



©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

2025-39

27 septembre 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° 2025-39 du 27 septembre 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° 2025-39.

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2025-39 du 27 septembre 2025

Conventions, avenants et accords

	Pages
IDCC 538 Manutention ferroviaire : accord du 4 juillet 2025 relatif aux mesures tendant à l’insertion professionnelle et au maintien dans l’emploi des travailleurs handicapés ...	4
IDCC 538 Manutention ferroviaire : accord du 4 juillet 2025 relatif au congé de proche aidant.....	12
IDCC 1412 Aéraulique : accord du 3 juillet 2025 relatif à l’instauration d’un régime professionnel de santé	21
IDCC 1978 Fleuristes : avenant n° 1 du 25 juillet 2025 à l’accord du 23 avril 2025 relatif aux classifications professionnelles	36
IDCC 1978 Fleuristes : avenant du 25 juillet 2025 à l'accord du 29 septembre 2020 relatif à la mise à jour de la convention collective.....	38
IDCC 2104-2264 Thermalisme. Hospitalisation privée : dénonciation par lettre du 9 avril 2024 de la CFDT et de FO de l’accord du 29 janvier 2021 relatif à l’intégration et à l’adaptation progressives des dispositions applicables aux salariés	42
IDCC 2121 Édition : avenant n° 2 du 2 avril 2025 au protocole d’accord du 18 octobre 2012 relatif au financement du paritarisme (annexe spécifique édition phonographique)	44
IDCC 2121 Édition : avenant n° 12 du 19 juin 2025 à l’accord du 21 décembre 2015 relatif aux rémunérations complémentaires proportionnelles (annexe spécifique édition phonographique)	52
IDCC 3239 Particuliers employeurs. Emploi à domicile : avenant n° 8 du 27 juin 2025 relatif au régime de prévoyance	55

Accord du 4 juillet 2025

relatif aux mesures tendant à l'insertion professionnelle
et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés

NOR : ASET2550813M

IDCC : 538

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

SAMERA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEETS FO ;

USPDA CGT ;

CFDT transports et environnement,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

En application des dispositions légales et réglementaires en vigueur, notamment de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées et de l'article L. 5212-2 du code du travail qui fixe l'obligation d'emploi de personnes en situation de handicap à hauteur de 6 % de l'effectif total des salariés pour les entreprises d'au moins 20 salariés, les signataires du présent accord ont souhaité favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Cet accord s'inscrit dans le cadre de la négociation prévue à l'article L. 2241-1 4° du code du travail.

Le présent accord a vocation à favoriser l'emploi direct et durable des travailleurs en situation de handicap, leur intégration et le maintien dans l'emploi, notamment par des aménagements de poste, des formations adaptées et l'accompagnement des salariés dont l'état de santé ou le handicap évolue.

Les partenaires sociaux rappellent l'importance de prendre en compte la thématique du handicap dans l'ensemble des politiques et négociations menées au sein des entreprises de la branche.

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

Le présent accord s'applique à tous les employeurs et travailleurs des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale manutention ferroviaire et travaux connexes (IDCC 538) tel que défini à l'article 1^{er} « Champ d'application » (art. 1^{er} DC) et à l'article 2 « Personnels concernés » (art. 1^{er} AI, art. 1^{er} AII, art. 1^{er} AIII, art. 1^{er} AIV) de ladite convention.

Article 2 | *Rôle et mobilisation des acteurs*

2.1. Identification et rôle des acteurs à mobiliser au sein des entreprises

Les signataires de l'accord ont souhaité identifier et préciser le rôle des acteurs à mobiliser pour la mise en œuvre de la politique d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap :

- les salariés eux-mêmes notamment pour le volet prévention et leur maintien en emploi. Ils peuvent saisir leur responsable hiérarchique, le service ressources humaines ou, lorsqu'il existe, le référent handicap pour les informer de leur situation de handicap ;
- la direction de l'entreprise, la direction des ressources humaines, l'encadrement de proximité, les services qualité, hygiène-sécurité et environnement ont un rôle essentiel dans l'impulsion et la conduite de la politique concernant les personnes en situation de handicap. Leur engagement est nécessaire à l'application des politiques définies notamment en ce qui concerne le conseil et l'accompagnement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des personnes en situation de handicap ;
- les services de prévention et de santé au travail (médecin du travail, auxiliaires médicaux...) sont notamment une source de proposition en matière d'adaptation des postes et de modification des procédures de travail. Le médecin du travail conseille l'employeur et les salariés sur l'adaptation du travail à la santé et leur concertation est indispensable pour l'anticipation des situations à risques en matière de désinsertion professionnelle en lien avec l'évolution de l'état de santé des salariés ;
- les représentants du personnel (CSE, CSSCT, délégués syndicaux) sont informés et consultés sur la politique handicap de l'entreprise et sur les mesures à prendre ;
- le référent handicap (voir point 2.2 ci-dessous) ;
- les acteurs extérieurs (ergonomes, experts à l'accompagnement à la reconversion professionnelle, CARSAT, CRAM, l'Agefiph, Cap emploi, France Travail, maisons départementales des personnes handicapées...) sont sollicités en tant que de besoin pour faciliter la définition et la mise en œuvre des politiques handicap des entreprises.

2.2. Référent handicap

La loi « Avenir professionnel » du 5 septembre 2018 rend obligatoire pour les entreprises d'au moins 250 salariés la nomination d'un référent handicap.

Le référent handicap est désigné afin de faciliter la mise en œuvre de la politique handicap de l'entreprise.

Il est chargé d'informer, orienter et accompagner les salariés en situation de handicap (art. L. 5213-6-1 CT).

Selon l'Agefiph, le rôle de référent handicap s'articule autour des missions suivantes :

- piloter et animer la politique handicap de l'entreprise :
le référent handicap favorise le recrutement, l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Il organise la prise en compte des situations de handicap dans l'entreprise et accompagne la mise en œuvre d'une politique handicap ;

- accompagner les collaborateurs en situation de handicap ou de maladie invalidante :
le référent handicap rencontre les salariés en situation de handicap, fait le point sur leurs besoins, les aménagements à mettre en place (accompagnement humain, aides techniques...) pour concilier leur emploi et leur handicap avec, *a minima*, le service de prévention et de santé ;
- suivre l’obligation d’emploi (OETH) :
le référent handicap s’informe des obligations de son entreprise en matière d’emploi des personnes en situation de handicap (OETH), identifie et met en œuvre les actions qui vont permettre à l’entreprise d’atteindre voire de dépasser le taux d’emploi de 6 % de salariés handicapés ;
- communiquer sur les actions mises en place :
le référent handicap communique sur la mise en place du plan d’action handicap, sur les résultats, les expériences réussies, les objectifs à atteindre en interne comme en externe (développement de partenariats avec des acteurs de l’emploi et du handicap et notamment le réseau des Cap emploi/France Travail) ;
- informer et sensibiliser les collaborateurs au handicap :
le référent handicap met en œuvre les moyens de communication qui lui semblent les plus adaptés à l’entreprise et à ses salariés pour les informer et sensibiliser au handicap : flyers, expositions, etc. Le référent handicap informe l’entreprise au sujet du recours aux entreprises adaptées (EA), aux établissements et services d’accompagnement par le travail (ESAT), aux travailleurs indépendants handicapés (TIH).

■ Depuis le 31 mars 2022, le référent handicap peut, si un salarié en fait la demande, participer au rendez-vous de liaison et aux échanges liés aux aménagements de poste ou du temps de travail à la suite d’une visite de mi-carrière.

■ Pour les entreprises de la branche dont les effectifs sont inférieurs à 250 salariés, l’employeur est invité à confier tout ou partie des missions du référent handicap à un membre de l’équipe de direction chargé de piloter la politique handicap de l’entreprise.

Il participe à l’information des instances représentatives du personnel lors des réunions où la politique handicap de l’entreprise est évoquée.

Les signataires du présent accord l’incitent à participer à un réseau des « référents handicap » mis en place au sein de la branche et qui sera réuni une fois par an à l’initiative du SAMERA.

Lors de l’identification du référent handicap les signataires du présent accord recommandent à l’entreprise de porter une attention particulière aux conditions d’exercice de ses missions :

- définition d’un temps dédié à l’exercice de sa mission ;
- mise en œuvre d’une formation adaptée à ses besoins (programme de formation mise en place par la branche de la propreté) ;
- information du comité social et économique (CSE) de la personne désignée en tant que référent handicap.

2.3. Sensibilisation des employeurs et des salariés

Les signataires de l’accord rappellent que les frais engagés par l’entreprise au titre de la formation et de la sensibilisation de l’ensemble des salariés dans le cadre de l’embauche ou du maintien dans l’emploi de collaborateurs en situation de handicap peuvent faire partie des dépenses prévues par la loi pouvant être déduites à hauteur de 10 % maximum de la contribution liée à l’obligation d’emploi des travailleurs handicapés (OETH).

Afin de lever les freins qui peuvent conduire certains salariés à ne pas engager la démarche de déclaration à l’employeur de leur situation de handicap, les signataires invitent les entreprises à mener, auprès des salariés, des actions de sensibilisation sur les démarches administratives à

réaliser en termes de reconnaissance du handicap, à apporter aux salariés concernés leur soutien, et à faire connaître en interne leur politique de maintien dans l'emploi.

Article 3 | Diagnostic et actions prioritaires

3.1. L'appui de l'Agefiph pour structurer la politique handicap de l'entreprise

Les entreprises peuvent bénéficier de l'appui de l'Agefiph pour la réalisation de leur diagnostic et la mise en place d'actions.

Cet état des lieux doit, dans la mesure du possible, s'appuyer sur un bilan de la situation d'emploi des salariés en situation de handicap intégrant dans la mesure du possible :

- l'évolution de l'emploi des personnes en situation de handicap et les mesures prises pour le développer ;
- le nombre de travailleurs en situation de handicap au 31 mars de l'année considérée ;
- le nombre de travailleurs en situation de handicap à la suite d'accidents du travail intervenus dans l'entreprise, employés au 31 mars de l'année considéré ;
- le nombre de salariés déclarés définitivement inaptes à leur emploi par le médecin du travail ;
- le nombre de salariés reclassés dans l'entreprise à la suite d'une inaptitude ;
- les actions réalisées ou projetées en matière d'embauche, d'adaptation, de réadaptation ou de formation professionnelle.

3.2. Actions prioritaires

Les signataires de ce premier accord au sein de la branche CCN manutention ferroviaire et travaux connexes relatif à l'insertion et au maintien en emploi des salariés en situation de handicap souhaitent porter une attention particulière aux actions concourant aux objectifs suivants :

- informer et sensibiliser les employeurs et les salariés à l'insertion directe des personnes en situation de handicap dans les emplois de la branche et donc à inciter ces dernières à déclarer à leur employeur leur situation de handicap ;
- augmenter le taux d'emploi de salarié(e)s en situation de handicap dans la branche, afin qu'il atteigne les objectifs fixés par les dispositions légales et réglementaires ;
- sécuriser les parcours professionnels et maintenir en emploi les salarié(e)s en situation de handicap.

Article 4 | Recrutement

Les signataires de l'accord invitent les entreprises à veiller à ce que leur processus de recrutement permette l'emploi des salariés en situation de handicap. Elles rappellent les obligations légales selon lesquelles tout recrutement repose sur les compétences professionnelles de la personne, et que nul ne peut être écarté en raison de son handicap.

Ils incitent les entreprises à transmettre au service public de l'emploi et au réseau de recrutement qui facilite le recrutement des personnes en situation de handicap (notamment Cap emploi) les offres d'emploi (CDI, CDD, alternance) en précisant les exigences d'aptitudes du poste, les contraintes du poste et les contraintes de l'environnement du poste.

Ils rappellent que pour atteindre ces objectifs les entreprises doivent se doter d'outils et mettre en œuvre de bonnes pratiques en matière de recrutement des travailleurs en situation de handicap et notamment :

- anticiper les besoins en recrutement afin d'identifier les postes susceptibles d'être pourvus par des personnes en situation de handicap ;

- diversifier les sources de recrutement notamment dans le cadre du recours à l’alternance (contrats d’apprentissage et de professionnalisation) envisagé comme vecteur prioritaire d’insertion des salariés handicapés ;
- s’informer sur les aides financières à l’embauche ou à l’aménagement des postes de travail.

Article 5 | Intégration des salariés en situation de handicap au sein de l’entreprise

Les signataires de l’accord ont souhaité répertorier les actions à prioritairement mettre en œuvre pour faciliter l’intégration des salariés en situation de handicap :

- réussir l’accueil des salariés en situation de handicap au sein de leurs équipes ;
- adapter les parcours professionnels des salariés en adéquation avec leur handicap ;
- veiller à l’accessibilité des lieux conformément à l’article R. 4225-6 du code du travail, afin que les travailleurs reconnus handicapés puissent accéder à leur poste de travail ainsi qu’aux locaux sanitaires et aux locaux de restauration qu’ils sont susceptibles d’utiliser ;
- aménager les postes de travail ainsi que les signaux de sécurité qui les concernent si leur handicap l’exige (après consultation du CSE et avec l’appui des aides financières de l’Agefiph) ;
- les aménagements d’horaires (horaires adaptés, travail à temps partiel...), afin de favoriser l’accès à l’emploi ou le maintien dans l’emploi des salariés en situation de handicap.

Article 6 | Maintien dans l’emploi

Les signataires de l’accord considèrent que le maintien dans l’emploi des salariés dont l’état de santé évolue ou dont le handicap est reconnu est à la fois :

- un enjeu essentiel compte tenu des caractéristiques de l’emploi au sein de la branche CCN manutention ferroviaire et travaux connexes (90 % de personnels ouvriers, âge moyen de 51 ans, majorité d’emplois faiblement qualifiés) ;
- un défi, compte tenu des caractéristiques des emplois de la branche qui rendent difficile la mise en œuvre d’actions aisément généralisables.

