposé en 2 exemplaires (1 version papier et 1 version électronique) par l'une des organisations patronales signataires auprès de la direction générale du travail ainsi qu'en un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Une demande d'extension sera par ailleurs déposée par la partie patronale dans les conditions décrites à l'article L. 2261-24 du code du travail. Un exemplaire dûment signé par chacune des parties sera remis à chaque organisation représentative au sein de la branche.

*Fait à Paris, le 18 février 2025.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant n° 2 du 15 mai 2025**

à l'accord du 8 octobre 2024  
relatif à la participation

NOR : ASET2550549M

IDCC : 1686

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

**FENACEREM ;**

**FEDELEC,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNECS CFE-CGC ;**

**CFTC CSFV ;**

**FS CFDT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Dans le cadre de la procédure d'agrément ministériel prévue par l'article D. 3345-6 du code du travail, les parties au présent avenant ont souhaité tenir compte des observations de l'administration du travail notifiées par lettre en date du 11 février 2025.

Le présent avenant a donc pour finalité la mise en conformité de l'accord du 8 octobre 2024 relatif à la participation pour en permettre l'agrément et son extension. Il annule et remplace l'avenant n° 1 du 1<sup>er</sup> avril 2025.

**Article 1<sup>er</sup> | Application directe**

Dans l'article 2 de l'accord, la référence à l'article L. 3322-6 est remplacée par la référence à l'article L. 3322-9 du code du travail.

Le dernier alinéa est remplacé par les alinéas suivants ainsi rédigé :

- « Les modalités de mise en place de la participation diffèrent selon la taille de l'entreprise :
- pour les entreprises de 50 salariés et plus, celles-ci pourront opter pour la mise en place des dispositions du présent accord dans le cadre d'un accord conclu confor-

mément aux dispositions du I de l'article L. 3322-6 et de l'article L. 3322-9 du code du travail.

- pour les entreprises de moins de 50 salariés, sauf à conclure un accord, conformément aux dispositions qui précèdent, l'employeur peut faire une application du présent accord, soit par un document unilatéral d'adhésion, soit dans le cadre des dispositions spécifiques prévues pour ces entreprises au chapitre II. »

## **Article 2 | Formule de calcul**

Dans la formule de calcul de l'article 3 de l'accord, après le mot « net », il est rajouté le mot « fiscal ».

## **Article 3 | Répartition de la RSP**

Dans le premier alinéa de l'article 5 de l'accord, la partie de phrase commençant par « mixant » jusqu'à « selon » est supprimée.

Les deux lignes de formule de répartition sont remplacées par la formule suivante :

**Montant individuel : RSP / nombre de bénéficiaires x durée annuelle individuelle de travail / 1 607 heures**

Le 4<sup>e</sup> alinéa relatif au forfait en jours est remplacé par un 4<sup>e</sup> alinéa ainsi rédigé :

« Pour les salariés en forfait en jours, selon le forfait dit complet ou non réduit en vigueur dans l'entreprise, celui-ci sera considéré au titre du présent accord à 1 607 heures. Toute journée en plus ou en moins sera évaluée sur la base de 7h40 centièmes. »

Dans le 6<sup>e</sup> alinéa, les mots entre parenthèses « (dont heures complémentaires et supplémentaires) » sont supprimés. La dernière phrase de cet alinéa qui commence par « Sont également considérées... » et qui se termine par « exercice » est supprimée.

## **Article 4 | Déblocage des sommes**

À la fin de l'article 8 de l'accord, il est rajouté un dernier paragraphe ainsi rédigé :

« La demande du salarié de liquidation anticipée est présentée dans un délai de six mois à compter de la survenance du fait générateur, sauf dans les cas de rupture du contrat de travail, décès, invalidité, violences conjugales surendettement et activité de proche aidant. Dans ces derniers cas, elle peut intervenir à tout moment.

La levée anticipée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du salarié, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

Les salariés pourront s'ils le souhaitent, verser la prime de participation dans le plan d'épargne retraite de l'entreprise s'il existe. »

## **Article 5 | Modalités de notification de l'adhésion et modalités de dénonciation**

Dans l'article 10 de l'accord, l'article L. 3322-6-2° est remplacé par l'article L. 3322-6.

## **Article 6 | Formule de participation**

Dans l'article 12.1 de l'accord, il est rajouté après le dernier alinéa de l'option 3, un nouveau paragraphe ainsi rédigé :

« Il est précisé que les options 2 et 3 ne sauraient s'appliquer au-delà du délai d'expérimentation de 5 ans prévue par la loi du 29 novembre 2023. En outre, dans l'une et

l'autre formule, la RSP n'excèdera pas le bénéfice net fiscal diminué de 5 % des capitaux propres.

Enfin, pour le calcul des différents paramètres des formules dérogatoires ci-dessus, ceux-ci sont calculés strictement en conformité avec ceux de la formule légale. »

Dans les formules de calcul (option 2 et 3), il est rajouté le terme « fiscal » après « le bénéfice net ».

## **Article 7 | Répartition entre les bénéficiaires**

L'article 12.2 de l'accord est remplacé par les dispositions suivantes :

« Outre la formule de répartition prévue à l'article 5 du présent accord (option 1), l'entreprise pourra opter soit :

■ Pour une répartition de la RSP en totalité proportionnelle aux salaires (option 2) :

**RSP individuelle = RSP × salaire individuel annuel brut / masse salariale annuelle brute des bénéficiaires**

Le salaire servant de base à la répartition proportionnelle de la réserve spéciale de participation est égal au total des 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, perçues par chaque bénéficiaire au cours de l'exercice considéré sans que ce total puisse excéder une somme égale à trois fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

Pour les dirigeants, la répartition est calculée proportionnellement à la rémunération annuelle ou au revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, plafonnés au niveau du salaire le plus élevé versé dans l'entreprise, et dans les limites de plafonds appliqués aux salariés.

Pour les périodes d'absence assimilée à du temps de présence telles que prévues à l'article 5 de l'accord, les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçus le bénéficiaire s'il n'avait pas été absent.

■ Pour une répartition en totalité uniforme (option 3) :

**RSP individuelle = RSP / nombre de bénéficiaires**

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

## **Article 8 | Modalités de mise en place**

Dans l'article 12.3 de l'accord, au premier point, la parenthèse « (déterminée ou indéterminée) » est supprimée et il est rajouté à la suite du mot « participation », les mots « étant précisé que le dernier exercice d'application ne pourra excéder le 29 novembre 2028 ».

## **Article 9 | Annexe. Document de mise en place de la participation**

Dans l'article 1<sup>er</sup> de l'annexe, le 1<sup>er</sup> alinéa est complété par les mots « étant précisé qu'en tout état de cause, le dernier exercice d'application ne devra pas dépasser le 29 novembre 2028.

Le 2<sup>e</sup> alinéa est remplacé par un 2<sup>e</sup> alinéa ainsi rédigé :

« La participation est mise en place à compter de l'exercice ouvert le ...../...../..... pour une durée indéterminée. Dans cette hypothèse, il ne pourra être fait application que de la formule prévue à l'article 3 du présent accord (option 1). »

## Article 10 | Formule de participation

L'article 2 de l'annexe est remplacé ainsi qu'il suit :

« La formule de participation retenue pour le calcul de la réserve spéciale de participation correspond à la formule suivante de l'accord de branche :

*Cocher la case correspondante :*

☐ Option 1 :

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

B = bénéfice net fiscal de l'entreprise.

C = capitaux propres de l'entreprise.

S = masse des salaires bruts.

VA = valeur ajoutée.

☐ Option 2 :

$$RSP = 1/3 (B - 5 \% C) \times (S/VA)$$

B = bénéfice net fiscal de l'entreprise.

C = capitaux propres de l'entreprise.

S = masse des salaires bruts.

VA = valeur ajoutée.

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

☐ Option 3 :

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

B = bénéfice net fiscal de l'entreprise.

C = capitaux propres de l'entreprise.

S = masse des salaires bruts.

VA = valeur ajoutée.

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

## Article 11 | Répartition de la RSP

L'article 3 de l'annexe est remplacé ainsi qu'il suit :

« La formule de répartition retenue de la participation correspond à la formule suivante de l'accord de branche :

*Cocher la case correspondante :*

☐ Option 1 :

$RSP \text{ individuelle} = RSP / \text{nombre de bénéficiaires} \times \text{durée annuelle individuelle de travail} / 1\,607 \text{ heures}$

☐ Option 2 :

$RSP \text{ individuelle} = RSP \times \text{salaire individuel annuel brut} / \text{masse salariale annuelle brute des bénéficiaires}$

☐ Option 3 :

$RSP \text{ individuelle} = RSP / \text{nombre de bénéficiaires}$  »

## **Article 12 | *Durée. Dénonciation. Révision. Dépôt. Date d'effet***

Le présent avenant obéit aux mêmes règles que celles des articles 13 et 14 de l'accord du 8 octobre 2024.

## **Article 13 | *Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés***

Elles sont définies au chapitre 2 de l'accord du 8 octobre 2024.

## **Article 14 | *Agrément***

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

*Fait à Paris, le 15 mai 2025.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant n° 35 du 27 février 2025**  
relatif à la revalorisation du salaire des apprentis

NOR : ASET2550566M

IDCC : 1979

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

**GNC ;**

**UMIH ;**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FS CFTD ;**

**INOVA CFE-CGC ;**

**FCDS CGT ;**

**FGTA FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Le 31 mai 2022, les partenaires sociaux de la branche des hôtels, cafés, restaurants ont signé un avenant n° 30 à la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants relatif aux classifications dans la branche.

Par le présent avenant, afin de valoriser l'apprentissage au sein de la branche des HCR, d'attirer les jeunes dans nos métiers et de rendre attractives nos formations qualifiantes, les partenaires sociaux ont décidé de positionner les apprentis dans la grille de classification sur le niveau I et de les classer en fonction de leur âge et de leur ancienneté dans le contrat d'apprentissage.

La rémunération des apprentis est ainsi exprimée en pourcentage du minimum conventionnel ou, si c'est plus favorable, en pourcentage du Smic.

La formation initiale par la voie de l'apprentissage est, depuis son origine, celle qui contribue le plus efficacement à l'insertion durable des apprenants dans la branche des cafés, hôtels restaurants. Très attachée à la qualité de ces parcours professionnels vers l'emploi, la branche est attentive au renforcement de l'accueil de ses apprentis. Après la mise en place du permis de former, formation obligatoire de maîtres d'apprentissage, les partenaires sociaux se sont attachés à inscrire une première évolution minimale annuelle de la rémunération des apprentis durant leur parcours de formation.



Pour renforcer encore l'attractivité de la filière et la reconnaissance de l'apprentissage comme voie privilégiée de formation à nos métiers de savoir-faire et d'accueil, les partenaires sociaux ont décidé de revaloriser les pourcentages de rémunération des apprentis. Ainsi, ils souhaitent contribuer à :

- donner de l'intérêt aux jeunes de s'inscrire dans cette voie d'insertion professionnelle ;
- avoir un affichage fort sur l'intérêt que porte la profession à l'apprentissage ;
- rééquilibrer les rémunérations, indépendamment de l'âge d'entrée en apprentissage ;
- inciter les entreprises et les apprentis à poursuivre les contrats jusqu'à leurs termes.

## Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application

Le présent avenant concerne l'ensemble des salariés et les salariés embauchés sous contrat de formation en alternance des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants en date du 30 avril 1997.

Les entreprises visées par le champ d'application sont généralement répertoriées aux codes NAF suivants : 55.10Z, 56.10A, 56.10B, 56.30Z, 56.21Z, 93.11Z (bowlings).

Sont exclus les établissements de chaînes relevant principalement du code NAF 56.10B et dont l'activité principale consiste à préparer, à vendre à tous types de clientèle, des aliments et boissons variés présentés en libre-service, que le client dispose sur un plateau et paye avant consommation, étant précisé qu'une chaîne est au minimum composée de trois établissements ayant une enseigne commerciale identique.

## Article 2 | Barème de rémunération des apprentis

Considérant les contraintes inhérentes à la profession, les partenaires sociaux déterminent ainsi qu'il suit le salaire des apprentis de la profession :

	Niveau/Échelon de la grille de classifications		
	Niveau I		
	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
Age de l'apprenti	1 <sup>re</sup> année	2 <sup>e</sup> année	3 <sup>e</sup> année
De 16 à 17 ans	35 %	45 %	59 %
De 18 à 20 ans	45 %	55 %	71 %
De 21 ans et plus	55 %	70 %	82 %
De 26 ans et plus	100 %		

## Article 3 | Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

En conséquence, il est précisé pour les besoins de son extension, et conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, qu'il ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

## Article 4 | Durée et date d'entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en application le premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

#### **Article 5 | Révision et modification**

Le présent avenant pourra faire l'objet d'une révision de tout ou partie de son contenu dans les formes et délais prévus par les stipulations conventionnelles en vigueur et dans le respect des dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

#### **Article 6 | Dépôt et publicité. Extension**

Le présent avenant fera l'objet des formalités de notification, publicité et dépôt, ainsi qu'une demande d'extension, conformément aux dispositions du code du travail.

*Fait à Paris, le 27 février 2025.*

(Suivent les signatures.)

**Accord du 13 mars 2025**

relatif à la création d'un certificat de qualification professionnelle  
« Intervenant médico-technique à domicile » (CQP IMTAD)

NOR : ASET2550580M

IDCC : 1982

---

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

**UNPDM ;**

**FEDEPSAD ;**

**UPSADI,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNECS CFE-CGC ;**

**FS CFDT ;**

**UNSA FCS,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les prestataires de service et distributeurs de matériels, dits prestataires de santé à domicile sont régis par le code de la santé publique (art. L. 5232-3 du code de la santé publique, et article D. 5232-1 et suivants) et exercent les activités telles que décrites par l'article 1<sup>er</sup> et sur les champs d'activité posés par l'article 2 de l'arrêté du 19 décembre 2006.

Le secteur de la prestation de santé à domicile embrasse donc de nombreuses activités diversifiées et connaît de fortes évolutions technologiques, réglementaires et sociétales sur un marché de plus en plus concentré et concurrentiel.

Les métiers et emplois se transforment au gré de ces évolutions, mais aussi en lien avec les besoins en matière d'organisation des soins, caractérisés par un temps médical et paramédical contraint, et une saturation hospitalière qui induit de plus en plus de prise en charge des patients à domicile. Parallèlement, l'évolution des technologies de santé conduit à la mise sur le marché de dispositifs médicaux de plus en plus complexes, nécessitant davantage d'expertise, et au sens large, ces nouvelles technologies de santé ouvrent de nouvelles perspectives de prises en charge à domicile qui auront un impact sur les modes de traitement, leur tolérance, et par voie de conséquence sur les activités des prestataires. L'élargissement potentiel des patients

éligibles à une prise en charge à domicile pourrait conduire à une diversification des activités assumées par les prestataires, notamment en lien avec la stratégie nationale de santé de privilégier le virage ambulatoire et domiciliaire. Parallèlement, le déploiement de la digitalisation et du numérique en santé, conduit également à une évolution de l'accompagnement des patients avec l'arrivée de nouveaux dispositifs de télé-suivi ou de télé-observance.

Face à ces enjeux, la filière peine à recruter les salariés de plus en plus qualifiés dont elle a besoin.

Le métier d'intervenant médico-technique à domicile emporte donc selon la spécialité, des compétences spécifiques liées à l'activité (ou au type de traitement mis en œuvre). Ils recouvrent donc des emplois et/ou une dénomination d'emploi variés.

Cependant, et pour toutes les activités, le métier d'intervenant médico-technique à domicile intervient pour la mise en place d'un traitement impliquant la délivrance et ou mise à disposition d'un dispositif médical, et la réalisation de prestations associées, en exécution d'une prescription médicale.

Un intervenant médico-technique à domicile exerce sous la responsabilité du garant de l'activité au sein de l'entreprise de prestation de santé à domicile qui l'emploie. Il met en œuvre les prescriptions médicales dans le respect de la réglementation en vigueur, et plus spécifiquement de la nomenclature définissant les modalités de prise en charge.

Un intervenant médico-technique à domicile exerce principalement au domicile des patients, et au sein de l'entreprise, mais il peut également intervenir dans d'autres lieux de vie tels que les maisons de retraite, les résidences pour personnes âgées, ou les établissements d'hébergement pour personnes dépendantes.

La création du certificat de qualification professionnelle « Intervenant médico-technique à domicile » de la branche du négoce et des prestations de services dans les domaines médico-techniques prend appui sur plusieurs constats :

- les besoins croissants de la population en prestations médico-techniques sur l'ensemble du territoire national ;
- les besoins conséquents en matière de développement et de certification de compétences professionnelles et opérationnelles, gage d'employabilité pour les professionnels et futurs professionnels du métier ;
- les besoins de recrutement d'intervenants médico-techniques à domicile des entreprises de la branche en réponse aux besoins de la population ;
- l'évolution des technologies et la digitalisation des prises en charge ;
- une obligation de formation qui incombe aux prestataires de services et distributeur de matériel (PSDM).

Cette création vise par conséquent à permettre une montée en compétences opérationnelles des nouveaux entrants dans le métier d'intervenant médico-technique à domicile (sans formation et/ou sans expérience dans le métier), à renforcer les compétences des salariés avec peu d'expérience, notamment par la voie de la formation et à certifier les compétences des salariés et notamment ceux disposant d'une expérience dans le métier visé par la voie de la VAE, et ce, pour mieux répondre aux besoins précités.

## **Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application**

Le champ d'application du présent accord est défini par l'article 1<sup>er</sup> de la convention collective nationale du négoce et des prestations de service dans les domaines médico-techniques.

La convention collective IDCC 1982 (numéro de brochure 3286) s'applique aux entreprises et salariés du secteur du négoce et des prestations de services dans les domaines médico-techniques, dont l'activité principale consiste en :

- la mise à disposition (intégrant l'installation, les réglages, la maintenance (dans le cadre d'une location ou d'une vente) les matériels médicaux et consommables ayant pour objet la mise en place de traitement et/ou l'assistance à des personnes en situation de dépendance handicap ou maladie ;
- le suivi médico-technique durant toute la durée d'accompagnement ;
- la réalisation de prestations de services liées aux activités de location ou de vente au profit des mêmes bénéficiaires ;
- l'appréhension du patient en fonction de sa situation (personne malade, en perte d'autonomie ou en situation de handicap).

Le champ d'application territorial vise l'ensemble du territoire national, y compris les départements d'outre-mer, Mayotte inclus.

## **Article 2 | *Création d'un certificat de qualification professionnelle d'intervenant médico-technique à domicile***

Cet accord emporte la création du certificat de qualification professionnelle d'intervenant médico-technique à domicile (CQP IMTAD).

À date du dépôt du dossier d'inscription auprès du Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), il n'existait aucune certification professionnelle dédiée au métier d'intervenant médico-technique à domicile reflétant la diversité des cadres et conditions d'exercice du métier ainsi que sa richesse et prenant en compte l'ensemble de ses dimensions (médico-technique, réglementaire, digitale, sociologique et psychologique).

C'est dans ce cadre que la CPNEFP de la branche professionnelle du négoce et des prestations de services dans les domaines du médico-technique a décidé de créer le CQP IMTAD et de demander son enregistrement au RNCP.

En réponse à l'appel à contribution émis chaque année par le RNCP, afin de déterminer la liste des métiers considérés comme particulièrement en évolution ou en émergence, la CPNE-FP a soumis son dossier visant à inscrire le métier d'Intervenant médico-technique à domicile pour les prestataires de santé à domicile.

Par décision du 16 décembre 2022, la commission de la certification professionnelle a reconnu le métier d'intervenant médico-technique à domicile pour les prestataires de santé à domicile, comme métier considéré comme particulièrement en évolution ou en émergence.

Une nouvelle décision de la commission de la certification professionnelle en date du 18 décembre 2024 a renouvelé l'inscription du métier d'intervenant médico-technique à domicile sur la liste des métiers en particulière évolution ou en émergence pour l'année 2025.

## **Article 3 | *Objet et niveau du CQP IMTAD***

Le CQP a pour objet de permettre l'accès à la qualification professionnelle d'intervenant médico-technique à domicile et à sa reconnaissance par l'ensemble de la branche professionnelle.

En sa qualité de première certification mise en place dans la branche, le CQP IMTAD entend être le point d'entrée dans le métier d'intervenant médico-technique à domicile.

Au regard de l'objet du CQP ainsi créé, et sous réserve de son positionnement par le registre national des certifications professionnelles (RNCP), les partenaires sociaux de la branche ont décidé de le positionner au niveau de qualification « 4 » du cadre national des certifications professionnelles.

## **Article 4 | *Organisme certificateur***

Les partenaires sociaux désignent l'association paritaire pour l'aide à la négociation entre les interlocuteurs du négoce et des prestations de services dans les domaines médico-techniques (APAN-DMT) en tant que personne morale, sous l'égide de la CPNEFP, comme l'organisme certificateur du CQP IMTAD.

À ce titre, sous l'autorité de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche, l'APAN DMT, en tant que personne morale, sous l'égide de la CPNEFP, assume l'ensemble des missions qui lui sont dévolues.

L'APAN DMT pourra déléguer une partie de ces missions, dans le cadre d'un contrat de sous-traitance avec un organisme dédié, et financé par la branche, sur la base d'un cahier des charges établi par la CPNEFP. Le choix de l'organisme reviendra à la CPNE-FP après appel d'offres.

## **Article 5 | *Propriété intellectuelle du CQP IMTAD***

La propriété intellectuelle du CQP « Intervenant médico-technique à domicile » a été transférée au certificateur ci-avant défini, l'association paritaire pour l'aide à la négociation entre les interlocuteurs du négoce et des prestations de services dans les domaines médico-techniques (APAN-DMT), personne morale, sous l'égide de la CPNEFP.

## **Article 6 | *Modalités d'accès au CQP***

Le CQP IMTAD est accessible par différentes voies :

- dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ;
- dans le cadre d'un parcours de formation individualisé accessible par la voie de la formation professionnelle continue ; ce parcours étant défini après un positionnement du candidat, réalisé en amont de la formation, pour déterminer les compétences déjà acquises ;
- dans le cadre de la validation des acquis d'expérience.

Le CQP IMTAD s'adresse aux catégories de publics suivants :

- les nouveaux entrants dans une entreprise relevant de la convention collective ;
- les salariés présentant des besoins de développement des compétences ;
- les salariés souhaitant suivre un parcours d'évolution professionnelle, voire changer de métier ;
- les demandeurs d'emploi souhaitant s'orienter vers le métier visé par le CQP.

Aucun prérequis de niveau de qualification n'est exigé pour être admis au sein d'un parcours pédagogique préparant au CQP « Intervenant médico-technique à domicile » par la voie de la formation.

Les candidats doivent toutefois être âgés de dix-huit ans révolus pour entrer dans le parcours.

Toute demande de candidature est formulée au moyen d'un dossier prévu à cet effet et déposé, selon les modalités décrites par le dossier, auprès de l'organisme de formation choisi par le postulant, et transmis à l'organisme certificateur.

## **Article 7 | *Modalités de mise en œuvre du CQP***

### **Article 7.1 | *Documents de référence***

La mise en place du CQP « Intervenant médico-technique à domicile » repose sur :

- un référentiel d'activités et un référentiel de compétences liés au métier d'intervenant médico-technique à domicile ;

- un référentiel d'évaluation qui précise les modalités et les critères d'évaluation des compétences, par la voie de la formation ;
- un règlement de délivrance (voie de la formation et/ou de la VAE) ;
- une politique de contrôle de la qualité de mise en œuvre par les partenaires agréés.

Ces documents sont accessibles sur demande formelle auprès du secrétariat de branche : [secretariat@branche-dmt.fr](mailto:secretariat@branche-dmt.fr).

## **Article 7.2 | Organisation de la formation**

Tout organisme de formation et d'évaluation doit être habilité expressément par la CPNEFP.

La CPNEFP établit un cahier des charges de l'habilitation et des conditions de renouvellement de l'habilitation de l'organisme. Ce cahier des charges détermine notamment les modalités de délivrance de la formation, les conditions matérielles, organisationnelles et exigences liées à la qualité des formateurs. L'habilitation est attribuée pour une durée de 3 ans renouvelable par décision de la CPNEFP.

Le cahier des charges sera accessible sur demande auprès du secrétariat de branche : [secretariat@branche-dmt.fr](mailto:secretariat@branche-dmt.fr).

Chaque organisme de formation souhaitant candidater devra présenter son dossier de candidature conformément à ce cahier des charges. Les modalités de candidature, délais, et recours seront précisées dans le cahier des charges.

La CPNEFP et les organismes habilités signent une convention relative à l'habilitation qui mentionne qu'ils doivent obligatoirement respecter :

- le présent accord de branche portant création du CQP ;
- les référentiels du CQP ;
- les modalités de mise en œuvre du CQP.

La suspension de l'habilitation peut avoir lieu à tout moment à la décision prise par la CPNEFP et au vu d'un audit technique décidé et rapporté à la CPNEFP.

Les organismes de formation ont la possibilité de former un recours contre les décisions de refus d'habilitation ou de suspension d'habilitation de la CPNEFP.

La procédure exacte de recours est déterminée par la CPNEFP et cette procédure sera mentionnée sur chacune des décisions de refus ou de suspension d'habilitation.

## **Article 8 | Positionnement conventionnel du CQP**

### **Article 8.1 | Cas du salarié ayant obtenu le CQP et occupant un emploi correspondant à la qualification visée**

Le CQP IMTAD est validé au niveau national et reconnu par l'ensemble des entreprises du secteur notamment au niveau de la convention collective nationale du négoce et prestation de service dans les domaines médico-techniques (IDCC 1982).

Les signataires de l'accord souhaitent, au travers de la création de ce CQP, favoriser le développement des qualifications et l'attractivité des métiers essentiels à l'activité des entreprises de la branche.

À ce titre et afin de soutenir le développement de ces compétences et des qualifications, le titulaire du CQP IMTAD bénéficiera d'un emploi dont le classement minimal est positionné en E3.

L'appellation métier « Intervenant médico-technique à domicile » renvoie à plusieurs emplois cibles.



Au regard du contexte d'exercice du métier visé et des spécificités des entreprises employeuses au sein de la branche professionnelle notamment, les appellations des emplois qui peuvent être exercés par les titulaires du CQP peuvent varier. Les emplois cibles peuvent ainsi revêtir des appellations telles que :

- technicien(ne) intervenant(e) à domicile ;
- technicien(ne) respiratoire ;
- technicien(ne) de maintenance en matériel médical ;
- technicien(ne) d'intervention sur matériels d'assistance respiratoire ;
- technicien(ne) installateur ;
- technicien(ne) en matériel médical ;
- technicien(ne) conseil patient ;
- technicien(ne) suivi patients ;
- technicien(ne) du sommeil ;
- technicien(ne) post-opératoire de matériel médical ;
- technicien(ne) maintien à domicile/oxygène ;
- technicien(ne) d'installation, maintenance et nettoyage de dispositifs ;
- assistant(e) technique installateur de matériel médical ;
- assistant(e) technique respiratoire ;
- livreur(euse) installateur en matériel médical ;
- conseiller(ère) médico-technique ;
- agent polyvalent d'installation...

## **Article 8.2 | *Cas du salarié ayant obtenu le CQP sans occuper l'emploi correspondant à la qualification visée***

Si, en général, le salarié occupe l'emploi pour lequel il a suivi le processus de CQP, des situations particulières peuvent être relevées dans les entreprises.

Ces situations sont celles où le salarié ayant obtenu un CQP n'exerce pas l'emploi en lien avec les activités et compétences du CQP obtenu.

Dans ce cas, le salarié bénéficiera au titre de l'obtention de son CQP d'une priorité d'accès à l'emploi correspondant à ses compétences acquises dans l'année qui suit l'obtention du CQP.

## **Article 9 | *Coordination et suivi***

Parallèlement à la mise en œuvre de la politique de contrôle de la qualité, un conseil de perfectionnement dédié au CQP IMTAD est mis en place. Instance de veille et de conseil de la CPNEFP, il apporte des préconisations relatives à l'évolution du métier et leur impact sur le dispositif de certification du CQP IMTAD.

Le conseil de perfectionnement du CQP IMTAD est composé :

- d'un membre représentant du certificateur APAN-DMT, président du conseil de perfectionnement ;
- de deux membres, représentants du réseau des partenaires habilités pour le CQP IMTAD ;
- d'un membre pour chaque organisation syndicale de salariés représentative. Les membres étant désignés par chaque organisation syndicale de salariés ;
- d'un nombre égal de représentants à celui du collège salariés, répartis à parts égales entre les différentes organisations patronales. Les membres étant désignés par chaque organisation syndicale d'employeur représentative.

