



MINISTÈRE  
DU TRAVAIL  
ET DES SOLIDARITÉS

MINISTÈRE  
DE L'AGRICULTURE,  
DE L'AGRO-ALIMENTAIRE  
ET DE LA SOUVERAINETÉ  
ALIMENTAIRE

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

# Bulletin officiel

## Conventions collectives



**PREMIER  
MINISTRE**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

Direction de l'information  
légale et administrative

**2026-06**

7 février 2026

# Bulletin officiel

## Conventions collectives

### Fascicule n° 2026-06 du 7 février 2026

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

[\*] Aucun texte du ministère de l'agriculture, de l'agro-alimentaire et de la souveraineté alimentaire dans le *BO* n° 2026-06.

# Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2026-06 du 7 février 2026

Conventions, avenants et accords

	Pages
<b>IDCC 184   Imprimerie de labeur</b> : accord du 6 janvier 2026 relatif aux salaires au 1 <sup>er</sup> avril 2026.....	6
<b>IDCC 759   Pompes funèbres</b> : avenant du 13 janvier 2026 relatif aux barèmes nationaux de salaires minima.....	9
<b>IDCC 1396   Produits alimentaires élaborés. Industries</b> : accord n° 122 du 18 décembre 2025 relatif au régime de prévoyance conventionnelle.....	12
<b>IDCC 1431   Optique. Lunetterie-détail</b> : accord du 17 décembre 2025 relatif aux salaires minima.....	14
<b>IDCC 1468   Crédit mutuel</b> : accord du 18 novembre 2025 relatif aux salaires au 1 <sup>er</sup> décembre 2025.....	17
<b>IDCC 1487   Horlogerie-bijouterie. Commerce-détail</b> : avenant n° 3 du 5 décembre 2025 à l'accord du 16 décembre 2015 relatif à la prévoyance.....	19
<b>IDCC 1589   Mareyeurs-expéditeurs</b> : avenant du 30 octobre 2025 à l'avenant du 13 février 2025 relatif à la modification du chapitre VII « Prévoyance ».....	27
<b>IDCC 1589   Mareyeurs-expéditeurs</b> : avenant du 30 octobre 2025 relatif à la modification de l'article 5-4 « Jours de congés d'ancienneté ».....	29
<b>IDCC 1589   Mareyeurs-expéditeurs</b> : avenant du 30 octobre 2025 relatif à la modification du chapitre VII « Prévoyance ».....	31
<b>IDCC 1605   Dératisation-3D</b> : accord du 17 décembre 2025 relatif à la revalorisation salariale pour l'année 2026.....	36
<b>IDCC 1607   Jeux-jouets-industries</b> : avenant n° 97 du 16 décembre 2025 relatif à la contribution conventionnelle additionnelle à la formation professionnelle.....	40
<b>IDCC 1702   Travaux publics (Occitanie)</b> : accord du 8 décembre 2025 relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2026.....	42
<b>IDCC 1702   Travaux publics (Centre-Val de Loire)</b> : accord du 11 décembre 2025 relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2026.....	44
<b>IDCC 1702-2614   Travaux publics (Occitanie)</b> : accord du 8 décembre 2025 relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2026.....	46
<b>IDCC 1702-2614   Travaux publics (Centre-Val de Loire)</b> : accord du 11 décembre 2025 relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2026.....	49