Aussi, le présent accord invite les entreprises à mettre en œuvre en priorité les actions suivantes :

- aménagement des postes de travail : les entreprises et/ou le référent handicap sont incitées à solliciter l’Agefiph pour bénéficier d’appui et d’aides financières pour les postes de travail pour lesquels existe une possibilité matérielle d’aménager le poste de travail du salarié. En cas d’impossibilité, l’entreprise s’efforcera de reclasser le salarié sur un poste adapté ;
- formation continue adaptée : les entreprises s’efforceront de rendre accessibles les outils de formation aux bénéficiaires de l’obligation d’emploi des travailleurs handicapés (en les adaptant à leur handicap ou état de santé) afin de leur permettre de suivre les formations nécessaires au maintien de leur niveau de compétences et/ou de qualifications requis pour la tenue du poste. L’accessibilité des locaux de formation sera assurée ;
- accompagnement des salariés dont l’état de santé ou le handicap évolue : les entreprises veilleront, notamment à l’occasion des entretiens professionnels, à identifier, avec le salarié reconnu travailleur handicapé ou avec un salarié dont l’état de santé nécessite des mesures d’accompagnement (arrêt de travail long suivi d’une visite de reprise...), les évolutions éventuelles de son handicap ou de son état de santé ainsi que les moyens à mettre en œuvre pour adapter son environnement de travail à ces évolutions. Sur recommandation du médecin du travail, si le poste occupé par le salarié le permet, le recours au télétravail peut être envisagé comme une des modalités de travail adaptées en cas d’évolution de l’état de santé ou du handicap du salarié.

Article 7 | Identification et reconnaissance des bénéficiaires de l'obligation d'emploi

Le présent accord vise à favoriser l'accès à l'emploi ou le maintien en emplois aux personnes handicapées bénéficiaires de l'obligation d'emploi visées à l'article L. 5212-13 du code du travail.

Sont concernés les salariés compris dans l'une des catégories ci-dessous exposées :

Codes présents en rubrique « Statut BOETH – S21.G00.40.072 »	Types de reconnaissance de la qualité de « bénéficiaire »
01. Travailleur reconnu handicapé par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées	RQTH
02. Victime d'accident du travail ou de maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaire d'une rente	AT-MP
03. Titulaire d'une pension d'invalidité à condition que l'invalidité réduise au moins des deux tiers sa capacité de travail	Pension d'invalidité
06. Titulaire d'une allocation ou d'une rente d'invalidité dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991	Sapeur-pompier volontaire
07. Titulaire de la carte « mobilité inclusion » portant la mention « invalidité » (art. L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles)	Carte d'invalidité (min. 80 %)
08. Titulaire de l'allocation aux adultes handicapés	AAH
12. Ayant droit à la prestation de compensation du handicap, à l'allocation compensatrice pour tierce personne ou à l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé bénéficiant d'un stage (art. L. 5212-7 du code du travail)	Pas de correspondance ^[1]
[1] À noter que pour le code 12, les bénéficiaires concernés sont les stagiaires qui ne peuvent pas relever des autres catégories de BOETH (en raison de leur âge notamment).	

La démarche tendant à la reconnaissance du handicap est une démarche personnelle du salarié.

Toutefois, les entreprises sont invitées à mener des actions de sensibilisation sur les démarches administratives à réaliser en termes de reconnaissance du handicap et à apporter leur soutien aux salariés concernés notamment en mobilisant les dispositifs d'actions sociales (DES) prévus dans le cadre du régime de complémentaire santé de branche.

Les salariés engagés dans une démarche de reconnaissance ou de renouvellement du statut de travailleur handicapé bénéficient, sur présentation des justificatifs attestant de la réalisation de celle-ci, d'une absence rémunérée d'une journée par an pour effectuer les démarches nécessaires.

Article 8 | Information des entreprises sur le dispositif de don de jours de repos non pris au bénéfice d'organismes de soutien aux personnes en situation de handicap

Les signataires du présent accord rappellent que les entreprises peuvent, à leur niveau, permettre aux salariés qui le souhaitent de soutenir les organismes venant au soutien des salariés en situation de handicap, en mettant en œuvre le don de jours de repos non pris dans le cadre défini à l'article 5 de la loi n° 2024-344 du 15 avril 2024 créant l'article L. 3142-131 du code du travail et aux dispositions du décret n° 2025-161 du 20 février 2025 relatif aux modalités de mise en œuvre du don de jours de repos aux organismes mentionnés aux a et b du 1 de l'article 200 du code général des impôts.

La notion de jours de repos inclue les congés, la réduction du temps de travail (les RTT) et les jours capitalisés sur un compte épargne-temps. Le congé annuel ne peut être cédé que pour sa durée excédant vingt-quatre jours ouvrables (le salarié peut donner le 25^e jour et au-delà).

Le nombre total de jours de repos auquel le salarié peut renoncer dans les conditions prévues à l'article L. 3142-131 ne peut excéder trois jours ouvrables par an (art. D. 3142-82, alinéa 1).

La valeur monétaire de ces jours de repos est égale à la rémunération que le salarié aurait perçue à ce titre à la date à laquelle l'employeur accède à sa demande d'y renoncer (art. D. 3142-82, alinéa 2).

Les organismes auxquels ils peuvent être versés sont les fondations reconnues d'utilité publique, les associations reconnues d'utilité publique, les fondations universitaires, les fondations partenariales, les organismes d'intérêt général œuvrant dans certains domaines listés au 1.b de l'article 200 du CGI dont les fondations d'entreprises pour les seuls salariés des entreprises fondatrices.

Les parties à l'accord rappellent, à titre d'exemples, que répondent à ces critères : l'association pour adultes et jeunes handicapés (APAJH), l'union nationale des associations de parents, de personnes handicapées mentales et de leurs amis (UNAPEI), la fédération nationale des accidentés du travail et des handicapés (FNATH).

Article 9 | Suivi de l'accord

Une fois par an une réunion sera organisée sur le suivi de l'accord. Ce suivi s'appuiera notamment sur les informations qui auront été transmises au SAMERA par les entreprises et sur les constats effectués par les parties à l'accord :

- pour toutes les entreprises quelle que soit leur taille (y compris celles de 300 salariés et plus) :
 - l'évolution de l'emploi des personnes en situation de handicap (notamment données publiées par la DARES dans le cadre des portraits statistiques de branche) et les mesures prises pour le développer ;
 - les actions entreprises ou projetées en matière d'embauche, d'adaptation, de réadaptation ou de formation professionnelle ;
 - le nombre de dossiers d'aides ou de sollicitations d'appui à la mise en œuvre de la politique tendant à l'insertion professionnelle ou au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap ;
 - un questionnaire complété portant sur la mise en œuvre du présent accord : quelles mesures sont adaptées et permettent des progrès ? Quelles mesures sont difficiles à mettre en œuvre et n'apportent pas les résultats attendus ? Comment peut-on améliorer le contenu de cet accord ?
- pour les entreprises de 300 salariés et plus :
 - le nombre de travailleurs en situation de handicap au 31 mars de l'année considérée ;
 - le nombre de travailleurs en situation de handicap à la suite d'accidents du travail intervenus dans l'entreprise, employés au 31 mars de l'année considérée ;
 - le nombre de salariés déclarés définitivement inaptes à leur emploi par le médecin du travail ;
 - le nombre de salariés reclassés dans l'entreprise à la suite d'une inaptitude.

Le référent handicap, lorsqu'il existe, est l'interlocuteur privilégié de la branche en ce qui concerne le suivi de l'application du présent accord.

Article 10 | Motivation liée à l'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

L'existence du dispositif de transfert conventionnel (art. 20 de la CCN) qui assure le maintien des contrats de travail en cas de perte de marché nécessite une homogénéité des règles conventionnelles de la branche, sans différenciation en fonction de la taille de l'entreprise.

Toutefois, l'objet du présent accord relatif à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap ne s'applique pas de manière identique à toutes les entreprises selon que leur effectif soit inférieur ou égal ou supérieur à 50 salariés.

En effet, les entreprises de moins de 50 salariés sont également concernées par le présent accord, sauf en ce qui concerne les dispositions relatives à l'obligation de taux d'emploi qui ne concerne que les entreprises qui occupent au moins vingt salariés, conformément à l'article L. 5212-2 du code du travail.

Article 11 | Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Conformément à l'article L. 2241-6 du code du travail, les parties signataires conviennent de fixer à 4 ans la périodicité de la négociation sur l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap au niveau de la branche.

Article 12 | Révision. Dénonciation

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Il pourra être dénoncé, totalement ou partiellement, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par la loi et par lettre recommandée avec accusé de réception et avec le respect d'un délai de préavis de 3 mois.

Article 13 | Date d'application

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 2261-1 du code du travail, le présent accord du 4 juillet 2025 entre en application au premier jour du mois qui suivra la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension le concernant.

Article 14 | Dépôt, extension

Le présent accord du 4 juillet 2025 sera déposé par le syndicat des auxiliaires de la maintenance et de l'entretien pour le rail et l'air auprès du ministère du travail et de l'emploi, direction générale du travail dans les conditions fixées par les articles L. 2231-5, D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-15, L. 2261-19 et L. 2261-24 du même code.

Fait à Paris, le 4 juillet 2025.

(Suivent les signatures.)

Accord du 4 juillet 2025
relatif au congé de proche aidant

NOR : ASET2550814M

IDCC : 538

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

SAMERA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEETS FO ;

USPDA CGT ;

CFDT transports et environnement,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Tout salarié peut, à un moment donné de sa vie, devenir aidant familial ou proche aidant, et cette situation peut entraîner des difficultés pour le salarié et avoir des répercussions sur son travail et, potentiellement, sur sa propre santé.

Le rôle des proches aidants est reconnu dans la loi n° 2015-1776 du 28 décembre 2015 relative à l'adaptation de la société au vieillissement et renforcé par la loi n° 2019-485 du 22 mai 2019 visant à favoriser la reconnaissance des proches aidants attribuant des droits sociaux supplémentaires par l'aménagement d'un congé et la loi de financement de la sécurité sociale pour 2020 prévoyant le versement d'une allocation journalière de proche aidant (AJPA). Cette allocation journalière du proche aidant (AJPA) a été revalorisée au niveau du Smic depuis le 1^{er} janvier 2022 en application de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2022 (loi n° 2021-1754 du 23 décembre 2021).

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des dispositions de l'article L. 3142-26 du code du travail. Il ne se substitue pas aux dispositions d'ordre public relatives au congé de proche aidant visées aux articles L. 3142-16 à L. 3142-25-1 du code du travail.

Les parties signataires du présent accord souhaitent utiliser cet accord comme un vecteur d'information des salariés et entreprises de la branche sur les outils et services existants proposés paritairemment et ce afin de faciliter l'aide et l'accompagnement des proches aidants dans la résolution des difficultés auxquels ils peuvent être confrontés au quotidien.

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

Le présent accord s'applique à tous les employeurs et travailleurs des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale manutention ferroviaire et travaux connexes (IDCC 538) tel que défini à l'article 1^{er} « Champ d'application » (art. 1^{er} DC) et à l'article 2 « Personnels concernés » (art. 1^{er} AI, art. 1^{er} AII, art. 1^{er} AIII, art. 1^{er} AIV) de ladite convention.

Article 2 | *Bénéficiaires du congé de proche aidant*

Le congé de proche aidant permet au salarié de s'absenter temporairement de son travail afin d'apporter une aide non professionnelle à une personne de son entourage proche qui présente un handicap ou une perte d'autonomie. Depuis le 1^{er} juillet 2022, il n'est plus nécessaire que la perte d'autonomie ou le handicap soit d'une « particulière gravité ». Désormais, les aidants de toutes les personnes bénéficiaires de l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) peuvent y prétendre, quel que soit le groupe iso-ressources (Gir) auquel elles correspondent (Gir 1 à 4) ainsi que les aidants de personnes invalides ou bénéficiaires de rentes d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

Les personnes pouvant bénéficier de cette aide de la part du proche aidant sont conformément aux dispositions de l'article L. 3142-16 CT les suivantes :

- le conjoint, le concubin ou le partenaire lié par un pacte civil de solidarité (Pacs) du salarié ;
- les ascendants du salarié (parents, grands-parents...) ;
- les descendants du salarié (enfants, petits-enfants...) ;
- l'enfant dont le salarié assume la charge au sens des prestations familiales (selon l'article L. 512-1 du code de la sécurité sociale) ;
- les collatéraux jusqu'au quatrième degré du salarié (frère, sœur, tante, oncle, neveu, nièce, cousin germain, grand-oncle, grand-tante...) ;
- les ascendants, descendants ou collatéraux jusqu'au quatrième degré du conjoint, du concubin ou du partenaire de Pacs du salarié ;
- une personne âgée ou handicapée avec laquelle le salarié réside ou entretient des liens étroits et stables, et à qui il apporte une aide régulière et fréquente pour les actes essentiels de la vie quotidienne.

La personne aidée doit résider en France de manière stable et régulière (art. L. 3142-17 CT).

Les signataires du présent accord attirent l'attention des salariés souhaitant demander un congé de proche aidant de vérifier notamment :

- qu'eux-mêmes en tant qu'aidants répondent aux conditions posées aux articles L. 3142-16, L. 3142-17 et L. 3142-18 du code du travail ;
- que leur proche aidé également se trouve bien dans l'une des situations de handicap, de perte d'autonomie lui ouvrant bien l'accès à ce congé de proche aidant et à l'allocation et au versement de l'allocation journalière de proche aidant (voir article 5.2 ci-après).

Article 3 | *Durée du congé de proche aidant*

3.1. Durée maximale

La durée du congé de proche aidant est limitée à trois mois. Toutefois, il peut être renouvelé, sans que la durée totale ne puisse dépasser, sur l'ensemble de la carrière, la limite d'un an et sans que le nombre de renouvellements ne puisse donc dépasser 3 renouvellements (art. L. 3142-19 CT).

3.2. Début du congé et renouvellement

Le congé débute ou est renouvelé à l'initiative du salarié (art. L. 3142-19 CT).

3.3. Fin anticipée et renonciation

Le salarié peut mettre fin de façon anticipée au congé de proche aidant (ou y renoncer) dans les cas suivants prévus à l'article L. 3142-19 CT :

- décès de la personne aidée ;
- admission dans un établissement de la personne aidée ;
- diminution importante des ressources du salarié ;
- recours à un service d'aide à domicile pour assister la personne aidée ;
- congé de proche aidant pris par un autre membre de la famille (art. L. 3142-19 CT).

Le salarié peut aussi mettre fin de façon anticipée au congé de proche aidant (ou y renoncer) dans les cas où il perd sa qualité « d'aidant » et ce quelque que soit la raison pour laquelle il ne répond plus aux conditions rappelées à l'article 2 du présent accord intitulé « Bénéficiaires du congé de proche aidant ».

Le salarié doit informer l'employeur de son souhait de mettre fin à son congé par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge, ou adresser une demande motivée à l'employeur par tout moyen permettant de justifier de la date de la demande, en respectant un délai de préavis de 15 jours.