L'ensemble des membres du conseil dispose d'une voix délibérative : à noter le conseil de perfectionnement n'est pas une instance de décision, mais une instance de conseil et de préconisation.

Le rôle du conseil de perfectionnement est d'établir des avis et préconisations relatifs à :

- l'actualisation des référentiels d'activités, de compétences et d'évaluation du CQP IMTAD
- l'adaptation des parcours et voies d'accès à la formation et à la certification ;
- les questions relatives à l'organisation des parcours de formation et d'évaluation ;
- l'analyse du dispositif à partir notamment de bilans quantitatifs et qualitatifs établis par le certificateur APAN-DMT (taux d'obtention de la certification, taux d'accès à l'emploi et à l'emploi visé, ainsi qu'à l'emploi durable des certifiés, etc.) ;
- l'analyse des possibilités de correspondances partielles ou totales entre millésimes, avec d'autres certifications RNCP proches/comparables de même niveau ou de niveau différent, et/ou avec des certificats enregistrés au répertoire spécifique (RS).

Le conseil de perfectionnement du CQP IMTAD se réunit une fois par an et lors du lancement des travaux d'analyse et de réingénierie visant le renouvellement de l'enregistrement de la certification au RNCP et ce, à l'issue des réunions techniques préparatoires, en présentiel et/ou en distanciel, sur convocation du représentant du certificateur APAN-DMT, président du conseil de perfectionnement.

Le conseil de perfectionnement est toujours présidé par un représentant du certificateur APAN-DMT.

Celui-ci définit l'ordre du jour avec les membres permanents du conseil, convoque les membres permanents du conseil, invite les éventuelles personnes qualifiées selon les thématiques de l'ordre du jour du conseil.

Son rôle est notamment de faciliter l'organisation du conseil et d'animer les échanges lors de sa tenue.

Le président du conseil de perfectionnement n'a aucune voix délibérative. Il lui revient d'établir les avis et préconisations prononcées à la majorité simple par les membres permanents du conseil de perfectionnement.

## **Article 10 | Stipulation spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés**

La branche professionnelle du négoce et des prestations de services dans les domaines médico-techniques étant composée majoritairement de très petites entreprises de moins de cinquante salariés, les dispositions du présent avenant ont été rédigées en considération des spécificités de ces entreprises.

Par voie de conséquence, l'adoption des stipulations mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail ne se justifie pas. Cet avenant s'applique quelle que soit la taille de l'entreprise et dans le respect de l'article L. 2234-3 du code du travail.

## **Article 11 | Égalité professionnelle**

Les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives et signataires du présent accord rappellent l'importance de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

À ce titre, les entreprises de la branche doivent veiller à garantir une égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en matière d'égalité des chances, de recrutement, de formation et de rémunération, conformément aux dispositions des articles L. 1142-5, L. 2242-1, L. 2242-3 et L. 2242-13, L. 4121-3 et L. 3221-2 et suivants du code du travail.

Ainsi la mise en œuvre de ce CQP répond aux mêmes exigences.

## **Article 12 | Durée et entrée en vigueur**

Le présent accord collectif est conclu pour une durée indéterminée.

Il ne s'appliquera qu'après enregistrement du CQP par France compétence et son inscription au RNCP, et après habilitation par la CPNE-FP, des organismes de formation chargés de sa mise en œuvre.

## **Article 13 | Dépôt et extension**

Conformément aux articles L. 2231-6 du code du travail, le présent accord sera déposé par le secrétariat de la branche auprès des services centraux du ministre chargé du travail, en un exemplaire original sur support papier et un exemplaire sur support électronique.

En vue de l'extension du présent accord, les parties signataires s'engagent à saisir de manière concomitante au dépôt, le ministre du travail aux fins d'extension, conformément aux dispositions des articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

## **Article 14 | Révision et dénonciation**

Le présent accord est révisable totalement ou partiellement à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires. Toute modification donnera lieu à un nouvel avenant conclu par les partenaires sociaux ou une partie d'entre eux conformément aux dispositions légales.

La demande de révision devra être portée à la connaissance des organisations représentatives, par lettre recommandée avec avis de réception. Elle devra être accompagnée d'une lettre de notification d'un nouveau projet de texte sur les points sujets à révision. Les discussions devront commencer dans un délai de trois mois suivant la réception de la lettre de notification.

Le présent texte restera en vigueur jusqu'à l'application du nouvel avenant signé à la suite d'une demande de révision.

En outre, le présent texte et ses avenants éventuels pourront être dénoncés par l'un ou l'autre des signataires dans les conditions définies par la loi.

L'avenant peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de trois mois. Toute dénonciation par l'une des parties signataires est obligatoirement notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des autres parties.

Toute organisation syndicale représentative des salariés ou des employeurs peut en demander la révision à l'issue d'un cycle électoral.

*Fait à Paris, le 13 mars 2025.*

(Suivent les signatures.)

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

Brochure n° 3286 | Convention collective nationale

IDCC : 1982 | **NÉGOCE ET PRESTATIONS DE SERVICES  
DANS LES DOMAINES MÉDICO-TECHNIQUES**

## **Accord du 13 mars 2025**

relatif à la modification des articles 11.2 et 17.3 de la convention collective

NOR : ASET2550581M

IDCC : 1982

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

**UNPDM ;**

**FEDEPSAD ;**

**UPSADI,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNECS CFE-CGC ;**

**FS CFDT ;**

**UNSA FCS,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

La signature de l'accord du 13 janvier 2022 emportant création d'une nouvelle classification des emplois de la branche, les organisations syndicales et patronales représentatives dans la branche du négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques ont souhaité modifier l'article de la convention collective sur l'indemnisation en cas d'accident ou maladie faisant référence aux niveaux d'emplois et classements antérieurement appliqués.

Par la même, les organisations syndicales et patronales représentatives en ont profité pour supprimer l'article sur l'affiliation au régime de retraite des cadres qui n'a plus lieu d'être suite de la fusion des régimes de retraite complémentaire Agirc et Arrco au 1<sup>er</sup> janvier 2019.

*(Voir page suivante.)*

## **Article 1<sup>er</sup> | Modification de l'article 11.2 « Maladie. Accident : indemnisation »**

L'article 11.2 « Maladie. Accident : indemnisation » de la convention collective nationale du négoce et prestations de services dans les domaines médico-technique est modifié et remplacé par les dispositions suivantes :

L'article 11.2 sera ainsi rédigé :

### **« Article 11.2 | Maladie. Accident : indemnisation »**

Le salarié, justifiant d'un an d'ancienneté au sein de l'entreprise, absent pour cause de maladie ou d'accident bénéficie d'une indemnisation complémentaire aux indemnités journalières de sécurité sociale

Cette indemnité est versée :

- pour les salariés non cadres, à compter du 4<sup>e</sup> jour calendaire d'absence continue en cas de maladie, sans délai de carence en cas d'accident ou maladie professionnelle et pour les salariés relevant du droit local d'Alsace-Moselle (quelle qu'en soit la cause) ;
- pour les salariés cadres, sans délai de carence.

Le montant brut de l'indemnité complémentaire permet de maintenir le salaire brut qu'aurait perçu le salarié s'il avait travaillé, sous déduction des prestations servies par la sécurité sociale et autres organismes de protection complémentaire recalculées en brut sur les bases suivantes :

- de 1 à 5 ans inclus de présence : 30 jours indemnisés à 90 % du salaire brut complétés par 90 jours indemnisés à 75 % ;
- de 6 à 10 ans inclus de présence : 40 jours indemnisés à 90 % du salaire brut complétés par 80 jours indemnisés à 75 % ;
- de 11 à 15 ans inclus de présence : 50 jours indemnisés à 90 % du salaire brut complétés par 70 jours indemnisés à 75 % ;
- de 16 à 20 ans inclus de présence : 60 jours indemnisés à 90 % du salaire brut complétés par 60 jours indemnisés à 75 % ;
- de 21 à 25 ans inclus de présence : 70 jours indemnisés à 90 % du salaire brut complétés par 50 jours indemnisés à 75 % puis 20 jours indemnisés à 66,67 % ;
- de 26 à 30 ans inclus de présence : 80 jours indemnisés à 90 % du salaire brut complétés par 40 jours indemnisés à 75 % puis 40 jours indemnisés à 66,67 % ;
- à partir de 31 ans de présence : 90 jours indemnisés à 90 % du salaire brut complétés par 30 jours indemnisés à 75 % puis 60 jours indemnisés à 66,7 %.

Cette indemnité complémentaire, versée par année civile, est poursuivie jusqu'au terme de l'hospitalisation éventuelle.

Cette indemnité complémentaire n'est versée qu'au salarié justifiant percevoir les prestations de la sécurité sociale. »

## **Article 2 | Suppression de l'article 17.3 « Affiliation au régime de retraite des cadres »**

L'article 17.3 « Affiliation au régime de retraite des cadres » de la convention collective nationale du négoce et prestations de services dans les domaines médico-technique est supprimé.

## **Article 3 | Durée. Dépôt. Extension et entrée en vigueur**

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, prendra effet, au plus tôt, à compter de la date d'entrée en vigueur de l'accord du 13 janvier 2022 portant sur la classification des emplois soit le 5 octobre 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.

#### **Article 4 | Modalités d'application de l'accord selon l'effectif de l'entreprise**

La branche professionnelle du négoce et des prestations de services dans les domaines médico-techniques étant composée majoritairement de très petites entreprises de moins de cinquante salariés, les dispositions du présent accord ont été rédigées en considération des spécificités de ces entreprises. Par voie de conséquence, l'adoption des stipulations mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail ne se justifie pas.

#### **Article 5 | Révision et dénonciation**

Le présent accord est révisable totalement ou partiellement à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires. Toute modification donnera lieu à un nouvel accord conclu par les partenaires sociaux ou une partie d'entre eux conformément aux dispositions légales.

La demande de révision devra être portée à la connaissance des parties contractantes, par lettre recommandée avec avis de réception. Elle devra être accompagnée d'une lettre de notification d'un nouveau projet de texte sur les points sujets à révision. Les discussions devront commencer dans un délai de trois mois suivant la réception de la lettre de notification.

Le présent texte restera en vigueur jusqu'à l'application du nouvel accord signé à la suite d'une demande de révision.

En outre, le présent texte et ses avenants éventuels pourront être dénoncés par l'un ou l'autre des signataires dans les conditions définies par la loi.

L'accord peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de trois mois. Toute dénonciation par l'une des parties signataires est obligatoirement notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des autres parties.

Toute organisation syndicale représentative des salariés ou des employeurs peut en demander la révision à l'issue d'un cycle électoral.

*Fait à Paris, le 13 mars 2025.*

(Suivent les signatures.)

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

Brochure n° 3294 | Convention collective nationale

IDCC : **1987** | **PÂTES ALIMENTAIRES SÈCHES ET COUSCOUS  
NON PRÉPARÉ**

Brochure n° 3384 | Convention collective nationale

IDCC : **3109** | **CINQ BRANCHES INDUSTRIES ALIMENTAIRES DIVERSES**

## **Accord de méthode et de fonctionnement paritaire du 10 avril 2025**

relatif à la fusion administrative des conventions collectives

NOR : ASET2550576M

IDCC : 1987, 3109

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

**Alliance 7 ;  
SIFPAF ;  
FEDALIM ;  
Collectif café,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC CSFV ;  
FGA CFTD ;  
FGTA FO,**

d'autre part,

Préalablement il est rappelé ce qui suit :

Un arrêté de fusion administrative a été publié le 19 juin 2024. Le SIFPAF signataire de la CCN IDCC 1987 voit son champ CCN fusionné avec le champ des 5 branches industries alimentaires diverses IDCC 3109 en application des dispositions de l'article L. 2261-32 du code du travail.

La fusion des champs conventionnels par arrêté ministériel emporte les effets automatiques suivants :

- le délai de 5 ans, période de transition légale suivant l'arrêté de fusion court à compter du lendemain de la publication de l'arrêté de fusion soit à compter du 20 juin 2024, jusqu'au 20 juin 2029 ;
- la convention collective des 5 branches industries alimentaires diverses (IDCC 3109) est la CCN de rattachement ;



- la convention collective des pâtes alimentaires sèches et couscous non préparé (IDCC 1987) est la CCN fusionnée ;
- à défaut d'accord conclu au niveau des champs fusionnés dans un délai de 5 ans, les stipulations de la CCN de rattachement (IDCC 3019) s'appliquent à tout le personnel concerné dans le champ de la fusion, à l'exclusion de tout autre ;
- en cas d'accord total ou partiel dans le délai de 5 ans, à ce même niveau, les dispositions communes négociées dans le champ de la fusion s'appliquent à tout le personnel concerné.

C'est dans ce cadre que les parties au présent accord ont souhaité définir leur méthode de travail et de fonctionnement paritaire durant cette période transitoire.

Le présent accord est donc d'une durée déterminée. Ses dispositions cesseront de s'appliquer au terme du processus de fusion administrative s'il intervient avant la fin du délai de 5 ans ou en tout état de cause au plus tard au terme de la période de transition légale soit le 20 juin 2029.

Les dispositions de la CCN de rattachement 3109, tenant compte des dispositions négociées à cette date, trouveront alors exclusivement à s'appliquer.

Il est ainsi convenu ce qui suit :

## **Article 1<sup>er</sup> | Cadre méthodologique retenu**

### **Dans le périmètre du « grand champ »**

Par accord de « grand champ », il est entendu un accord couvrant le champ fusionné des IDCC 1987 et 3109.

Pendant la période transitoire, les parties sont susceptibles de négocier directement de nouveaux accords de « grand champ » afin d'élaborer des dispositions communes.

Elles peuvent aussi convenir via un avenant à un accord 5 branches IAD d'élargir son champ d'application au « grand champ » afin de le rendre applicable au périmètre de l'IDCC 1987 favorisant ainsi l'application anticipée de certaines dispositions de la CCN de rattachement.

### **Dans le périmètre du « petit champ »**

Par petit champ il est entendu le périmètre de l'IDCC 1987 convention fusionnée.

Dès lors que la représentativité patronale du SIFPAF reste assurée pendant une période transitoire, il aura notamment la possibilité de négocier l'évolution des salaires minima de branche et des CQP et présenter un rapport de branche propre à son périmètre (IDCC 1987).

L'autonomie de négociation s'exprimera alors dans le cadre du « petit champ » concernant l'IDCC 1987.

En outre une CPNEFP de « petit champ » pourra se tenir selon le besoin.

Il est précisé que la tenue de réunions de « petit champ » est limitée dans le temps. En effet la perte de représentativité du SIFPAF entraînera la perte de capacité à négocier de manière autonome dans le cadre du « petit champ ».

Toutefois le SIFPAF sera invité aux réunions « grand champ » même après la perte de représentativité jusqu'à expiration du délai de 5 ans au plus suivant l'arrêté de fusion.

Les organisations syndicales représentatives seront informées des points concernant la négociation de petit champ et de grand champ et de la présentation des calendriers respectifs de manière régulière.

Il est en parallèle précisé que des CPPNI et CPNEFP des 5 branches IAD (hors IDCC 1987) peuvent se tenir durant cette période.

## **Article 2 | Modalités de fonctionnement paritaire « petit champ »**

Dans le cadre du « petit champ », les modalités de fonctionnement paritaire retenues sont les suivantes, étant entendu que les réunions paritaires organisées dans ce cadre sont placées sous l'autorité de la présidence de la CPPNI de la CCN de rattachement des 5 branches IAD (IDCC 3109) :

- la présidence de la CCN de rattachement donne mandat aux représentants patronaux de l'IDCC 1987 pour conduire les discussions de « petit champ » au sein de ses instances ;
- les convocations à ces réunions paritaires seront adressées par le secrétariat de la CCN de rattachement au moins 15 jours calendaires avant ces réunions par courrier numérique, accompagnées des documents utiles, lorsqu'ils sont disponibles à cette date ;
- les convocations seront adressées aux représentants des organisations syndicales représentatives de la CCN de rattachement qui se chargeront de composer leurs délégations en vue de ces réunions de « petit champ » et d'en informer le secrétariat du grand champ (l'Alliance 7) en amont des réunions ;
- la composition des délégations est la suivante pour les réunions de négociation :
  - un collège salariés comprenant 5 membres au maximum par organisation syndicale représentative sur le plan national dont le permanent ;
  - un collège employeur d'un même nombre total de membres désignés au niveau de l'IDCC 1987, la présidence étant assurée par un représentant de la délégation patronale ;
- la composition des délégations est la suivante en cas de réunions de CPNEFP :
  - un collège salariés comprenant 2 membres au maximum par organisation syndicale représentative sur le plan national dont le permanent ;
  - un collège employeur d'un même nombre total de membres désignés au niveau de l'IDCC 1987, la présidence étant assurée alternativement par un représentant de la délégation patronale ou de la délégation salariale ;
- les réunions paritaires de « petit champ » se tiendront dans la mesure du possible dans la continuité des réunions paritaires de « grand champ » ;
- des autorisations d'absence sont accordées aux salariés participants aux réunions de négociation et CPNEFP. Ces autorisations sont délivrées dans les limites déterminées par lesdites organisations d'un commun accord notamment en ce qui concerne le nombre des délégués et la durée des réunions et les intéressés nominativement désignés sont rémunérés comme s'ils avaient normalement travaillé ;
- la prise en charge des frais des participants aux réunions de négociation et CPNEFP est effectuée dans les conditions prévues par la CCN ex IDCC 1987.

Les parties conviennent que, sauf accord différent sur cette période, les autres dispositions conventionnelles de l'ex IDCC 1987 relatives au fonctionnement paritaire (avenant n° 2018-01 du 5 juillet 2018 modifiant les articles 8 et 74 de la CCN) restent applicables jusqu'au terme de la période transitoire sur le périmètre du « petit champ ».

## **Article 3 | Modalités de fonctionnement paritaires « grand champ »**

Dans le cadre du « grand champ », les modalités de fonctionnement paritaire retenues sont les suivantes :

- la présidence est assurée par la présidence de la CPPNI des 5 branches IAD ;
- les convocations à ces réunions paritaires seront adressées par le secrétariat de la CCN de rattachement au moins 15 jours calendaires avant ces réunions par courrier numérique, accompagnées des documents utiles. À titre exceptionnel, en cas d'impossibilité de respecter ce délai, les documents seront communiqués au plus tard 4 jours avant la réunion ;

- les convocations seront adressées aux représentants des organisations syndicales représentatives de la CCN de rattachement qui se chargeront de composer leurs délégations en vue de ces réunions de « grand champ » et d'en informer le secrétariat du grand champ (l'Alliance 7) en amont des réunions, au plus tard 10 jours avant la réunion ;
- la composition des délégations est la suivante pour les réunions de négociation :
  - un collège salariés comprenant 7 membres au maximum par organisation syndicale représentative sur le plan national dont le permanent. La délégation est susceptible de se composer de représentants des 2 branches fusionnées ;
  - un collège employeur d'un même nombre total de membres, la présidence étant assurée par un représentant de la délégation patronale ;
- la composition des délégations est la suivante pour les réunions de CPNEFP :
  - un collège salariés comprenant 3 membres au maximum par organisation syndicale représentative sur le plan national dont le permanent. La délégation est susceptible de se composer de représentants des 2 branches fusionnées ;
  - un collège employeur comprenant un nombre de représentants égal au nombre de représentants désignés par les organisations syndicales ;
  - chaque séance de la commission est présidée alternativement par un membre du collège « salarié et par un membre du collège « employeur », la vice-présidence étant assurée par un membre du collège auquel n'appartient pas le président.

Des autorisations d'absence sont accordées aux salariés participants aux réunions de négociation et CPNEFP. Ces autorisations sont délivrées dans les limites déterminées par lesdites organisations d'un commun accord notamment en ce qui concerne le nombre des délégués et la durée des réunions et les intéressés nominativement désignés sont rémunérés comme s'ils avait normalement travaillé.

La prise en charge des frais des participants aux réunions de négociation et CPNEFP est effectuée dans les conditions prévues dans les 5 branches IAD. Il est précisé que les frais de déplacement en transport en commun sont remboursés sur la base des tarifs seconde classe.

#### **Article 4 | Modalités de fonctionnement paritaires 5 branches IAD (hors IDCC 1987)**

Les parties rappellent que les dispositions conventionnelles actuellement en vigueur au sein de la CCN 3109 relatives au fonctionnement paritaire (chapitre 2 de la CCN modifié par un avenant n° 11 du 21 novembre 2018) sont applicables dans l'ensemble des négociations qui s'opèrent au niveau des 5 branches IAD hors « grand champ » (ex : minima) ou pour les CPNEFP.

Dans ce cadre, sont rappelées les modalités de fonctionnement paritaire en place :

- la présidence est assurée par la présidence de la CPPNI des 5 branches IAD ;
- les convocations aux réunions paritaires sont adressées par le secrétariat des 5 BIAD par courrier numérique, accompagnées des documents utiles ;
- les convocations sont adressées aux représentants des organisations syndicales représentatives de la CCN des 5 BIAD qui se chargent de composer leurs délégations et d'en informer le secrétariat des 5 BIAD (l'Alliance 7) en amont des réunions ;
- la composition des délégations est la suivante pour les réunions de négociation :
  - un collège salariés comprenant 5 membres au maximum par organisation syndicale représentative sur le plan national dont le permanent ;
  - un collège employeur d'un même nombre total de membres, la présidence étant assurée par un représentant de la délégation patronale ;
- la composition des délégations est la suivante pour les réunions de CPNEFP :
  - un collège salariés de 2 membres au maximum par organisation syndicale représentative sur le plan national dont le permanent ;

- un collège employeur comprenant un nombre de représentants égal au nombre de représentants désignés par les organisations syndicales.
- chaque séance de la commission est présidée alternativement par un membre du collège « salarié et par un membre du collège « employeur », la vice-présidence étant assurée par un membre du collège auquel n'appartient pas le président.

Des autorisations d'absence sont accordées aux salariés participants aux réunions de négociation et CPNEFP. Ces autorisations sont délivrées dans les limites déterminées par lesdites organisations d'un commun accord notamment en ce qui concerne le nombre des délégués et la durée des réunions et les intéressés nominativement désignés sont rémunérés comme s'ils avaient normalement travaillé.

La prise en charge des frais des participants aux réunions de négociation et CPNEFP est effectuée dans les conditions prévues dans les 5 branches IAD. Il est précisé que les frais de déplacement en transport en commun sont remboursés sur la base des tarifs seconde classe.

#### **Article 5 | Entreprises de moins de 50 salariés**

Les parties signataires précisent que compte tenu de la thématique du présent accord, il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, lesquelles sont concernées de manière identique aux entreprises de 50 salariés et plus.

#### **Article 6 | Entrée en vigueur et durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Ses dispositions cesseront de s'appliquer au terme du processus de fusion administrative s'il intervient avant la fin du délai de 5 ans ou en tout état de cause plus tard au terme de la période de transition légale soit le 20 juin 2029.

L'accord expirera automatiquement et sans formalisme particulier à l'issue de la période susmentionnée.

Il sera notifié aux organisations syndicales à l'issue de la période de signature conformément aux dispositions légales en vigueur.

#### **Article 7 | Dépôt. Extension et publicité**

Dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par les organisations syndicales représentatives, le présent accord sera déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétariat du greffe des prud'hommes de Paris dans les conditions prévues par le code du travail en vue de son extension.

*Fait à Paris, le 10 avril 2025.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant du 24 avril 2025**  
à l'avenant du 5 mars 2025  
relatif aux classifications professionnelles

NOR : ASET2550567M

IDCC : 2002

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

**GEIST ;**

**FFPB,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CMTE CFTC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup> | Modification de l'article 3 de l'avenant du 5 mars 2025**

L'article 3 de l'avenant du 5 mars 2025 est modifié comme suit :

« Entreprises de moins de 50 salariés

Les parties signataires du présent accord considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application dudit accord aux entreprises en fonction de leur taille.

Pour cette raison, aucune stipulation particulière n'a été prise pour les entreprises de moins de cinquante salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail. »

**Article 2 | Durée. Dénonciation. Révision**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension à intervenir dans les meilleurs délais.

**Article 3 | Dépôt. Extension**

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

L'extension du présent avenant sera demandée conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail.

*Fait à Paris, le 24 avril 2025.*

(Suivent les signatures.)

**Accord du 24 avril 2025**

relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond (APLD-R)

NOR : ASET2550560M

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**

En 2025, les entreprises continuent d'être confrontées à d'importantes difficultés, constatées officiellement par le Gouvernement. Il résulte de ce constat que ces difficultés sont en croissance dans un contexte de compétition internationale exacerbée, de prix de l'énergie toujours élevés et de mutations économiques profondes de certains secteurs. Au troisième trimestre 2024, plus de 13 000 défaillances d'entreprises ont été enregistrées, pour près de 50 000 emplois concernés. L'emploi menacé croît de 9 % sur un an.

Les entreprises de la branche professionnelle des entreprises d'architecture (ci-après « la branche ») ne faisant pas exception, les partenaires sociaux réunis en commission permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) ont estimé que le recours au dispositif d'activité partielle de longue durée était déterminant pour la pérennité des agences et le maintien dans l'emploi des salariés.

Les partenaires sociaux constatent une diminution très importante des budgets liés aux marchés publics et privés et des mises en chantiers d'opérations, due notamment à une augmentation du prix des matériaux et des coûts de construction. Ces difficultés se traduisent par une augmentation du nombre de procédures de sauvegarde de l'entreprise et de l'emploi. L'observatoire des métiers dans les professions libérales (OMPL) a observé une diminution du nombre de salariés de l'ordre de 10 % dans la branche sur deux ans.



Par ailleurs, les métiers de la branche sont confrontés à d'importantes mutations liées notamment au développement de l'IA et à l'évolution des normes de constructions, qui ont un impact direct sur la conception architecturale et la maîtrise d'œuvre. Ces mutations s'accompagnent d'enjeux majeurs en matière de développement des compétences et des qualifications.

Ce diagnostic a conduit les partenaires sociaux à considérer de leur responsabilité d'engager des négociations relatives à l'activité partielle de longue durée rebond (ci-après « APLD-R »), dans l'objectif de conclure un accord de branche qui facilite et sécurise, pour les entreprises qui le souhaitent et qui en auront le besoin, la mise en place d'un tel dispositif, dans les conditions prévues par l'article 193 de la loi n° 2025-127 du 14 février 2025 et le décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'APLD-R.

L'APLD-R est en effet un dispositif destiné à assurer le maintien de l'emploi dans les entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité. Ce dispositif ouvre droit pour les salariés concernés à une meilleure indemnisation des heures chômées et pour l'employeur à une prise en charge plus élevée des indemnités d'activité partielle versées aux salariés en contrepartie d'engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle.

## **Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application**

Le présent accord de branche s'applique sur le territoire métropolitain et dans les départements et collectivités d'outre-mer, à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises d'architecture (IDCC 2332), tel que défini en son article I.2, ainsi qu'à leurs salariés. La forme de l'entreprise n'a pas d'incidence sur le bénéfice de l'accord.

## **Article 2 | Objet de l'accord**

Le présent accord de branche permet à l'employeur confronté à une réduction durable de son activité et qui le souhaite, d'avoir recours au dispositif d'APLD-R dans les conditions détaillées à l'article 10 ci-après.

## **Article 3 | Salariés et activités éligibles**

Tous les salariés des entreprises de la branche, quelle que soit la nature de leur contrat (CDI, CDD, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation...) et de leur activité sont éligibles au dispositif d'APLD-R, y compris les salariés soumis à une convention de forfait en jours sur l'année.

Il est rappelé que le dispositif d'APLD-R ne peut pas être cumulé, sur une même période et pour un même salarié, avec le dispositif d'activité partielle « classique » prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail. Cependant, un employeur bénéficiant du dispositif d'APLD-R au titre d'une partie de ses salariés peut concomitamment bénéficier pour d'autres salariés du dispositif d'activité partielle de l'article L. 5122-1 du code du travail, pour l'un des motifs prévus aux 2° à 5° de l'article R. 5122-1 (difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie ; sinistre ou intempéries de caractère exceptionnel ; transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise ; toute autre circonstance de caractère exceptionnel).

## **Article 4 | Durée d'application du dispositif d'APLD-R**

Les entreprises peuvent recourir au dispositif d'APLD-R pour une durée de six (6) mois renouvelables dans la limite de dix-huit (18) mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de vingt-quatre (24) mois consécutifs à compter du premier jour de la première période d'autorisation d'activité partielle accordée par l'autorité administrative.