<b>IDCC 2098   Prestataires-secteur tertiaire</b> : avenant du 13 janvier 2026 relatif à la révision de l'article 2 de la convention collective .....	52
<b>IDCC 2128   Mutualité</b> : accord du 21 octobre 2025 relatif à l'agenda social de la CPPNI pour la période 2025/2026.....	55
<b>IDCC 2247   Assurances-réassurances. Courtage-entreprises</b> : avenant du 11 décembre 2025 à l'accord du 12 mai 1999 relatif à la réduction et l'aménagement du temps de travail pour le personnel d'encadrement.....	59
<b>IDCC 2257   Casinos</b> : avenant n° 2 du 7 janvier 2026 à l'avenant n° 35 du 18 décembre 2023 relatif au travail de nuit.....	63
<b>IDCC 2257   Casinos</b> : avenant n° 25 du 7 janvier 2026 à l'accord du 23 décembre 1996 relatif aux rémunérations minimales mensuelles (personnel des jeux traditionnels) .....	65
<b>IDCC 2257   Casinos</b> : avenant n° 39 du 7 janvier 2026 relatif à la qualité de vie et conditions du travail.....	68
<b>IDCC 2257   Casinos</b> : avenant n° 40 du 7 janvier 2026 relatif aux rémunérations minimales mensuelles.....	78
<b>IDCC 2332   Architecture-entreprises (Alsace)</b> : accord du 24 novembre 2025 relatif à la valeur du point.....	83
<b>IDCC 2332   Architecture-entreprises (Île-de-France)</b> : accord du 26 novembre 2025 relatif à la valeur du point.....	85
<b>IDCC 2332   Architecture-entreprises (Champagne-Ardenne)</b> : accord du 28 novembre 2025 relatif à la valeur du point.....	87
<b>IDCC 2332   Architecture-entreprises (Aquitaine)</b> : accord du 1 <sup>er</sup> décembre 2025 relatif à la valeur du point .....	89
<b>IDCC 2332   Architecture-entreprises (Bourgogne)</b> : accord du 8 décembre 2025 relatif à la valeur du point .....	91
<b>IDCC 2332   Architecture-entreprises (Auvergne)</b> : accord du 10 décembre 2025 relatif à la valeur du point .....	93
<b>IDCC 2332   Architecture-entreprises (Centre-Val-de-Loire)</b> : accord du 16 décembre 2025 relatif à la valeur du point.....	95
<b>IDCC 2335   Assurance-agences-générales. Personnel</b> : avenant n° 6 du 11 décembre 2025 relatif aux salaires minima au 1 <sup>er</sup> janvier 2026 .....	97
<b>IDCC 2336   Habitat-logement accompagnés</b> : accord n° 31 du 15 décembre 2025 relatif au contrat à durée déterminée de mission ou à objet défini.....	99
<b>IDCC 2336   Habitat-logement accompagnés</b> : avenant n° 71 du 15 décembre 2025 à l'avenant n° 67 du 1 <sup>er</sup> juillet 2025 relatif à la classification et au système de rémunération .....	103
<b>IDCC 2511   Sport</b> : avenant n° 217 du 6 janvier 2026 relatif au certificat de qualification professionnel (CQP) « Réparateur de parachute » (annexe 1 de la convention collective) ....	105
<b>IDCC 2609   Bâtiment (Hauts-de-France)</b> : accord du 20 novembre 2025 relatif aux salaires minimaux au 1 <sup>er</sup> janvier 2026 .....	107

<b>IDCC 2614   Travaux publics (Occitanie) : accord du 8 décembre 2025 relatif à la fixation des salaires minima hiérarchiques pour l'année 2026.....</b>	<b>109</b>
<b>IDCC 2614   Travaux publics (Centre-Val de Loire) : accord du 23 décembre 2025 relatif à la fixation des salaires minima hiérarchiques pour l'année 2026.....</b>	<b>112</b>
<b>IDCC 2941   Aide-soins-services-domicile (BAD) : avenant n° 70/2025 du 9 juillet 2025 relatif à la classification des emplois.....</b>	<b>115</b>
<b>IDCC 3016   Ateliers-chantiers-insertion : accord du 15 décembre 2025 relatif aux travailleurs en situation de handicap.....</b>	<b>119</b>
<b>IDCC 3251   Horlogerie-bijouterie-joaillerie-orfèvrerie : accord de méthode du 5 décembre 2025 relatif à l'engagement vers la responsabilité sociale, sociétale et environnementale .....</b>	<b>137</b>
<b>IDCC 3253   Salariés-cabinets-avocats : avenant n° 1 du 25 novembre 2025 relatif aux congés .....</b>	<b>145</b>
<b>IDCC 3253   Salariés-cabinets-avocats : accord du 12 décembre 2025 relatif au financement du paritarisme .....</b>	<b>147</b>

## **Accord du 6 janvier 2026** relatif aux salaires au 1<sup>er</sup> avril 2026

NOR : ASET2650102M

IDCC : 184

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

**GMI ;**

**UNIIC,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FILPAC CGT ;**

**F3C CFDT ;**

**CGT-FO Livre ;**

**IP CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) s'est réunie le 6 janvier 2026 pour examiner la revalorisation des salaires minima conventionnels applicables au secteur de l'imprimerie de labeur et des industries graphiques (IDCC 184) qui regroupe désormais l'imprimerie, la sérigraphie et la reliure, brochure, dorure.