3.4. Transformation en temps partiel et fractionnement

Avec l'accord de l'employeur, le congé de proche aidant peut être transformé en période d'activité à temps partiel ou être fractionné. Dans ce cas, le salarié doit avertir l'employeur au moins 48 heures avant la date à laquelle il entend prendre chaque période de congé et obtenir son accord préalable (art. L. 3142-20 CT). En cas de fractionnement, la durée minimale de chaque période de congé est d'une journée, dans la mesure où le poste ou l'organisation du travail le permet. Cette transformation ou ce fractionnement est accordé sans délai dans les cas d'urgence mentionnés au point 3.3.

Article 4 | *Demande de congé de proche aidant*

4.1. Modalités de la demande de congé de proche aidant

Le salarié doit adresser sa demande ou le renouvellement à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge, ou par tout moyen permettant de justifier de la date du dépôt de la demande accompagné de l'ensemble des documents à joindre mentionnés à l'article 4.4 ci-dessous. La date de dépôt de la demande retenue est celle à laquelle le dossier est complet.

Un formulaire type de demande est disponible en annexe 1 du présent accord.

4.2. Délai de prévenance

Sauf situations d'urgence, la demande de congé de proche aidant doit être réalisée au moins 15 jours avant le début du congé. Ce délai de prévenance d'au moins 15 jours est aussi applicable pour la demande de fractionnement ou de transformation en temps partiel du congé de proche aidant.

Toutefois, en cas de dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée (attestée par certificat médical), de situation de crise nécessitant une action urgente du proche aidant, ou de cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée (attes-

tée par le responsable de l'établissement), le congé peut débiter ou être renouvelé sans délai (art. L. 3142-19 CT).

4.3. Contenu de la demande

La demande de congé de proche aidant doit préciser les éléments suivants :

- la volonté du salarié de suspendre son contrat de travail pour bénéficier du congé de proche aidant ;
- la date de début du congé envisagée ;
- le cas échéant, l'éventuelle demande de fractionnement du congé ou de transformation en période d'activité à temps partiel.

4.4. Documents à joindre à la demande

La demande de congé de proche aidant doit être accompagnée conformément aux dispositions de l'article D. 3142-8 CT des pièces justificatives suivantes :

- déclaration sur l'honneur soit du lien familial du salarié avec la personne aidée, soit de l'aide apportée à une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou entretient des liens étroits et stables ;
- déclaration sur l'honneur précisant soit qu'il n'a pas eu précédemment recours, au long de sa carrière, à un congé de proche aidant, soit, s'il en a déjà bénéficié, de sa durée ;
- copie de la décision justifiant d'un taux d'incapacité permanente au moins égal à 80 % (si la personne aidée est un enfant handicapé à sa charge ou un adulte handicapé), si la personne aidée en est bénéficiaire ;
- copie de la décision d'attribution de l'allocation personnalisée d'autonomie (APA), si la personne aidée en est bénéficiaire ;
- copie de la décision d'attribution des prestations suivantes lorsque la personne aidée en bénéficie :
 - majoration d'une tierce personne (MTP) pour aide constante ;
 - prestation complémentaire pour recours à tierce personne ;
 - majoration spéciale pour assistance d'une tierce personne relevant de la CNRACL ;
 - majoration attribuée aux fonctionnaires et aux magistrats invalides dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour les actes ordinaires de la vie ;
 - majoration pour tierce personne pour les militaires et victimes de guerre (art. D. 3142-8 CT).

Le demandeur doit également fournir un justificatif de la résidence stable (voir notamment articles L. 111-1 CSS, L. 160-1 CSS, D. 160-2 CSS, R. 111-2 CSS) et régulière (voir notamment articles L. 115-6 CSS, R. 111-3 CSS, arrêté du 10 mai 2017 fixant la liste des titres de séjour prévu au I de l'article R. 111-3 du code de la sécurité sociale) en France de la personne aidée (justificatif de domicile récent (moins d'un an) au nom de la personne aidée, par exemple le certificat d'imposition ou de non-imposition, la quittance d'assurance (incendie, risques locatifs ou responsabilité civile) pour le logement, la facture d'eau, d'électricité, de gaz ou de téléphone fixe ou mobile..., le titre de propriété, le contrat de location en cours de validité...).

4.5. Réponse de l'employeur

L'employeur vérifie le contenu de la demande et notifie sa réponse au salarié par écrit, dans un délai maximal de 15 jours suivant la réception de la demande. Ce délai de réponse est également de 15 jours en ce qui concerne la demande de fractionnement ou de transformation en temps partiel du congé de proche aidant.

5.1. Activité professionnelle

Le salarié ne peut exercer aucune autre activité professionnelle pendant la durée du congé. Toutefois, il peut être employé par la personne aidée en qualité d'aidant familial lorsque celle-ci perçoit l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) ou la prestation de compensation du handicap (PCH) dans les conditions prévues au deuxième alinéa des articles L. 232-7 ou L. 245-12 du code de l'action sociale et des familles (art. L. 3142-18 CT).

5.2. Rémunération. Allocation journalière

La rémunération du salarié proche aidant est suspendue durant la durée du congé. Elle est remplacée par une allocation journalière du proche aidant (AJPA) versée par la caisse d'allocations familiales (CAF) dans la limite fixée par la loi de financement de la sécurité sociale applicable (soit de 66 jours au cours du parcours professionnel à la date de la signature du présent accord).

Le salarié proche aidant ne peut pas bénéficier de l'allocation journalière du proche aidant (AJPA) s'il est :

- rémunéré par la personne aidée avec la prestation de compensation du handicap (PCH) ou avec l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) ;
- bénéficiaire de prestations, allocations ou indemnités non cumulables : congés maternité, paternité, adoption, indemnisation d'interruption d'activité ou allocation de remplacement pour maternité ou paternité, prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE), allocation aux adultes handicapés (AAH), complément et majoration de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH), allocation journalière de présence parentale (AJPP), allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie (AJAP) (la liste ci-dessus à jour à la date de conclusion de l'accord est à vérifier sur le site de la CAF (<https://www.caf.fr/allocataires/aides-et-demarches/droits-et-prestations/handicap/l-allocation-journaliere-du-proche-aidant-ajpa>)).

Les articles législatifs et réglementaires régissant l'allocation journalière du proche aidant (AJPA) sont les articles L. 168-8 à L. 168-16 et D. 168-11 à D. 168-19 du code de la sécurité sociale.

5.3. Maintien des avantages et de l'ancienneté, continuité du contrat du proche aidant

La durée du congé de proche aidant est prise en compte pour le calcul des avantages liés à l'ancienneté au sens de l'article 12 de la CCN manutention ferroviaire et travaux connexes. Le salarié proche aidant conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé (art. L. 3142-21 CT).

Le salarié proche aidant bénéficie de la « continuité des contrats de travail existants au dernier jour du contrat commercial ou du marché précédent » si les autres conditions de transfert prévues à l'article 20.1 « Changement de titulaire de marché » (art. 15 *ter* DC) sont aussi réunies. Il figure donc sur la liste du personnel affecté sur le marché attribué mentionnée au 1^{er} tiret du 1^{er} alinéa de l'article 20.2 « Conditions de transfert du personnel entre entreprises » (art. 15 *quater* DC) de la CCN manutention ferroviaire et travaux connexes.

5.4. Protection sociale

Le salarié proche aidant qui bénéficie du congé de proche aidant a droit à l'assurance vieillesse du parent au foyer (AVPF).

Le salarié proche aidant continue à être pris en charge au titre de l'assurance maladie et conserve le bénéfice de la protection sociale complémentaire en vigueur dans l'entreprise.

5.5. Non-imputation sur les congés payés

La durée de ce congé ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel (art. L. 3142-21 CT). Elle n'est pas assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé annuel.

Article 6 | *Retour du salarié dans l'entreprise*

À l'issue du congé ou de la période d'activité à temps partiel, le salarié retrouve son emploi, dès lors que l'activité à laquelle il est rattaché est maintenue, ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente et sur le même bassin d'emploi (art. L. 3142-22 CT).

Avant et après son congé, le salarié a droit à l'entretien professionnel mentionné au I de l'article L. 6315-1 CT (art. L. 3142-23 CT).

Article 7 | *Autres dispositifs d'accompagnement du salarié aidant*

7.1. Les interlocuteurs au soutien des salariés aidants

Les services de ressources humaines, le responsable hiérarchique, la médecine du travail et les services sociaux sont des interlocuteurs privilégiés pour les salariés aidants. Ils jouent un rôle d'information, de conseil et d'orientation vers les dispositifs existants.

7.2. L'information des salariés aidants

Le dispositif KIT'AIDE <https://kitaide.klesia.fr/> réalisé par KLESIA est mis en avant auprès des salariés et entreprises de la branche pour aider les salariés aidants à mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle.

Les services ressources humaines et les salariés concernés trouveront dans cet espace des conseils, des outils et des supports constituant un ensemble d'informations pratiques adaptées à leur situation ou à leur profil.

Le dispositif « Ma boussole aidants » <https://maboussoleaidants.fr/>, développé par l'Agirc-Arrco, constitue également un service de soutien pour les aidants familiaux et leurs proches, facilitant l'accès aux solutions de soutien.

Enfin, les entreprises de la branche sont encouragées à utiliser les outils mis à disposition par l'association française des aidants <https://www.aidants.fr/> (tutoriels, vidéos, formations) et notamment des modules de formations et de conseil proposés en ligne en particulier le module « vivre son rôle d'aidant ».

7.3. Information des entreprises sur le dispositif de don de jours de repos non pris au bénéfice d'un salarié proche aidant

Les signataires du présent accord rappellent que les entreprises peuvent, à leur niveau, permettre aux salariés qui le souhaitent de soutenir un collègue exerçant la fonction de proche aidant, en mettant en œuvre le don de jours de repos non pris dans le cadre défini à l'article L. 3142-25-1 du code du travail.

Le don de jours de repos dans le cas présent doit bénéficier aux salariés ayant venant en aide à un proche, conformément à la définition du proche aidant prévue par la loi et rappelée dans le présent accord.

Les jours pouvant être donnés sont ceux prévus par les textes légaux et réglementaires, soit à la date de conclusion de l'accord, notamment les congés payés non pris au-delà de la 4^e semaine et tout jour de repos non pris.

Le don de jours de repos est mis en œuvre selon la procédure suivante :

- le don est volontaire, anonyme et sans contrepartie ;
- le salarié donateur exprime par écrit son souhait de céder des jours de repos ;
- l'accord de l'employeur est requis pour valider le don ;
- le salarié bénéficiaire doit justifier de sa qualité de proche aidant (attestation, justificatif de handicap ou de perte d'autonomie du proche, etc.).

La prise en compte des congés donnés dans les compteurs de congés des salariés s'effectue de la manière suivante :

- le salarié donateur voit son compteur diminué du nombre de jours cédés, sans impact sur sa rémunération ou ses droits sociaux pour les jours donnés ;
- les jours donnés sont crédités au compteur du salarié proche aidant bénéficiaire et traités comme des congés normaux qui s'ajoutent à son compteur de congés.

Article 8 | Suivi de l'accord

Une fois par an une réunion sera organisée sur le suivi de l'accord lors de la CPPNI traitant du suivi des accords conclus au sein de la CCN manutention ferroviaire et travaux connexes qui évaluera sa mise en œuvre et notamment veillera à identifier les éventuelles difficultés rencontrées et à proposer des ajustements si nécessaire.

Article 9 | Motivation liée à l'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les parties signataires considèrent que les dispositions du présent accord, par leur nature et leur portée, constituent un socle pertinent et suffisant pour assurer un accompagnement efficace des salariés aidants dans les entreprises de moins de 50 salariés, sans qu'il soit nécessaire de prévoir des mesures spécifiques supplémentaires.

Cette approche vise à garantir une application uniforme des droits et des dispositifs en faveur des salariés aidants, tout en reconnaissant que les modalités de mise en œuvre pourront être adaptées au contexte particulier de chaque entreprise, dans le respect des dispositions légales et conventionnelles.

Les entreprises de moins de 50 salariés sont donc invitées à appliquer l'ensemble des dispositions du présent accord et à les adapter, si nécessaire, à leur contexte spécifique, en privilégiant le dialogue social et la recherche de solutions pragmatiques pour favoriser la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle de leurs salariés aidants.

Article 10 | Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Conformément à l'article L. 2241-6 du code du travail, les parties signataires conviennent de fixer à 4 ans la périodicité de la négociation sur l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés au niveau de la branche.

Article 11 | Révision. Dénonciation

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Il pourra être dénoncé, totalement ou partiellement, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par la loi et par lettre recommandée avec accusé de réception et avec le respect d'un délai de préavis de 3 mois.

Article 12 | Date d'application

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 2261-1 du code du travail, le présent accord du 4 juillet 2025 entre en application au premier jour du mois qui suivra la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension le concernant.

Article 13 | Dépôt, extension

Le présent accord du 4 juillet 2025 sera déposé par le syndicat des auxiliaires de la maintenance et de l'entretien pour le rail et l'air auprès du ministère du travail et de l'emploi, direction générale du travail dans les conditions fixées par les articles L. 2231-5, D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-15, L. 2261-19 et L. 2261-24 du même code.

Fait à Paris, le 4 juillet 2025.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Demande de congé de proche aidant

Coordonnées de l'aidant :

Prénom..... Nom.....

Adresse personnelle.....

Fonction.....

[Destinataire] :

Adresse de l'employeur destinataire.....

Commune....., le..... (date)

(Lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge.)

Objet : demande de congé de proche aidant.

Madame/Monsieur/Qualité,

Je vous informe de mon intention de prendre un congé de proche aidant afin d'accompagner mon [proche concerné].

Je souhaite bénéficier de ce congé à compter du [date], pour une durée de [durée envisagée].

Je souhaite prendre mon congé [en continu/de manière fractionnée selon le calendrier prévisionnel ci-joint/sous forme de temps partiel à (quotité : x %)].

Vous trouverez ci-joint les justificatifs me permettant de bénéficier du congé de proche aidant.

Je vous prie d'agréer l'expression de mes salutations distinguées.

Signature.

Accord du 3 juillet 2025

relatif à l'instauration d'un régime professionnel de santé

NOR : ASET2550809M

IDCC : 1412

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

SNEFCCA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGMM CFDT ;

CFTC métallurgie;

FO métallurgie,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre de la généralisation de la couverture santé issue de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013, dite de sécurisation de l'emploi, les partenaires sociaux de la branche ont mis en place, par accord de branche en date du 3 juin 2015, un régime frais de santé collectif et obligatoire au niveau national à compter du 1^{er} janvier 2016, avec la volonté d'instaurer des prestations présentant un degré élevé de solidarité.