## **Article 5 | Réduction maximale de l'horaire de travail**

La réduction maximale de l'horaire de travail dans l'entreprise est limitée dans les conditions prévues par l'article 4 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'APLD-R.

À titre d'information, à la date de conclusion du présent accord, la réduction maximale de l'horaire de travail ne peut être supérieure à 40 % 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. Cette limite maximale peut être dépassée, dans la limite de 50 % de la durée légale, sur décision de l'autorité administrative, pour des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise.

## **Article 6 | Engagements en matière d'emploi**

L'engagement en matière d'emploi de l'entreprise se traduit par une garantie de maintien de l'emploi.

Ainsi, à l'occasion de la mise en œuvre de l'APLD-R, les entreprises concernées devront prendre des engagements en matière d'emploi tels que l'interdiction de licencier pour motif économique tout salarié concerné par le dispositif ou de mettre en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi, pendant la durée de recours au dispositif au sein de l'entreprise en application du document unilatéral homologué par l'autorité administrative en application du présent accord.

## **Article 7 | Engagements en matière de formation professionnelle**

Au cours de cette période d'APLD-R, l'employeur s'engage à étudier toute demande de formation d'un salarié concerné par le dispositif, notamment celle que ce dernier a pu exprimer dans le cadre de l'entretien annuel d'évaluation et de l'entretien professionnel.

Les projets de formations visant une certification rattachée à un métier ou à une activité dont les compétences sont recherchées par les entreprises de la branche au cours de cette période, définis dans le cadre d'un entretien visé ci-dessus, et suivis durant la période de mobilisation de l'APLD-R, sont financés par le biais principalement du plan de développement des compétences (PDC).

Dès lors qu'un salarié placé en APLD-R souhaite réaliser une ou plusieurs formations au cours de cette période, il pourra également mobiliser son CPF sur sa seule initiative. Si les droits acquis à ce titre ne permettent pas la prise en charge intégrale du coût de la formation, une dotation supplémentaire peut être demandée par le salarié dans les conditions légales.

La commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) prévue à l'article XV.2 de la convention collective nationale des entreprises d'architecture précisera les conditions de mobilisation des fonds en fonction des besoins et les transmettra à la section paritaire professionnelle (SPP) afin que soit priorisée la prise en charge des financements décrits au deuxième paragraphe du présent article.

## **Article 8 | Engagements en matière d'indemnisation**

Conformément aux articles 17 et 18 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 relatif à l'APLD-R, les salariés placés en activité partielle de longue durée dans le cadre du présent accord reçoivent une indemnité horaire, versée par l'employeur dans les conditions fixées par lesdites dispositions réglementaires.

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 à l'indemnité de congés payés telle que prévue au II de l'article L. 3141-24 du code du travail ramenée à un mon-

tant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail.

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

À titre d'information, à la date de signature du présent accord, le taux horaire de l'allocation versée à l'employeur est égal pour chaque salarié placé dans le dispositif d'APLD-R à 60 % de la rémunération horaire brute telle que calculée à l'article R. 5122-12 du code du travail, limitée à 4,5 fois le taux horaire du Smic.

Ce taux horaire ne peut être inférieur à 9,40 €. Il est à noter que ce minimum n'est pas applicable aux salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation. Pour l'application à Mayotte des dispositions, le taux horaire ne peut être inférieur à 8,10 euros.

Les salariés soumis à une convention de forfait en jours sur l'année bénéficient de la garantie d'indemnisation décrite au présent article. Dans le cadre des dispositions réglementaires en vigueur, pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en heures ou en jours sur l'année, l'indemnité et l'allocation d'activité partielle sont déterminées en tenant compte du nombre d'heures ou de jours ou de demi-journées ouvrés non travaillés au titre de la période d'activité partielle, avec les règles de conversion suivantes :

- une demi-journée non travaillée correspond à 3 h 30 non travaillées ;
- un jour non travaillé correspond à 7 heures non travaillées ;
- une semaine non travaillée correspond à 35 heures non travaillées.

## **Article 9 | Couverture sociale du salarié placé en APLD-R**

### **Congés payés**

Conformément aux dispositions du code du travail, la totalité des heures chômées au titre de l'APLD-R est prise en compte pour le calcul de l'acquisition des droits à congés payés.

### **Maladie, maternité ou adoption**

Pendant une période d'APLD-R, l'employeur verse au salarié en arrêt de travail, dans les conditions prévues dans la convention collective nationale, une somme équivalente au salaire brut qu'il aurait perçu pour les heures qu'il aurait travaillées s'il n'avait pas été en arrêt de travail. Les heures qui auraient été chômées s'il n'avait pas été en arrêt de travail, ne donnent lieu ni à maintien de salaire ni à indemnisation au titre de l'activité partielle.

### **Jours de repos**

Les jours de repos acquis avant la période d'activité partielle, en application de l'article de la convention collective nationale, ne sont pas perdus.

En revanche, la période d'APLD-R n'ouvre pas droit à acquisition de jours de repos.

Par ailleurs, sont maintenus au bénéfice des salariés placés en APLD-R :

- l'ouverture des droits à pension retraite ;
- les garanties de prévoyance complémentaire (santé et prévoyance).

La totalité des heures chômées est prise en compte pour la répartition de la participation et de l'intéressement lorsque celle-ci est proportionnelle à la durée de présence du salarié. Lorsque cette répartition est proportionnelle au salaire, doivent être pris en compte les salaires qu'aurait perçus le salarié s'il n'avait pas été placé en APLD-R.

## Article 10 | Conditions du recours à l'APLD-R

Le recours à l'APLD-R peut être mis en œuvre par l'employeur soit par accord collectif, soit par document unilatéral en application du présent accord de branche étendu.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les entreprises qui souhaitent bénéficier du dispositif d'APLD-R élaborent un document unilatéral ayant pour objet de préciser les conditions dudit dispositif, adapté à la situation de l'entreprise, dans le respect des stipulations de l'accord de branche.

Lorsqu'il existe, le comité social et économique (CSE) est préalablement consulté sur ce document.

### 10.1. Le document unilatéral de l'employeur

Le document unilatéral élaboré par l'employeur doit préciser :

- le diagnostic de la situation économique de l'entreprise et ses perspectives d'activité qui viendra compléter le diagnostic global établi en préambule du présent accord ;
- les activités et les catégories de salariés concernés, qui constituent le champ d'application auquel s'applique le dispositif d'APLD-R ;
- la réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale dans les conditions de l'article 4 ;
- la date à partir de laquelle et la période durant laquelle le bénéfice de l'APLD-R est sollicitée, sans rétroactivité possible (le bénéfice du dispositif est accordé dans la limite de 18 mois, consécutifs ou non sur une période de 24 mois consécutifs ou non) ;
- les conditions de mise en œuvre de l'accord de branche et les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle en faveur des salariés ;
- les modalités d'information des institutions représentatives du personnel et des salariés sur la mise en œuvre de l'APLD-R.

### 10.2. Homologation du document unilatéral de l'employeur

Le document unilatéral est adressé à l'autorité administrative pour homologation avant le 28 février 2026.

La demande d'homologation est envoyée par voie dématérialisée dans les conditions fixées par l'article R. 5122-26 du code du travail.

En présence d'un comité social et économique (CSE) au sein de l'entreprise, le document unilatéral est accompagné de l'avis préalablement rendu par le CSE, ou s'il s'abstient de rendre un avis, de la convocation.

La procédure d'homologation est renouvelée en cas de reconduction ou d'adaptation du document. La décision d'homologation ou de validation vaut autorisation de mise en œuvre d'APLD-R pour une durée de six mois maximum. L'autorisation est renouvelée par période de six mois, au vu du bilan mentionné aux articles 13 et 14 décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'APLD-R.

L'employeur adresse à l'autorité administrative, avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité partielle, un bilan portant sur le respect de ses engagements en termes d'emploi et de formation professionnelle, ainsi que sur les modalités d'information du CSE, s'il existe, sur la mise en œuvre de l'accord.

Ce bilan est accompagné d'un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité de l'entreprise, ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le CSE, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'activité partielle.

### 10.3. Modalités d'information des salariés et des instances représentatives du personnel

L'employeur informe individuellement les salariés sur toutes les mesures d'activité réduite les concernant (temps de travail, indemnisation...) par courriel ou courrier.

L'employeur informe individuellement les salariés au moins 7 jours francs préalablement à son entrée dans le dispositif d'APLD-R par écrit.

L'employeur fournit *a minima* tous les 3 mois au comité social et économique (CSE), lorsqu'il existe, les informations suivantes, anonymisées :

- le nombre de salariés concernés par la mise en œuvre de l'activité réduite ;
- l'âge, le sexe et la nature des contrats de travail des salariés concernés ;
- le nombre mensuel d'heures chômées au titre de l'activité réduite ;
- les activités concernées par la mise en œuvre de l'activité réduite ;
- le nombre de salariés ayant bénéficié d'un accompagnement en formation professionnelle ;
- les perspectives de reprise de l'activité.

#### Article 11 | Dispositions de suivi

Au moins une fois par an, les partenaires sociaux se réunissent en CPPNI afin de suivre la mise en œuvre de l'accord dans la branche et formuler d'éventuelles propositions d'adaptation du présent accord.

Un bilan établi à partir des informations communiquées par les entreprises ayant mis en œuvre l'APLD-R sera inséré dans le rapport annuel d'activité de la CPPNI, prévu à l'article XV.1.1 de la convention collective nationale des entreprises d'architecture.

À cet effet, les employeurs transmettront par voie électronique :

- le document unilatéral anonymisé mis en œuvre dans l'entreprise ;
- ou l'accord collectif anonymisé relatif à l'APLD-R conclu en application de l'article 193 de la loi n° 2025-127 du 14 février 2025,

à l'adresse suivante : [apgba@branche-architecture.fr](mailto:apgba@branche-architecture.fr).

#### Article 12 | Stipulations spécifiques aux 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, dans la mesure où ce sujet nécessite d'être traité de manière uniforme dans la branche, quelle que soit la taille des entreprises. Ce choix se justifie d'autant plus qu'elle est composée très majoritairement d'entreprises de moins de cinquante salariés.

#### Article 13 | Durée et procédure d'extension

Cet accord est conclu pour une durée déterminée de 2 ans à compter de la date de l'arrêté d'extension. En fixant cette échéance, les signataires permettent à l'accord de branche de couvrir l'ensemble des documents élaborés et transmis à l'autorité administrative à fin d'homologation au 28 février 2026 au plus tard, et ce, quelles que soient leur durée et leur date de mise en œuvre.

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

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

*Fait à Paris, le 24 avril 2025.*

(Suivent les signatures.)

**Accord du 21 mars 2025**

relatif à la prévention et au signalement des violences  
et harcèlements sexistes et sexuels (VHSS)

NOR : ASET2550476M

IDCC : 2642

---

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

**USPA ;**

**SATEV ;**

**SPI ;**

**SPECT,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**SNTPT ;**

**F3C CFDT ;**

**CGT SFA ;**

**CGT SNAM ;**

**SPIAC CGT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les témoignages de victimes de violences et harcèlements sexistes et sexuels (VHSS) ont mis en lumière des réalités subies par les salariés et longtemps occultées dans le monde du travail.

Cette libération de la parole a permis de prendre en compte ce phénomène existant notamment dans le secteur de la production audiovisuelle. Plusieurs dispositifs ont été mis en place pour lutter contre les faits de violence et harcèlement sexistes et sexuels depuis 2020 tant au niveau de la branche professionnelle qu'au niveau interbranches et multiprofessionnel.

En mars 2022, les partenaires sociaux de la production audiovisuelle en collaboration avec leurs homologues de la production cinématographique et publicitaire et le collectif 50/50 ont publié un kit de prévention des VHSS dans l'audiovisuel et le cinéma donnant des repères et outils aux entreprises et aux salariés pour prévenir, signaler réagir et traiter les situations à risque et les signalements de VHSS.



Afin de poursuivre la lutte contre les VHSS et parfaire l'efficacité des initiatives prises en tenant compte de la structuration des entreprises de la branche (majoritairement des entreprises de moins de cinquante salariés), de l'hétérogénéité des programmes audiovisuels produits par ces entreprises, de la nature des emplois y afférents (majoritairement des contrats à durée déterminée d'usage conclus pour réaliser ces programmes pour quelques jours, semaines ou mois), les partenaires sociaux de la branche de la production audiovisuelle ont souhaité conclure le présent accord.

Cet accord met particulièrement l'accent sur la prévention des VHSS et a notamment vocation à :

- permettre à tous les intéressés de s'approprier les définitions légales, d'identifier les tiers de confiance et les outils existants ;
- favoriser une prise de conscience des enjeux liés aux VHSS par les collectifs de travail ;
- améliorer la prévention et le traitement VHSS, notamment par la formation des équipes techniques et artistiques ;
- adapter les mesures de prévention afin de prendre en compte les risques spécifiques à certains métiers, notamment en créant par voie conventionnelle un rôle de référent VHSS pour les programmes audiovisuels ou en définissant des préconisations pour l'organisation des castings et le tournage de scènes d'intimité ;
- renforcer le rôle du comité central d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de la branche (CCHSCT) ;
- organiser le suivi et l'adaptation de l'accord.

Le présent accord collectif est complété par un autre accord sur les conditions d'emploi des artistes de moins de 16 ans et aux dispositifs de protection dédiés.

## **Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application**

Le présent accord (ci-après désigné « l'accord ») a pour champ d'application celui défini au titre I<sup>er</sup> de la convention collective nationale de la production audiovisuelle (IDCC 2642).

Ainsi, il est applicable dans les relations de travail entre les employeurs relevant de ce champ d'application et leurs salariés, qu'ils soient salariés attachés à l'activité permanente de l'entreprise (ci-après désignés « salariés permanents ») ou qu'ils soient engagés par contrat à durée déterminée d'usage en vue de la réalisation de programmes audiovisuels, soit les « salariés intermittents » comprenant les techniciens ainsi que les artistes-interprètes et artistes de complément.

L'artiste-interprète ainsi que l'artiste de complément sont ci-après désignés « artiste ».

Les partenaires sociaux conviennent que les stipulations de l'accord sont pleinement applicables à toutes les entreprises relevant de la branche.

Pour la production de films pornographiques, les entreprises concernées doivent prévoir un encadrement adapté à leur activité s'agissant de l'organisation des castings, des scènes à caractère sexuel et des contrats de travail des artistes visés aux articles 3 à 5 du présent accord.

Il est précisé que, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, l'accord organise les mesures spécifiques destinées aux entreprises de moins de 50 salariés.

## **Article 2 | Prévention des violences et des harcèlements sexistes et sexuels (VHSS)**

### **Article 2.1 | Définitions et sanctions des VHSS**

Afin que l'ensemble des professionnels de la production audiovisuelle puissent avoir une référence commune dans l'appréhension de la notion de « VHSS », les partenaires sociaux sou-



haitent rappeler au sein de cet article les définitions légales et les sanctions encourues par les professionnels qui en seraient les auteurs.

## **1. Le harcèlement et la violence au travail dans l'accord national interprofessionnel du 26 mars 2010**

L'accord national interprofessionnel (ANI) du 26 mars 2010 relatif à la violence et au harcèlement au travail étendu a défini, décrit et identifié les notions de harcèlement et de violence au travail, notions qui trouvent aussi à s'appliquer dans la production audiovisuelle.

Les partenaires sociaux de la branche souhaitent donc rappeler ici les dispositions fondatrices posées par les partenaires sociaux interprofessionnels.

Concernant la définition et la description générale du harcèlement et de la violence au travail l'ANI pose le cadre suivant :

« Le harcèlement et la violence au travail s'expriment par des comportements inacceptables d'un ou de plusieurs individus ; ils peuvent prendre des formes différentes (physiques, psychologiques, sexuelles), dont certaines sont plus facilement identifiables que d'autres. L'environnement de travail peut avoir une influence sur l'exposition des personnes au harcèlement et à la violence. [...]

La violence au travail se produit lorsqu'un ou plusieurs salariés sont agressés dans des circonstances liées au travail. Elle va du manque de respect à la manifestation de la volonté de nuire, de détruire, de l'incivilité à l'agression physique. La violence au travail peut prendre la forme d'agression verbale, d'agression comportementale, notamment sexiste, d'agression physique...

Les incivilités contribuent à la dégradation des conditions de travail, notamment pour les salariés qui sont en relation quotidienne avec le public, et rendent difficile la vie en commun. Les entreprises qui laissent les incivilités s'installer, les banalisent et favorisent l'émergence d'actes plus graves de violence et de harcèlement.

Le harcèlement et la violence au travail peuvent être exercés par un ou plusieurs salariés ou par des tiers avec pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'un salarié, affectant sa santé et sa sécurité et/ou créant un environnement de travail hostile.

Les phénomènes de stress lorsqu'ils découlent de facteurs tenant à l'organisation du travail, l'environnement de travail ou une mauvaise communication dans l'entreprise peuvent conduire à des situations de harcèlement et de violence au travail plus difficiles à identifier. »

Concernant le cas particulier de harcèlement et de violence au travail, l'ANI rappelle que :

« Certaines catégories de salariés peuvent être affectées plus particulièrement par le harcèlement et la violence en raison de leur origine, de leur sexe, de leur orientation sexuelle, de leur handicap, ou de la fréquence de leur relation avec le public. En effet, les personnes potentiellement exposées à des discriminations peuvent être plus particulièrement sujettes à des situations de harcèlement ou de violence au travail. »

C'est particulièrement le cas dans la production audiovisuelle compte tenu des conditions d'organisation de l'activité, tel que rappelé dans le kit de prévention des VHSS visé au 1 de l'article 2.2 du présent accord.

Concernant les violences faites aux femmes, l'ANI pose les principes suivants :

« En ce qui concerne plus particulièrement les violences faites aux femmes, la persistance des stéréotypes et des tabous ainsi que la non-reconnaissance des phénomènes de harcèlement sexuel nécessitent une forte sensibilisation à tous les niveaux de la hiérarchie et la mise en place de politiques de prévention et d'accompagnement dans les entreprises. Il s'agit notamment d'identifier ces stéréotypes et de les démystifier en réfutant les représentations erro-

nées de la place des femmes dans le travail. Une telle démarche s'inscrit notamment dans une approche volontariste et opérationnelle pour combattre ces phénomènes qui peuvent se révéler dans le cadre du travail au travers de situations de harcèlement et de violence au travail. »

## **2. Le harcèlement sexuel**

L'article L. 1153-1 du code du travail dispose qu'« aucun salarié ne doit subir des faits :

1. Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;
2. Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers. »

Il convient de préciser que la situation intimidante, hostile ou offensante peut être consécutive à un harcèlement sexuel consistant en un harcèlement environnemental ou d'ambiance. Ce harcèlement environnemental ou d'ambiance est produit à l'encontre d'une personne qui évolue dans un cadre de travail où, sans être directement visée, elle subit des propos ou des comportements à connotation sexuelles répétés qui créent une situation dégradante.

Le code du travail précise que « le harcèlement est également constitué :

1. Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements venant de plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;
2. Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements, successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition. »

L'article 222-33 du code pénal interdit le harcèlement sexuel dans les mêmes termes.

Cet article précise que ces faits « sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende. Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende lorsque les faits sont commis :

1. Par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;
2. Sur un mineur de quinze ans ;
3. Sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur ;
4. Sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de leur auteur ;
5. Par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice ;
6. Par l'utilisation d'un service de communication au public en ligne ou par le biais d'un support numérique ou électronique ;
7. Alors qu'un mineur était présent et y a assisté ;
8. Par un ascendant ou par toute autre personne ayant sur la victime une autorité de droit ou de fait. »

## **3. Les propos et agissements sexistes**

L'article L. 1142-2-1 du code du travail proscriit les agissements sexistes, définis comme « tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. »

L'article R. 625-8-3 du code pénal précise que le fait « d'imposer à une personne tout propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste qui soit porte atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant, soit créé à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante » est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la 5<sup>e</sup> classe ainsi que des peines complémentaires de stage et de travail d'intérêt général.

Les partenaires sociaux souhaitent ici rappeler que ces agissements de toute forme (propos ou comportements sexistes ou stéréotypés) peuvent relever d'une attitude discriminatoire fondée sur le sexe et également sanctionnée par les dispositions du code du travail et du code pénal, tel que rappelé au 5 du présent article.

#### **4. Les agressions sexuelles**

L'article 222-22-2 du code pénal définit l'agression sexuelle comme « le fait d'imposer à une personne, par violence, contrainte, menace ou surprise, le fait de subir une atteinte sexuelle de la part d'un tiers ou de procéder sur elle-même à une telle atteinte », la contrainte pouvant être tant physique que morale.

L'article 222-27 du code pénal dispose que « les agressions sexuelles autre que le viol sont punies de cinq ans d'emprisonnement et de 75 000 € d'amende. »

L'article 222-23 du code pénal dispose que « tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, ou tout acte bucco-génital commis sur la personne d'autrui ou sur la personne de l'auteur par violence, contrainte, menace ou surprise est un viol. Le viol est puni de quinze ans de réclusion criminelle ».

Il est rappelé que la jurisprudence applicable à la date de signature de l'accord précise que l'atteinte physique constitue une agression sexuelle dès lors qu'elle porte sur une partie du corps considérée comme intime et sexuelle (bouche, poitrine, sexe, fesses et cuisses).

#### **5. La discrimination**

La discrimination correspond à une situation de traitement différent entre des personnes placées dans des situations comparables en se fondant sur un ou des critères prohibés par la loi.

L'article 225-1 du code pénal prohibe toute discrimination fondée sur l'origine, le sexe, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'âge, la situation de famille ou la grossesse, les caractéristiques génétiques, la particulière vulnérabilité résultant de la situation économique d'une personne, apparente ou connue de son auteur, l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, les opinions politiques, les activités syndicales ou mutualistes, l'exercice d'un mandat électif, les convictions religieuses, l'apparence physique, le nom de famille, le lieu de résidence ou la domiciliation bancaire, l'état de santé, la perte d'autonomie ou le handicap, la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, la qualité de lanceur d'alerte, de facilitateur ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte.

L'article 225-1-1 du code pénal ajoute que « constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes parce qu'elles ont subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel tels que définis à l'article 222-33 ou témoigné de tels faits, y compris, dans le cas mentionné au I du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés ».

L'article 1<sup>er</sup> de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 rappelle que la discrimination peut être directe ou indirecte.

La discrimination directe est définie comme la situation dans laquelle une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre personne ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable, en raison d'un motif prohibé comme son sexe ou son identité de genre, par exemple.

La discrimination indirecte est définie comme la situation dans laquelle une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, en raison d'un motif prohibé comme leur sexe ou leur identité de genre, par exemple, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés.

## **Article 2.2 | Prévention des risques liés aux VHSS**

### **1. Le kit de prévention des VHSS**

Les partenaires sociaux ont publié en 2022 un document intitulé « kit de prévention des violences et du harcèlement sexistes et sexuels », résultant d'un travail réalisé dans le cadre des comités centraux d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CCHSCT) de la production audiovisuelle et de la production cinématographique.

Destiné à l'ensemble des professionnels, ce kit de prévention s'articule autour de trois axes : prévenir les VHSS – signaler ou réagir aux VHSS – traiter les signalements de faits pouvant relever de VHSS.

Il est notamment mis à disposition sur les sites du CCHSCT PAV, des organisations professionnelles d'employeurs et des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche.

### **2. Le document unique d'évaluation des risques professionnels**

Les VHSS sont identifiés comme des risques psychosociaux. Si l'origine de ces phénomènes peut être perçue, à tort ou à raison, comme relevant du caractère des protagonistes, le collectif de travail et son organisation peuvent avoir un effet positif, régulateur et protecteur, ou au contraire tolérer, si ce n'est faciliter, de tels comportements.

Préalablement à la réalisation de chaque programme audiovisuel notamment, il est nécessaire d'identifier les facteurs de risques spécifiques et de les répertorier afin de mettre en place des mesures de prévention adaptées.

Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) visé à l'article L. 4121-3 du code du travail doit constituer à ce titre un outil de prévention, notamment des risques de VHSS. Chaque entreprise est obligatoirement dotée d'un tel document, conçu comme un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail, ainsi que des mesures de prévention associées.

Ce document est mis à jour lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail – cela peut par exemple être le cas lors du démarrage d'un nouveau projet présentant des risques de nature différente aux précédents – ou lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque est portée à la connaissance de l'employeur.

Par ailleurs, dans les entreprises d'au moins onze salariés, il est mis à jour au moins une fois par an.

Pour élaborer et mettre à jour son DUERP, l'entreprise peut notamment s'appuyer sur :

- la fiche outil « Aide à l'évaluation des risques à la mise en place de mesures de prévention des VHSS » du kit de prévention des VHSS visé au 1 du présent article ;
- le comité central d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de la production audiovisuelle (CCHSCT PAV) ;
- le service de prévention et de santé au travail interentreprises auquel l'employeur a adhéré (« médecine du travail »), tel que le pôle prévention de Thalie Santé ;
- les représentants du personnel, s'il y en a dans l'entreprise ;

- l’outil d’élaboration du DUERP spécifique à la production audiovisuelle : Oira (Online interactive risk assessment).

Le document unique d’évaluation des risques est consultable par l’ensemble des salariés de l’entreprise et ses modalités d’accès et de consultation doivent être portées à leur connaissance par voie d’affichage dans les conditions prévues par le dernier alinéa de l’article R. 4121-4 du code du travail.

### 3. L’information des salariés

L’information de l’ensemble des salariés constitue l’un des éléments centraux de la prévention des risques de VHSS. Plusieurs modalités d’information des salariés peuvent être mises en œuvre pour remplir cet objectif, par l’entremise du règlement intérieur, de briefings sécurité, par affichage dans les locaux de travail, par intranet ou par tout autre moyen.

#### Règlement intérieur

Le règlement intérieur visé à l’article L. 1321-1 du code du travail est obligatoire dans toutes les entreprises employant au Syndicat des producteurs indépendants moins 50 salariés. Il est facultatif en-deçà de ce seuil, toutefois il peut être utile de définir un règlement intérieur y compris dans les toutes petites entreprises.

Accessible à l’ensemble des salariés de l’entreprise – permanents et intermittents – il rappelle notamment les dispositions relatives au harcèlement sexuel et aux agissements sexistes prévues par le code du travail.

#### Affichage et information

Par tout moyen, les salariés, stagiaires et candidats à un recrutement (y compris les artistes lors des castings) doivent être informés, conformément à l’article L. 1153-5 du code du travail :

- des dispositions de l’article 222-33 du code pénal ;
- des actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel ;
- des coordonnées des autorités et institutions compétentes :
  - le médecin du travail ou le service de prévention et de santé au travail interentreprises ;
  - l’inspection du travail ;
  - les services de secours d’urgence ;
  - le défenseur des droits ;
- le référent VHSS au sens de l’article L. 2314-1 du code du travail désigné parmi les membres du comité social et économique, lorsqu’il y en a un ;
- le référent VHSS au sens de l’article L. 1153-5-1 du code du travail désigné par l’employeur au niveau de l’entreprise parmi les salariés permanents, lorsqu’il y en a un ;
- le référent VHSS de la production au sens du c de l’article 2.3 du présent accord, désigné par l’employeur au niveau de la production audiovisuelle, lorsqu’il y en a un ;
- la cellule d’écoute psychologique et d’accompagnement juridique en matière de VHSS gérée par les services d’Audiens.

#### Contrats de travail

Les contrats de travail des salariés doivent comprendre une annexe dédiée à la prévention des VHSS qui rappelle notamment les coordonnées des interlocuteurs internes et externes à l’entreprise qu’ils peuvent contacter. À cet effet, les employeurs peuvent notamment utiliser l’exemple de clause figurant dans le kit de prévention des VHSS et rappelée en annexe 1 du présent accord, en la déclinant de manière opérationnelle à la réalité de la relation de travail.

#### 4. La formation et la sensibilisation

Depuis 2021, l'Afdas, opérateur de compétences dont relève la branche de la production audiovisuelle, a mis en œuvre une offre de services sur la thématique des VHSS.

Plusieurs parcours de formation ont ainsi été mis en place avec pour objectifs :

- acquérir les fondamentaux en matière de VHSS, à destination de tous ;
- contribuer au déploiement des mesures de lutte contre les VHSS dans son organisation et auprès de ses collègues, à destination des personnels d'encadrement (chefs d'équipe, chefs de postes, responsables de département...) ;
- bâtir et déployer son plan d'actions et évaluer ses effets au sein de sa structure, à destination des dirigeants et responsables d'équipe ;
- être ambassadeur-référent VHSS, à destination des personnes en charge de cette mission.