Cet accord ayant été conclu pour une durée de 5 années au maximum, il a cessé de produire ses effets au 31 décembre 2020.

Face à ce constat, les parties à la négociation ont souhaité sécuriser l'efficacité de cette couverture en concluant un nouvel accord visant à définir un socle minimal de garanties au profit des salariés de la branche.

Le présent régime mettant en œuvre des prestations présentant un degré élevé de solidarité, les employeurs devront avoir souscrit au profit des salariés visés à l'article 3, un contrat collectif d'assurance obligatoire en matière de frais de santé, conforme aux dispositions du présent accord à compter de sa date d'effet.

Les entreprises disposant d'un régime frais de santé moins favorable, devront adapter leur couverture afin de se conformer à l'ensemble des stipulations énoncées ci-après.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord instaure un régime professionnel de remboursement des frais de santé (dénommé régime professionnel de santé [RPS]) au sein des entreprises entrant dans le champ d'application territorial et professionnel de la convention collective des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéronautique, thermique, frigorifique et connexes (code IDCC 1412).

Article 2 | Objet

Cet accord a pour objet la généralisation, dans toutes les entreprises de la branche, des garanties minimales obligatoires définies ci-après, la répartition du financement de la couverture entre l'employeur et les salariés ainsi que les mécanismes de solidarité professionnelle mise en œuvre.

Article 3 | Bénéficiaires

Le présent régime et ses garanties s'appliquent obligatoirement, dès leur date d'embauche, à l'ensemble des salariés de la totalité des entreprises relevant du champ d'application du présent accord.

Sont concernés les salariés en activité, les salariés en arrêt de travail pour maladie ou accident indemnisés par la sécurité sociale, les salariés durant leur congé de maternité ou de paternité, les salariés en formation ainsi que tous les salariés visés à l'article 3.1.

Conformément à l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale, des dispenses d'affiliation peuvent être exercées par les salariés dans des cas limitatifs. Elles sont définies à l'article 3.2 et mises en œuvre selon des modalités de l'article 3.3.

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler qu'en cas de non-respect des dispositions du présent article, les entreprises s'exposent pour elles-mêmes et pour l'ensemble des salariés affiliés au régime à un redressement fiscal et/ou social.

Article 3.1 | Bénéficiaires à titre obligatoire

Sont bénéficiaires du régime de base conventionnel obligatoire de frais de santé :

- l'ensemble des salariés de l'entreprise, sans condition d'ancienneté ;
- les salariés dont le contrat de travail est suspendu pour maladie ou accident (y compris accident du travail ou maladie professionnelle) et indemnisés par la sécurité sociale ;
- les salariés dont le contrat de travail est suspendu, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient pendant la période, d'un maintien de salaire total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires financées pour partie par l'entreprise ou d'un revenu de remplacement versé par l'employeur ;
- les mandataires sociaux titulaires d'un contrat de travail ou qui, à défaut, sont assimilés à des salariés sur le fondement de l'article L. 311-3 du code de la sécurité sociale.

Article 3.2 | Dispenses admises pour les bénéficiaires à titre obligatoire

En application de l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale et en sus des dispenses d'ordre public, peuvent demander par écrit à l'employeur, une dispense d'affiliation au régime de remboursement conventionnel frais de santé :

- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;

- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois, à condition de justifier par écrit qu'ils sont déjà couverts à titre individuel pour le même type de garanties ;
- les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;
- les salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale (complémentaire santé solidaire [C2S]). La dispense prend fin dès que le salarié ne bénéficie plus de cette couverture ;
- les salariés déjà couverts par une assurance individuelle frais de santé (à titre principal ou d'ayants droit) au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. La dispense ne peut jouer que jusqu'à l'échéance du contrat individuel ;
- à condition d'en justifier chaque année, les salariés qui bénéficient par ailleurs pour les mêmes risques, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective relevant d'un dispositif de prévoyance complémentaire conforme à un de ceux fixés par l'arrêté du 26 mars 2012 (notamment salariés à employeurs multiples ou en qualité d'ayants droit affiliés à titre obligatoire).

De surcroît, en application de l'article L. 911-7-1 du code de la sécurité sociale, les salariés éligibles peuvent demander l'application du dispositif dit « versement santé ».

Article 3.3 | Modalités de mise en œuvre des dispenses

La mise en œuvre de l'un de ces cas de dispense ne peut avoir lieu que sur demande expresse auprès de l'employeur formulée par le salarié concerné, qui devra produire toute pièce lui permettant de justifier de sa situation. À défaut d'une telle demande, dans les conditions définies ci-après, le salarié sera obligatoirement affilié au régime conventionnel obligatoire.

Cette demande doit comprendre la mention selon laquelle l'employeur a informé le salarié des conséquences de son choix, à savoir qu'il ne pourra pas bénéficier du contrat frais de santé mis en place au sein de l'entreprise, ni de la portabilité des garanties frais de santé prévues par ce contrat en cas de cessation de son contrat de travail.

Le salarié ne bénéficie plus de la dispense d'affiliation :

- à la date à laquelle il ne remplit plus les conditions d'ouvrant droit au bénéfice de l'une des dispenses d'affiliation définies ci-dessus ;
- à la date à laquelle il souhaite renoncer à sa dispense d'affiliation, à condition d'en faire la demande par écrit à son employeur. Le salarié sera tenu de communiquer à son employeur, au moins une fois par an, les informations permettant de justifier sa situation. À défaut de justificatif, l'employeur procédera à son affiliation.

Le salarié aura également la possibilité de revenir à tout moment sur sa décision et de solliciter, par écrit, auprès de son employeur, son adhésion au régime conventionnel. Dans ce cas, son adhésion prendra effet au premier jour du mois qui suit la demande.

Article 3.4 | Cas particuliers des salariés à temps partiel et apprentis

Les salariés à temps partiel dont la cotisation au régime serait au moins égale à 10 % de leur rémunération brute et les apprentis percevant une rémunération inférieure ou égale à 50 % du Smic peuvent bénéficier d'une participation au financement de leur cotisation par la solidarité du régime professionnel de santé conformément au 1° de l'article R. 912-2 du code de la sécurité sociale.

Cette participation financière est assurée par la solidarité du régime.

Les ayants droit du salarié (tels que définis ci-dessous) doivent avoir accès auprès de l'organisme assureur sélectionné par l'employeur, à des extensions facultatives souscrites individuellement par chaque salarié.

Les entreprises pourront également faire le choix, auprès de l'organisme assureur sélectionné par l'employeur, de couvrir le salarié et sa famille à titre obligatoire.

a) Lorsque seule l'adhésion du salarié est obligatoire, les salariés peuvent étendre la couverture de la garantie frais de santé dont il bénéficie à :

- leur conjoint, concubin ou pacsé (tels que définis ci-dessous) et/ou ;
- à leur(s) enfant(s) à charge (tels que définis ci-dessous).

b) Lorsque l'adhésion du salarié et de sa famille est obligatoire, la couverture de la garantie frais de santé bénéficie à l'ensemble de ses ayants droit.

Sont ayants droit du salarié bénéficiaire à titre obligatoire :

- le conjoint du salarié non divorcé ou non séparé de corps (séparation judiciaire ou amiable dès lors qu'elle est transcrite à l'état civil) à la date de l'événement donnant lieu à prestation ;
- à défaut, le partenaire lié au salarié par un pacte civil de solidarité (Pacs) ;
- à défaut, la personne vivant en concubinage avec le salarié. Conformément à l'article 515-8 du code civil, le concubinage est une union de fait caractérisé par une vie commune présentant un caractère de stabilité et de continuité, entre deux personnes, de sexe différent ou de même sexe, qui vivent en couple, sous réserve qu'ils soient libres de tout engagement (mariage ou Pacs) ;
- les enfants à charge : sont considérés comme enfants à charge du salarié :
 - les enfants du salarié, de son conjoint, de son partenaire lié par un Pacs ou de son concubin, s'ils sont effectivement à la charge du salarié (c'est-à-dire si celui-ci pourvoit à leurs besoins et assure leur entretien) et satisfait à l'une des conditions suivantes :
 - être âgés de moins de 18 ans, être non-salariés et avoir la qualité d'ayant droit au sens de la sécurité sociale du salarié, de son conjoint, de son partenaire lié par un Pacs ou de son concubin ;
 - être âgés de moins de 21 ans, être non-salariés et bénéficier d'une immatriculation en propre en tant qu'assuré du régime de sécurité sociale et reconnu à charge par l'administration fiscale du salarié ;
 - être âgés de moins de 26 ans, et sous réserve de fournir annuellement tout justificatif de leur situation :
 - être à la recherche d'un premier emploi et être inscrit à ce titre à France Travail ;
 - ou exercer une activité rémunérée leur procurant un revenu inférieur au RSA mensuel ;
 - ou bénéficier d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation ;
 - être âgés de moins de 28 ans, être non-salariés, reconnus à charge par l'administration fiscale ou non imposables et justifier de la poursuite d'études secondaires ou supérieures à temps plein dans un établissement public ou privé ;
 - quel que soit leur âge, sous réserve qu'ils soient atteints d'une infirmité telle qu'ils ne peuvent se livrer à aucune activité rémunératrice et que l'invalidité ait été reconnue avant leur 21^e anniversaire ;
 - les enfants remplissant l'une des conditions énumérées ci-dessus au titre desquels le salarié verse une pension alimentaire venant en déduction dans le calcul de l'impôt sur le revenu.

Article 4 | Les garanties du régime professionnel de santé

Les garanties prévues par le régime professionnel de santé comprennent des prestations santé couvrant le remboursement des frais de santé, des actes de prévention ainsi qu'une garantie assistance santé établis respectivement aux articles 4.1, 4.2 et 4.3 et en annexe 1 et 2.

Les seules limites ou exclusions de garanties sont mentionnées à l'article 4.1.2.

La cotisation à la garantie santé du régime fait bénéficier le salarié de l'ensemble des garanties proposées par le régime professionnel de santé (garantie santé + garantie assistance + actes de prévention).

Pour ouvrir droit aux prestations, le salarié doit faire partie de la population couverte telle que définie à l'article 3 du présent accord.

Les entreprises pourront souscrire librement à des niveaux de prestations supérieurs à ceux détaillés ci-après.

Concernant les salariés, les droits à garantie sont ouverts pour tous les frais engagés au cours de la période de garantie, et ce quelle que soit la date de la maladie ou de l'accident qui est à l'origine des soins.

Concernant les personnes couvertes à titre facultatif dans le cas où l'adhésion du salarié seul est obligatoire, les droits à garantie sont ouverts au plus tôt :

- à la même date que ceux du salarié si le choix est fait lors de l'affiliation de ce dernier ;
- au premier jour du mois qui suit la date de réception par l'organisme assureur de la demande d'extension familiale, si elle est faite à une date différente de l'affiliation du salarié.

Lorsque l'adhésion du salarié et de sa famille est obligatoire, les droits à garantie sont ouverts :

- à la même date que ceux du salarié ;
- à la date de l'événement dans le cas d'une adhésion suite à un changement de situation de famille.

Article 4.1 | La garantie frais de santé du régime professionnel de santé

Article 4.1.1 | Liste des prestations de la garantie santé du régime professionnel de santé

Les garanties minimales frais de santé figurant en annexe 1 sont considérées comme responsables et sont susceptibles d'évoluer en fonction des règles relatives aux contrats dits « responsables » fixées par les articles L. 871-1 et suivants et à ses textes d'application. Elles sont également conformes aux dispositions de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale et à ses textes d'application.

À ce titre, elles prennent en charge l'intégralité des frais d'acquisition des prestations et équipements du panier de soins 100 % santé.

Les remboursements interviennent sous déduction du remboursement de la sécurité sociale française, dès lors qu'elle intervient. Dans tous les cas, les prestations sont versées dans la limite des frais réels engagés.

Article 4.1.2 | Limites et exclusions de garanties

La garantie santé du régime professionnel de santé telle que définie précédemment ne s'applique pas dans les deux cas suivants :

- les cures, traitements et opérations de rajeunissement ainsi que les traitements et opérations de chirurgie esthétique qui ne donnent pas lieu à garanties ;

- les dépassements d'honoraires non déclarés à la sécurité sociale ou pratiqués par un professionnel de santé non autorisé à effectuer de tels dépassements qui ne sont pas pris en charge.

Par ailleurs, la garantie frais de santé respecte les conditions énumérées à l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale. Dès lors, les pénalités financières appliquées hors parcours de soins, la contribution forfaitaire et les franchises médicales ne donnent pas lieu à remboursement.

En outre, sont exclues de la garantie toutes les dépenses, soins ou interventions, non prises en charge par la sécurité sociale, sauf pour les cas expressément prévus dans le tableau de garanties.

Le total des remboursements du régime de base de la sécurité sociale, du présent régime complémentaire et de tout autre organisme complémentaire ainsi que les pénalités financières et la contribution forfaitaire ne peut excéder le montant des dépenses réellement engagées.

Article 4.2 | Les actes de prévention du régime professionnel de santé

Le régime professionnel de santé prend en charge, pour chaque bénéficiaire, l'ensemble des actes de prévention définis dans le tableau figurant en annexe 2.

Afin d'assurer l'équilibre structurel des garanties de la branche, le régime professionnel de santé met en œuvre une politique active de prévention dont les orientations sont définies à l'article 8 dans le cadre de la solidarité du régime professionnel de santé.

Article 4.3 | La garantie assistance santé du régime professionnel de santé

Chaque bénéficiaire du régime professionnel de santé bénéficie d'une garantie dite « assistance santé » notamment en cas d'hospitalisation imprévue, d'immobilisation, de décès dont les conditions sont définies contractuellement par l'assisteur.

Elle permet aussi l'accès à des conseils en cas de litiges suite à un acte médical ou un produit de santé.

Article 5 | Maintiens et conditions de suspension des garanties du régime professionnel de santé

Article 5.1 | Maintien des garanties du régime professionnel de santé dans le cadre de la portabilité

Les salariés bénéficient du maintien à titre gratuit des garanties du régime en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage (dispositif appelé « portabilité santé ») dans les conditions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale :

- le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation de l'assurance chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez un même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;
- le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;
- les garanties maintenues sont celles en vigueur dans l'entreprise ;
- l'ancien salarié justifie auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien de garanties, des conditions prévues au présent article, en fournissant également les justificatifs mentionnés ci-après ;

- l’employeur signale le maintien des garanties dans le certificat de travail et informe l’organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

Ces dispositions sont applicables dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficiaient effectivement des garanties à la date de cessation du contrat de travail.

Pour la mise en œuvre du dispositif auprès de l’organisme assureur, l’employeur doit adresser à ce dernier une demande nominative de maintien de garantie pour chaque ancien salarié.

Pour bénéficier du maintien, le salarié doit fournir l’ensemble des justificatifs qui lui sont demandés par l’organisme assureur, et notamment le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lesquelles les prestations sont dues.

En outre, l’ancien salarié doit l’informer de la cessation du versement des allocations du régime d’assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de portabilité des droits.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse à la date à laquelle l’ancien salarié ne bénéficie plus, définitivement et totalement des allocations du régime d’assurance chômage pendant la période de maintien de couverture (notamment en cas de reprise d’une activité professionnelle, de retraite, de radiation des listes de France Travail, de décès).

La suspension des allocations du régime d’assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n’a pas d’incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties qui ne sera pas prolongée d’autant.

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

Article 5.2 | *Maintien des garanties du régime professionnel de santé aux anciens salariés non bénéficiaires de la portabilité ou ayants droit*

Article 5.2.1 | *Bénéficiaires de ce maintien*

Conformément aux dispositions de l’article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite loi Évin, les garanties du régime professionnel de santé peuvent être maintenues, sans condition de période probatoire ni d’examens ou questionnaires médicaux, au profit des personnes suivantes :

- les anciens salariés bénéficiaires de prestations d’incapacité ou d’invalidité ;
- les anciens salariés bénéficiaires d’une pension de retraite ;
- les anciens salariés privés d’emploi bénéficiaires d’un revenu de remplacement ;
- les personnes garanties du chef de l’assuré décédé.

Le régime professionnel de santé élargit le bénéfice du maintien des garanties au profit des anciens salariés privés d’emploi non bénéficiaires d’un revenu de remplacement.

Article 5.2.2 | *Conditions de ce maintien*

Les tarifs applicables aux personnes susvisées ne peuvent être supérieurs aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs selon les conditions fixées par le décret n° 2017-372 du 21 mars 2017 relatif à l’application de l’article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989.

Une partie des bénéficiaires peut voir leur cotisation réduite grâce à la solidarité mise en œuvre par le régime professionnel de santé.

Sous réserve d’être informé par l’employeur, lors de la cessation du contrat de travail, ou lors du décès du salarié, l’organisme assureur adressera la proposition de maintien individuel de la couverture aux intéressés au plus tard dans le délai de deux mois à compter de la date de cessa-

tion du contrat de travail ou de la fin de la période du maintien des garanties au titre du dispositif de portabilité santé exposé à l'article 5.1, ou du décès du salarié.

Les intéressés peuvent en faire directement la demande auprès de l'organisme assureur dans les 6 mois suivant la cessation du contrat de travail ou le décès du salarié ou, le cas échéant, à l'issue de la période de portabilité santé telle que mentionnée à l'article 5.1.

Par ailleurs, les prestations maintenues seront identiques à celles prévues par le présent accord au profit des salariés.

Le nouveau contrat prévoit que la garantie prend effet au plus tard le lendemain de la demande.

Article 5.3 | Conditions de maintien des garanties du régime professionnel de santé en cas de suspension du contrat de travail

Article 5.3.1 | Suspension des garanties du régime professionnel de santé

Le bénéfice des garanties du présent accord est suspendu de plein droit pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu pour une durée supérieure à 30 jours.

La suspension intervient au trente-et-unième jour de cessation de l'activité professionnelle dans l'entreprise adhérente et s'achève dès la reprise effective du travail par l'intéressé.

Pendant la période de suspension des garanties, aucune cotisation n'est due au titre du salarié concerné.

Article 5.3.2 | Cas de maintien des garanties du régime professionnel de santé

L'adhésion des salariés, y compris leurs ayants droit le cas échéant, est maintenue obligatoirement en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période :

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

Dans cette hypothèse, l'employeur versera une contribution calculée selon les règles applicables pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée. Parallèlement le salarié continuera à s'acquitter de sa propre part de cotisation.

En outre, les garanties du présent régime peuvent être maintenues à la demande des salariés dont le contrat de travail a été suspendu en dehors des cas mentionnés ci-dessus, sous réserve que le salarié s'acquitte seul de l'intégralité de la cotisation au titre du régime frais de santé, sans pouvoir prétendre à une participation de l'employeur.

Article 6 | Financement

Les entreprises relevant du champ d'application du présent accord devront respecter une prise en charge minimale à hauteur de 50 % de la cotisation globale correspondant à la couverture obligatoire mise en place dans l'entreprise, étant rappelé que cette dernière ne peut être moins favorable que celle prévue par l'article 4 du présent accord.

La cotisation des salariés diffère en fonction de leur régime d'affiliation : soit ils relèvent du régime général d'assurance maladie, soit ils relèvent du régime local d'Alsace-Moselle.

Afin de maintenir un niveau de couverture global, régime de base plus régime complémentaire, identique pour tout salarié en France, quel que soit le département dans lequel il exerce ses fonctions, les cotisations des salariés bénéficiaires du régime local Alsace-Moselle sont réduites en conséquence.

Les cotisations doivent être exprimées en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale selon une des structures suivantes au choix de l'entreprise :

- salarié (à titre obligatoire) ;
- extension facultative conjoint ;
- extension facultative enfant avec gratuité à compter du 3^e enfant.

Si l'entreprise choisit de faire bénéficier des garanties du régime professionnel de santé l'ensemble de la famille du salarié à titre obligatoire, la structure de cotisation sera de type famille en obligatoire (ou taux uniforme).

Article 7 | Garanties présentant un degré élevé de solidarité

Le régime professionnel de santé prévoit l'obligation de proposer à tous les salariés et ayants droit de la branche professionnelle le bénéfice d'une action sociale dite institutionnelle, sur présentation de dossiers dûment motivés par des situations difficiles.

Elle est mise en œuvre et financée par l'organisme en charge de l'assurance du régime de l'entreprise.

Au-delà de l'action sociale institutionnelle, un degré élevé de solidarité, spécifique au régime professionnel de santé, est mis en œuvre.

À ce titre, le régime professionnel a pour vocation de permettre aux entreprises de bénéficier des actions et d'outils à caractère non directement contributif.

À cette fin, le présent accord institue des prestations présentant un degré élevé de solidarité financées par un prélèvement de 2 % des cotisations.

De ce fait, tout employeur devra affecter 2 % des cotisations du contrat collectif d'assurance souscrit à titre obligatoire pour la couverture des garanties santé au financement de prestations présentant un degré élevé de solidarité, quel que soit l'organisme assureur auprès duquel il sera assuré.

Article 8 | Actions de solidarité spécifiques

La solidarité mise en œuvre par le régime professionnel de santé peut prévoir :

- une participation financière forfaitaire pour les salariés à temps partiel dont la cotisation représente au moins 10 % de leur rémunération brute (comme définie au sein de l'article 3) et pour les apprentis percevant une rémunération brute inférieure ou égale à 50 % du Smic ;
- le bénéfice de conditions tarifaires plus favorables que les prescriptions légales pour les anciens salariés non retraités bénéficiaires de la structure d'accueil au titre de la loi Évin comme défini à l'article 5 ;
- l'élargissement de la structure d'accueil précédemment décrite aux salariés privés d'emploi non bénéficiaires d'un revenu de remplacement et aux salariés en suspension de contrat de travail non rémunérés tel que le prévoit l'article 5 ;
- le financement d'actions de prévention de santé publique ou des risques professionnels qui pourront revêtir la forme de relais de la politique de santé publique notamment des campagnes nationales d'information ou de programme de formation ou visant à réduire les risques de santé futurs et à améliorer la qualité de vie des salariés ;

- les actions de prévention peuvent prendre la forme de formations, de réunions d'information, de guides pratiques, d'affiches, d'outils pédagogiques intégrant des thématiques de sécurité, et comportements en termes de consommation médicale ;
- la prise en charge de prestations d'action sociale pouvant comprendre notamment :
 - à titre individuel : l'attribution, lorsque la situation matérielle des intéressés le justifie, d'aides et de secours individuels aux salariés, anciens salariés, et ayants droit ;
 - à titre collectif : des aides face à la perte d'autonomie pour l'hébergement en foyers pour handicapés, en faveur des enfants handicapés ayants droit, ou des aidants familiaux.

Article 9 | Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra faire l'objet d'une révision à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires, sous réserve qu'une demande motivée soit transmise à chacune des parties signataires.

Article 10 | Notification. Dépôt. Extension

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives et au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et à défaut d'opposition, il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt, puis de l'extension du présent accord.

Article 11 | Date d'effet

Le présent accord entrera en vigueur à compter du lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Le présent accord 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.

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

Article 12 | Disposition particulière pour les entreprises occupant moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer uniformément à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

Fait à Paris, le 3 juillet 2025.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Tableau des garanties

Les remboursements indiqués s'entendent y compris remboursement de la sécurité sociale dans la limite des frais engagés.

BR : base de remboursement de la sécurité sociale.

SS : montant remboursé par la sécurité sociale.

DE : dépense effective : montant total des dépenses engagées déduction faite du remboursement de la sécurité sociale.

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

PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale : montant en euros qui sert de référence pour le calcul des prestations et qui évolue chaque année.

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

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

(Voir page suivante.)

		BASE CONVENTIONNELLE
HOSPITALISATION (1) en établissement conventionné ou non (2)		
Frais de séjour		100 % BR
Honoraires	Praticien adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	100 % BR
	Praticien non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	100% BR
Forfait journalier hospitalier ⁽²⁾	Non remboursé par la Sécurité sociale	100 % DE
Forfait Patient urgence ⁽³⁾		Sans reste à charge
Chambre particulière (y compris en maternité) ⁽⁴⁾	Par nuitée	30 €
Non remboursé par la Sécurité sociale	Par journée (hospitalisation en ambulatoire)	30 €
Lit d'accompagnant ⁽³⁾	Par bénéficiaire âgé de moins de 12 ans - par nuitée	25 €
Non remboursée par la Sécurité sociale		
Participation forfaitaire de l'assuré sur les actes techniques		100 % DE
SOINS COURANTS auprès d'un professionnel conventionné ou non		
Honoraires médicaux : Consultation / visite / consultation en ligne chez un généraliste	Praticien adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	100% BR
	Praticien non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	100% BR
Honoraires médicaux : Consultation / visite / consultation en ligne chez un spécialiste à l'exception des psychiatres, neuropsychiatres, neurologues	Praticien adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	125% BR
	Praticien non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	100 % BR
Honoraires médicaux : Consultation / visite / consultation en ligne chez un psychiatre, neuropsychiatre, neurologue	Praticien adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	100 % BR
	Praticien non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	100 % BR
Honoraires médicaux : Télésurveillance médicale et Dispositifs Médicaux Numériques y compris à visée thérapeutique remboursés par la Sécurité sociale		100 % BR
Actes techniques médicaux réalisés par un professionnel	Praticien adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	100 % BR
	Praticien non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	100 % BR
Participation forfaitaire de l'assuré sur les actes techniques		100 % DE
Actes d'imagerie médicale réalisés par un professionnel	Praticien adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	100 % BR
	Praticien non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	100 % BR
Honoraires paramédicaux	Infirmiers, masseurs kinésithérapeutes, pédicures-podologues, orthophonistes, orthoptistes, prothésistes-orthésistes	100 % BR
Analyses et examens de laboratoire		100 % BR
Ostéodensitométrie		100 % BR

Matériel médical	Appareillage et prothèses médicales, hors aides auditives et optique	100 % BR
Frais de transport sanitaire	Ambulance, taxi conventionné - hors SMUR ⁽⁵⁾	100 % BR
Pharmacie	Médicaments remboursés à 65%	100 % BR
	Médicaments remboursés à 30%	100 % BR
	Médicaments remboursés à 15%	100 % BR
Assistance santé	Garanties assurées par l'assisteur	Oui
	Consultation/visite/consultation en ligne de psychologue remboursée par la Sécurité sociale (dispositive « Mon soutien Psy ») ⁽⁶⁾	inclus
DENTAIRE auprès d'un professionnel		
Soins et prothèses 100 % santé ⁽⁷⁾		sans reste à payer
Soins autres que 100 % santé	Soins conservateurs, endodontie, prophylaxie bucco-dentaire, parodontologie	100 % BR
	Inlay/onlay remboursés par la Sécurité sociale	100 % BR
Prothèses autres que 100 % santé remboursée par la Sécurité sociale	Couronne	140 % BR
	Inlay-core / inlay-core à clavette	125 % BR
	Appareil dentaire 1 à 3 dents	125 % BR
	Appareil dentaire complet (14 dents)	125 % BR
	Bridge de 3 éléments	140 % BR
Orthodontie remboursée par la Sécurité sociale	Par semestre de traitement et par bénéficiaire	125 % BR
Prothèses dentaires non remboursées par la Sécurité sociale	Couronne ou adjonction de couronne, bridge, réparation sur prothèse - par an et par bénéficiaire	100 € par prothèse (maximum de 3 prothèses)
OPTIQUE (Équipement = 1 monture + 2 verres)		
Pour tous les cas de renouvellements, y compris anticipés, se référer aux conditions générales		
Équipement 100 % santé ⁽⁷⁾ (Classe A)	1 monture + 2 verres de classe A	sans reste à payer
	Y compris la facturation de l'examen d'adaptation correctrice de la vue et l'appairage des verres par l'opticien*****	
Équipement autre que 100 % Santé (Classe B) y compris le remboursement de la Sécurité sociale	Limite de remboursement Monture	100 €
	Lunettes enfants jusqu'à 15 ans révolus de classe B (monture +2 verres) ⁽⁸⁾	200 €
	Lunettes adultes et enfants à compter du 16 ^e anniversaire, de classe B (monture + 2 verres) ⁽⁹⁾	Voir Grille optique
Lentilles prescrites, remboursées, non remboursées et jetables	Par an et par bénéficiaire	TM pour les lentilles remboursées + 100 €
GRILLE OPTIQUE y compris remboursement Sécurité sociale		
Adultes et enfants à compter du 16 ^e anniversaire, remboursement par verre		
Verre Unifocal, Sphérique		
sphère de -6 à +6		55 €
sphère de -6,25 à -10 ou de +6,25 à +10		75 €
sphère < -10 ou >+10		75 €

Verre Unifocal, Sphéro-cylindrique	
cylindre <= +4, sphère de -6 à 0	55 €
cylindre <= +4, sphère > 0 et (Sphère + cylindre) <= +6	55 €
cylindre <= +4, sphère > 0 et (Sphère + cylindre) > +6	75 €
cylindre <= +4, sphère < -6 ou >+6	75 €
cylindre > +4, sphère de 0 à +6	75 €
cylindre > +4, sphère > 0 et (Sphère + cylindre) <= +6	55 €
cylindre > +4, sphère > 0 et (Sphère + cylindre) > +6	75 €
cylindre > +4, sphère < -6 ou >+6	75 €
Verre Multifocal ou progressif sphérique	
sphère de -4 à +4	75 €
sphère < -4 ou >+4	105 €
Verre Multifocal ou Progressif Sphéro-cylindrique	
cylindre <= +4, sphère de -8 à 0	75 €
sphère > 0 et (Sphère + cylindre) <= +8	75 €
sphère > 0 et (Sphère + cylindre) > +8	105 €
cylindre > +4, sphère de -8 à 0	105 €
sphère < -8 ou >+8	105 €
Monture de lunettes	70 €

AIDE AUDITIVE OU ÉQUIPEMENT par oreille – Renouvellement tous les 4 ans		
Équipement 100 % Santé ⁽⁵⁾ (classe I***)		Sans reste à charge
Équipement autre que 100 % Santé (classe II***)	Limité à 1 700 € TTC par aide auditive (hors accessoire) y compris le remboursement de la Sécurité sociale / par bénéficiaire	100 % BR
Accessoires et fournitures	Piles non remboursées par la Sécurité sociales pour appareil auditif	100% BR

(1) En médecine, chirurgie, obstétrique, psychiatrie, hors chirurgie esthétique.