##### a) La sensibilisation et la formation des employeurs

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021, l'attribution et le versement de toutes les aides du Centre national du cinéma et de l'image animée (CNC) sont subordonnés au respect, par les bénéficiaires, des obligations de prévention du harcèlement sexuel et de mise en œuvre des mesures propres à y mettre un terme et à le sanctionner, conformément aux dispositions des articles L. 1153-1 à L. 1153-6 du code du travail.

L'article 122-17 du règlement général des aides financières du CNC conditionne également l'attribution et le versement des aides au suivi d'une formation par les employeurs.

Cette formation a permis de sensibiliser l'ensemble des sociétés de production audiovisuelle bénéficiant d'aides du CNC. Toutefois, une partie des entreprises relevant de la présente convention n'ont pas bénéficié de cette formation.

Les partenaires sociaux de la branche incitent les employeurs et/ou leurs représentants à suivre, au-delà de cette sensibilisation, des formations complémentaires pour approfondir notamment la mise en place du plan de prévention et le traitement des signalements de VHSS qui pourraient leur être adressées.

À cet effet, les organisations professionnelles d'employeurs s'engagent à communiquer périodiquement auprès de leurs sociétés adhérentes sur l'offre de formation proposée par l'Afdas, adaptée au secteur d'activité et destinée aux dirigeants des sociétés de production.

##### b) La sensibilisation et la formation des salariés

Outre les dispositifs de prévention et d'information visés aux points 1 à 3 du présent article, l'employeur organise, dans le cadre de sa politique de prévention, la formation de ses salariés sur les questions de VHSS. En effet, celle-ci est une étape indispensable de la prévention des risques de VHSS sur tous les lieux de travail.

La formation contribue à sensibiliser les professionnels mais aussi à leur permettre de s'approprier le sujet et à les coresponsabiliser : si le producteur est responsable de la sécurité physique et mentale des travailleurs qu'il emploie, chacun des membres d'un collectif de travail a aussi une responsabilité individuelle dans la lutte contre les VHSS, en particulier par l'intolérance vis-à-vis de tout comportement ou propos inapproprié dans le cadre professionnel.

Concernant les salariés attachés à l'activité permanente de l'entreprise, l'employeur peut organiser la formation de ses salariés notamment dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise. Il veillera à ce que le parcours de formation suivi soit adapté au(x) niveau(x) de responsabilité du (des) salarié(s) dans la société.

Concernant les salariés attachés à la production des programmes audiovisuels, et plus particulièrement les techniciens et les artistes, les employeurs participent à la promotion de l'offre de



formation dédiée et peuvent organiser la formation de tout ou partie de ces équipes en tenant compte des obligations imposées par le CNC dans ce domaine.

Par ailleurs, les organisations syndicales de salariés s'engagent à communiquer périodiquement auprès de leurs adhérents sur l'offre de formation distincte de cette formation obligatoire, proposée par l'Afdas, adaptée au secteur d'activité et aux différents niveaux hiérarchiques occupés par les salariés.

## **Article 2.3 | Identification des acteurs de la prévention et du traitement des VHSS**

L'ensemble des professionnels, employeurs comme salariés, a un rôle à jouer dans la lutte contre les VHSS.

Si la prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes relève exclusivement de la responsabilité de l'employeur, l'article L. 4122-1 du code du travail précise aussi qu'« il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail ».

Les parties souhaitent faire de la prévention l'axe majeur de leurs actions. À ce titre, il est rappelé que la prévention et la lutte contre les VHSS doivent s'appuyer sur l'ensemble des acteurs compétents dans le domaine de la santé et la sécurité au travail.

### **1. Les acteurs internes à l'entreprise**

#### **a) L'employeur et ses représentants**

L'article L. 4121-1 du code du travail rappelle l'obligation de l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés, dans le cadre des principes généraux de prévention listés à l'article L. 4121-2 du code du travail et notamment du 7° de cet article en matière de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes.

En matière de harcèlement sexuel, « l'employeur prend toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner » (art. L. 1135-5 du code du travail).

L'employeur met en place et déploie les mesures de prévention et de traitement des situations de VHSS dans l'entreprise. Il constitue le premier destinataire des signalements des salariés témoins ou victimes de faits présumés de VHSS.

L'employeur diligente les actions nécessaires en cas de signalement d'une situation à risque par la mise en place d'une procédure appropriée, visant d'une part, à mettre un terme dans les plus brefs délais à de tels agissements, d'autre part, à prendre les mesures organisationnelles et disciplinaires adaptées.

Ils peuvent, pour ce faire, s'appuyer sur les acteurs externes à l'entreprise listés au 2 du présent article.

#### **b) Les représentants du personnel**

Pour les entreprises qui en sont dotées, le comité social et économique (CSE) est habilité à procéder à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés, notamment les situations de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes.

Conformément à l'article L. 2312-9 du code du travail, le CSE peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention des VHSS. Tout refus de l'employeur à ces propositions doit être motivé.

Le CSE est également habilité, en application de l'article L. 2312-59 du code du travail, à exercer un droit d'alerte lorsqu'un membre de la délégation du personnel a connaissance d'une



situation de harcèlement sexuel. Dans cette hypothèse, l'employeur procède sans délai à une enquête avec le membre de la délégation du personnel du comité et prend les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation.

En cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de cette atteinte, et à défaut de solution trouvée avec l'employeur, le salarié, ou le membre de la délégation du personnel au comité social et économique si le salarié intéressé averti par écrit ne s'y oppose pas, saisit le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui statue selon la procédure accélérée au fond.

### **c) Le référent VHSS**

#### **Le référent VHSS du CSE**

Lorsqu'il existe un comité social et économique dans l'entreprise, l'article L. 2314-1 du code du travail prévoit que celui-ci désigne un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes parmi ses membres. Cette désignation prend la forme d'une résolution adoptée selon les modalités définies à l'article L. 2315-32 du code du travail. Le membre de la délégation du personnel ainsi désigné l'est pour une durée qui prend fin avec celle de son mandat, sauf cessation anticipée en cas de révocation ou démission par exemple.

Au même titre que les autres membres de la délégation du personnel, celui-ci bénéficie de la formation nécessaire à l'exercice de ses missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail visée par l'article L. 2315-18 du code du travail.

#### **Le référent VHSS de l'entreprise**

L'article L. 1153-5-1 du code du travail prévoit l'obligation de désigner un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, dans toute entreprise employant au moins 250 salariés.

Compte tenu de la structuration des entreprises de la branche, il est rappelé que les sociétés de production peuvent désigner un tel référent parmi leurs salariés attachés à l'activité permanente de l'entreprise, même si leur effectif est inférieur à 250 salariés.

La désignation d'un référent VHSS préalablement formé au niveau de l'entreprise constitue une mesure de prévention pertinente pour couvrir l'ensemble des phases d'activité d'une société de production. Dans ce cas, l'employeur s'assure que l'organisation de ses conditions de travail lui permet d'exercer sa mission.

#### **Le référent VHSS de la production**

Compte tenu de l'organisation spécifique du travail des salariés qui ne sont pas attachés à l'activité permanente des sociétés de production, les partenaires sociaux décident de l'institution par voie conventionnelle d'un « référent VHSS de la production », en sus des référents prévus par le code du travail et susmentionnés. Son rôle et ses attributions n'ont pas la même nature et viennent donc les compléter.

#### *Principe de volontariat*

La désignation d'un ou de plusieurs salarié(s) en tant que référent(s) VHSS de la production ne peut se faire que sur la base de son (leur) volontariat.

#### *Formation obligatoire*

Tout salarié volontaire désigné référent VHSS doit obligatoirement justifier avoir suivi la formation destinée aux référents visée au 4 de l'article 2.2 ou une formation équivalente destinée spécifiquement aux référents VHSS.

### *Désignation de référent(s)*

Toute société de production audiovisuelle peut désigner un ou des « référent(s) VHSS de la production ».

Avant de désigner le(s) référent(s) VHSS de la production, l'employeur demande qui, parmi les salariés ayant vocation à travailler sur le projet, est volontaire et formé pour assumer ce rôle.

Si une ou plusieurs personnes formées se sont portées volontaires au sein de l'équipe de tournage, la désignation d'un « référent VHSS de la production » par l'employeur est obligatoire pour tous les programmes audiovisuels s'il n'y a, par ailleurs, de référent VHSS désigné au niveau de l'entreprise ou du CSE.

Pour les programmes de fiction, la désignation d'un « référent VHSS de la production » par l'employeur est obligatoire y compris s'il y a, par ailleurs, un référent VHSS désigné au niveau de l'entreprise ou du CSE.

En cas de pluralité de volontaires, l'employeur pourra librement désigner parmi eux le(s) référent(s) VHSS après concertation avec l'équipe.

La société de production tient compte :

- de l'organisation de la préparation et du tournage de la production pour désigner dans la mesure du possible un ou des référent(s) sur l'ensemble de ces phases de production ;
- de l'éloignement géographique des différentes équipes et de la spécificité d'exercice des métiers (décor, costume, administration de production par exemple) pour désigner dans la mesure du possible un ou des référent(s) dans ces équipes.

En l'absence de référent VHSS, l'employeur et ses représentants restent les premiers destinataires d'éventuels signalements.

Les salariés peuvent aussi s'adresser au CCHSCT de branche, indépendamment du ou des référents désignés pendant la production. Celui-ci mettra alors en œuvre sans délai la méthodologie de traitement des signalements définie à son niveau.

### *Rôle et missions*

En aucun cas l'employeur ne peut déléguer ses responsabilités en matière de sécurité et de mise en œuvre des procédures internes au référent VHSS. Le référent n'est donc pas responsable du traitement des sujets liés aux VHSS ni de la procédure de traitement de ces signalements.

Il ne saurait en outre être responsable des manquements aux règles de sécurité édictées par l'employeur ni même des éventuels manquements de l'employeur dans le traitement de ces situations.

Le rôle de ce référent est :

- d'informer et orienter les salariés vers les ressources utiles, en particulier celles listées au 2 du présent article ;
- de participer aux actions de sensibilisation et de prévention des VHSS, en lien avec l'employeur ;
- de communiquer sur la procédure de signalement interne à l'entreprise, en lien avec l'employeur ;
- de recueillir les signalements des salariés ;
- de transmettre par écrit les signalements recueillis à l'employeur et ses représentants ;
- d'être informé du suivi et de la clôture de la procédure de traitement des signalements, le cas échéant.

Le référent VHSS veille à ce que son intervention respecte le principe d'impartialité. Il se déporte de sa mission temporairement dans le cas contraire.

Il peut, dans l'exercice de ses missions, s'appuyer sur le CCHSCT de la branche et les outils existants, notamment le kit visé au 1 de l'article 2.2 du présent accord.

### *Protection*

Il est rappelé que, conformément à l'article L. 1153-2 du code du travail, le référent VHSS ne peut en aucun cas être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir, de bonne foi, témoigné ou relaté des faits présumés de VHSS, y compris si les propos ou comportements n'ont pas été répétés.

En outre, conformément à l'article L. 1153-2 du code du travail, ces personnes bénéficient des protections prévues par la loi du 9 décembre 2016 relative dite « Sapin II » prévues pour les lanceurs d'alerte dès lors que les conditions légales sont réunies.

### *Moyens*

L'employeur met à disposition du référent VHSS les éléments nécessaires pour assurer son rôle, tels que la procédure interne de signalement.

Un échange préalable entre le producteur et le référent VHSS est organisé pour définir d'un commun accord les moyens nécessaires au référent pour assurer son rôle (ex : coordonnées, moyens matériels, etc.)

Le rôle de référent VHSS de la production étant déconnecté des fonctions habituelles du salarié et fondé sur le principe du volontariat, il justifie une indemnité spécifique. Cette indemnité est de 30 euros bruts hebdomadaires pour les salariés engagés en contrat à durée déterminée d'usage.

## **2. Les acteurs externes à l'entreprise**

### **a) Le service de prévention et de santé au travail**

Les services de santé au travail sont des acteurs privilégiés en matière de prévention des VHSS. Ils jouent un rôle en matière d'information et de sensibilisation des salariés, de suivi médical individuel et d'accompagnement des employeurs.

Pour les techniciens et artistes dits « intermittents du spectacle », Thalie Santé est le service de santé et de prévention au travail compétent. Il est rappelé que les salariés peuvent solliciter autant que de besoin une visite auprès de l'équipe médicale pluridisciplinaire.

L'employeur peut demander la participation des services de santé et de prévention au travail pour l'évaluation des risques professionnels, la réalisation d'actions de prévention, l'élaboration d'une politique de santé et de sécurité appropriée au niveau de l'entreprise ou toute situation susceptible de comporter ou générer un risque pour le collectif de travail.

### **b) Le CCHSCT de branche**

Le comité central d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CCHSCT) de la production audiovisuelle est l'instance paritaire dédiée à la prévention des risques professionnels.

Il assure un rôle de prévention, d'information et de conseil en matière d'hygiène et de sécurité auprès des entreprises et de leurs salariés. Il contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels dans la branche et suscite toute action qu'il estime utile dans cet objectif.

Cette instance est pourvue d'expert(s) sur les questions liées à la santé et la sécurité au travail pour assurer ses missions. Tout professionnel peut s'adresser au CCHSCT de branche sur les questions de santé et de sécurité au travail pour solliciter des conseils, y compris sur les risques psychosociaux.

Lorsqu'un employeur est informé d'un signalement de VHSS, il peut notamment s'adresser au CCHSCT pour se faire conseiller sur la mise en œuvre de l'enquête interne. Néanmoins, le CCHSCT de branche n'a pas vocation à y participer.

Lorsque le CCHSCT est réceptionnaire d'un signalement, il le transmet sans délai à l'employeur, à qui il appartient ensuite de mettre en œuvre sa procédure de traitement des signalements.

Le CCHSCT doit connaître l'identité de la victime pour traiter le signalement. Celle-ci peut néanmoins conserver son anonymat vis-à-vis de l'employeur si le CCHSCT est amené à le saisir.

Si la victime ne souhaite pas donner son identité au CCHSCT, le signalement ne pourra pas être traité à ce niveau, mais celui-ci pourra tout de même être sollicité afin de lui prodiguer des conseils.

Les données personnelles recueillies dans ce cadre feront l'objet d'un traitement spécifique dans le respect de la réglementation en vigueur.

Le CCHSCT assure également un rôle d'observatoire des pratiques pour améliorer la politique de prévention de la branche.

En cas de signalement de VHSS, les employeurs le notifient au CCHSCT via la fiche de notification prévue à cet effet. La notification préserve l'anonymat des personnes présumées victimes, mises en cause ou témoins. Les informations recueillies resteront confidentielles.

Ces notifications ont pour finalité d'assurer un suivi anonymisé des risques liés aux VHSS et leurs traitements, à des fins statistiques et d'adaptation de la politique de prévention de la branche.

### **c) La cellule d'écoute psychologique et d'accompagnement juridique**

Le plan d'action pour promouvoir l'égalité femmes-hommes et lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans le secteur du spectacle vivant, de l'audiovisuel et du cinéma conclu le 8 juin 2020 entre la fédération des entreprises du spectacle vivant, de la musique, de l'audiovisuel et du cinéma (FESAC) et les fédérations syndicales de salariés représentatives au niveau multi professionnel, a mis en place une cellule d'écoute à destination des salariés du spectacle victimes ou témoins de VHSS dans le cadre de leur travail.

Cette cellule d'écoute, gérée par Audiens, permet aux professionnels qui le souhaitent de bénéficier d'un accompagnement psychologique et/ou juridique, tout en préservant leur anonymat s'ils le souhaitent.

Les coordonnées de cette cellule d'écoute doivent être transmises par tout moyen à l'ensemble des salariés engagés par les sociétés de production.

### **d) Les organisations syndicales et les organisations professionnelles**

Les organisations syndicales de salariés assurent la défense des intérêts collectifs et individuels de leurs membres et plus largement des salariés qu'elles représentent. Elles sont habilitées à intervenir auprès de l'employeur pour l'informer des faits qui surviennent dans le cadre d'une relation de travail. Elles peuvent aussi dispenser conseils et informations aux salariés ou les assister le cas échéant en résolution des litiges que les VHSS sont susceptibles d'engendrer.

Les coordonnées de ces organisations syndicales sont précisées dans la fiche « contacts utiles » du kit de prévention des VHSS visé au 1 de l'article 2.2.

Les organisations professionnelles d'employeurs assurent la représentation et la défense des intérêts de leurs membres. Elles peuvent dispenser conseils et informations aux producteurs sur les mesures à prendre notamment lorsque des signalements leur sont transmis et les orienter vers les ressources utiles à la résolution des situations présumées de VHSS.

## e) Les appui-conseils à destination des entreprises (Afdas)

Les entreprises peuvent solliciter les prestations d'appuis-conseils mises en place par l'Afdas, opérateur de compétences dont relève la branche.

Appui-conseil ressources humaines : construire un plan d'actions pour améliorer ses pratiques RH et/ou développer les compétences de ses collaborateurs ;

Appui-conseil responsabilité sociétale des entreprises : construire un plan d'action RSE en phase avec le projet et la stratégie de l'entreprise ;

Appui-conseil égalité professionnelle : construire un plan d'action pour mettre en œuvre une politique d'égalité professionnelle.

## Article 2.4 | *Le signalement des VHSS et le traitement de ces signalements*

L'accord national interprofessionnel du 26 mars 2010 stipule une obligation, pour les employeurs, d'élaborer une procédure interne de signalement des VHSS et de traitement de ces signalements. Cette procédure doit être communiquée par tout moyen à l'ensemble des salariés, quelle que soit la durée de leurs contrats de travail.

Dans les entreprises qui n'ont ni règlement intérieur ni CSE, les procédures internes de signalement et de traitement des signalements de VHSS sont établies unilatéralement par l'employeur.

Dans les entreprises qui n'ont pas de règlement intérieur mais qui sont dotées d'un CSE, celui-ci est consulté lors de l'adoption du document qui contient les informations sur les conditions dans lesquelles s'exercent le signalement.

Dans les entreprises pourvues d'un règlement intérieur, celui-ci précise les conditions dans lesquelles s'exerce le signalement.

Il est précisé que lorsque le signalement émane d'un membre de la délégation du personnel au CSE, la procédure spécifique au droit d'alerte prévue aux articles L. 2312-5 et L. 2312-59 du code du travail trouve à s'appliquer.

### 1. La protection des personnes

Il est rappelé que, les personnes ayant subi ou refusé de subir des faits présumés de VHSS, y compris si les propos ou comportements n'ont pas été répétés, ou ayant, de bonne foi, témoigné ou relaté de tels faits ne peuvent en aucun cas être sanctionnées, licenciées ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire.

En outre, dès lors que les conditions légales seront réunies, conformément à l'article L. 1153-2 du code du travail, ces personnes bénéficient des protections prévues par la loi du 9 décembre 2016 relative dite « Sapin II » prévues pour les lanceurs d'alerte.

De même, les personnes mises en cause par un signalement de VHSS se voient garantir le respect du principe de présomption d'innocence, sans que ce droit ne fasse obstacle aux mesures de sécurisation prises par l'employeur ni à l'exercice, le cas échéant, de son pouvoir disciplinaire.

En tout état de cause, la procédure de traitement des signalements prévoit la réalisation d'une enquête contradictoire qui doit permettre d'entendre l'ensemble des parties intéressées avant toute décision disciplinaire éventuelle de l'employeur.

### 2. La procédure de signalement des VHSS

Pour accompagner et faciliter le signalement des faits de harcèlement sexuel, un dispositif favorisant la remontée d'information en matière de VHSS est mis en place.

Ce dispositif est laissé au choix de l'entreprise. Par exemple, la mise en place d'une adresse mail ou d'un numéro de téléphone dédié(e) aux signalements, la mise en place d'une

permanence par les référents VHSS ou encore le traitement du sujet lors d'entretiens entre les salariés et leurs supérieurs hiérarchiques.

Aucune condition de forme n'est imposée pour le signalement. Quel que soit la forme qu'il prend, et même s'il ne respecte pas le cadre posé par la procédure interne de signalement, il doit être transmis sans délai à l'employeur lorsqu'il n'en est pas directement destinataire. Il est toutefois recommandé d'effectuer ce signalement par écrit. À défaut, l'employeur (ou son représentant) consigne l'énonciation des faits rapportés par écrit et en remet une copie contre décharge à la personne entendue.

La procédure de signalement rappelle les stipulations relatives à la protection des personnes visées au 1 du présent article.

### **3. La procédure de traitement des signalements de VHSS**

Aucun signalement de harcèlement sexuel ou d'agissement sexiste ne doit être minimisé. Pour déterminer en amont les modalités de traitement des signalements de VHSS, une procédure doit être mise en place à cet effet.

Chaque entreprise élabore sa propre procédure de traitement des signalements.

Pour ce faire, les employeurs peuvent s'appuyer sur le kit de prévention des VHSS visé au 1 de l'article 2.2, notamment :

- la fiche méthodologique de traitement des signalements pouvant relever de VHSS ;
- l'exemple de procédure de traitement des signalements de faits de harcèlement sexuel.

La procédure de traitement des signalements de VHSS mise en place par l'entreprise comporte au minimum les étapes suivantes :

1. Accuser réception du signalement ;
2. Procéder à un premier échange avec l'auteur du signalement et avec la victime présumée, lorsque celle-ci n'est pas l'auteur du signalement ;
3. Procéder à une première analyse des faits sur la base des éléments recueillis, cette première analyse permettant d'orienter la suite de la procédure ;
4. Informer l'auteur du signalement et la victime présumée lorsque celle-ci n'est pas l'auteur du signalement, des suites qui seront données à ce signalement ;
5. Éventuellement, réaliser une enquête interne – en cas par exemple de suspicion de harcèlement sexuel ou d'agression sexuelle – ayant vocation à établir la matérialité des faits en recueillant les éléments factuels auprès des personnes concernées ;
6. Conclure l'enquête, le cas échéant ;
7. Donner des suites aux conclusions de l'enquête, le cas échéant.

L'employeur peut se faire accompagner par une structure extérieure spécialisée pour réaliser l'enquête.

Il est rappelé que la mise en œuvre d'une enquête interne est indépendante de toute procédure disciplinaire ou judiciaire, mais qu'elle ne saurait méconnaître le droit de chacune des parties visées par l'enquête d'être entendue. »

### **Article 3 | Préconisations pour l'organisation des castings et les auditions**

L'endroit où se déroule le casting, la sélection ou l'audition, la mise en concurrence, les enjeux, l'âge des candidats, la possible emprise et la situation de pouvoir de ceux qui sélectionnent sont, parmi d'autres, des sujets de vigilance face auxquels des mesures spécifiques doivent être prises.



Au préalable, l'employeur sensibilise l'équipe en charge du casting ou de la sélection, d'une part, pour qu'elle soit vigilante quant aux pouvoirs et responsabilités que lui confère sa position, d'autre part, pour lui permettre d'informer les candidats, de recevoir leur parole en cas de problème et de les orienter (ces actions pouvant être confiées au référent VHSS s'il y en a un à cette étape de la production du programme audiovisuel).

### Information des différentes parties

L'annonce de casting doit prévoir la possibilité pour les candidats de se faire accompagner.

Dès le premier rendez-vous, ou avant si possible, les candidats sur le rôle doivent être informés sur ce qui leur sera demandé et en particulier sur l'existence dans le scénario ou dans le programme audiovisuel de scènes imposant la nudité, de scènes d'intimité ou de scènes à caractère sexuel. Il est rappelé à ce titre qu'il est strictement interdit d'exposer des mineurs à des scènes à caractère sexuel.

L'employeur doit allouer à l'équipe casting ou de sélection des lieux adaptés. Aucun rendez-vous de casting ou de sélection, qui sont des temps professionnels, ne doit avoir lieu dans une chambre d'hôtel ou un appartement privé d'une personne de l'équipe.

Les artistes et candidats mineurs de moins de 16 ans doivent être accompagnés d'un adulte référent dont le rôle est de s'assurer, en contact avec les représentants légaux si ce n'est pas eux qui assument ce rôle, que la sécurité et l'intérêt de l'enfant sont préservés. Les locaux devront en outre permettre d'accueillir les accompagnants.

Les préconisations conventionnelles relatives aux castings et sélections prévues dans le cadre de l'accord relatif aux conditions de protection des mineurs sur les tournages audiovisuels sont pleinement applicables aux mineurs de moins de seize ans.

En aucun cas et à aucune étape du casting ou de l'audition il ne peut être demandé à un candidat de se dénuder ou de réaliser des scènes d'intimité ou à caractère sexuel.

Aucune nudité ou semi-nudité n'est permise à aucune étape d'un casting ou d'une audition. Aucune photo de l'artiste ou du candidat nu ou le montrant engagé dans un acte sexuel ne peut lui être demandée. Aucune simulation d'acte sexuel, aucun acte sexuel ou geste portant atteinte à l'intimité ne doit être demandé ou subi lors d'un casting.

Ne peuvent être présentes à cette étape que les personnes directement impliquées dans le processus de casting ou de sélection et l'éventuel accompagnant de l'artiste ou du candidat. Avant l'audition, chacune de ces personnes doit se présenter.

### Article 4 | *Préconisations pour les scènes d'intimité ou à caractère sexuel*

Les répétitions ou le tournage de scènes d'intimité ou à caractère sexuel sont des situations de travail qui nécessitent une préparation et une attention particulière afin d'éviter les comportements à risque et prévenir les VHSS.

Ces situations de travail particulières posent le sujet du respect de l'intimité des artistes, auquel il est impératif de veiller, avec notamment la limitation des effectifs et la fermeture des locaux lors de leur préparation, des répétitions et des prises de vues.

Ces scènes méritent une préparation en amont, au même titre que toutes les scènes à risque (cascades, effets spéciaux, armes...) tel qu'il est rappelé dans l'arrêté du 15 octobre 2016 relatif aux mesures de prévention dans la production de films cinématographiques et audiovisuels. Des mesures de prévention adaptées doivent être prises sur la base de l'évaluation des risques réalisée pour chaque scène d'intimité ou à caractère sexuel. La consultation en amont d'un coordinateur d'intimité est utile pour effectuer un premier dépouillement du scénario et procéder à une analyse des risques.



En premier lieu, il convient de s'assurer qu'une description de toute scène exigeant la nudité ou la semi-nudité ou de toute scène impliquant un acte sexuel simulé, soit présentée formellement à l'artiste, et que ce dernier ait consenti à jouer la scène de cette manière suffisamment en amont de son tournage.

À cet effet, l'accord de l'artiste pour jouer différents types de scènes d'intimité ou à caractère sexuel doit être préalablement recueilli par écrit au moyen, par exemple, de la clause-type figurant en annexe de l'accord. Son consentement est révocable à tout moment.

Dans ce cadre, le producteur propose également à l'artiste d'engager un coordinateur d'intimité. La présence de ce dernier est obligatoire dès lors que l'artiste intervenant dans les scènes susvisées en formule expressément la demande par écrit au moyen, par exemple, de la clause-type figurant en annexe de l'accord.

Le coordinateur d'intimité doit disposer des compétences nécessaires et de la formation requise. La détention d'une certification émanant d'un organisme de formation ou d'une association professionnelle reconnue à l'international ou du certificat de qualification professionnelle (CQP) de coordinateur d'intimité reconnu en France par la branche professionnelle (CPNEF de l'audiovisuel) est indispensable. Le coordinateur d'intimité en justifie auprès de l'employeur.

La présence d'un coordinateur d'intimité permet de faciliter le tournage de ces scènes et d'assurer le consentement des artistes et la protection des artistes et techniciens concernés. Le coordinateur de scènes d'intimité établit un protocole d'intimité qui fixe les conditions de travail tenant compte de la santé et de la sécurité de tous.

Par ailleurs, dans les programmes où des candidats, salariés ou non, sont susceptibles d'être filmés dans des moments d'intimité, impliquant notamment de la nudité ou semi-nudité, le producteur sensibilise ces derniers ainsi que l'équipe technique au sujet de la prévention des VHSS. Cette sensibilisation organisée en amont du tournage par des personnes compétentes contribue à assurer la protection et le consentement préalable des candidats et des techniciens. Un groupe de travail sera constitué dans le cadre de la CPPNI de la production audiovisuelle pour travailler sur la question de l'encadrement de ces programmes sur ces sujets.

En cas de faits susceptibles de relever de VHSS, l'employeur ou le référent VHSS, s'il y en a un, sont les destinataires du signalement. Il en va de même pour les situations où les consentements des artistes ne sont pas recueillis ou pas respectés.

### Lors de la préparation

En fonction du contenu du script, limiter le nombre de personnes sur le plateau aux seules personnes indispensables.

Limiter les retours vidéo ;

Se préparer dans des loges privées, avec possibilité de présence d'une personne de confiance.

### Lors des répétitions

Maintenir une présence minimale sur le plateau pendant les répétitions.

Prévoir des protections nécessaires (protections vestimentaires, en lien avec les équipes mise en scène et costumes).

Rester habillé pendant les répétitions.

Ne pas s'embrasser pendant les répétitions.

### Lors des prises de vues

Réserver l'accès au plateau aux personnes rigoureusement nécessaires.

Préserver la confidentialité : aucun membre de l'équipe ne doit pouvoir filmer ou prendre des photos avec un appareil personnel.

Donner la possibilité aux artistes de demander la présence d'une personne de confiance.

Si une doublure est engagée pour remplacer l'artiste pour des scènes à caractère sexuel (les présentes préconisations s'appliquant aux artistes-interprètes et aux acteurs de complément), l'artiste doublé doit pouvoir autoriser l'usage des images de même quand des effets informatiques sont utilisés pour remplacer l'artiste ou une partie du corps de l'artiste.

## **Article 5 | *Contrat de travail des artistes et protection des candidats***

L'artiste doit être, préalablement à la signature de son contrat de travail, pleinement informé des scènes qu'il sera amené à jouer, et être en mesure de donner un consentement éclairé sur ce qui lui sera demandé.

Lorsque le scénario comprend des scènes de violence, de cascade, d'intimité ou à caractère sexuel, l'entreprise se donne les moyens appropriés pour accompagner leur préparation et leur réalisation.

Lorsque des candidats participent à un programme susceptible de comprendre des séquences d'intimité ou à caractère sexuel, l'employeur se donne les moyens appropriés pour prévenir toute forme de VHSS.

## **Article 6 | *Clause de rendez-vous***

Les parties décident de se réunir un an après la signature de l'accord afin d'en faire un premier bilan d'application.

En tout état de cause, des bilans périodiques de l'application de l'accord seront réalisés chaque année, en invitant le cas échéant des personnes qualifiées sur le sujet.

## **Article 7 | *Durée, entrée en vigueur, révision et dénonciation***

L'accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur pour les signataires à compter du 1<sup>er</sup> mai 2025.

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

L'accord pourra être révisé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail. Il pourra également faire l'objet d'une dénonciation selon les modalités prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du même code.

*Fait à Paris, le 21 mars 2025.*

(Suivent les signatures.)

## **Annexe 1** Modèle d'annexe contractuelle dédiée à la prévention des VHSS

Le contrat de travail des salariés engagés par un employeur relevant de la présente convention collective doit comprendre une clause dédiée à la prévention des VHSS rappelant notamment les coordonnées des interlocuteurs internes et externes à l'entreprise qu'ils peuvent contacter s'ils se trouvent être victimes ou témoins de VHSS.

La présente annexe propose un exemple de clause-type, à visée informative, qui peut être adaptée à chaque situation. Elle traite des comportements inappropriés plus largement que les seules VHSS. Chaque entreprise reste libre de rédiger la clause qu'elle insère dans ses contrats de travail, la reprise de cet exemple n'est pas obligatoire.

« L'entreprise tient à garantir un environnement de travail sécurisé à ses salariés. Elle est notamment vigilante au respect de chaque individualité au sein du collectif de travail et porte une attention particulière à prévenir toute atteinte à la santé physique ou mentale de ses collaborateurs.

À ce titre, aucun comportement inapproprié n'est toléré sur les lieux et pendant le temps de travail, ainsi qu'en toute circonstance pouvant se rattacher à la vie professionnelle. Par comportement inapproprié, on entend notamment toute incivilité, violence, agissement sexiste ou stéréotypé (propos ou comportement) ou fait de harcèlement sexuel ou moral.

Il est rappelé au salarié que s'il se rend coupable de tels agissements, il est passible d'une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'à la rupture du contrat de travail, dans les conditions prévues par le code du travail et le cas échéant par le règlement intérieur de la société, sans préjudice d'éventuelles actions pénales.

Pour permettre à l'employeur de prendre les mesures nécessaires, notamment d'enquête et de protection, il est demandé aux salariés victimes ou témoins de tels agissements d'en informer sans délai le producteur, son représentant et/ou le référent VHSS désigné (le cas échéant). À ce titre, ces salariés bénéficieront des protections légales. En complément, ils sont invités à s'adresser à l'un des interlocuteurs ci-après mentionnés.

D'une manière générale, le salarié s'engage à se montrer respectueux envers l'ensemble des personnes avec qui il sera amené à travailler, que celles-ci appartiennent à l'entreprise ou qu'elles y soient extérieures.

Il est rappelé que la prévention et le signalement des VHSS sont traités dans la convention collective de la production audiovisuelle.

Parmi les comportements visés :

Agissement sexiste :

L'agissement sexiste correspond à tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant (art. L. 1142-2-1 du code du travail).

Harcèlement sexuel :

Le harcèlement sexuel se caractérise par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

Il est également constitué lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements venant de plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ou lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements, successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition (art. L. 1153-1-1° du code du travail).

Il se caractérise aussi par toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers (art. L. 1153-1-2° du code du travail).

Harcèlement moral :

Le harcèlement moral se caractérise par des agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail d'un salarié, susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel (art. L. 1152-1 du code du travail).

Agression sexuelle :

Constitue une agression sexuelle toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise, que celle-ci soit recherchée au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers (articles 222-22 et 222-22-2 du code pénal).

Vous trouverez ci-après les coordonnées des interlocuteurs internes ou externes à l'entreprise, que vous pouvez contacter si vous êtes victime ou témoin d'agissement sexiste, d'agression sexuelle ou de harcèlement :

L'employeur : ..... *(à compléter)*.

Le directeur de production : ..... *(à compléter)*.

Les représentants du personnel (le cas échéant) : ..... *(à compléter)*.

Le référent VHSS (le cas échéant) : ..... *(à compléter)*.

L'inspection du travail compétente : ..... *(à compléter)*.

La médecine du travail compétente : ..... *(à compléter)*.

Le CCHSCT de la production audiovisuelle : ..... *(à compléter)*.

La cellule d'écoute concernant les violences sexistes et sexuelles dans le secteur du spectacle (soutien psychologique et orientation juridique) : ..... *(à compléter)*.

Violences Femmes Info : 39 19 ».

## **Annexe 2** Modèle de clause dédiée aux artistes jouant des scènes d'intimité ou à caractère sexuel

L'accord de l'artiste-interprète à jouer différents types de scènes d'intimité ou à caractère sexuel doit être préalablement recueilli par écrit au moyen, par exemple, de la clause-type ci-après. Chaque entreprise reste libre de rédiger la clause qu'elle insère dans ses contrats de travail, la reprise de cet exemple n'est pas obligatoire. Des clauses d'intimité plus précises peuvent être proposées, notamment en lien avec le coordinateur d'intimité lorsqu'il y en a un.

« Je soussigné(e), ..... (à compléter).

Atteste avoir pris connaissance du scénario du programme audiovisuel (à compléter) et de l'ensemble des scènes susceptibles d'être qualifiées comme « scènes d'intimité », au sein desquelles j'interpréterai le rôle de..... (à compléter).

Je reconnais avoir compris l'ensemble des informations qui m'ont été délivrées et j'ai pu poser toutes les questions nécessaires à leur bonne compréhension.

J'ai pris bonne note que je peux demander la présence d'un coordinateur d'intimité et je confirme :

- souhaiter la présence d'un coordinateur d'intimité ;
- ne pas souhaiter la présence d'un coordinateur d'intimité.

Si je ne souhaite pas la présence d'un coordinateur d'intimité, j'ai pris bonne note que la société de production garde la possibilité d'engager un coordinateur d'intimité de sa propre initiative ou à la demande d'un(e) autre comédien(ne).

Je n'ai pas été contraint(e), ni influencé(e) pour donner mon consentement.

Je m'estime désormais suffisamment éclairé(e) pour prendre une décision en toute connaissance de cause et j'accepte d'interpréter les scènes suivantes décrites au scénario :

(à lister et compléter) scène de sexe simulée/scène de tension sexuelle et/ou comportant des caresses/contact avec une partie sexué(e) du corps/scène de baiser/scène de violence physique ou psychologique/scène dénudée/scène de nu intégral.

Je comprends que mon consentement est spécifique aux scènes précitées et ne s'étend pas à toute modification ultérieure de ces scènes qui impliquerait un nouveau consentement de ma part.

Je m'engage à informer la production par écrit, dans un délai de dix jours avant le début du tournage, des scènes devant être jouées par une doublure.

Si une doublure est engagée pour jouer à ma place des scènes à caractère sexuel ou si des effets informatiques sont utilisés pour me remplacer physiquement en tout ou partie dans ce type de scène, je conserve la faculté de refuser l'utilisation de ces images.

Je suis informé(e) qu'à tout moment je pourrai retirer mon consentement.

Date..... , nom..... , prénom..... , signature ».

Un exemplaire de ce document est remis à l'artiste, un autre exemplaire est conservé par l'employeur.

### « Droit au retrait

Je soussigné(e), ..... *(à compléter)*.

Souhaite retirer mon consentement donné en date le (date) pour l'interprétation des scènes suivantes : ..... *(à compléter)*.

Date, nom, prénom, signature ».

Convention collective nationale

IDCC : 3105 | **RÉGIES DE QUARTIER**  
**(2 avril 2012)**

---

**Accord du 5 juin 2024**

relatif au protocole d'établissement des comptes techniques et financiers  
pour les contrats prévoyance

NOR : ASET2550568M

IDCC : 3105

---

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

**SERQ,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT FNCB ;**

**FNAS FO ;**

**FNPOS CGT ;**

**SUD Solidaires,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**I. Objet du protocole**

Le présent protocole est destiné à décrire les modalités de présentation, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023, des comptes de résultats techniques du régime prévoyance à la commission paritaire.

Il a aussi pour objet de fixer les règles et paramètres techniques et financiers utilisés pour l'établissement des comptes de résultats.

Tous les comptes de résultats sont établis :

- par exercice de survenance ;
- par exercice comptable.

Les comptes de résultats de l'exercice sont remis à la commission paritaire au plus tard le 31 juillet de l'exercice N + 1, sur la base de données arrêtés au 31/12/N vues au 31/03/N + 1.

Le cas échéant, les dispositions décrites dans le présent protocole, notamment fiscales, évolueront conformément à la législation qui leur est applicable.



## **II. Modalités d'établissement des comptes techniques par survenance**

L'organisme assureur remettra chaque année à la commission paritaire un rapport technique sur les comptes de l'exercice précédent.

Le compte de résultat technique est établi selon une présentation par exercice de survenance. Il comprend, au titre de chaque exercice de survenance N, N – 1, N – 2... les éléments suivants :

### **Cotisations et frais**

Les cotisations brutes dues au titre des garanties en cas de décès, incapacité de travail, invalidité et maintien de salaire afférentes à l'exercice considéré.

Les différents frais évoqués au paragraphe VII.

Les cotisations nettes.

### **Charge des prestations**

Le montant des sommes payées au titre des prestations ayant pour origine l'exercice N :

- capitaux décès ;
- indemnités journalières (maintien de salaire, incapacité temporaire) et rentes d'invalidité.

L'ensemble des provisions constituées à la date d'arrêté.

### **Charge des prestations et provisions sur les cotisations nettes**

Le ratio de sinistralité (P/C), calculé au global et par garantie, est le rapport entre le montant de la charge des prestations par le montant des cotisations nettes de frais.

Ces différents éléments techniques par survenance sont présentés au global, mais également ventilés par risque, décès d'une part et arrêt de travail d'autre part.

## **III. Modalités d'établissement des comptes techniques et financiers**

L'organisme assureur remettra chaque année à la commission paritaire un rapport technique et financier sur les comptes de l'exercice précédent.

Les comptes de résultats du régime intègrent l'ensemble des éléments techniques et financiers relatifs aux garanties de prévoyance. Il concerne les régimes de prévoyance à adhésion obligatoire définis pour l'ensemble des entreprises et leurs salariés.

### **Compte de résultat technique**

Le compte de résultat technique intègre les éléments suivants :

#### **■ Au crédit :**

- les cotisations brutes encaissées dans l'exercice N, diminuées des cotisations à recevoir au 31 décembre de l'exercice précédent N – 1 et augmentées des cotisations à recevoir au 31 décembre de l'exercice N, au titre des garanties en cas de décès, maintien de salaire, incapacité de travail et invalidité ;
- les provisions constituées au 31 décembre de l'exercice précédent :
  - provisions pour prestations à payer ;
  - provisions mathématiques de maintien des garanties décès ;
  - provisions techniques nécessaires au paiement des indemnités journalières (incapacité temporaire) et des rentes d'invalidité en attente ;

- provisions techniques nécessaires au paiement des arrérages de rentes d'invalidité ;
- provisions pour sinistres inconnus (PSI) ;
- les intérêts techniques tels que définis au paragraphe VI.1.

■ Au débit :

- le montant des sommes payées au cours de l'exercice N :
  - capitaux décès ;
  - indemnités journalières (maintien de salaire et incapacité temporaire) ;
  - rentes d'invalidité ;
- les différents frais et prélèvements définis au paragraphe VII.
- les provisions constituées au 31 décembre de l'exercice N :
  - provisions pour prestations à payer ;
  - provisions mathématiques de maintien des garanties décès ;
  - provisions mathématiques nécessaires au paiement des indemnités journalières (incapacité temporaire) et des rentes d'invalidité en attente ;
  - provisions mathématiques nécessaires au paiement des arrérages de rentes d'invalidité ;
  - provisions pour sinistres inconnus (PSI).

### **Solde du compte de résultat technique**

La différence des éléments au crédit et des éléments au débit du compte de résultat technique prévoyance constitue le solde du compte de résultat technique.

Ce solde technique est affecté au compte de résultat technique et financier.

### **Compte de résultat technique et financier**

Ce compte intègre les éléments suivants :

- le solde du compte de résultat technique ;
- les produits financiers supplémentaires définis au paragraphe VI.3 générés par les provisions techniques ;
- le montant correspondant au report de perte non amortie de l'exercice N-1 augmenté des intérêts débiteurs calculés au taux financier mentionné au paragraphe VI.5.

La somme de l'ensemble de ces éléments constitue le solde technique et financier associé au fonctionnement de la provision d'égalisation et de la réserve générale décrit au paragraphe V.

## **IV. Utilisation des soldes de résultats techniques et financiers**

Si le solde du compte de résultat technique et financier prévoyance est positif :

- 80 % alimente la provision d'égalisation dans la limite de 75 % du résultat technique et dans le respect de la règle de limitation conformément aux dispositions du titre II de l'article 39 *quinquies* GB du code général des impôts, la différence servant à alimenter la réserve générale ;
- 5 % alimente le fonds de solidarité-prévention-recherche ;
- 15 % du solde reste acquis à l'organisme assureur.

Si le solde du résultat technique et financier prévoyance est négatif, il est apuré par prélèvement sur la provision d'égalisation, puis sur la réserve générale.

L'éventuel reliquat du solde débiteur non apuré après ces différents prélèvements constitue le report de perte non amortie intégré dans le solde prévoyance de l'exercice suivant.

## V. Fonctionnement de la provision pour égalisation et de la réserve générale

### La provision pour égalisation

Compte tenu des principes d'affectation décrits précédemment, le solde de la provision d'égalisation s'établit, comme suit :

■ Au crédit :

- le montant correspondant à la provision d'égalisation au 31 décembre de l'exercice N – 1.
- pour la seule année où le transfert a lieu, le montant issu du transfert de la provision pour égalisation liée à la période d'assurance 2015-2022.
- les dotations de l'exercice N.

■ Au débit :

- le montant des prélèvements de l'exercice N ;
- le montant de la reprise de la dotation non utilisée, la 11<sup>e</sup> année après son affectation, tel qu'indiqué au IV de l'article 39 *quinquies* GB du code général des impôts. Ce montant est réaffecté au solde technique et financier ;
- l'excédent de la provision d'égalisation au-delà de la limite fixée ci-dessous, repris prioritairement sur les dotations les plus anciennes. Ce montant est réaffecté au solde technique et financier.

Le montant total atteint par la provision pour égalisation ne peut excéder, par rapport au montant des cotisations acquises afférentes au contrat, nettes d'annulations et de cessions en réassurances :

- 23 % pour un effectif d'au moins 500 000 assurés ;
- 33 % pour un effectif d'au moins 100 000 assurés ;
- 87 % pour un effectif de 20 000 assurés ;
- 100 % pour un effectif de 10 000 assurés.

Lorsque l'effectif concerné est compris entre deux des nombres représentant l'effectif mentionné ci-dessus, le taux à retenir est celui applicable à l'effectif supérieur, majoré du produit de l'écart entre ce dernier et celui applicable à l'effectif inférieur par le rapport entre, d'une part, la différence entre l'effectif supérieur et l'effectif concerné et, d'autre part, la population de l'intervalle dans lequel se situe ce dernier effectif.

L'alimentation de la provision pour égalisation doit être utilisée en totalité dans un délai impartimentaire de dix ans qui suit sa mise en réserve ; au-delà, le montant d'alimentation résiduel intègre le compte technique et financier.

### La réserve générale

Compte tenu des principes d'affectation décrits précédemment, le solde de la réserve générale s'établit comme suit :

■ Au crédit :

- le montant correspondant à la réserve générale au 31 décembre de l'exercice N – 1 ;
- pour la seule année où le transfert a lieu, le montant issu du transfert de la réserve générale liée à la période d'assurance 2015-2022,
- les dotations de l'exercice N ;
- les produits financiers (calculés sur les provisions d'égalisation et sur les réserves générales) tels que décrits au paragraphe VI.4.

- Au débit :
  - le montant des prélèvements de l'exercice N.

## **VI. Produits financiers**

### **VI.1. Intérêts techniques**

Le taux d'intérêts techniques, utilisé pour le calcul des intérêts techniques figurant dans le compte technique est défini par la réglementation en vigueur. À la date de signature du protocole, il est fonction du type de garanties :

- le taux technique vie (maximum de 60 % du TME moyen des 6 derniers mois) est défini pour les garanties maintien décès ;
- le taux technique non-vie (maximum de 75 % du TME moyen des 24 derniers mois) est défini pour les garanties arrêt de travail (incapacité, invalidité).

Le montant des intérêts techniques est obtenu en appliquant le taux technique réglementaire sur les provisions mathématiques constituées au 1<sup>er</sup> janvier de l'exercice N.

### **VI.2. Taux d'intérêt financier de l'assureur**

Pour le calcul des taux de rendement relatifs aux provisions, le taux retenu est le taux de rendement des placements du portefeuille technique d'APICIL Prévoyance. Il sera dénommé ci-après le « taux de rendement de l'actif général de l'assureur »

### **VI.3. Intérêts financiers supplémentaires sur les provisions**

Le montant des intérêts financiers supplémentaires défini dans le compte de résultat technique et financier est le produit des provisions au 1<sup>er</sup> janvier hors provisions pour sinistres à payer et hors PSI par la différence entre un taux égal à 90 % du taux de rendement de l'actif général de l'assureur et les taux techniques utilisés pour le calcul des provisions à la clôture.

### **VI.4. Intérêts financiers générés par la provision pour égalisation et la réserve générale et les fonds sociaux**

Le montant des produits financiers sur la provision pour égalisation est obtenu par application sur son montant au 1<sup>er</sup> janvier d'un taux égal à 90 % du taux de rendement de l'actif général de l'assureur.

Le montant des produits financiers sur la réserve générale est obtenu par application sur son montant au 1<sup>er</sup> janvier d'un taux égal à 90 % du taux de rendement net d'impôts (taux fournis dans les comptes de résultats) de l'exercice de l'actif général de l'assureur.

Le montant des produits financiers sur le fonds social est obtenu par application sur son montant au 1<sup>er</sup> janvier d'un taux égal à 90 % du taux de rendement net d'impôts (taux fournis dans les comptes de résultats) de l'exercice de l'actif général de l'assureur.

### **VI.5. Intérêts débiteurs calculés sur les reports des soldes débiteurs non amortis**

Les intérêts débiteurs sont calculés à partir de 100 % du taux de rendement de l'exercice de l'actif général de l'assureur.

*(Voir page suivante.)*

## VII. Frais

Les différents frais et prélèvements sont énumérés ci-dessous :

### Frais de chargement (gestion, assurance, distribution) et marge de risque

Garantie	Chargement	Marge de risque
Décès	12 %	2 %
Incapacité – Invalidité	12 %	2 %
Maintien de salaire	15 %	2 %

Ces taux s'appliquent sur les cotisations hors taxes, nettes de tout prélèvement obligatoire.

## VIII. Ajustement des taux de cotisations

Les taux de cotisations sont maintenus pendant les deux premières années d'assurance, soit du 1<sup>er</sup> janvier 2023 au 31 décembre 2024.

En cas de dérive, au-delà de cette échéance, des mesures correctives seront mises en place pour garantir un retour à l'équilibre technique.

## IX. Résiliation

### Incidence de la résiliation d'une entreprise sur le sort des réserves

La réserve générale, provision d'égénéralisation et le fonds de solidarité-prévention-recherche constituent un tout indivisible vis-à-vis des entreprises, résultat de la solidarité mise en place au sein du contrat sur le périmètre de consolidation.

Chaque entreprise relevant de la branche a la liberté dans le choix de l'organisme assureur pour les couvertures de ses contrats prévoyance.

L'entreprise, en cas de résiliation de ses contrats d'assurance, et ce, pour quelle que cause que ce soit, ne peut prétendre à la mise à disposition d'une partie de la réserve générale, provision d'égénéralisation et fonds de solidarité-prévention-recherche.

### Incidence de la résiliation du contrat de branche sur le sort des réserves

En cas de résiliation, le compte de résultat continue de produire ses effets et l'évaluation des réserves se fera sur la base de données arrêtées 24 mois après la date de résiliation et sur la base de la législation en vigueur à cette date (taux technique, intégration des éventuels impacts réglementaires qui auraient eu lieu entre la date de résiliation et la date d'arrêtée des données).

En cas de solde créditeur de la provision pour égénéralisation, de la réserve générale, ce solde est partiellement transféré, sans frais, aux nouveaux organismes assureurs recommandés.

Le montant transféré est égal au montant du solde créditeur multiplié par un coefficient de transfert, calculé sur la base de données arrêtées 24 mois après la résiliation. Le coefficient de transfert est égal au rapport entre :

- le montant des cotisations nettes de taxes, encaissées au cours des 12 mois précédant la date de résiliation auprès de l'ensemble des entreprises adhérentes au régime au cours de cette période et ayant effectivement migré vers le nouveau régime conventionnel auprès

des nouveaux organismes labellisés, sur la base des adhésions constatées 24 mois après la résiliation ;

et

- le montant des cotisations nettes de taxes, encaissées au cours des 12 mois précédant la date de résiliation auprès de l'ensemble des entreprises adhérentes au régime.

Le montant transféré sera effectué au plus tard dans les 36 mois suivant la résiliation.

En l'absence d'une nouvelle labellisation, le solde est conservé par l'organisme assureur anciennement labellisé afin de lui permettre le pilotage du régime nouvellement constitué des entreprises restant au sein de son portefeuille.

## **X. Annexes**

### **X.1. Détermination des éléments techniques et financiers**

Les provisions techniques sont des sommes destinées à permettre à l'organisme assureur le règlement intégral des engagements pris envers les assurés et bénéficiaires de contrats pour les risques qu'ils assurent.

Les modalités de constitution des provisions techniques sont réglementées par les textes législatifs, le code de la sécurité sociale, le code des assurances, le nouveau plan comptable et par le code général des impôts.

Les règles de constitution dépendent du risque couvert et sont fixées par arrêtés et par décrets.

#### **Taux d'actualisation**

Les taux d'actualisation (taux techniques) sont fixés annuellement par l'organisme assureur en fonction de la réglementation en vigueur.

#### **Provisions mathématiques**

Sont concernées les garanties suivantes : incapacité de travail, invalidité en attente, invalidité en cours, décès visé par la loi Évin n° 2001-624 du 17 juillet 2001.

Les provisions mathématiques représentent la valeur actuelle probable des engagements mis à la charge des organismes assureurs. Elles sont calculées par risque, « tête par tête », selon :

- les tables en vigueur prévues par la réglementation ;
- les taux d'actualisation (taux techniques) retenus au moment du calcul, dans les limites prévues par la réglementation.

#### **Provisions pour indemnités journalières (incapacité de travail), rentes d'invalidité**

Les provisions mathématiques au 31 décembre de l'exercice N de ces risques au titre des sinistres en cours au 31 mars de l'exercice N + 1 sont la somme :

- des provisions correspondant à l'engagement de versement des prestations d'indemnités journalières (incapacité de travail) ;
- des provisions dites pour rentes en attente relatives aux rentes d'invalidité susceptibles d'intervenir ultérieurement au titre des sinistres d'incapacité en cours ;
- des provisions correspondant aux prestations d'invalidité à verser.

Le calcul de ces provisions est effectué, tête par tête, à partir des lois de maintien en incapacité de travail et invalidité du bureau commun des assurances collectives (BCAC) et des taux d'intérêts techniques retenus par l'organisme assureur.

Il est présenté par assuré en distinguant pour les personnes en incapacité la provision correspondant à la rente en attente.

Sera provisionnée l'intégralité des dossiers incapacité et invalidité en cours dont :

- la dernière période indemnisée s'est achevée moins de 3 mois avant la date de réalisation du compte pour les dossiers incapacité ;
- la dernière période indemnisée s'est achevée moins de 12 mois avant la date de réalisation du compte pour les dossiers invalidité (hormis pour les dossiers estimés d'invalidité qui correspondent à des dossiers dont le risque est avéré mais aucun paiement n'a encore eu lieu à date).

### **Provisions de maintien de la garantie décès visé par la loi Évin n° 2001-624 du 17 juillet 2001**

Les provisions au titre du maintien de la garantie décès pour les dossiers arrêts de travail en cours à la clôture de l'exercice sont calculées par la méthode des capitaux sous risques.

Un inventaire « tête par tête » des provisions mathématiques au 31 mars de l'exercice N + 1 suivant l'exercice de clôture N est fourni.

### **Provisions pour sinistres à payer (indemnités journalières, rentes d'invalidité en cours, garanties décès)**

Elles représentent la valeur des prestations entre la dernière date d'indemnisation connue et la date d'arrêt des comptes, après application des règles de clôture mais non réglées à la date de clôture. Elles sont déterminées tête par tête.

Concernant la garantie décès, les PSAP correspondent à des capitaux décès de survenance antérieure ou égale à l'exercice en cours, à régler jusqu'au 31 mars de l'exercice suivant l'exercice en cours.

### **Provisions pour sinistres inconnus (indemnités journalières, invalidité, décès)**

Les provisions pour sinistres inconnus permettent de prendre en compte les déclarations tardives (non connues à la date d'inventaire des sinistres), et qui seront réglées postérieurement à cette date.

Ces provisions prennent également en compte les éventuelles insuffisances de tables.

Les provisions pour sinistres inconnus sont calculées sur la base des cadences par risque du portefeuille de l'organisme assureur.

*Fait à Lyon, le 5 juin 2024.*

(Suivent les signatures.)



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

Convention collective nationale

IDCC : 3105 | **RÉGIES DE QUARTIER**  
(2 avril 2012)

## **Accord du 5 juin 2024**

relatif au contrat cadre du régime conventionnel de prévoyance

NOR : ASET2550569M

IDCC : 3105

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

**SERQ,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT FNCB ;**

**FNAS FO ;**

**FNPOS CGT ;**

**SUD Solidaires,**

d'autre part,

d'un commun accord entre les parties, il a été convenu et arrêté ce qui suit :

### **Article 1<sup>er</sup> | Objet et champ d'application du contrat cadre**

Le présent contrat cadre a pour objet de formaliser l'engagement des organismes assureurs envers les partenaires sociaux afin que les entreprises de la branche professionnelle des régies de quartier et leurs salariés puissent bénéficier d'un régime de prévoyance lourde mutualisé à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023.

Seuls les employeurs relevant de la convention collective nationale des régies de quartier peuvent souscrire à un contrat d'assurance au bénéfice de leurs salariés pour intégrer le régime de prévoyance organisé par le présent contrat cadre.