(2) Hors établissements médico-sociaux (maison d'accueil spécialisé, maison de retraite, EHPAD), tels que définis à l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles et l'article L. 174 du code de la Sécurité sociale.

(3) Facturation forfaitaire des actes médicaux et soins réalisés lors du passage aux urgences n'entraînant pas d'hospitalisation

(4) La prise en charge est limitée à 90 jours par an pour les séjours en psychiatrie. La chambre de jour correspond à une chambre pour une chirurgie et/ou anesthésie ambulatoire avec admission et sortie le même jour.

(5) SMUR : structure mobile d'urgence et de réanimation. En tant que service hospitalier, la SMUR assure en permanence, la prise en charge d'un patient dont l'état requiert, de façon urgente, une prise en charge médicale et de réanimation et, le cas échéant, après régulation par le SSAMU, le transport de ce patient vers un établissement de santé.

(6) Accompagnement psychologique par un psychologue partenaire dans la limite de 8 séances par bénéficiaires et par an (les tarifs sont de 40 euros pour l'entretien d'évaluation et de 30 euros pour les séances de suivi).

(7) Dans la limite des frais réellement engagés et des prix limites de vente définis aux conditions générales remboursé par la Sécurité sociale (liste disponible sur ameli.fr).

(8) Renouvellement annuel en cas de renouvellement anticipé d'un équipement ou pour les enfants de moins de 16 ans révolus. Renouvellement tous les 6 mois pour les enfants de moins de 6 ans en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie du visage.

*** Voir la liste réglementaire des options de la liste A et de la liste B dans le contrat.

**** Voir la liste réglementaire des options de la liste I et de la liste II dans le contrat.

***** Y compris le remboursement de la sécurité sociale

Annexe 2 Tableau des actes de prévention

Le régime professionnel de santé prend en charge, pour chaque bénéficiaire, l'ensemble des actes de prévention définis dans le tableau ci-dessous.

Scellement prophylactique des puits, sillons et fissures (SC8)	Oui
Un détartrage annuel complet sus- et sous-gingival en 2 séances maximum (SC12)	Oui
Bilan du langage oral et/ou bilan d'aptitudes à l'acquisition du langage écrit (AMO24) (enfant de moins de quatorze ans)	Oui
Dépistage de l'hépatite B (codes NABM 4713, 4714, 0323, 0351)	Oui
Dépistage une fois tous les cinq ans des troubles de l'audition chez les personnes âgées de + de 50 ans pour un des actes prévus : – audiométrie tonale ou vocale ; – audiométrie tonale avec tympanométrie ; – audiométrie vocale dans le bruit ; – audiométrie tonale ou vocale ; – audiométrie tonale ou vocale avec tympanométrie.	Oui
Acte d'ostéodensitométrie remboursable par l'assurance maladie obligatoire limitée aux femmes de plus de 50 ans, 1 fois tous les 6 ans	Oui
Les vaccinations suivantes seules ou combinées : a) Diphtérie, tétanos et poliomyélite : tous âges ; b) Coqueluche : avant 14 ans ; c) Hépatite B : avant 14 ans ; d) BCG : avant 6 ans ; e) Rubéole pour les adolescentes qui n'ont pas été vaccinées et pour les femmes non immunisées désirant un enfant ; f) Haemophilus influenzae B ; g) Vaccination contre les infections invasives à pneumocoques pour les enfants de moins de dix-huit mois.	Oui

Avenant n° 1 du 25 juillet 2025

à l'accord du 23 avril 2025
relatif aux classifications professionnelles

NOR : ASET2550810M

IDCC : 1978

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

PRODAF ;

SNPCC ;

FFAF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

UNSA FCS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Compte tenu des modifications de certains intitulés de diplômes enregistrés au RNCP, pour le secteur 2 « Vente des animaux familiers » de la branche, les partenaires sociaux, réunis en CMPPNI le 14 mai 2025, sont convenus d'actualiser le tableau de niveau de connaissances du niveau IV de la grille de classification concernant les personnels qualifiés/expérimentés, tel que défini dans l'accord national relatif aux classifications professionnelles du 23 avril 2025.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent avenant concerne les entreprises de la branche visées à l'article 1.1 de l'accord collectif portant mise à jour de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers en date du 29 septembre 2020 étendu, ainsi que leurs salarié(e)s.

Article 2 | Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Le présent avenant ne prévoit aucune disposition spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés. En raison de la configuration de la branche des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers, composée majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés,

les situations de ces entreprises sont nécessairement prises en compte dans la négociation du présent avenant.

Article 3 | Actualisation du tableau de niveau de connaissances du niveau IV de la grille de classifications de l'accord national du 23 avril 2025

Le tableau de niveau de connaissances requis pour le niveau IV « Personnels qualifiés/expérimentés » pour le secteur 2 « Vente des animaux familiers » de la grille de classification définie par l'accord national relatif aux classifications professionnelles du 23 avril 2025, est actualisé et complété comme suit :

- TP conseiller de vente ;
- Bac professionnel métiers du commerce et de la vente.

Article 4 | Dispositions finales

Sous réserve du respect des conditions de validité telles qu'énoncées à l'article L. 2232-6 du code du travail, le présent avenant fera l'objet de la procédure relative au dépôt et à la demande d'extension conformément aux dispositions légales en vigueur.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Le présent avenant venant compléter l'accord collectif du 23 avril 2025 prendra effet le 1^{er} jour du mois suivant la parution au *Journal officiel* de leur arrêté d'extension respectif.

Fait à Paris, le 25 juillet 2025.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 25 juillet 2025

à l'accord du 29 septembre 2020
relatif à la mise à jour de la convention collective

NOR : ASET2550811M

IDCC : 1978

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

PRODAF ;

SNPCC ;

FFAF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FS CFDT ;

UNSA FCS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Afin de renforcer les garanties sociales des salarié(e)s de la branche en matière d'indemnisation du congé maternité et du congé paternité et d'accueil, ainsi qu'en vue d'améliorer la qualité et la vie au travail, les partenaires sociaux de la branche ont négocié et signé le présent avenant en vue :

- d'une part, de modifier l'article 8.3 « Maternité » de l'accord collectif du 29 septembre 2020 étendu ;
- et d'autre part, de créer un article 8.4 « Paternité » complétant ledit accord collectif.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent avenant concerne les entreprises de la branche visées à l'article 1.1 de l'accord collectif portant mise à jour de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers en date du 29 septembre 2020 étendu, ainsi que leurs salarié(e)s.

Article 2 | Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Afin de favoriser une mutualisation du régime et en raison de la nature des stipulations qu'il révisé ou met en place, le présent avenant ne comporte aucune disposition spécifique, au titre de l'article L. 2232-10-1 du code du travail, pour les entreprises de moins de 50 salariés. Au surplus, en raison de la configuration de la branche des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers, composée majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés, les situations de ces entreprises sont nécessairement prises en compte dans la négociation du présent avenant.

Article 3 | Modifications de l'article 8.3 de l'accord collectif du 29 septembre 2020 étendu

Le nouvel article 8.3 de l'accord collectif du 29 septembre 2020 étendu est rédigé selon les termes ci-dessous :

« Article 8.3 | Maternité. Adoption »

Les conditions de travail, d'embauche, de mutation et de protection sociale des salariées en état de grossesse sont définies par les dispositions législatives et règlements en vigueur, et notamment les articles L. 1225-1 et suivants du code du travail. Les femmes en état de grossesse bénéficieront d'un congé de maternité qui sera accordé conformément aux dispositions légales en vigueur.

À compter du 1^{er} avril 2026, les salariées ayant au moins 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise et d'affiliation au jour de l'arrêt de travail pour maternité bénéficieront de la garantie "Maintien de salaire", issue de la loi de mensualisation de 1978, pendant la durée de leur absence sous déduction des indemnités versées par la sécurité sociale. Ces dispositions portant sur un avantage lié à la naissance, s'applique de plein droit aux salariés en congé d'adoption, conformément aux dispositions légales en vigueur.

À l'issue de son congé de maternité, la salariée retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente, sous réserve que la salariée de retour d'un congé de maternité ou d'adoption bénéficie des augmentations générales, ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles accordées pendant son absence aux salariés relevant de la même catégorie professionnelle, selon les conditions déterminées par la loi et par l'accord collectif sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 20 septembre 2023. Elle bénéficie en outre d'un entretien professionnel.

Si son état de santé, médicalement constaté, l'exige, la salariée enceinte peut être affectée temporairement à un autre emploi. Le changement d'affectation à l'initiative de l'employeur ou de la salariée n'entraînera aucune diminution de la rémunération ni de changement de coefficient. L'affectation temporaire prend fin dès que l'état de santé de la femme lui permet de retrouver son emploi initial et, en toute hypothèse, en début de la suspension du contrat de travail.

À partir du quatrième mois de leur grossesse, les femmes enceintes sont autorisées à entrer le matin 15 minutes après et à sortir le soir 15 minutes avant l'horaire habituel de travail, sans réduction de salaire. L'employeur et la salariée peuvent convenir, d'un commun accord, d'une répartition différente de la réduction d'horaire de 30 minutes par jour, ou sur demande de la salariée, les 30 minutes par jour peuvent être cumulées en 1 seule fois dans la semaine. Compte tenu de cette précision, le dernier alinéa de l'article 3.2 C 2° de l'accord collectif sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 20 septembre 2023 portant sur l'aménagement de poste pendant la grossesse est complété et modifié en conséquence.

Par ailleurs, les salariées enceintes bénéficient d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires.

La salariée bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation dans les conditions prévues par le code de la santé publique bénéficie d'une autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires.

Ces absences (temps d'examen et trajets aller-retour) n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux et conventionnels acquis par la salariée au titre de son ancienneté dans l'entreprise.

Par ailleurs, le conjoint salarié d'une femme enceinte ou bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois de ces examens médicaux obligatoires ou de ces actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale au maximum.

En outre, des dispositions particulières sont applicables au regard de l'accord national du 9 décembre 2009 sur l'égalité des femmes et des hommes, modifié par l'accord collectif signé le 20 septembre 2023, et ses divers avenants étendus, et conformément à l'accord collectif relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances et de traitement du 8 juillet 2011 étendu.

Enfin, il est ici rappelé, que pendant la période qui suit l'expiration du congé de maternité ou d'adoption, le ou la salarié(e) peut demander soit à bénéficier d'un congé parental d'éducation, soit à travailler à temps partiel pour une durée minimale de 16 heures par semaine. Pour bénéficier de ces dispositions, le ou la salarié(e) doit avoir au moins 1 an d'ancienneté à la date de naissance ou de l'arrivée au foyer d'un enfant de moins de 16 ans confié en vue de son adoption. L'employeur ne peut pas s'y opposer. La durée et les conditions de mise en œuvre du congé parental sont réglées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur. »

Article 4 | Création d'un article 8.4 à l'accord collectif du 29 septembre 2020 étendu

Il est créé un article 8.4 intitulé « Paternité ». Celui-ci dispose :

« Article 4 | Paternité

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le salarié a droit à un congé de paternité et d'accueil de l'enfant après sa naissance. Ce congé est accordé au père salarié, ainsi que, le cas échéant, au conjoint ou concubin salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité, et en cas de reconnaissance conjointe anticipée, à la mère qui n'a pas accouché pour un couple de femmes (mariées, pacsées ou en union libre).

Le congé de paternité et d'accueil est accordé au salarié sans condition d'ancienneté, quelle que la nature de son contrat de travail.

La durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant est de 25 jours calendaires (4 jours calendaires obligatoires et 21 jours calendaires facultatifs) ou de 32 jours calendaires en cas de naissances multiples.

Le salarié doit avertir son employeur au moins 1 mois avant la date de début du congé et de la durée du congé.

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant entraîne la suspension du contrat de travail. Sa durée est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits à l'ancienneté. À la fin de son congé, le salarié retrouve son précédent

emploi, ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. Par emploi similaire, il faut entendre un emploi dont les tâches confiées sont comparables à celles de l'emploi précédent, sans modifications contractuelles (pas de baisse de rémunération ou de coefficient...)

Pendant le congé de paternité et d'accueil de l'enfant, le salarié ne peut pas être licencié, sauf en cas de faute grave ou d'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif autre que le congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Le congé de paternité et d'accueil est indemnisé par l'organisme de sécurité sociale dont relève le salarié (hors congé de naissance) dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur (durée d'immatriculation, heures de travail, montant des cotisations...).

Le salarié ayant au moins 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise et d'affiliation au jour de la prise du congé, a droit au maintien du salaire pendant le congé de paternité et d'accueil, dans le cadre du régime de prévoyance de la branche, déduction faite des indemnités que l'intéressé perçoit de la sécurité sociale.

Le dernier alinéa de l'article 8.4 s'applique à compter du 1^{er} avril 2026. »

Article 5 | *Dispositions finales*

Sous réserve du respect des conditions de validité telles qu'énoncées à l'article L. 2232-6 du code du travail, le présent avenant fera l'objet de la procédure relative au dépôt et à la demande d'extension conformément aux dispositions légales en vigueur.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Le présent accord prendra effet le 1^{er} jour du mois suivant la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension, sauf pour les dispositions portant sur la garantie maintien de salaire pour le congé maternité et le congé paternité et d'accueil, qui s'appliqueront sous réserve de la signature et de l'extension d'un avenant modifiant le régime prévoyance de la branche et au plus tard le 1^{er} avril 2026.

Fait à Paris, le 25 juillet 2025.

(Suivent les signatures.)

Dénunciation par lettre du 9 avril 2024

de la CFDT et de FO de l'accord du 29 janvier 2021
relatif à l'intégration et à l'adaptation progressives
des dispositions applicables aux salariés

NOR : ASET2550806M

IDCC : 2104, 2264

Paris, le 9 avril 2024.

Madame, Monsieur,

Par accord du 14 mars 2019, les partenaires sociaux ont convenu de fusionner la convention collective nationale du thermalisme (IDCC 2104) dans la convention collective nationale de l'hospitalisation privée (IDCC 2264).

Afin d'organiser le processus de fusion, les organisations professionnelles d'employeurs CNETH, FHP et Synerpa ont signé l'accord du 29 janvier 2021 relatif à l'intégration et à l'adaptation progressives des dispositions applicables aux salariés avec les organisations syndicales CGT, FO et CFTC.

Par un premier arrêté du 6 octobre 2021, ont été reconnues représentatives pour cette branche les organisations syndicales CFDT, CGT, FO et UNSA. La CFTC n'est plus représentative.

Par un second arrêté du 6 octobre 2021, ont été reconnues représentatives pour cette branche les organisations professionnelles d'employeurs FHP et Synerpa. Le CNETH n'est plus représentatif.

Par courrier du 4 décembre 2023, la CFDT a adhéré à l'accord du 29 janvier 2021.

Après négociation, et en désaccord avec les termes de l'accord, la CFDT et FO notifient par la présente en application des articles L. 2261-9 et suivant du code du travail la dénonciation de l'accord du 29 janvier 2021 relatif à l'intégration et à l'adaptation progressives des dispositions applicables aux salariés.

Cette dénonciation prend effet immédiatement.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-10, « Lorsqu'une des organisations syndicales de salariés signataires de la convention ou de l'accord perd la qualité d'organisation représentative dans le champ d'application de cette convention ou de cet accord, la dénonciation de

ce texte n'emporte d'effets que si elle émane d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans son champ d'application ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés dans les conditions prévues au chapitre II du titre III. »

Conformément à l'arrêté du 6 octobre 2021, la CFDT et FO représentent 54,46 % de la mesure d'audience.

Ainsi, l'accord du 29 janvier 2021 ne prévoyant pas de dispositions particulières en cas de dénonciation, il serait fait application des dispositions légales, à savoir que, en l'absence de stipulation expresse, la durée du préavis qui doit précéder la dénonciation, à compter de la réception du présent courrier, est de trois mois avant d'emporter ses effets.

La CFDT et FO demandent l'ouverture de négociation en vue d'un accord de substitution.

Conformément à l'article D. 2231-8 du code du travail, cette dénonciation fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail et du conseil de prud'hommes de Paris.

Veuillez agréer Madame, Monsieur, nos sentiments respectueux.

La secrétaire générale de la fédération CFDT Santé Sociaux.

La secrétaire générale de l'Union nationale santé privée Force ouvrière.

Avenant n° 2 du 2 avril 2025
au protocole d'accord du 18 octobre 2012
relatif au financement du paritarisme
(annexe spécifique édition phonographique)

NOR : ASET2550808M

IDCC : 2121

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

SNEP ;

UPFI ;

SMA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SFA CGT ;

SNAM CGT ;

FEC FO ;

FCCS CFE-CGC ;

F3C CFDT ;

SNAPSA CFE-CGC ;

SNPEP FO ;

SN3M FO ;

SAMVA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Pour mémoire, l'article 12.5 de l'ancienne convention collective nationale de l'édition phonographique et l'article 2 du protocole d'accord constitutif de l'ancienne commission paritaire nationale emploi formation dans l'édition phonographique (CPNEF/EP) du 13 avril 2005, ont conduit les partenaires sociaux à conclure, le 18 octobre 2012, un accord sur le financement du paritarisme et, le 12 décembre 2013, un accord constituant l'association paritaire de l'édition phonographique et définissant les statuts de cette dernière.

Depuis la conclusion de ce protocole d'accord, deux modifications importantes sont intervenues :

- le fait de confier la collecte, initialement assurée par l'AFDAS, à l'AGEPRO, entraînant une modification de son assiette (Cf. avenant n° 1 au protocole d'accord en date du 12 décembre 2019).
- la fusion effective des branches de l'édition, de l'édition phonographique et de l'édition de musique au 21 avril 2024, entraînant le basculement de l'ancienne convention (IDCC 2770) sur la convention collective nationale de l'édition (IDCC 2121) modulo les stipulations de l'accord de remplacement en date du 12 avril 2024, dont le maintien du financement du paritarisme dans le secteur de l'édition phonographique jusqu'au 12 avril 2028.

Le présent avenant modifie le protocole d'accord sur le financement du paritarisme dans la branche de l'édition phonographique du 18 octobre 2012, lui-même modifié par son avenant n° 1 en date du 12 décembre 2019.

Il a pour objet d'actualiser le protocole d'accord au regard de la fusion effective des instances paritaires de la branche des éditions et plus spécifiquement, de modifier les modalités de répartition des sommes dues aux organisations de salariés.

Conformément à l'article 2.2 de l'accord de remplacement du 12 avril 2024, la contribution prévue par le protocole d'accord n'est due que par les entreprises relevant du champ du secteur de l'édition phonographique au sein de la branche des éditions, et a donc vocation à financer spécifiquement et exclusivement le dialogue social des acteurs de ce secteur.

Article 1^{er}

À l'article 1^{er} du protocole d'accord sur le financement du paritarisme dans la branche de l'édition phonographique « Champ d'application » :

I. Au premier alinéa, après les mots « du présent accord », ajouter les mots « conforme à l'article 2.1 de l'accord de remplacement du 12 avril 2024, ».

II. Après les mots « France métropolitaine », la fin du dernier alinéa est ainsi rédigée : « , des départements et régions d'outre-mer et des collectivités territoriales uniques. »

III. L'article 1^{er} est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Le champ d'application du présent accord demeurant inchangé, les partenaires sociaux reconnaissent expressément que les seules organisations bénéficiaires de l'aide au paritarisme sont celles issues de l'ancienne branche édition phonographique. »

Article 2

L'article 2 du protocole d'accord sur le financement du paritarisme dans la branche de l'édition phonographique « Objet » est rédigé comme suit :

« Par le présent accord, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche de l'édition de livres, de l'édition phonographique et de l'édition musique entend doter les partenaires sociaux de l'annexe spécifique "édition phonographique" des moyens permettant de faire fonctionner le dialogue social relevant de son secteur, et ce, dans l'ensemble des instances au sein desquelles ils sont amenés à siéger.

La contribution prévue par le présent protocole vise notamment à assurer la prise en charge des frais de fonctionnement de l'annexe spécifique "édition phonographique" et de son secrétariat ainsi que l'indemnisation des frais des participants.

Elle doit également pourvoir aux différents coûts (notamment dans le cadre du financement d'études, du rapport social de branche, ou de recours à un conseil), en lien avec la vie conventionnelle du secteur. »

Article 3

À l'alinéa 5 de l'article 3 du même protocole d'accord « Ressources », supprimer les mots « à Audiens ».

Article 4

À l'article 4 du même protocole d'accord « Financement des frais de collecte », remplacer le mot « AFDAS » par le mot « AGEPRO ».

Article 5

I. Au premier alinéa de l'article 5 du même protocole d'accord « Aide au paritarisme », remplacer le mot « visées » par les mots « et travaux visés ».

II. Après l'alinéa 9, ajouter quatre alinéas ainsi rédigés :

« Modalités de répartition à compter de la collecte 2021 :

- au prorata des pourcentages de l'arrêté du 8 novembre 2021 fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans la convention collective nationale de l'édition phonographique pour les années de droit 2021, 2022, 2023 et 2024 ;
- au prorata des pourcentages des arrêtés à venir dans les mêmes conditions.

Faute de mesure particulière de la représentativité des artistes interprètes dont la contribution à la création de valeur dans les entreprises de la branche est fondamentale, et alors que les questions liées au partage de la valeur occupent une place prépondérante dans la négociation collective de branche, la brièveté de leur appartenance à l'effectif des entreprises ne permet pas la participation de cette catégorie de personnel aux scrutins qui servent à mesurer l'influence des organisations syndicales de salariés. Si cette situation était modifiée à l'avenir, le présent accord serait renégocié de façon à prendre en compte la mesure de la représentativité des organisations d'artistes interprètes dans le partage des sommes à répartir. »

III. L'article 5 du protocole d'accord est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« En cas de décision de justice devenue définitive affectant un arrêté de représentativité, la régularisation est effectuée sur l'intégralité de la période courant de la publication de l'arrêté de représentativité à ladite décision (en déduction ou remboursement). Ainsi, en cas de perte de représentativité d'une organisation dans ce cadre, celle-ci doit restituer les sommes perçues. ».

Article 6

L'article 7 du même protocole d'accord « Modification des taux de répartition » est ainsi modifié :

- I. Au premier alinéa, remplacer le chiffre « 4 » par le chiffre « 3 ».
- II. Supprimer le deuxième alinéa.

Article 7

L'article 10 du même protocole d'accord « Durée », est ainsi modifié :

I. Le titre de l'article est renommé « Durée et entrée en vigueur ».

II. L'article est ainsi rédigé :

« Conformément aux articles 2.2 et 6 alinéa 2 de l'accord de remplacement du 12 avril 2024, qui actent du maintien du protocole d'accord sur le financement du paritarisme dans la branche de l'édition phonographique pour une durée de 4 ans à compter du 12 avril 2024, le présent accord est conclu pour une durée courant jusqu'au 12 avril 2028.

Il entre en vigueur au jour de sa signature. »

Article 8

L'article 11 du même protocole d'accord « Mise en application » est supprimé et il est remplacé par un article ainsi rédigé :

« 11. Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Au regard de la composition des entreprises relevant du champ d'application du présent accord, qui sont quasi exclusivement des effectifs de moins de 50 salariés, et en application de l'article L. 2261-23- 1 du code du travail, les parties signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail. ».

Article 9

Le présent accord est déposé conformément à la loi par la partie patronale au nom des signataires. Les signataires en demandent l'extension, conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Neuilly-sur-Seine, le 2 avril 2025.

(Suivent les signatures.)

Annexe Protocole d'accord sur le financement du paritarisme dans la branche de l'édition phonographique

Préambule

Conformément à l'article 12.5 de la convention collective nationale de l'édition phonographique et à l'article 2 du protocole d'accord constitutif de la commission paritaire nationale emploi formation dans l'édition phonographique (CPNEF/EP) du 13 avril 2005, le présent accord a pour objet de fixer les modalités de financement du paritarisme dans la branche de l'édition phonographique et d'instituer les règles financières nécessaires à son fonctionnement.

Les parties conviennent des dispositions suivantes :

1. Champ d'application

Le champ d'application du présent accord, conforme à l'article 2.1 de l'accord de remplacement du 12 avril 2024, concerne les entreprises dont l'activité principale est la production, l'édition ou la distribution de phonogrammes ou de vidéogrammes musicaux ou d'humour. Cette activité est répertoriée dans la nomenclature d'activité française notamment sous le code 5920.Z « édition d'enregistrements sonores ».

Cette activité principale englobe tout ou partie des activités suivantes :

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

Le champ d'application géographique est constitué par la France métropolitaine des départements et régions d'outre-mer et des collectivités territoriales uniques.

Le champ d'application du présent accord demeurant inchangé, les partenaires sociaux reconnaissent expressément que les seules organisations bénéficiaires de l'aide au paritarisme sont celles issues de l'ancienne branche édition phonographique.

2. Objet

Par le présent accord, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche de l'édition de livres, de l'édition phonographique et de l'édition musique entend doter les partenaires sociaux de l'annexe spécifique « édition phonographique » des moyens permettant de faire fonctionner le dialogue social relevant de son secteur, et ce, dans l'ensemble des instances au sein desquelles ils sont amenés à siéger.

La contribution prévue par le présent protocole vise notamment à assurer la prise en charge des frais de fonctionnement de l'annexe spécifique « édition phonographique » et de son secrétariat ainsi que l'indemnisation des frais des participants.

Elle doit également pourvoir aux différents coûts (notamment dans le cadre du financement d'études, du rapport social de branche, ou de recours à un conseil), en lien avec la vie conventionnelle du secteur.

3. Ressources

Le financement du paritarisme est assuré :

- par une contribution mutualisée versée par les employeurs entrant dans le champ d'application du présent accord ;
- par toute subvention qui pourrait être accordée par l'État ou les collectivités publiques ;
- par toute autre ressource autorisée par les textes législatifs ou réglementaires.

La contribution versée par les employeurs est égale à 0,07 % des salaires servant de base aux déclarations effectuées par établissement (Siret) en retraite complémentaire. Elle concerne l'ensemble du personnel.

Elle est acquittée annuellement sur la masse salariale de l'année précédente.

L'appel de cette contribution est confié à l'AGEPRO, organisme collecteur de fonds mutualisé agréé par la branche. Les conditions de reversement de cette collecte feront l'objet d'une convention entre l'AGEPRO et l'association de gestion visée à l'article 8 du présent accord.

Les signataires du présent protocole conviennent d'ores et déjà de se rencontrer un an après l'entrée en vigueur dudit protocole pour discuter de bonne foi l'opportunité d'une révision du niveau de la contribution versée par les employeurs.

4. Financement des frais de collecte

Les frais de gestion qui pourront être pris par l'AGEPRO pour collecter la contribution employeur prévue à l'article 3 du présent accord, seront financés sur les fonds du paritarisme avant tout autre prélèvement.