La mise en œuvre et le suivi du régime sont assurés par les organismes assureurs, dans les conditions visées au protocole d'établissement des comptes techniques et financiers pour les contrats prévoyance de la branche professionnelle des régies de quartier en date du 1<sup>er</sup> janvier 2023, ainsi qu'au protocole de participation aux excédents convention collective des régies de quartier en date du 1<sup>er</sup> janvier 2023.

Sont annexés au présent document :

- le tableau des garanties ;
- le tableau des cotisations.

Le présent contrat cadre se substitue intégralement à toute convention antérieure conclue entre les partenaires sociaux et les organismes assureurs.

## **Article 2 | Condition et modalités d'adhésion**

### **2.1. Contractualisation**

Le ou les contrat(s) d'assurance souscrit(s) par chaque employeur est (sont) composé(s) de deux parties indissociables :

- les conditions générales définissant les garanties, les conditions de leur application, les formalités à accomplir, les obligations réciproques de l'employeur adhérent et des organismes assureurs, les modalités de résiliation et les clauses édictant les causes de nullités, d'exclusions ou de limitations des garanties ainsi que les délais de prescription ;
- les conditions particulières (ou le certificat d'adhésion) propre(s) à chaque employeur, définissant notamment la date d'effet de l'adhésion, les taux de cotisation applicables et le cas échéant les clauses spécifiques.

En cas de changement d'activité entraînant, pour un employeur, sa sortie du champ d'application de la convention collective nationale des régies de quartier, le contrat d'assurance prendra fin selon les modalités prévues dans les conditions générales.

Les salariés visés à l'article 3 du présent contrat cadre sont obligatoirement affiliés au régime de prévoyance.

### **2.2. Conditions de reprise des sinistres en cours**

L'organisme assureur pourra proposer une tarification supplémentaire au titre de la prise en charge des sinistres en cours à la date d'effet du contrat d'assurance conclu au titre du présent contrat cadre, sous forme de prime unique ou d'une surcotisation à la charge exclusive de l'employeur.

### **2.3. Notice d'information**

APICIL Prévoyance établit une notice d'information pour les contrats souscrits par l'employeur, en conformité avec les dispositions des articles L. 932-6 du code de la sécurité sociale. Celle-ci est mise à jour en cas de modifications des droits et obligations des salariés. Il est rappelé que la preuve de la notice d'information aux salariés et de l'information relative aux modifications contractuelles incombe à l'employeur.

## **Article 3 | Bénéficiaires**

Les bénéficiaires du régime de prévoyance à titre obligatoire sont l'ensemble du personnel des régies de quartier entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale, quelle que soit la nature de leur contrat de travail et le nombre d'heures effectuées, présent au travail ou dont la suspension du contrat de travail ouvre droit à maintien des garanties.

Les bénéficiaires du régime de prévoyance à titre obligatoire sont également les anciens salariés des entreprises des régies de quartier dans les conditions visées à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

Aucune sélection médicale n'est effectuée à l'affiliation. Les employeurs adhérents ont toutefois l'obligation de transmettre la liste de déclarative des sinistres en cours lors de la souscription du contrat d'assurance.

**4.1. Assiette de calcul des cotisations**

Les cotisations sont exprimées en pourcentage du salaire brut servant de base aux cotisations de la sécurité sociale, et limité au plafond des tranches A et B définies comme suit :

- tranche A : tranche de salaire limitée au plafond annuel de la sécurité sociale (PASS) ;
- tranche B : tranche de salaire comprise entre 1 et 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

Le salaire annuel de référence servant de base de calcul des cotisations est égal aux rémunérations brutes des salariés soumises à cotisations de sécurité sociale au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, dans la limite de 4 fois le montant du plafond annuel de la sécurité sociale.

Sont également pris en compte dans l'assiette des cotisations, le revenu de remplacement versé par l'employeur durant les périodes de suspension de contrat de travail concernées. C'est notamment le cas, en cas d'activité partielle, de l'indemnité d'activité partielle légale, complétée le cas échéant par l'employeur.

Les primes, indemnités et rappels versés aux salariés lors de la rupture du contrat de travail ou ultérieurement (indemnité de licenciement, départ à la retraite...) sont exclus de l'assiette de cotisation.

**4.2. Taux de cotisations**

Les taux de cotisations sont annexés au présent cadre.

**Article 5 | Garanties du régime****5.1. Prestations et assiette de calcul**

Les garanties du régime de prévoyance ont pour objet le versement de prestations en cas de décès ou d'invalidité permanente et absolue, d'incapacité temporaire de travail, d'invalidité ou d'incapacité permanente professionnelle.

Les garanties sont définies par les conditions générales visées à l'article 2.1 du présent contrat. Le montant des prestations est défini au tableau de garanties annexé au présent contrat.

Le salaire de référence pris en compte pour le service des prestations est celui qui a servi d'assiette des cotisations chez l'employeur au cours des 12 mois civils ayant précédé le mois du décès ou de l'interruption du travail (cf. article 4.1). Le salaire de référence est limité à la tranche 2 (cf. article 4.1) de la rémunération.

Le salaire de référence pour la garantie maintien de salaire est le salaire brut que le salarié aurait perçu s'il avait travaillé.

Les modalités de calcul du salaire de référence salaire sont précisées aux conditions générales.

**5.2. Revalorisation des prestations****5.2.1. Revalorisation des prestations décès**

À compter de la date du décès et jusqu'à la date de réception des pièces nécessaires au paiement, le capital décès est revalorisé dans les conditions prévues à l'article R. 132-3-1 du code des assurances (loi Eckert).

### 5.2.2. Revalorisation des prestations en cours de service

Les prestations incapacité temporaire de travail et invalidité sont revalorisées selon l'évolution du point Agirc-Arrco, aux mêmes dates d'effet.

Les prestations afférentes à la rente éducation et à la rente conjoint sont revalorisées selon un coefficient et une périodicité fixés par le conseil d'administration de l'Union-OCIRP.

### 5.2.3. Effets de la résiliation sur les revalorisations

En cas de résiliation du contrat d'assurance dans le cadre du présent régime de prévoyance :

- les prestations continueront d'être revalorisées par les organismes assureurs en l'absence de nouvel organisme assureur ;
- les prestations seront servies à leur niveau atteint à la date d'effet de la résiliation et cesseront d'être revalorisées en cas de nouvel organisme assureur. La revalorisation des prestations sera prise en charge par le nouvel organisme assureur choisi par l'entreprise adhérente.

## 5.3 Exclusions

### 5.3.1. Capital décès toutes causes. Rente éducation. Rente de conjoint

#### a) Guerre

En cas de guerre mettant en cause l'État français, la garantie n'aura d'effet que dans les conditions qui seront déterminées par la législation à intervenir sur les assurances sur la vie, en temps de guerre.

En cas de guerre civile ou étrangère, d'invasion, d'insurrection, de mutinerie, de soulèvement militaire, d'émeute, d'attentat ou d'acte de terrorisme, la garantie n'aura d'effet que si le participant n'y prend pas une part active.

#### b) Nucléaire

Les conséquences des effets directs et indirects (d'explosion, de dégagement de chaleur, d'irradiation) provenant de la transmutation des noyaux d'atome.

#### c) Meurtre du participant par le bénéficiaire

Le bénéficiaire qui a été condamné pour avoir donné volontairement la mort au participant est déchu du bénéfice des garanties : décès toutes causes, décès accidentel, rente éducation, rente de conjoint.

### 5.3.2. Capital décès accidentel

La garantie décès accidentel est soumise aux mêmes exclusions que la garantie décès toutes causes et aux exclusions suivantes :

- les faits intentionnellement causés ou provoqués par le participant ou les bénéficiaires ;
- les conséquences de la participation volontaire et violente du participant à des rassemblements, manifestations sur la voie publique, à des mouvements populaires ;
- les conséquences de démonstrations, acrobaties, compétitions nécessitant l'utilisation d'engins à moteurs ;
- les conséquences des rixes, jeux et paris ;
- les conséquences de l'usage de stupéfiants, lorsqu'ils n'entrent pas dans le cadre d'un traitement médicalement prescrit, l'état d'alcoolémie supérieur au taux légal de tolérance ;
- les conséquences de vols sur appareils non munis d'un certificat de navigabilité ou pour lesquels le pilote ne possède pas un brevet ou une licence valide ;

- les conséquences de vols sur aile volante, sur ULM, de la pratique de parapente, de saut à l'élastique ou en parachute.

### 5.3.3. Incapacité temporaire de travail. Invalidité permanente

Ne sont pas garantis au titre de l'incapacité temporaire de travail et de l'invalidité permanente les conséquences :

- de tentative de suicide du participant ;
- des faits intentionnellement causés ou provoqués par le participant ou les bénéficiaires ;
- de guerre civile et étrangère, d'attentat, d'émeute, d'insurrection, d'acte de terrorisme, quel que soit le lieu où se déroulent ces événements et quels que soient les protagonistes, dès lors que le participant y prend une part active ;
- de la participation volontaire et violente du participant à des rassemblements, manifestations sur la voie publique, à des mouvements populaires ;
- de démonstrations, acrobaties, courses, compétitions nécessitant l'utilisation d'engins à moteurs ;
- des rixes, jeux et paris ;
- de l'usage de stupéfiants, lorsqu'ils n'entrent pas dans le cadre d'un traitement médicalement prescrit ;
- d'un état d'alcoolémie supérieur au taux légal de tolérance ;
- de vols sur appareils non munis d'un certificat de navigabilité ou pour lesquels le pilote ne possède pas un brevet ou une licence valide ;
- de vols sur aile volante, sur ULM, de la pratique de parapente, de saut à l'élastique ou en parachute ;
- des effets directs et indirects d'explosion, de dégagement de chaleur, d'irradiation provenant de la transmutation des noyaux d'atome.

## Article 6 | Conditions d'assurance

### 6.1. Modification de l'environnement législatif et/ou réglementaire

Lorsque la législation ou la réglementation modifient la portée des engagements du présent contrat, les organismes assureurs procèdent à la révision des conditions contractuelles en lien avec les partenaires sociaux. Toutes modifications apportées au présent contrat cadre et au contrat d'assurance souscrit par les entreprises de la branche sont constatées par un avenant au présent contrat singé des parties.

### 6.2. Évolution des cotisations et/ou des prestations

Chaque demande de modification des taux de cotisations et des niveaux de prestations, hors modification de l'environnement législatif ou réglementaire ou de l'intervention du régime de sécurité sociale, devra faire l'objet d'une procédure de négociation entre les partenaires sociaux et les organismes assureurs avant toute entrée en vigueur des futures modifications.

Jusqu'à la date d'effet de la modification, les dispositions antérieures continuent à s'appliquer sauf si les nouvelles dispositions sont d'ordre public et donc d'application immédiate.

Les évolutions se font notamment en fonction du rapport sinistre/prime (adéquation des charges et des ressources) en tenant compte de l'évolution démographique des populations garanties.

Les résultats de tous les contrats d'assurance conclus au titre du présent régime de prévoyance sont mutualisés.

### **7.1. Date d'effet et durée du contrat**

Le présent contrat cadre est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet le 1<sup>er</sup> janvier 2023.

### **7.1. Révision**

Le présent contrat cadre peut être révisé à tout moment et à la même date d'effet, lorsque des modifications apportées au régime conventionnel de prévoyance impactent les conditions d'assurance décrites aux conditions générales des contrats d'assurance souscrits dans le cadre du présent régime de prévoyance.

Le présent contrat cadre peut être modifié sur proposition de l'une des parties au contrat, faite par tout moyen.

Les modifications apportées prennent effet après accord exprès des parties au contrat matérialisé par un avenant de révision.

### **7.2. Résiliation**

Le présent contrat cadre peut être résilié à chaque échéance annuelle du 31 décembre. La partie au contrat souhaitant résilier le contrat cadre doit en informer les autres par lettre recommandée avec avis de réception au moins trois avant la date d'échéance annuelle, soit au plus tard le 30 septembre.

La résiliation du présent contrat cadre est sans conséquence sur les contrats d'assurance souscrits par les entreprises relevant de la convention collective nationale des régies de quartier. Elle aura toutefois pour conséquence de mettre un terme au périmètre de la mutualisation des résultats.

Chaque contrat d'assurance souscrit par les employeurs demeure en vigueur tant que l'employeur adhérent ou les organismes assureurs n'en demandent pas la résiliation dans les conditions énoncées au code de la sécurité sociale rappelées aux conditions générales.

Le sort des réserves sera traité selon les modalités prévues au protocole d'établissement des comptes techniques et financiers pour les contrats prévoyance de la branche professionnelle des Régies de quartier.

*Fait à Paris, le 5 juin 2024.*

(Suivent les signatures.)



## Annexe 1 Tableaux de garanties

### Régime conventionnel obligatoire (hors département du Haut et Bas-Rhin et de la Moselle)

En vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2023. Ensemble du personnel.

Nature des garanties	En pourcentage du salaire annuel brut TA + TB
<b>GARANTIE DECES</b>	
<b>Capital décès toutes causes</b>	
Quelle que soit la situation de famille	100 %
Majoration par enfant à charge	75 %
<b>Rente éducation (OCIRP)</b>	
En cas de décès (ou en cas d'Invalidité Absolue et Définitive) de l'assuré, paiement d'une rente annuelle d'éducation par enfant à charge jusqu'au 26 <sup>e</sup> anniversaire :	
- enfants de moins de 16 ans	10 %
- enfants de 16 ans à moins de 18 ans	15 %
- enfants de 18 ans à moins de 26 ans	20 %
<b>Capital supplémentaire en cas de décès accidentel</b>	
Quelle que soit la situation de famille	100 %
<b>Décès simultané ou postérieur du conjoint (double effet)</b>	
Si simultanément ou après le décès de l'assuré, son conjoint non divorcé, non séparé judiciairement ou partenaire avec qui il était lié par un PACS, décède à son tour, il est versé, aux enfants de l'assuré encore à charge, un capital égal à :	200 % capital décès toute cause (hors majoration)
<b>Rente conjoint (OCIRP)</b>	
En cas de décès de l'assuré, paiement au conjoint survivant non divorcé, non séparé judiciairement d'une rente temporaire jusqu'à liquidation de la pension de réversion	15 %
<b>Rente handicap (OCIRP)</b>	
En cas de décès de l'assuré, paiement aux enfants handicapés à la date du décès, d'une rente viagère	500 €/mois
<b>GARANTIE INVALIDITE ABSOLUE ET DEFINITIVE</b>	
<b>Capital anticipé</b>	
En cas d'Invalidité Absolue et Définitive de l'assuré, versement anticipé d'un capital égal à :	50 % capital décès toute cause
<b>Lors du décès ultérieur de l'assuré, intervenu avant la liquidation de sa pension de vieillesse ou de la substitution de la pension de vieillesse à la rente d'invalidité de la Sécurité sociale, il sera versé au bénéficiaire, le différentiel restant dû.</b>	
Nature des garanties	En pourcentage du salaire annuel brut TA + TB
<b>GARANTIE INCAPACITE/INVALIDITE</b>	
<b>■ Salarié de plus de 3 mois d'ancienneté dans le secteur d'activité, au jour de l'arrêt de travail et quel que soit le nombre d'heures de travail effectuées par mois</b>	Sous déduction des prestations de la Sécurité sociale En % du salaire brut TA + TB Limité à 100 % du salaire net
<b>Incapacité temporaire totale de travail</b>	
- En complément et relais à la 2 <sup>e</sup> période de maintien de salaire	70 %
<b>Invalidité</b>	En complément de la pension d'invalidité versée par la Sécurité sociale et du salaire partiel éventuel Limité à 100 % du salaire net
<b>Invalidité 1<sup>re</sup> catégorie</b>	7,5 %
<b>Invalidité 2<sup>e</sup> catégorie</b>	12,5 %
<b>Invalidité 3<sup>e</sup> catégorie</b>	12,5 %
+ Majoration	25 % de la majoration pour tierce personne versée par la Sécurité sociale
<b>Accident du Travail ou Maladie Professionnelle (AT-MP)</b>	
Rente totale – le taux d'Incapacité permanente égal à 100 %	12,5 %
+ Majoration	25 % de la majoration pour tierce personne versée par la Sécurité sociale
Rente totale – le taux d'Incapacité permanente compris entre 66 % et 99 %	12,5 %
Rente partielle – le taux d'Incapacité permanente compris entre 33 % et 66 %	7,5 %



■ Pour le participant non pris en charge par la Sécurité sociale, car n'ayant pas suffisamment cotisé ou ayant effectué un nombre d'heure insuffisant pour ouvrir droit aux prestations Sécurité sociale	En % du salaire brut TA + TB Limité à 100 % du salaire net
<b>Invalidité 1<sup>re</sup> catégorie</b>	37,5 %
<b>Invalidité 2<sup>e</sup> catégorie</b>	62,5 %
<b>Invalidité 3<sup>e</sup> catégorie</b> + Majoration	62,5 % 25 % de la majoration pour tierce personne reconstituée de la Sécurité sociale
<b>Accident du Travail ou Maladie Professionnelle (AT-MP)</b>	
Rente totale – le taux d'incapacité permanente égal à 100 % + Majoration	62,5 % 25 % de la majoration pour tierce personne reconstituée de la Sécurité sociale
Rente totale – le taux d'incapacité permanente compris entre 66 % et 99 %	62,5 %
Rente partielle – le taux d'incapacité permanente compris entre 33 % et 66 %	37,5 %

Abréviations :

TA : fraction de salaire inférieure ou égale au PASS

TB : fraction de salaire comprise entre 1 et 4 fois le PASS

PASS : Plafond Annuel de la Sécurité sociale

## Garantie maintien de salaire (hors départements du Haut et Bas-Rhin et de la Moselle)

En complément du régime conventionnel.

En vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2023.

### Bénéficiaires

Salariés quel que soit le nombre d'heures effectuées.

### Conditions pour bénéficier de la garantie

3 mois d'ancienneté de dans le secteur d'activité.

L'ancienneté s'apprécie au 1<sup>er</sup> jour de l'arrêt de travail.

### Terme de la garantie

Le départ à la retraite.

### Point de départ de la garantie

Maladie, accident de la vie courante : 6<sup>e</sup> jour d'arrêt

Accident du travail ou maladie professionnelle : 1<sup>er</sup> jour d'arrêt

### Durée et montant de la prestation

Ancienneté appréciée dans le secteur d'activité	Montant mensuel et durée	
	1 <sup>re</sup> période 90 % du salaire brut moins IJSS* brut	2 <sup>e</sup> période 66,66 % du salaire brut moins IJSS* brut
3 mois à 5 ans	30 jours	30 jours
5 à 10 ans	40 jours	40 jours
10 à 15 ans	50 jours	50 jours
15 à 20 ans	60 jours	60 jours
20 à 25 ans	70 jours	70 jours
25 à 30 ans	80 jours	80 jours
A partir de 30 ans	90 jours	90 jours

\* IJSS : Indemnités Journalières de Sécurité Sociale

Reconstituées de manière théorique pour les salariés ne bénéficiant pas des prestations de Sécurité sociale en raison d'un nombre d'heures cotisées insuffisant pour ouvrir droit aux prestations en espèce de la Sécurité sociale

### Crédit d'indemnisation

Il s'apprécie sur une période de 12 mois consécutifs.

### Salaire de référence

Salaire brut que le salarié aurait perçu s'il avait travaillé.

## Régime conventionnel obligatoire (départements du Haut et Bas-Rhin et de la Moselle)

En vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2023. Ensemble du personnel.

Nature des garanties	En pourcentage du salaire annuel brut TA + TB
<b>GARANTIE DECES</b>	
<b>Capital décès toutes causes</b>	
Quelle que soit la situation de famille	100 %
Majoration par enfant à charge	75 %
<b>Rente éducation (OCIRP)</b>	
En cas de décès (ou en cas d'Invalidité Absolue et Définitive) de l'assuré, paiement d'une rente annuelle d'éducation par enfant à charge jusqu'au 26 <sup>e</sup> anniversaire :	
- enfants de moins de 16 ans	10 %
- enfants de 16 ans à moins de 18 ans	15 %
- enfants de 18 ans à moins de 26 ans	20 %
<b>Capital supplémentaire en cas de décès accidentel</b>	
Quelle que soit la situation de famille	100 %
<b>Décès simultané ou postérieur du conjoint (double effet)</b>	
Si simultanément ou après le décès de l'assuré, son conjoint non divorcé, non séparé judiciairement ou partenaire avec qui il était lié par un PACS, décède à son tour, il est versé, aux enfants de l'assuré encore à charge, un capital égal à :	200 % capital décès toute cause (hors majoration)
<b>Rente conjoint (OCIRP)</b>	
En cas de décès de l'assuré, paiement au conjoint survivant non divorcé, non séparé judiciairement d'une rente temporaire jusqu'à liquidation de la pension de réversion	15 %
<b>Rente handicap (OCIRP)</b>	
En cas de décès de l'assuré, paiement aux enfants handicapés à la date du décès d'une rente viagère	500 €/mois
<b>GARANTIE INVALIDITE ABSOLUE ET DEFINITIVE</b>	
<b>Capital anticipé</b>	
En cas d'Invalidité Absolue et Définitive de l'assuré, versement anticipé d'un capital égal à :	50 % capital décès toute cause
<b>Lors du décès ultérieur de l'assuré, intervenu avant la liquidation de sa pension de vieillesse ou de la substitution de la pension de vieillesse à la rente d'invalidité de la Sécurité sociale, il sera versé au bénéficiaire le différentiel restant dû.</b>	

Nature des garanties	En pourcentage du salaire annuel brut TA + TB
<b>GARANTIE INCAPACITE/INVALIDITE</b>	
■ <b>Salarié quelle que soit leur ancienneté et quel que soit le nombre d'heures de travail effectuées par mois</b>	Sous déduction des prestations de la Sécurité sociale En % du salaire brut TA + TB Limité à 100 % du salaire net
<b>Incapacité temporaire totale de travail</b>	
- En relais du maintien de salaire à 100 %	70 %
■ <b>Salarié ayant au minimum 3 mois d'ancienneté dans le secteur d'activité, au jour de l'arrêt de travail et quel que soit le nombre d'heures de travail effectuées par mois</b>	En complément de la pension d'invalidité versée par la Sécurité sociale et du salaire partiel éventuel Limité à 100 % du salaire net
<b>Invalidité</b>	
<b>Invalidité 1<sup>re</sup> catégorie</b>	7,5 %
<b>Invalidité 2<sup>e</sup> catégorie</b>	12,5 %
<b>Invalidité 3<sup>e</sup> catégorie</b> + Majoration	12,5 % 25 % de la majoration pour tierce personne versée par la Sécurité sociale
<b>Accident du Travail ou Maladie Professionnelle (AT-MP)</b>	
Rente totale – le taux d'Incapacité permanente égal à 100 % + Majoration	12,5 % 25 % de la majoration pour tierce personne versée par la Sécurité sociale
Rente totale – le taux d'Incapacité permanente compris entre 66 % et 99 %	12,5 %
Rente partielle – le taux d'Incapacité permanente compris entre 33 % et 66 %	7,5 %

## Garantie maintien de salaire (départements du Haut et Bas-Rhin et de la Moselle)

En complément du régime conventionnel.

En vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2023.

### Bénéficiaires

Salariés travaillant dans les départements du Haut et bas Rhin et de la Moselle, quel que soit la nature de leur contrat de travail, pris en charge ou non (cas des salariés n'ayant pas de droits ouverts aux prestations en espèce de la Sécurité sociale) par la Sécurité sociale.

### Conditions pour bénéficier de la garantie

Dès l'embauche.

### Terme de la garantie

Le départ à la retraite

### Point de départ de la garantie

Absent au travail pour cause de maladie ou une cause revêtant un caractère de force majeure : 1<sup>er</sup> jour d'arrêt.

### Durée et montant de la prestation

Ancienneté	Montant de la prestation	Durée du versement
Dès l'embauche	100 % du salaire brut moins IJSS* brutes	45 jours

\* IJSS : Indemnités Journalières de Sécurité Sociale

Reconstituées de manière théorique pour les salariés ne bénéficiant pas des prestations de Sécurité sociale en raison d'un nombre d'heures cotisées insuffisant pour ouvrir droit aux prestations en espèce de la Sécurité sociale

### Crédit d'indemnisation

Il s'apprécie sur une période de 12 mois consécutifs.

### Salaire de référence

Salaire brut que le salarié aurait perçu s'il avait travaillé.

## Annexe 2 Tableaux de cotisations

### Contrat collectif obligatoire

Personnel cadre et non cadre – régime général et régime Rhin-Moselle.

En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023.

Maintien de taux 2 ans jusqu'au 31 décembre 2024 hors évolution réglementaire ou fiscale.

TAUX CONTRACTUELS DE COTISATIONS En pourcentage du salaire brut annuel						
Garanties	Régime général			Régime Rhin- Moselle		
	Personnel non-cadre	Personnel cadre		Personnel non-cadre	Personnel cadre	
	TA / TB	TA	TB	TA / TB	TA	TB
Décès	0,20 %	0,48 %	0,48 %	0,20 %	0,48 %	0,48 %
Rente de conjoint (OCIRP)	0,18 %	0,25 %	0,25 %	0,18 %	0,25 %	0,25 %
Rente éducation (OCIRP)	0,21 %	0,25 %	0,25 %	0,21 %	0,25 %	0,25 %
Rente handicap (OCIRP)	0,02 %	0,02 %	0,02 %	0,02 %	0,02 %	0,02 %
Incapacité	0,33%	0,38 %	0,38%	0,33%	0,38 %	0,38%
Invalidité	0,22 %	0,23 %	0,23 %	0,22 %	0,23 %	0,23 %
<b>Total garanties prévoyance</b>	<b>1,16 %</b>	<b>1,61 %</b>	<b>1,61 %</b>	<b>1,16 %</b>	<b>1,61 %</b>	<b>1,61 %</b>
Maintien de salaire	0,63 %	0,44 %	1,22 %	1,39 %	1,20 %	1,97 %
<b>TOTAL</b>	<b>1,79%</b>	<b>2,05 %</b>	<b>2,83 %</b>	<b>2,55 %</b>	<b>2,81 %</b>	<b>3,58 %</b>

TA : fraction de salaire inférieure ou égale au PASS

TB : fraction de salaire comprise entre 1 et 4 fois le PASS

PASS : Plafond Annuel de la Sécurité sociale

Convention collective nationale

IDCC : 3105 | **RÉGIES DE QUARTIER**  
(2 avril 2012)

**Accord du 5 juin 2025**  
relatif au protocole de participation aux excédents

NOR : ASET2550571M

IDCC : 3105

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

**SERQ,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT FNCB ;**

**FNAS FO ;**

**FNPOS CGT ;**

**SUD Solidaires,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup> | Objet et date d'effet**

Le présent protocole a pour but de fixer les modalités d'établissement du compte de résultats techniques et de constitution de la provision pour égalisation fiscalement déductible, de la réserve générale pour les garanties de rente éducation, de rente de conjoint et de rente handicap assurées par l'Union-OCIRP accordée aux salariés relevant de la convention collective des régies de quartier à effet du 1<sup>er</sup> janvier 2023.

**Article 2 | Compte de résultat technique**

L'objet de ce compte est la détermination de la provision pour égalisation, définie par l'article 39 *quinquies* GB du code général des impôts, attachée aux garanties mentionnées en objet.

Ce compte comprend les éléments ci-après :

■ Au crédit :

- les cotisations hors taxes encaissées et à recevoir, au titre de l'exercice, ainsi que les régularisations sur les exercices antérieurs ;
- le montant des provisions pour sinistres à payer et inconnus au 31 décembre de l'exercice précédent ;
- les provisions mathématiques constituées au 31 décembre de l'exercice précédent au titre :



- des sinistres en cours ;
- du maintien des garanties décès sous forme de rentes ;
- les intérêts techniques calculés sur la demi-somme des provisions mathématiques constituées au 31 décembre de l'exercice et au 31 décembre de l'exercice précédent.

■ Au débit :

- le report du solde débiteur de l'exercice précédent ;
- les prestations payées au cours de l'exercice ;
- le montant des provisions pour sinistres à payer et inconnus au 31 décembre de l'exercice,
- les provisions mathématiques constituées au 31 décembre de l'exercice au titre :
  - des sinistres en cours ;
  - du maintien des garanties décès au titre des garanties rente éducation et rente handicap ;
  - les frais sur les cotisations hors taxes fixés comme suit :

2023	2024
16 % dont 3 % pour l'OCIRP	17 % dont 4 % pour l'OCIRP

- une marge de risque égale à 2 % des cotisations.

Le solde du compte de résultat technique est égal à la différence entre l'ensemble des éléments au crédit et l'ensemble des éléments au débit.