Il en sera de même pour toutes les autres dépenses de même nature qui pourraient intervenir.

5. Aide au paritarisme

Afin de permettre aux organisations syndicales d'employeurs et de salariés, de se doter des moyens nécessaires à la préparation, la participation, la communication, le suivi et le développement des actions des instances et travaux visés à l'article 2 du présent accord, les parties décident de réserver une enveloppe financière à cet effet.

Cette indemnité destinée à couvrir forfaitairement les frais effectivement engagés par les organisations est attribuée pour moitié au collège employeurs et pour l'autre moitié au collège salariés, selon les modalités suivantes :

■ Modalités de répartition de la part de l'indemnité revenant au collège employeurs :

Elle est versée en totalité aux organisations membres du collège employeurs, à charge pour celles-ci de définir la répartition de ce financement et d'en informer le secrétariat visé à l'article 8, chargé de procéder au versement.

■ Modalités de répartition de la part de l'indemnité revenant au collège salariés :

- 50 % pour les permanents, administratifs et techniciens :
 - au prorata des pourcentages de l'arrêté du 11 juin 2013 fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans la convention collective nationale de l'édition phonographique pour les années de droit 2013, 2014, 2015 et 2016 ;
 - au prorata des pourcentages de l'arrêté du 21 juillet 2017 fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans la convention collective nationale de l'édition phonographique pour les années de droit 2017 à fin 2020 ;

- 50 % pour les artistes interprètes au prorata du dernier résultat aux élections IRPS (2009) du groupe audiens (section artistes interprètes) et ce, jusqu'à fin 2020.

■ Modalités de répartition à compter de la collecte 2021 :

Au prorata des pourcentages de l'arrêté du 8 novembre 2021 fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans la convention collective nationale de l'édition phonographique pour les années de droit 2021, 2022, 2023 et 2024.

Au prorata des pourcentages des arrêtés à venir dans les mêmes conditions. Faute de mesure particulière de la représentativité des artistes interprètes dont la contribution à la création de valeur dans les entreprises de la branche est fondamentale, et alors que les questions liées au partage de la valeur occupent une place prépondérante dans la négociation collective de branche, la brièveté de leur appartenance à l'effectif des entreprises ne permet pas la participation de cette catégorie de personnel aux scrutins qui servent à mesurer l'influence des organisations syndicales de salariés. Si cette situation était modifiée à l'avenir le présent accord serait renégocié de façon à prendre en compte la mesure de la représentativité des organisations d'artistes interprètes dans le partage des sommes à répartir.

L'indemnité relative à l'aide au paritarisme est versée le 1^{er} juin de chaque année au titre de la période de référence.

Les organisations syndicales représentatives des salariés communiquent à l'APEP, en charge du secrétariat de l'association de gestion du paritarisme, les éléments nécessaires au paiement des sommes dues. Dans le cas où plusieurs fédérations d'une même confédération sont représentées dans la branche, l'APEP versera les sommes dues à la fédération désignée par les représentants au CA de l'APEP, à charge pour le bénéficiaire d'effectuer la répartition vers les différentes organisations affiliées à la confédération et d'informer l'APEP de ces modalités de répartition. Lorsque plusieurs organisations relevant d'une même confédération participent aux instances paritaires de la branche, il leur appartient également d'informer l'APEP des modalités de répartition entre elles.

En cas de décision de justice devenue définitive affectant un arrêté de représentativité, la régularisation est effectuée sur l'intégralité de la période courant de la publication de l'arrêté de représentativité à ladite décision (en déduction ou remboursement). Ainsi, en cas de perte de représentativité d'une organisation dans ce cadre, celle-ci doit restituer les sommes perçues.

6. Indemnisation des frais liés à la participation aux réunions

La participation des représentants des organisations syndicales de salariés aux instances visées dans le préambule, est remboursée sur justificatifs, selon les dispositions prévues dans l'accord sur les modalités de participation des salariés aux négociations nationales du 13 décembre 2005.

Bénéficiaire de cette indemnisation, les membres titulaires présents ou les membres suppléants siégeant en leur absence, ayant signé la feuille de présence.

7. Modification des taux de répartition

Les taux de répartition de la collecte prévus aux articles 3 et 5 du présent accord pourront être modifiés par avenant s'il est constaté que l'adéquation entre les besoins réels et les moyens affectés n'a pas été appréciée correctement.

8. Gestion des ressources

Les signataires du présent accord conviennent de créer une association paritaire de gestion des fonds du paritarisme qui aura pour attribution, en conformité avec les dispositions définies dans l'accord, de :

- recueillir les sommes visées à l'article 3 ;
- procéder au paiement des cotisations et des indemnisations dans les conditions prévues aux articles 4, 5 et 6 ;
- tenir une comptabilité et établir un budget en début d'année et un bilan en fin d'année ;
- présenter un rapport annuel.

Le SNEP sera chargé du secrétariat de cette association.

9. Litiges et contrôle

Les difficultés d'application de cet accord seront soumises aux partenaires sociaux signataires du présent protocole d'accord.

10. Durée et entrée en vigueur

Conformément aux articles 2.2 et 6 alinéa 2 de l'accord de remplacement du 12 avril 2024, qui actent du maintien du protocole d'accord sur le financement du paritarisme dans la branche de l'édition phonographique pour une durée de 4 ans à compter du 12 avril 2024, le présent accord est conclu pour une durée courant jusqu'au 12 avril 2028.

Il entre en vigueur au jour de sa signature.

11. Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Au regard de la composition des entreprises relevant du champ d'application du présent accord, qui sont quasi exclusivement des effectifs de moins de 50 salariés, et en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

12. Révision

Il peut faire l'objet d'une demande de révision ou de dénonciation conformément aux articles L. 2222-4 et L. 2261-7 et suivants du code du travail, formulée par une ou plusieurs organisations syndicales, sous réserve d'un préavis de six mois, à compter de la notification à toutes les parties signataires, par lettre recommandée avec avis de réception, de la demande de révision ou de dénonciation.

13. Extension

Les signataires demandent l'extension du présent accord, conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Neuilly-sur-Seine, le 18 octobre 2012.

Avenant n° 12 du 19 juin 2025

à l'accord du 21 décembre 2015
relatif aux rémunérations complémentaires proportionnelles
(annexe spécifique édition phonographique)

NOR : ASET2550807M

IDCC : 2121

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

SNEP ;

UPFI ;

SMA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SFA CGT ;

SNAM CGT ;

FCCS CFE-CGC ;

F3C CFDT ;

SNAPSA CFE-CGC ;

SNELD CGC ;

SNLE CFDT ;

SAMVA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Pour rappel, les partenaires sociaux ont conclu un accord le 21 décembre 2015 afin de confier la rémunération complémentaire proportionnelle prévue par l'article III.24.3 de la convention collective nationale de l'édition phonographique (CCNEP) aux organismes de gestion collective de producteurs de phonogrammes (OGCP) jusqu'à la fin de l'année 2018, les organismes de gestion collective d'artistes interprètes (OGCA) compétentes dans le champ de la CCNEP n'ayant pas souhaité répondre favorablement à cette offre de gestion collective volontaire.

À défaut de réponses aux divers courriers qui ont été adressés par la suite par les partenaires sociaux aux mêmes OGCA, ce premier accord a fait l'objet de quatre avenants prolongeant le mandat confié aux OGCP entre début 2019 et fin 2021.

Toutefois, par un courrier du 27 octobre 2021 répondant à la dernière sollicitation des partenaires sociaux datée du 4 mars 2021, l'Adami a proposé de rouvrir les négociations avec ces derniers ainsi qu'avec les OGCP, en vue d'assurer la gestion des paiements de la rémunération prévue à l'article III.24.3 de la CCNEP.

Une réunion avec les partenaires sociaux, la SCPP, la SPPF et l'Adami a ainsi eu lieu le 6 décembre 2021, au cours de laquelle il a été décidé de prolonger de manière transitoire la gestion de la rémunération complémentaire proportionnelle par les OGCP. Cette période de transition a été prolongée par l'effet de plusieurs avenants pour des durées successives de 6 mois, puis de 4 mois et de nouveau de 6 mois, de deux mois et enfin de six mois, afin de permettre aux sociétés concernées d'effectuer les adaptations préalables à la reprise des règlements de cette rémunération. Dans le contexte de la fusion effective de l'édition phonographique avec l'édition de livres et l'édition musicale, cette période de transition a enfin été prolongée dans l'accord dit de « remplacement » du 12 avril 2024 créant une annexe IX au sein de la convention collective de l'édition pour une durée courant jusqu'au 1^{er} janvier 2025. Un avenant a prolongé cette période de transition jusqu'au 1^{er} juillet 2025.

Les adaptations nécessaires à la gestion d'un mandat de paiement de la RCP par l'Adami n'ayant pas pu être effectuées dans les délais précités, les partenaires sociaux conviennent de prolonger les modalités de gestion actuelles pour une nouvelle durée de 6 mois maximum à compter de la signature du présent accord.

Ce nouveau délai de 6 mois est interrompu dans le cas où le protocole d'accord en cours de discussion entre les organismes de gestion collective concernés serait conclu et pourrait être mis en œuvre par l'Adami au terme d'un accord signé avec les partenaires sociaux conformément à l'article III.24.3 de l'annexe 9 de la CCNE.

Le présent accord prévoit par ailleurs l'ouverture d'une négociation sur la question des RCP non versées.

Article 1^{er}

Le premier alinéa de l'article unique de l'accord du 21 décembre 2015 est ainsi rédigé :

« Le présent accord a la nature juridique d'un texte complémentaire en ce sens qu'il ne modifie en rien les dispositions de l'accord de branche et de ses annexes. Il a pour objet de préciser, jusqu'au 1^{er} janvier 2026 au plus tard, les conditions de mise en œuvre de l'article III.24.3 du titre III du chapitre 3 de l'annexe IX de la CCNE relatif aux RCP. »

Le deuxième alinéa de l'article unique de l'accord du 21 décembre 2015 est ainsi rédigé :

« À la suite de la réunion de négociation du 6 décembre 2021 entre les partenaires sociaux, les organismes de gestion collective de producteurs ainsi que l'Adami, et en vue de la mise en œuvre prochaine de l'article III.24.3 du titre III du chapitre 3 de l'annexe IX de la CCNE par cette dernière, il est convenu qu'elle assure la reprise des paiements des RCP aux artistes musiciens dans une période maximale de 6 mois à compter du 1^{er} juillet 2025. Durant cette période et à défaut d'accord entre les organismes de gestion collective de producteurs et l'Adami dans le délai fixé au présent article, les RCP sont versées aux artistes musiciens par l'organisme de gestion collective de producteurs de phonogrammes compétente. »

La nature de cet accord ne rend pas nécessaire l'élaboration de dispositions spécifiques à destination des entreprises de moins de cinquante salariés. Au regard de la composition des entreprises relevant du champ d'application du présent accord, qui sont quasi exclusivement des effectifs de moins de 50 salariés, et en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de

stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Le présent accord sera déposé conformément à la loi par la partie patronale au nom des signataires.

Les dispositions relatives au présent accord entreront en vigueur, avec effet au 1^{er} juillet 2025, à partir du jour suivant le dépôt légal, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

Article 2

Les parties rappellent qu'en vertu de l'avenant n° 6 à la CCNEP portant réécriture partielle de l'article III.24.3, en date du 14 février 2024 et dont l'entrée en vigueur est prévue à compter du premier jour du mois suivant la date de publication de son arrêté d'extension, elles ont déjà entamé des discussions relatives aux modalités de présentation de la RCP par les organismes de gestion collective de producteurs de phonogrammes ainsi qu'à la désignation d'un ou plusieurs OGC d'artistes-interprètes aux fins d'effectuer le versement de la même RCP.

En outre, elles s'engagent à ouvrir des négociations sur l'affectation des RCP non versées dans une période de six mois à compter de la première mise en œuvre du paiement desdites rémunérations par un organisme de gestion collective d'artistes-interprètes.

Fait à Neuilly-sur-Seine, le 19 juin 2025.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 8 du 27 juin 2025
relatif au régime de prévoyance

NOR : ASET2550812M

IDCC : 3239

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

FEPEM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

SPAMAF ;

FESSAD UNSA ;

FCDS CGT ;

FGTA FO ;

CSAFAM,

d'autre part,

Préambule | Objet de l'avenant

En vue de faciliter la mise en œuvre de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, conclue le 15 mars 2021 et étendue par arrêté du 6 octobre 2021, ainsi que de ses annexes, il est apparu nécessaire de compléter et/ou modifier certaines dispositions.

Le présent avenant a donc pour objet de recenser les dispositions relatives au régime de prévoyance dont bénéficient les salariés de la branche (annexe n° 3 à la convention collective), nécessitant d'être précisées et/ou modifiées afin de tenir compte de l'évolution de la réglementation en la matière, entérinée par un décret n° 2025-160 du 20 février 2025, et dans un souci d'amélioration de l'effectivité des droits sociaux des salariés.

Ceci préalablement exposé, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des particuliers employeurs et des salariés compris dans le champ d'application professionnel et géographique de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile du 15 mars 2021,

quel que soit le mode d'exercice de l'emploi, à savoir l'emploi direct et l'emploi intermédiaire, et l'emploi occupé.

Il est par ailleurs souligné que la spécificité des activités couvertes, et plus particulièrement l'exclusion de toute entreprise de son champ d'application, rend singulière la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile. Dès lors, les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, relatif aux entreprises de moins de cinquante salariés, ne sont pas applicables au présent avenant.

Section unique Modifications relatives à l'annexe n° 3 « Prévoyance » de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile

Article 2 | Modifications apportées à l'annexe A « Prestations » de l'annexe 3 « Prévoyance » de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile

Dans la partie intitulée « Salaire de référence pour la garantie incapacité », les mots « dans la limite d'un virgule huit (1,8) Smic » sont supprimés et remplacés par « dans la limite d'un virgule quatre (1,4) Smic ».

Article 3 | Durée et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il modifie certaines dispositions de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Il entre en vigueur au premier jour du mois suivant celui au cours duquel l'arrêté d'extension est publié au *Journal officiel*.

Le présent avenant fait l'objet d'un dépôt dans les conditions habituelles. Les parties signataires du présent avenant conviennent d'en demander l'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

Article 4 | Révision et dénonciation

Le présent avenant peut être révisé et dénoncé dans les conditions prévues par les articles 5 et 6 du « socle commun » de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Fait à Paris, le 27 juin 2025.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Pierre Romain

165250390-000925

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