Si le solde du compte de résultat technique est créditeur au 31 décembre d'un exercice, 75 % de son montant alimente la provision d'égalisation dans le respect de la règle de limitation conformément aux dispositions du II de l'article 39 *quinquies* GB du code général des impôts (cf. annexe 1) :

- 5 % est affecté à la réserve générale ;
- 5 % alimente le fonds de solidarité-prévention-recherche ;
- 15 % est conservé par l'assureur.

Si le solde du compte de résultat technique est débiteur au 31 décembre d'un exercice, il est apuré dans la limite de son montant par prélèvement sur la provision d'égalisation. En cas d'insuffisance de celle-ci, le solde débiteur résiduel non apuré est prélevé sur la réserve générale définie à l'article 4 du présent protocole. L'éventuel reliquat non apuré est reporté au débit du compte technique de l'exercice suivant.

### Article 3 | Provision d'égalisation

Compte tenu des principes d'affectation décrits précédemment, la provision d'égalisation se détermine comme suit :

■ Au crédit :

- le montant atteint de la provision d'égalisation au 31 décembre de l'exercice précédent ;
- la dotation de l'année, telle que définie à l'article 2 du présent protocole.

■ Au débit :

- les prélèvements de l'année en vue d'apurer le solde débiteur du compte technique ;
- la reprise de la dotation non utilisée, la 11<sup>e</sup> année après son affectation, tel qu'indiqué au IV de l'article 39 *quinquies* GB du code général des impôts (cf. annexe 1). Ce montant est réaffecté en tant que nouvelle dotation à la réserve générale ;
- de l'excédent de la provision d'égalisation au-delà de la limite fixée ci-dessous, repris prioritairement sur les dotations les plus anciennes. Ce montant est réaffecté en tant que nouvelle dotation à la réserve générale.



Le montant de la provision d'égalisation est limité à un pourcentage des cotisations prévoyance de l'exercice. Ce pourcentage est défini selon les critères fixés au II de l'article 39 *quinquies* GB du code général des impôts (cf. annexe 1).

#### **Article 4 | Réserve générale**

En complément de la provision pour égalisation est créée une réserve générale, celle-ci ne répondant pas aux critères de déductibilité fiscale prévus à l'article 39 *quinquies* GB du code général des impôts.

Le solde de cette réserve générale s'établit comme suit :

■ Au crédit :

- le montant atteint de la réserve générale au 1<sup>er</sup> janvier de l'exercice ;
- 5 % du solde, si créditeur, du compte de résultat technique ;
- les intérêts financiers sur les montants atteints de la provision pour égalisation et de la réserve générale au 31 décembre de l'exercice précédent, calculés selon le taux financier défini à l'article 7 ;
- 85 % de la différence, si positive, entre les produits financiers calculés en appliquant le taux financier défini à l'article 7 aux provisions techniques de début et les intérêts techniques obtenus en appliquant le taux d'intérêt technique aux provisions techniques d'ouverture ;
- les montants correspondant à tout ou partie des dotations de la provision pour égalisation non consommées et ayant excéder les limites indiquées au IV de l'article 39 *quinquies* GB du code général des impôts.

■ Au débit :

Les prélèvements de l'année, au titre de l'apurement du solde débiteur courant.

#### **Article 5 | Fonds d'action sociale**

Il est créé un fonds d'action sociale qui s'établit comme suit

■ Au crédit :

- le montant atteint par le fonds d'action sociale au 1<sup>er</sup> janvier de l'exercice ;
- 5 % du solde, si créditeur, du compte de résultat technique ;
- les intérêts financiers sur le montant atteint du fonds d'action sociale au 31 décembre de l'exercice précédent, calculés selon le taux financier défini à l'article 7.

■ Au débit :

Les prélèvements de l'année utilisés dans le cadre de l'action sociale.

#### **Article 6 | Intérêts techniques**

Le taux d'intérêts techniques, déterminé par l'Union-OCIRP et utilisé pour le calcul des intérêts techniques ne peut excéder suivant la réglementation en vigueur pour les opérations relevant des branches « vie », le maximum de 60 % du taux moyen des emprunts d'État à long terme (TME) des six derniers mois.

#### **Article 7 | Taux financier**

Le taux financier est égal à un pourcentage du taux de rendement de l'Union-OCIRP, fixé à :

- 90 % s'agissant d'un poste de crédit ;
- 100 % s'agissant d'un poste de débit.

La réserve générale n'étant pas déductibles fiscalement, les intérêts financiers générés par ceux-ci ne constituent pas une charge déductible de l'impôt sur les sociétés. En conséquence,

les intérêts financiers crédités à la réserve générale sont nets du taux d'imposition en vigueur appliqué à l'institution pour chaque exercice.

## **Article 8 | Résiliation**

En cas de résiliation, le compte de résultat continue de produire ses effets pendant l'exercice suivant la date d'effet de la résiliation. Au plus tard à la fin du mois de juin suivant la clôture de cet exercice, les soldes de la provision d'égalisation et de la réserve générale sont arrêtés.

En cas de solde créditeur de la provision pour égalisation et de la réserve générale, ce solde est partiellement transféré aux nouveaux organismes assureurs recommandés.

Le montant transféré est égal au montant du solde créditeur multiplié par un coefficient de transfert, calculé sur la base de données arrêtées 24 mois après la résiliation. Le coefficient de transfert est égal au rapport entre :

- le montant des cotisations nettes de taxes, encaissées au cours des 36 mois précédant la date de résiliation auprès de l'ensemble des entreprises adhérentes au régime au cours de cette période et ayant effectivement migré vers le nouveau régime conventionnel auprès des nouveaux organismes recommandés, sur la base des adhésions constatées 24 mois après la résiliation ;
- le montant des cotisations nettes de taxes, encaissées au cours des 36 mois précédant la date de résiliation auprès de l'ensemble des entreprises adhérentes au régime.

Le montant transféré sera effectué au plus tard dans les 36 mois suivant la résiliation.

## **Article 9 | Fiscalité et taxes**

Le présent compte de participation aux excédents est valable en l'état actuel de la législation. Il sera susceptible d'être revu en fonction de l'évolution de cette législation.

*Fait à Paris, le 5 juin 2024.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe 1

### Extrait de l'article 39 *quinquies* GB du code général des impôts

« II. La dotation annuelle de la provision est limitée à 75 % du bénéfice technique du contrat ou de l'ensemble de contrats concernés, net de cessions en réassurance.

Le montant total atteint par la provision ne peut, pour chaque exercice, excéder, par rapport au montant des primes ou cotisations afférentes aux contrats concernés, nettes d'annulations et de cessions en réassurance, acquises au cours de l'exercice :

- 23 % pour un effectif d'au moins 500 000 assurés ;
- 33 % pour un effectif de 100 000 assurés ;
- 87 % pour un effectif de 20 000 assurés ;
- 100 % pour un effectif de 10 000 assurés au plus.

Lorsque l'effectif concerné est compris entre deux des nombres représentant l'effectif mentionné à la phrase précédente, le taux est déterminé en fonction de l'effectif selon des modalités fixées par le décret en Conseil d'État prévu au V du présent article.

III. Le bénéfice technique mentionné au premier alinéa du II est déterminé avant application de la réintégration prévue au IV du présent article. Il s'entend de la différence entre, d'une part, le montant des primes ou cotisations visées au deuxième alinéa du II, diminuées des dotations aux provisions légalement constituées, à l'exception de la provision pour participation aux excédents et, d'autre part, le montant des charges de sinistres, augmenté des frais imputables au contrat ou à l'ensemble des contrats considérés, à l'exception de la participation aux bénéfices versée, ainsi que d'une quote-part des autres charges. Lorsque, au cours de l'exercice, des intérêts techniques sont incorporés aux provisions mathématiques légalement constituées et afférentes aux contrats concernés, le bénéfice technique comprend le montant de ces intérêts.

IV. Chaque provision est affectée à la compensation des résultats techniques déficitaires de l'exercice dans l'ordre d'ancienneté des dotations annuelles. Les dotations annuelles qui n'ont pu être utilisées conformément à cet objet, dans un délai de dix ans, sont rapportées au bénéfice imposable de la onzième année suivant celle de leur comptabilisation. »

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

Convention collective nationale

IDCC : **3105 | RÉGIES DE QUARTIER**  
**(2 avril 2012)**

## **Avenant n° 1 du 5 juin 2024**

relatif au contrat cadre du régime conventionnel de prévoyance

NOR : ASET2550570M

IDCC : 3105

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

**SERQ,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT FNCB ;**

**FNAS FO ;**

**FNPOS CGT ;**

**SUD Solidaires,**

d'autre part,

D'un commun accord entre les parties, il a été convenu et arrêté la modification du contrat cadre du régime conventionnel de prévoyance de la branche professionnelle des régies de quartier en date du 1<sup>er</sup> avril 2024 comme suit :

À compter du 1<sup>er</sup> avril 2024, les dispositions de l'article 5.2.2 sont modifiées et rédigées comme suit.

Sont également modifiées à compter du 1<sup>er</sup> avril 2024 l'annexe 1 et l'annexe 2 comme suit.

### « Article 5 | *Garanties du régime*

#### **5.2.2. Revalorisation des prestations en cours de service**

Les prestations incapacité temporaire de travail et invalidité sont revalorisées chaque année, par décision du conseil d'administration d'APICIL Prévoyance. La première revalorisation s'applique à l'échéance qui suit la première date anniversaire du sinistre.

Les prestations afférentes à la rente éducation et à la rente conjoint sont revalorisées selon un coefficient et une périodicité fixés par le conseil d'administration de l'Union-OCIRP. »

*Fait à Paris, le 5 juin 2024.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe 1 Tableaux de garanties

### Régime conventionnel obligatoire (hors départements du Haut et Bas-Rhin et de la Moselle)

En vigueur au 1<sup>er</sup> avril 2024. Ensemble du personnel.

Nature des garanties	En pourcentage du salaire annuel brut TA + TB
<b>GARANTIE DECES</b>	
<b>Capital décès toutes causes</b>	
Quelle que soit la situation de famille	100 %
Majoration par enfant à charge	75 %
<b>Rente éducation (OCIRP*)</b>	
En cas de décès (ou en cas d'Invalidité Absolue et Définitive) de l'assuré, paiement d'une rente annuelle d'éducation par enfant à charge jusqu'au 26 <sup>e</sup> anniversaire sous conditions <sup>(1)</sup> :	
- enfants de moins de 16 ans	10 %
- enfants de 16 ans à moins de 18 ans	15 %
- enfants de 18 ans à moins de 26 ans	20 %
La rente est versée jusqu'au 30 <sup>ème</sup> anniversaire, lorsque l'enfant à charge au moment du décès de l'assuré est reconnu invalide ou en situation de handicap <sup>(1)</sup>	20 %
<b>Capital supplémentaire en cas de décès accidentel</b>	
Quelle que soit la situation de famille	100 %
<b>Décès simultané ou postérieur du conjoint (double effet)</b>	
Si simultanément ou après le décès de l'assuré, son conjoint non divorcé, non séparé judiciairement ou partenaire avec qui il était lié par un PACS, décède à son tour, il est versé, aux enfants de l'assuré encore à charge, un capital égal à :	200 % capital décès toute cause (hors majoration)
<b>Rente conjoint (OCIRP*)</b>	
En cas de décès de l'assuré, paiement au conjoint survivant non divorcé, non séparé judiciairement d'une rente temporaire jusqu'à liquidation de la pension de réversion	15 %
<b>Rente handicap (OCIRP*)</b>	
En cas de décès de l'assuré, paiement aux enfants en situation de handicap à la date du décès <sup>(1)</sup> .	500 €/mois
<b>GARANTIE INVALIDITE ABSOLUE ET DEFINITIVE</b>	
<b>Capital anticipé</b>	
En cas d'Invalidité Absolue et Définitive de l'assuré, versement anticipé d'un capital égal à :	50 % capital décès toute cause
<b>Lors du décès ultérieur de l'assuré, intervenu avant la liquidation de sa pension de vieillesse ou de la substitution de la pension de vieillesse à la rente d'invalidité de la Sécurité sociale, il sera versé au bénéficiaire, le différentiel restant dû.</b>	

\*OCIRP : Organisme Commun des Institutions de Rente et de Prévoyance, Union d'institutions de prévoyance régie par le Code de la Sécurité sociale – Siège social : 17 rue de Marignan – CS 50 003 - 75008 Paris

(1) Se reporter à la notice d'information.

Nature des garanties	En pourcentage du salaire annuel brut TA + TB
<b>GARANTIE INCAPACITE</b>	
■ Salarié de plus de 3 mois d'ancienneté dans le secteur d'activité, au jour de l'arrêt de travail et quel que soit le nombre d'heures de travail effectuées par mois	Sous déduction des prestations de la Sécurité sociale En % du salaire brut TA + TB Limité à 100 % du salaire net
<b>Incapacité temporaire totale de travail</b>	
- En complément et relais à la 2 <sup>e</sup> période de maintien de salaire	70 %

Nature des garanties	En pourcentage du salaire annuel brut TA + TB
----------------------	---

GARANTIE INVALIDITE – INCAPACITE PERMANENTE PROFESSIONNELLE (IPP)	
■ Salarié de plus de 3 mois d'ancienneté dans le secteur d'activité, au jour de l'arrêt de travail et quel que soit le nombre d'heures de travail effectuées par mois	En complément de la pension d'invalidité versée par la Sécurité sociale et du salaire partiel éventuel Limité à 100 % du salaire net
<b>Invalidité</b>	
<b>Invalidité 1<sup>re</sup> catégorie</b>	7,5 %
<b>Invalidité 2<sup>e</sup> catégorie</b>	12,5 %
<b>Invalidité 3<sup>e</sup> catégorie</b> + Majoration	12,5 % 25 % de la majoration pour tierce personne versée par la Sécurité sociale
<b>Incapacité permanente professionnelle (IPP)</b>	
Rente totale – le taux d'Incapacité permanente égal à 100 % + Majoration	12,5 % 25 % de la majoration pour tierce personne versée par la Sécurité sociale
Rente totale – le taux d'Incapacité permanente compris entre 66 % et 99 %	12,5 %
Rente partielle – le taux d'Incapacité permanente compris entre 33 % et 66 %	7,5 %
■ Pour le participant non pris en charge par la Sécurité sociale, car n'ayant pas suffisamment cotisé ou ayant effectué un nombre d'heure insuffisant pour ouvrir droit aux prestations Sécurité sociale	En % du salaire brut TA + TB Limité à 100 % du salaire net
<b>Invalidité</b>	
<b>Invalidité 1<sup>re</sup> catégorie</b>	37,5 %
<b>Invalidité 2<sup>e</sup> catégorie</b>	62,5 %
<b>Invalidité 3<sup>e</sup> catégorie</b> + Majoration	62,5 % 25 % de la majoration pour tierce personne reconstituée de la Sécurité sociale
<b>Incapacité permanente professionnelle (IPP)</b>	
Rente totale – le taux d'incapacité permanente égal à 100 % + Majoration	62,5 % 25 % de la majoration pour tierce personne reconstituée de la Sécurité sociale
Rente totale – le taux d'incapacité permanente compris entre 66 % et 99 %	62,5 %
Rente partielle – le taux d'incapacité permanente compris entre 33 % et 66 %	37,5 %

Abréviations : TA : fraction de salaire inférieure ou égale au PASS  
TB : fraction de salaire comprise entre 1 fois et 4 fois le AMSS  
PASS : Plafond Annuel de la Sécurité Sociale

## Garantie maintien de salaire (hors département du Haut et Bas-Rhin et de la Moselle)

En complément du régime conventionnel.

En vigueur au 1<sup>er</sup> avril 2024.

### Bénéficiaires

Salariés quel que soit le nombre d'heures effectuées.

### Conditions pour bénéficier de la garantie

3 mois d'ancienneté de dans le secteur d'activité.

L'ancienneté s'apprécie au 1<sup>er</sup> jour de l'arrêt de travail.

### Terme de la garantie

Le départ à la retraite.

### Point de départ de la garantie

Maladie, accident de la vie courante : 6<sup>e</sup> jour d'arrêt

Accident du travail ou maladie professionnelle : 1<sup>er</sup> jour d'arrêt

### Durée et montant de la prestation

Ancienneté appréciée dans le secteur d'activité	Montant mensuel et durée	
	1 <sup>re</sup> période 90 % du salaire brut moins IJSS* brut	2 <sup>e</sup> période 66,66 % du salaire brut moins IJSS* brut
3 mois à 5 ans	30 jours	30 jours
5 à 10 ans	40 jours	40 jours
10 à 15 ans	50 jours	50 jours
15 à 20 ans	60 jours	60 jours
20 à 25 ans	70 jours	70 jours
25 à 30 ans	80 jours	80 jours
A partir de 30 ans	90 jours	90 jours

\* IJSS : Indemnités Journalières de Sécurité Sociale

Reconstituées de manière théorique pour les salariés ne bénéficiant pas des prestations de Sécurité sociale en raison d'un nombre d'heures cotisées insuffisant pour ouvrir droit aux prestations en espèce de la Sécurité sociale

### Crédit d'indemnisation

Il s'apprécie sur une période de 12 mois consécutifs.

### Salaire de référence

Salaire brut que le salarié aurait perçu s'il avait travaillé.



## Régime conventionnel obligatoire (départements du Haut et Bas-Rhin et de la Moselle)

En vigueur au 1<sup>er</sup> avril 2024. Ensemble du personnel.

Nature des garanties	En pourcentage du salaire annuel brut TA + TB
<b>GARANTIE DECES</b>	
<b>Capital décès toutes causes</b>	
Quelle que soit la situation de famille	100 %
Majoration par enfant à charge	75 %
<b>Rente éducation (OCIRP*)</b>	
En cas de décès (ou en cas d'Invalidité Absolue et Définitive) de l'assuré, paiement d'une rente annuelle d'éducation par enfant à charge jusqu'au 26 <sup>e</sup> anniversaire sous conditions <sup>(1)</sup> :	
- enfants de moins de 16 ans	10 %
- enfants de 16 ans à moins de 18 ans	15 %
- enfants de 18 ans à moins de 26 ans	20 %
La rente est versée jusqu'au 30 <sup>ème</sup> anniversaire, lorsque l'enfant à charge au moment du décès de l'assuré est reconnu invalide ou en situation de handicap <sup>(1)</sup>	20%
<b>Capital supplémentaire en cas de décès accidentel</b>	
Quelle que soit la situation de famille	100 %
<b>Décès simultané ou postérieur du conjoint (double effet)</b>	
Si simultanément ou après le décès de l'assuré, son conjoint non divorcé, non séparé judiciairement ou partenaire avec qui il était lié par un PACS, décède à son tour, il est versé, aux enfants de l'assuré encore à charge, un capital égal à :	200 % capital décès toute cause (hors majoration)
<b>Rente conjoint (OCIRP*)</b>	
En cas de décès de l'assuré, paiement au conjoint survivant non divorcé, non séparé judiciairement d'une rente temporaire jusqu'à liquidation de la pension de réversion	15 %
<b>Rente handicap (OCIRP*)</b>	
En cas de décès de l'assuré, paiement aux enfants en situation de handicap à la date du décès <sup>(1)</sup> .	500 €/mois
<b>GARANTIE INVALIDITE ABSOLUE ET DEFINITIVE</b>	
<b>Capital anticipé</b>	
En cas d'Invalidité Absolue et Définitive de l'assuré, versement anticipé d'un capital égal à :	50 % capital décès toute cause
<b>Lors du décès ultérieur de l'assuré, intervenu avant la liquidation de sa pension de vieillesse ou de la substitution de la pension de vieillesse à la rente d'invalidité de la Sécurité sociale, il sera versé au bénéficiaire le différentiel restant dû.</b>	

\*OCIRP : Organisme Commun des Institutions de Rente et de Prévoyance, Union d'institutions de prévoyance régie par le Code de la Sécurité sociale – Siège social : 17 rue de Marignan – CS 50 003 - 75008 Paris

(1) Se reporter à la notice d'information.

Nature des garanties	En pourcentage du salaire annuel brut TA + TB
<b>GARANTIE INCAPACITE</b>	
<b>■ Salarié quelle que soit leur ancienneté et quel que soit le nombre d'heures de travail effectuées par mois</b>	Sous déduction des prestations de la Sécurité sociale En % du salaire brut TA + TB Limité à 100 % du salaire net
<b>Incapacité temporaire totale de travail</b>	
- En relais du maintien de salaire à 100 %	70 %

Nature des garanties	En pourcentage du salaire annuel brut TA + TB
<b>GARANTIE INVALIDITE – INCAPACITE PERMANENTE PROFESSIONNELLE (IPP)</b>	
■ Salarié ayant au minimum 3 mois d'ancienneté dans le secteur d'activité, au jour de l'arrêt de travail et quel que soit le nombre d'heures de travail effectuées par mois	En complément de la pension d'invalidité versée par la Sécurité sociale et du salaire partiel éventuel Limité à 100 % du salaire net
<b>Invalidité</b>	
Invalidité 1 <sup>re</sup> catégorie	7,5 %
Invalidité 2 <sup>e</sup> catégorie	12,5 %
Invalidité 3 <sup>e</sup> catégorie + Majoration	12,5 % 25 % de la majoration pour tierce personne versée par la Sécurité sociale
<b>Incapacité permanente professionnelle (IPP)</b>	
Rente totale – le taux d'Incapacité permanente égal à 100 % + Majoration	12,5 % 25 % de la majoration pour tierce personne versée par la Sécurité sociale
Rente totale – le taux d'Incapacité permanente compris entre 66 % et 99 %	12,5 %
Rente partielle – le taux d'Incapacité permanente compris entre 33 % et 66 %	7,5 %
■ Pour le participant non pris en charge par la Sécurité sociale, car n'ayant pas suffisamment cotisé ou ayant effectué un nombre d'heure insuffisant pour ouvrir droit aux prestations Sécurité sociale	En % du salaire brut TA + TB Limité à 100 % du salaire net
<b>Invalidité</b>	
Invalidité 1 <sup>re</sup> catégorie	37,5 %
Invalidité 2 <sup>e</sup> catégorie	62,5 %
Invalidité 3 <sup>e</sup> catégorie + Majoration	62,5 % 25 % de la majoration pour tierce personne reconstituée de la Sécurité sociale
<b>Incapacité permanente professionnelle (IPP)</b>	
Rente totale – le taux d'Incapacité permanente égal à 100 % + Majoration	62,5 % 25 % de la majoration pour tierce personne reconstituée de la Sécurité sociale
Rente totale – le taux d'Incapacité permanente compris entre 66 % et 99 %	62,5 %
Rente partielle – le taux d'Incapacité permanente compris entre 33 % et 66 %	37,5 %

Abréviations : TA : fraction de salaire inférieure ou égale au PASS  
TB : fraction de salaire comprise entre 1 fois et 4 fois le PASS  
PASS : Plafond Annuel de la Sécurité Sociale

## Garantie maintien de salaire (départements du Haut et Bas-Rhin et de la Moselle)

En complément du régime conventionnel.

En vigueur au 1<sup>er</sup> avril 2024.

### Bénéficiaires

Salariés travaillant dans les départements du Haut et bas Rhin et de la Moselle, quel que soit la nature de leur contrat de travail, pris en charge ou non (cas des salariés n'ayant pas de droits ouverts aux prestations en espèce de la Sécurité sociale) par la Sécurité sociale.

### Conditions pour bénéficier de la garantie

Dès l'embauche.

### Terme de la garantie

Le départ à la retraite

### Point de départ de la garantie

Absent au travail pour cause de maladie ou une cause revêtant un caractère de force majeure : 1<sup>er</sup> jour d'arrêt.

### Durée et montant de la prestation

Ancienneté	Montant de la prestation	Durée du versement
Dès l'embauche	100 % du salaire brut moins IJSS* brutes	45 jours

\* IJSS : Indemnités Journalières de Sécurité Sociale

Reconstituées de manière théorique pour les salariés ne bénéficiant pas des prestations de Sécurité sociale en raison d'un nombre d'heures cotisées insuffisant pour ouvrir droit aux prestations en espèce de la Sécurité sociale

### Crédit d'indemnisation

Il s'apprécie sur une période de 12 mois consécutifs.

### Salaire de référence

Salaire brut que le salarié aurait perçu s'il avait travaillé.

## Annexe 2 Tableaux de cotisations

### Régime conventionnel obligatoire

Personnel cadre et non cadre. Régime général et régime Rhin-Moselle.

En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> avril 2024.

TAUX CONTRACTUELS DE COTISATIONS						
En pourcentage du salaire brut annuel						
Garanties	Régime général			Régime Rhin- Moselle		
	Personnel non-cadre	Personnel cadre		Personnel non-cadre	Personnel cadre	
	TA / TB	TA	TB	TA / TB	TA	TB
Décès	0,20 %	0,48 %	0,48 %	0,20 %	0,48 %	0,48 %
Rente de conjoint (OCIRP*)	0,18 %	0,25 %	0,25 %	0,18 %	0,25 %	0,25 %
Rente éducation (OCIRP*)	0,21 %	0,25 %	0,25 %	0,21 %	0,25 %	0,25 %
Rente handicap (OCIRP*)	0,03 %	0,03 %	0,03 %	0,03 %	0,03 %	0,03 %
Incapacité	0,33%	0,38 %	0,38%	0,33%	0,38 %	0,38%
Invalidité	0,22 %	0,23 %	0,23 %	0,22 %	0,23 %	0,23 %
<b>Total garanties prévoyance</b>	<b>1,17 %</b>	<b>1,62 %</b>	<b>1,62 %</b>	<b>1,17 %</b>	<b>1,62 %</b>	<b>1,62 %</b>
Maintien de salaire	0,63 %	0,44 %	1,22 %	1,39 %	1,20 %	1,97 %
<b>TOTAL</b>	<b>1,80%</b>	<b>2,06 %</b>	<b>2,84 %</b>	<b>2,56 %</b>	<b>2,82 %</b>	<b>3,59 %</b>

**Avenant n° 1 du 10 avril 2025**  
à l'avenant n° 25 du 27 septembre 2024  
relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap

NOR : ASET2550575M

IDCC : 3109

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

**Alliance 7 ;**  
**CSFL ;**  
**SIFPAF**  
**FEDALIM ;**  
**Collectif Café,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC CSFV ;**  
**FGA CFDT ;**  
**CFE-CGC Agro ;**  
**FGTA FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Un arrêté de fusion administrative du 3 juin 2024 portant fusion des champs conventionnels de la convention collective des pâtes alimentaires sèches et du couscous non préparé (IDCC 1987), branche fusionnée, vers la convention collective des 5 branches industries alimentaires diverses (IDCC 3109), branche de rattachement, a été publié au *Journal officiel* le 19 juin 2024.

L'avenant n° 25 relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap du 27 septembre 2024 a été initialement négocié et signé dans le périmètre des 5 branches IAD, sans le syndicat des pâtes alimentaires sèches et couscous non préparé.

Les parties au présent accord souhaitent élargir le champ d'application de cet avenant n° 25 pour en faire un accord de « grand champ » intégrant ainsi le syndicat des pâtes alimentaires sèches et couscous non préparé.

Le présent accord modifie donc les parties signataires ainsi que l'article 1.1 « Champ d'application » de l'avenant n° 25, l'ensemble des autres dispositions restant inchangées.

## **Article 1<sup>er</sup> | Modification du premier alinéa de l'article 1.1 « Champ d'application »**

Le premier alinéa de l'article 1.1 est ainsi modifié comme suit :

« Les dispositions de cet accord s'appliquent aux entreprises de 20 salariés et plus, soumises à l'obligation d'emploi de personnes en situation de handicap, entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des 5 branches industries alimentaires diverses du 21 mars 2012, y compris la branche fusionnée des pâtes alimentaires sèches et du couscous non préparé du 3 juillet 1997 ».

## **Article 2 | Extension et entrée en vigueur**

Le présent accord entrera en vigueur à l'issue du délai prévu par l'article L. 2232-6 du code du travail relatif à l'exercice du droit d'opposition. Les parties conviennent d'en demander l'extension.

Le présent avenant est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de paris, dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du même code.

*Fait à Paris, le 10 avril 2025.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant n° 1 du 10 avril 2025**

à l'avenant n° 26 du 17 octobre 2024  
relatif au congé de proche aidant

NOR : ASET2550577M

IDCC : 3109

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

**Alliance 7 ;**  
**CSFL ;**  
**SIFPAF ;**  
**FEDALIM ;**  
**Collectif Café,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC CSFV ;**  
**FGA CFTD ;**  
**CFE-CGC Agro ;**  
**FGTA FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Un arrêté de fusion administrative du 3 juin 2024 portant fusion des champs conventionnels de la convention collective des pâtes alimentaires sèches et du couscous non préparé (IDCC 1987), branche fusionnée, vers la convention collective des 5 branches industries alimentaires diverses (IDCC 3109), branche de rattachement, a été publié au *Journal officiel* le 19 juin 2024.

L'avenant n° 26 relatif au congé de proche aidant du 17 octobre 2024 a été initialement négocié et signé dans le périmètre des 5 branches IAD, sans le syndicat des pâtes alimentaires sèches et couscous non préparé.

Les parties au présent accord souhaitent élargir le champ d'application de cet avenant n° 26 pour en faire un accord de « grand champ » intégrant ainsi le syndicat des pâtes alimentaires sèches et couscous non préparé.

Le présent accord modifie donc les parties signataires ainsi que l'article 1.1 « Champ d'application » de l'avenant n° 26, l'ensemble des autres dispositions restant inchangées.



## **Article 1<sup>er</sup> | Modification du premier alinéa de l'article 1.1 « Champ d'application »**

Le premier alinéa de l'article 1.1 est ainsi modifié comme suit :

« Les dispositions de cet accord s'appliquent à la fois aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des 5 branches industries alimentaires diverses du 21 mars 2012 et de la convention collective nationale des pâtes alimentaires sèches et du couscous non préparé du 3 juillet 1997 ».

## **Article 2 | Extension et entrée en vigueur**

Le présent avenant est conclu pour la durée de l'accord qu'il modifie.

Il entrera en vigueur à compter de sa date de dépôt, sauf pour les dispositions prévues à l'article 5.7 « Maintien de la prévoyance durant le congé proche aidant ».

Les parties conviennent d'en demander l'extension.

Le présent avenant est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du même code.

*Fait à Paris, le 10 avril 2025.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant n° 931 du 28 avril 2025**  
relatif aux salaires minima au 1<sup>er</sup> mai 2025

NOR : ASET2550582M

IDCC : 3205

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

**FNCC,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFE-CGC Agro ;**

**FGTA FO,**

d'autre part,

Entre la fédération nationale des coopératives de consommateurs et les organisations syndicales soussignées, il a été convenu ce qui suit :

Le présent accord a pour objet fixer les salaires minima dans la branche des coopératives de consommateurs à compter de sa date d'effet pour un horaire de travail de 151,67 heures par mois.

Les partenaires sociaux, souhaitent que les dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises de la branche considérant qu'il n'y a pas lieu de prévoir des modalités spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

**Article 1<sup>er</sup> | Objet de l'avenant**

Le présent avenant s'applique aux salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des coopératives de consommateurs et a pour objet de déterminer les évolutions des salaires minima à compter du 1<sup>er</sup> mai 2025.

*(Voir page suivante.)*

## Article 2 | Revalorisation des salaires minima

Les parties signataires du présent avenant conviennent des modalités suivantes de revalorisation des salaires minima :

(En euros.)

Groupes	Salaire mensuel minimal
1	1 802,00
2	1 857,97
3	1 880,48
4	1 896,69
5	1 926,04
6	1 999,88
7	2 142,74
8a	2 488,64
8b	2 634,89
9a	2 754,54
9b	3 601,82

## Article 3 | Date d'application

Les dispositions du présent avenant sont applicables au 1<sup>er</sup> mai 2025.

## Article 4 | Égalité professionnelle

Les partenaires sociaux rappellent qu'ils ont signé un accord sur l'égalité professionnelle dans la branche et qu'ils attachent une attention toute particulière à la réduction des éventuels écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les partenaires sociaux demandent aux entreprises de la branche, que ce soit par leurs propres accords, l'accord de branche ou les index d'égalité d'intensifier leurs efforts pour résorber les écarts constatés.

## Article 5 | Révision et dénonciation

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues par l'article L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. Il pourra être dénoncé par les parties signataires dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

## Article 6 | Formalités. Publicité

Cet avenant fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 2231-6 et suivants du code du travail et d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 28 avril 2025.

(Suivent les signatures.)

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

Brochure n° 3387 | Convention collective nationale

IDCC : **3236** | **INDUSTRIE ET SERVICES NAUTIQUES**  
**(13 octobre 2020)**

## **Avenant n° 3 du 16 avril 2025**

à l'accord du 21 septembre 2015  
relatif au régime de couverture complémentaire de frais de santé

NOR : ASET2550578M

IDCC : 3236

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

**FIN,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**CFE-CGC métallurgie,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Considérant la volonté des partenaires sociaux de pérenniser le régime santé, les parties décident de procéder à un ajustement du taux de cotisations à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025. Les parties conviennent de modifier les termes de l'article 5 intitulé « Prestations et cotisations du régime de couverture complémentaire de frais de santé » de l'accord frais de santé du 21 septembre 2015 à la convention collective nationale de l'industrie et services nautiques, comme suit.

*(Voir page suivante.)*

## Cotisations

L'article 5.4 est modifié comme suit :

« Les taux de cotisation des garanties, exprimés en pourcentage du plafond sécurité sociale sont fixés à :

### 1/ Pour l'entreprise

Adhésion collective et obligatoire pour le salarié

La cotisation « globale » est répartie à hauteur de 50 % pour l'employeur et 50 % pour le salarié et est prélevée sur le bulletin de salaire.

Les taux de cotisations incluent le coût de la portabilité mutualisée sur 12 mois maximum.

Base conventionnelle			Option surcomplémentaire	
Salarié	Cotisation en % du PMSS	Cotisation en €	Cotisation en % du PMSS	Cotisation en €
Régime général	0,99 %	38,86 €	0,34 %	13,35 €
Régime Alsace Moselle	0,58 %	22,77 €		

### 2/ Pour le salarié

Adhésion individuelle et facultative :

du salarié à la surcomplémentaire en complément du régime de Base ;

des ayants droit au régime de Base et surcomplémentaire.

L'adhésion des ayants droit se fait sur la base des mêmes garanties que le salarié.

Base conventionnelle		Option surcomplémentaire			
		Cotisation en % du PMSS	Cotisation en €	Cotisation en % du PMSS	Cotisation en €
Salarié					
Régime général	Salarié			0,34 %	13,35 €
	Conjoint	1,11 %	43,57 €	0,38 %	14,92 €
	Enfant	0,63 %	24,73 €	0,14 %	5,50 €
Régime Alsace Moselle	Salarié			0,34 %	13,35 €
	Conjoint	0,63 %	24,73 €	0,38 %	14,92 €
	Enfant	0,41 %	16,09 €	0,14 %	5,50 €

### 3/ Pour les anciens salariés (Dispositif loi Évin)

La cotisation sera prélevée chaque mois sur le compte bancaire de l'assuré.

Base conventionnelle		Option surcomplémentaire			
1 <sup>re</sup> année		Cotisation en % du PMSS	Cotisation en €	Cotisation en % du PMSS	Cotisation en €
Régime général	Salarié	0,99 %	38,86 €	0,34 %	13,35 €
	Conjoint	1,26 %	49,46 €	0,46 %	18,06 €
	Enfant	0,56 %	21,98 €	0,14 %	5,50 €
Régime Alsace Moselle	Salarié	0,58 %	22,77 €	0,34 %	13,35 €
	Conjoint	0,68 %	26,69 €	0,46 %	18,06 €
	Enfant	0,35 %	13,74 €	0,14 %	5,50 €

Conformément au décret du 21 mars 2017, les tarifs seront plafonnés comme suit :

1<sup>re</sup> année : tarif des actifs

2<sup>e</sup> année : tarif des actifs majoré de 25 %

3<sup>e</sup> année : tarif des actifs majoré de 50 %

La bascule d'un plafond à l'autre s'effectuera à la date anniversaire d'adhésion de l'individu (sur des années glissantes).

Ces tarifs sont TTC incluant ainsi la TSCA (Taxe spéciale sur les contrats d'assurance).

Les cotisations étant exprimées en pourcentage du Plafond Mensuel de la Sécurité sociale (PMSS) en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier de l'exercice en cours, celles-ci augmenteront chaque année en fonction de l'évolution de ce plafond.

## Article 2 | *Dispositions finales*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2025. Il est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du même code.

Au regard de l'objet du texte, et de l'accompagnement dont peuvent bénéficier les entreprises de la filière dans la mise en place des accords, les parties signataires conviennent qu'il n'est pas nécessaire de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Il est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du même code.

*Fait à Paris, le 16 avril 2025.*

(Suivent les signatures.)

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

Convention collective nationale

IDCC : **3243** | **COMMERCE DE QUINCAILLERIE, FOURNITURES  
INDUSTRIELLES, FERS, MÉTAUX ET ÉQUIPEMENT DE LA MAISON**  
(24 novembre 2021)

## **Avenant n° 3 du 24 avril 2025**

relatif à la modification de la convention collective  
(succession de CDD ou de mission sur un même poste)

NOR : ASET2550574M

IDCC : 3243

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

**FFQ,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC CSFV ;**

**FEC FO ;**

**UNSA FCS,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Les parties signataires du présent avenant tiennent à rappeler que le contrat de travail à durée indéterminée constitue la norme dans la relation de travail.

Toutefois, dans certains cas limitativement énumérés par la loi, les employeurs peuvent avoir recours à des contrats de travail dits « précaires », contrats de mission ou contrats à durée déterminée, sans que ces derniers ne puissent avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Afin d'apporter une certaine souplesse aux entreprises et leur permettre de faire face à certaines situations pas toujours prévisibles, le code du travail permet, via la signature d'un accord de branche étendu, d'adapter certaines règles dont celles relatives à la période à respecter entre deux contrats de travail à durée déterminée ou de mission conclus sur le même poste, dite « délai de carence ».

Dans ce contexte, les partenaires sociaux de la branche ont souhaité utiliser cette faculté pour adapter les règles encadrant les contrats à durée déterminée ou de mission aux spécificités de la branche s'agissant des cas dans lesquels le délai de carence n'est pas applicable et élaborer ainsi une norme au plus près du besoin des entreprises.



Le respect du délai de carence peut en effet, constituer un frein à l'emploi, au développement des compétences et générer des difficultés organisationnelles pour les entreprises. L'aménagement des règles relatives à la succession des contrats à durée déterminée et de mission est de nature à favoriser la continuité des périodes d'emploi dans la branche. Elle permet également de favoriser l'intégration plus durable des salariés ou demandeurs d'emplois concernés ou leur permettre de ne pas être privés d'opportunité d'emploi, ou encore de développer, parfaire et valoriser leurs acquis professionnels dans une branche de métiers essentiellement techniques qui recrute.

Étant rappelé que la suppression du délai de carence dans les cas autorisés, ne peut avoir pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise et que le présent avenant ne porte que sur l'aménagement des règles de succession relatives au contrat à durée déterminée ou de mission sans modifier les durées maximales et le nombre de renouvellement prévus par le code du travail pour ces contrats.

Ainsi, le présent avenant, conclu en application des articles L. 1244-4 et L. 1251-37 du code du travail, prévoit les cas dans lesquels le délai de carence, prévu aux articles L. 1244-3 et L. 1251-36 du même code, n'est pas applicable.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, il est précisé que cet avenant, compte tenu de la structure de la branche, composée dans son immense majorité d'entreprises dont l'effectif est inférieur à cinquante salariés, s'applique de manière identique, à toutes les entreprises de la branche quel que soit leur effectif, sans qu'il soit besoin de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés.

## **Article 1<sup>er</sup> | Objet et champ d'application**

Le présent avenant a pour objet de réviser la convention collective nationale des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison du 24 novembre 2021.

Il s'applique à l'ensemble des employeurs et des salariés entrant dans le champ d'application de ladite convention collective.

## **Article 2 | Dispositions complémentaires**

Après l'article 24 de la convention collective, il est ajouté un article 24.1 ainsi rédigé :

### **« Article 24.1 | Succession de contrats à durée déterminée ou de mission sur un même poste**

En application des articles L. 1244-3 et L. 1251-36 du code du travail, à l'expiration d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission, il ne peut être recouru, pour pourvoir le poste du salarié dont le contrat a pris fin, ni à un contrat à durée déterminée ni à un contrat de travail temporaire, avant l'expiration d'un délai de carence.

Ce délai de carence est calculé dans les conditions prévues par la loi.

Les parties ont convenu, en application des articles L. 1244-4 et L. 1251-37 du code du travail, que le délai de carence n'est pas applicable lorsque l'un des deux contrats successifs – ou les deux – est conclu pour l'un des cas suivants :

- pour assurer le remplacement d'un salarié temporairement absent ou dont le contrat de travail est suspendu, ou pour assurer le remplacement de l'une des personnes mentionnées aux 4° et 5° des articles L. 1242-2 et L. 1251-6 du code du travail ;
- pour accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;
- pour l'exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité ;

- pour l'un des cas prévus à l'article L. 1242-3 ou à l'article L. 1251-7 du code du travail ;
- contrat de professionnalisation et contrat d'apprentissage.

En outre, le délai de carence n'est pas applicable dans les cas suivants :

- lorsque le salarié est à l'initiative d'une rupture anticipée du contrat ;
- lorsque le salarié refuse le renouvellement de son contrat.

Il est rappelé que la suppression du délai de carence dans les cas précités ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Il est également rappelé que, lorsqu'à l'expiration d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission, il a pu être recouru à un nouveau contrat à durée déterminée ou à un contrat de travail temporaire dans les conditions du présent article, l'indemnité de fin de contrat afférente au premier contrat reste néanmoins due, sous réserve des cas exceptions prévues par la loi. Elle doit, le cas échéant, être versée dès l'issue de ce premier contrat. L'indemnité est calculée dans les conditions prévues par la loi.

Par ailleurs, les parties conviennent que, lorsque le délai de carence a été supprimé dans les conditions du présent article et en dehors des hypothèses visées par les articles L. 1244-4-1 et L. 1251-37-1 du code du travail, l'indemnité de fin de contrat afférente au second contrat, lorsqu'elle est due, est portée à 13 % de la rémunération totale brute versée au salarié au cours de ce second contrat, sous réserve que les deux contrats successifs aient été conclus avec le même salarié. »

### **Article 3 | Dispositions finales**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

À l'issue du délai d'opposition en vigueur, il sera déposé en deux exemplaires auprès des services du ministre chargé du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Lyon.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent avenant au ministre du travail.

Il entrera en vigueur à compter de la date de publication de son arrêté d'extension.

*Fait à Lyon, le 24 avril 2025.*

(Suivent les signatures.)

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

Convention collective nationale

IDCC : 3248 | **MÉTALLURGIE**  
**(7 février 2022)**

## **Accord du 4 février 2025**

relatif à l'indemnité de repas de jour des salariés en équipe  
à compter du 1<sup>er</sup> février 2025  
(Occitanie Adour-Pyrénées)

NOR : ASET2550562M

IDCC : 3248

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

**UIMM Occitanie Adour-Pyrénées,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CGT ;**

**CFDT ;**

**CGT-FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

La convention collective nationale de la métallurgie est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2024, sous réserve des dispositions particulières relatives à la protection sociale complémentaire.

Les partenaires sociaux se sont réunis le 10 janvier 2025 pour partager une analyse de la situation économique et sociale, en vue de leur permettre de négocier la valeur du panier de jour pour les salariés travaillant en équipe.

Les partenaires sociaux territoriaux, attentifs à préserver l'équilibre du dispositif conventionnel négocié par les partenaires sociaux nationaux conformément aux dispositions de l'article 15 de la convention collective nationale, se sont attachés à négocier des dispositions territoriales n'aboutissant pas à un concours de normes avec les dispositions nationales.

### **Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application professionnel et géographique**

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par la convention collective nationale de la métallurgie. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Le champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence de la CPTN des Hautes-Pyrénées, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

## **Article 2 | Salariés visés**

Le présent accord s'applique aux salariés des entreprises visées à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord et relevant des groupes d'emplois de A à E au sens des dispositions de l'article 62.1 de la convention collective nationale.

## **Article 3 | Indemnité de panier de jour pour les salariés travaillant en équipe**

Les salariés travaillant habituellement en équipe et effectuant 6 heures de travail effectif consécutives notablement décalées par rapport aux horaires habituels de travail, bénéficient d'une indemnité dite « indemnité de panier de jour » dont la valeur est prévue au présent accord et qui est négociée chaque année au sein de la CPTN.

À compter du 1<sup>er</sup> février 2025, le montant de l'indemnité dite « indemnité de panier de jour » prévue au présent accord est de 4,39 € par journée travaillée.

Cette indemnité constitue un remboursement de frais professionnels et ne peut pas, à ce titre, être versée les jours non travaillés par le salarié, peu important que ces jours ouvrent droit ou non à une indemnisation.

Les parties signataires conviennent que dans le cadre d'évolutions futures, le montant de l'indemnité dit « indemnité de panier de jour » ne pourra pas être, en tout état de cause, inférieur au montant du minimum garanti légal en vigueur.

## **Article 4 | Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain de son dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

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

## **Article 5 | Suivi de l'accord**

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN.

## **Article 6 | Révision**

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

## **Article 7 | Dénonciation**

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

## **Article 8 | Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés**

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

## **Article 9 | Formalités de publicité et de dépôt**

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

*Fait à Lanne, le 4 février 2025.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 3248 | **MÉTALLURGIE**  
**(7 février 2022)**

---

**Accord du 4 février 2025**

relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté  
à compter du 1<sup>er</sup> février 2025  
(Occitanie Adour-Pyrénées)

NOR : ASET2550563M

IDCC : 3248

---

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

**UIMM Occitanie Adour-Pyrénées,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**CFE-CGC ;**

**CGT-FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les partenaires sociaux se sont réunis le 10 janvier 2025 pour partager une analyse de la situation économique et sociale, en vue de leur permettre de négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

La valeur de point déterminée pour le calcul de la prime d'ancienneté ci-dessous tient compte de cette analyse.

**Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application de l'accord**

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence de la CPTN des Hautes-Pyrénées, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

## **Article 2 | Détermination de la valeur de point**

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,78 €.

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1<sup>er</sup> février 2025.

## **Article 3 | Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le lendemain de son dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

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

## **Article 4 | Suivi de l'accord**

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN.

## **Article 5 | Révision**

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

## **Article 6 | Dénonciation**

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

## **Article 7 | Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés**

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

## **Article 8 | Formalités de publicité et de dépôt**

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

*Fait à Lanne, le 4 février 2025.*

(Suivent les signatures.)



Convention collective nationale

IDCC : 3248 | **MÉTALLURGIE**  
**(7 février 2022)**

**Accord du 11 avril 2025**

relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté  
à compter du 1<sup>er</sup> mai 2025  
(Gard et Lozère)

NOR : ASET2550579M

IDCC : 3248

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

**UIMM Gard Lozère,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FO ;**

**CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les partenaires sociaux se sont réunis le 21 mars 2025 pour partager une analyse de la situation économique et sociale, en vue de leur permettre de négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Cette analyse a porté notamment sur la situation économique de la métallurgie, notamment sur le territoire du Gard et de la Lozère, sur ses perspectives, ainsi que sur l'impact de l'entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2024 de la convention collective nationale de la métallurgie.

Une seconde réunion s'est tenue le 11 avril 2025, à l'issue de laquelle les parties signataires ont convenu ce qui suit.

**Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application de l'accord**

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée.

Le présent accord, négocié au sein de la CPTN Gard Lozère, telle que définie par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée, est conclu dans le champ d'application géographique suivant : départements du Gard et de la Lozère.

## **Article 2 | Détermination de la valeur de point**

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,45 €.

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1<sup>er</sup> mai 2025.

## **Article 3 | Clause de revoyure**

La fixation de la valeur du point tient compte tant de la situation économique à laquelle se trouvent confrontées les entreprises de la branche à la date de signature du présent accord que des perspectives de celle-ci pour l'année 2025.

À la date de signature du présent accord, l'inflation annuelle moyenne de 2025, calculée comme l'évolution entre la moyenne des 12 derniers indices des prix à la consommation (ensemble des ménages – hors tabac) connus et la moyenne des 12 indices précédents, est anticipée à 1,4 % en considérant qu'elle sera en décroissance sur une partie de l'année.

Si cette décroissance de l'inflation n'était pas vérifiée au mois de septembre 2025 et que la prévision d'inflation s'avérait significativement supérieure à 1,4 %, les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer à nouveau pour réexaminer la valeur du point.

Cette rencontre aura lieu au plus tard le 31 octobre 2025.

Toute dérive de l'inflation constatée au-delà de cette date sera prise en compte lors de la négociation pour l'année 2026 qui débutera en début d'année suivante.

## **Article 4 | Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le 1<sup>er</sup> mai 2025.

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

## **Article 5 | Suivi de l'accord**

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN Gard Lozère.

## **Article 6 | Révision**

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

## **Article 7 | Dénonciation**

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

## **Article 8 | Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés**

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

## **Article 9 | Formalités de publicité et de dépôt**

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

*Fait à Alès, le 11 avril 2025.*

(Suivent les signatures.)

**Annexe** Barème des primes d'ancienneté base 35 heures à compter du 1<sup>er</sup> mai 2025 (Gard et Lozère)

Valeur de point : 5,45 €.

Prime d'ancienneté base 35 heures/semaine														
Groupe	Classe	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
A	1	23,71 €	31,61 €	39,51 €	47,42 €	55,32 €	63,22 €	71,12 €	79,03 €	86,93 €	94,83 €	102,73 €	110,64 €	118,54 €
	2	26,16 €	34,88 €	43,60 €	52,32 €	61,04 €	69,76 €	78,48 €	87,20 €	95,92 €	104,64 €	113,36 €	122,08 €	130,80 €
B	3	28,61 €	38,15 €	47,69 €	57,23 €	66,76 €	76,30 €	85,84 €	95,38 €	104,91 €	114,45 €	123,99 €	133,53 €	143,06 €
	4	31,88 €	42,51 €	53,14 €	63,77 €	74,39 €	85,02 €	95,65 €	106,28 €	116,90 €	127,53 €	138,16 €	148,79 €	159,41 €
C	5	35,97 €	47,96 €	59,95 €	71,94 €	83,93 €	95,92 €	107,91 €	119,90 €	131,89 €	143,88 €	155,87 €	167,86 €	179,85 €
	6	40,06 €	53,41 €	66,76 €	80,12 €	93,47 €	106,82 €	120,17 €	133,53 €	146,88 €	160,23 €	173,58 €	186,94 €	200,29 €
D	7	42,51 €	56,68 €	70,85 €	85,02 €	99,19 €	113,36 €	127,53 €	141,70 €	155,87 €	170,04 €	184,21 €	198,38 €	212,55 €
	8	47,42 €	63,22 €	79,03 €	94,83 €	110,64 €	126,44 €	142,25 €	158,05 €	173,86 €	189,66 €	205,47 €	221,27 €	237,08 €
E	9	53,96 €	71,94 €	89,93 €	107,91 €	125,90 €	143,88 €	161,87 €	179,85 €	197,84 €	215,82 €	233,81 €	251,79 €	269,78 €
	10	62,13 €	82,84 €	103,55 €	124,26 €	144,97 €	165,68 €	186,39 €	207,10 €	227,81 €	248,52 €	269,23 €	289,94 €	310,65 €

Convention collective nationale

IDCC : 3248 | **MÉTALLURGIE**  
**(7 février 2022)**

---

**Accord du 17 avril 2025**

relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté  
à compter du 1<sup>er</sup> avril 2025  
(Bas-Rhin)

NOR : ASET2550564M

IDCC : 3248

---

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

**UIMM Alsace,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FO ;**

**CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les partenaires sociaux se sont réunis les 26 mars et 14 avril 2025 pour partager une analyse de la situation économique et sociale, en vue de leur permettre de négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

C'est ainsi dans un contexte économique toujours incertain (augmentation des charges pour les entreprises, contexte international et notamment les annonces gouvernementales américaines...) que le présent accord a été conclu.

La valeur du point déterminée pour le calcul de la prime d'ancienneté ci-dessous tient compte de cette analyse.

**Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application de l'accord**

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le champ d'application géographique du présent accord correspond, quant à lui, au champ d'application géographique de compétence de la CPTN du Bas-Rhin tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

## **Article 2 | Détermination de la valeur de point**

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,90 € à compter du 1<sup>er</sup> avril 2025.

## **Article 3 | Durée de l'accord et extension**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension, et chargent l'UIMM Alsace des démarches appropriées.

## **Article 4 | Suivi de l'accord**

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN du Bas-Rhin.

## **Article 5 | Révision**

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

## **Article 6 | Dénonciation**

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

## **Article 7 | Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés**

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

## **Article 8 | Formalités de publicité et de dépôt**

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

## **Article 9 | Publicité du présent accord**

L'UIMM Alsace s'engage à informer ses adhérents des présentes dispositions et, dès publication de l'arrêté d'extension du présent accord, l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 par

la publication de celui-ci sur le site <https://uimm.lafabriquedelavenir.fr/conventions-collectives-metallurgie/>.

*Fait à Eckbolsheim, le 17 avril 2025.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **3248** | **MÉTALLURGIE**  
**(7 février 2022)**

---

**Accord du 22 avril 2025**

relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté  
à compter du 1<sup>er</sup> juin 2025  
(Vienne)

NOR : ASET2550573M

IDCC : 3248

---

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

**UIMM Vienne,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**FO ;**

**CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, les partenaires sociaux se sont réunis le 17 avril 2025 pour négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté à compter du 1<sup>er</sup> juin 2025, au sein des entreprises du secteur de la métallurgie situées dans le département de la Vienne.

**Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application de l'accord**

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence de la CPTN de la Vienne, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.



## **Article 2 | Détermination de la valeur de point**

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,77 euros à compter du 1<sup>er</sup> juin 2025.

## **Article 3 | Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juin 2025, sous réserve de l'accomplissement des formalités de dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

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

## **Article 4 | Suivi de l'accord**

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN.

## **Article 5 | Révision**

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

## **Article 6 | Dénonciation**

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

## **Article 7 | Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés**

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

## **Article 8 | Formalités de publicité et de dépôt**

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

*Fait à Chasseneuil-du-Poitou, le 22 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)

## **Avenant du 14 mai 2025**

à l'accord du 27 mars 2025  
relatif aux salaires minimaux des ouvriers et ETAM  
(Centre-Val de Loire)

NOR : ASET2550558M

IDCC : 3249

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

**UNICEM Centre-Val de Loire ;**

**UP'Chaux,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FG FO construction ;**

**CFE-CGC BTP SICMA ;**

**CFDT construction et bois,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Le présent avenant vise à corriger une erreur survenue dans le tableau des salaires minimaux garantis de l'accord du 27 mars 2025.

Le tableau corrigé a donc vocation à se substituer à l'ancienne grille.

### **Article 1<sup>er</sup> | 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 2361.Z).

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 dispositions 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<sup>er</sup> 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 | Salaires minimaux garantis

Le tableau figurant à l'article 3 de l'accord régional du 27 mars 2025 est remplacé par le tableau suivant :

(En euros.)

		Valeurs mensuelles	Pourcentage
Niveau 1	Échelon 1	1 802	+ 0,61 %
	Échelon 2	1 850	+ 1,5 %
Niveau 2	Échelon 1	1 854	+ 1,5 %
	Échelon 2	1 879	+ 1,5 %
	Échelon 3	1 934	+ 1,5 %
Niveau 3	Échelon 1	1 942	+ 1,5 %
	Échelon 2	1 970	+ 1,5 %
	Échelon 3	2 027	+ 1,5 %
Niveau 4	Échelon 1	2 037	+ 1,5 %
	Échelon 2	2 069	+ 1,5 %
	Échelon 3	2 140	+ 1,5 %
Niveau 5	Échelon 1	2 147	+ 1,5 %
	Échelon 2	2 211	+ 1,5 %
	Échelon 3	2 359	+ 1,5 %
Niveau 6	Échelon 1	2 397	+ 1,5 %
	Échelon 2	2 488	+ 1,5 %
	Échelon 3	2 680	+ 1,5 %
Niveau 7	Échelon 1	2 732	+ 1,5 %
	Échelon 2	2 893	+ 1,5 %
	Échelon 3	3 144	+ 1,5 %

Les autres dispositions de l'accord précité restent inchangées.

## Article 3 | Date d'entrée en vigueur

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, s'applique à toutes les entreprises relevant des activités mentionnées en annexe. Il entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2025.

#### **Article 4 | 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 avenant, 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 5 | 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 avenant notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

Le présent avenant 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 des 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 AR de l'accord signé aux organisations syndicales représentatives.

*Fait à Ormes, le 14 mai 2025.*

(Suivent les signatures.)

---

Directeur de la publication : Pierre Romain

165250230-000625

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X

---