Le retournement conjoncturel que connaissent les marchés graphiques joint à l'évolution structurelle du secteur témoignent d'une recomposition au centre de laquelle prennent place le basculement progressif de la production vers les courtes et moyennes séries, l'automatisation des process et la recherche de la mise en œuvre de poly compétences.

Le présent accord arrive dans une séquence particulière après la mise en place des accords paritaires sur les classifications en date du 24 juin et 18 décembre 2024, avec les conséquences que nous commençons à en tirer sur la prise en compte des compétences et de leur valorisation.

Dans un secteur essentiellement composé de TPE/PME, les signataires du présent accord ont souhaité prendre en compte la diversité des modèles économiques et sociaux à l'œuvre avec les différents types de négociation rencontrés dans les entreprises.

Malgré ces facteurs pénalisants, la CPPNI a tenu à réaffirmer les principes suivants :

- au-delà des minima tels qu’ils procèdent de l’accord, la négociation des salaires effectifs au sein de chaque entreprise et le dialogue social de proximité sont essentiels pour compléter le socle collectif représenté par les salaires minima de branche ;
- en complément de la restructuration de la grille procédant de la classification des emplois et des qualifications avec la création d’une segmentation du groupe IV, la CPPNI a acté de la nécessité d’une remise en cohérence progressive et suivie des salaires minima du bas de la grille, du groupe VIB au VC.

Cette réorganisation a pour vocation de tendre à introduire une hiérarchie des salaires plus équitable sans toutefois en modifier l’équilibre pour ne pas augmenter le taux de contrainte des minima du bas de la grille sur les salaires réels qui relèvent de la seule responsabilité des entreprises.

Cet ajustement modéré s’inscrit dans le cadre d’un principe d’une politique progressive de prise en compte des premiers groupes et échelons de la grille qui peuvent être sous la tension d’une concurrence interbranche dans certains bassins.

La situation à laquelle est confronté le secteur graphique demeure marquée par une instabilité et une imprévisibilité qui conduisent les négociateurs à être prudents.

Toutefois, dans le cadre d’une clause dite de revoyure, les signataires s’engagent à assurer le suivi de cet accord en faisant un point d’étape dans le courant du mois de septembre de cette année et à examiner si les conditions qui ont présidé à la signature du présent accord se sont améliorées.

En conséquence, le présent accord a pour objet de déterminer la revalorisation des salaires minima hiérarchiques avec une date d’application fixée au 1<sup>er</sup> avril 2026.

Les signataires rappellent que celui-ci s’applique à toutes les entreprises et qu’aucun salarié ne doit être rémunéré en-dessous du salaire minimum correspondant à son groupe et à son échelon.

Ils entendent aussi préciser que les politiques de rémunération doivent être guidées par les principes généraux d’égalité impliquant que les entreprises sont tenues de garantir, pour un même travail, une égalité de traitement entre homme et femme, ce principe portant tant sur les objectifs que sur les éléments composant la rémunération qui doivent être établis selon des normes identiques.

Compte tenu des spécificités de la branche composée majoritairement d’entreprises de moins de cinquante salariés, il n’y a pas lieu de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés dans le cadre de cet accord paritaire.

*(En euros.)*

Groupes et échelons	Salaires minima mensuels (152,25 heures) au 1 <sup>er</sup> avril 2026
I B	4 515
I A	4 401
II	3 613
III B	3 010
III A	2 369
IV B	2 232
IV A	2 120

Groupes et échelons	Salaires minima mensuels (152,25 heures) au 1 <sup>er</sup> avril 2026
V C	1 949
V B	1 887
V A	1 873
VI B	1 859
VI A	1 843

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente conformément aux dispositions du code du travail et les parties conviennent d'en demander l'extension à l'expiration du délai légal d'opposition.

*Fait à Paris, le 6 janvier 2026.*

(Suivent les signatures.)



## **Avenant du 13 janvier 2026** relatif aux barèmes nationaux de salaires minima

NOR : ASET2650146M

IDCC : 759

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

**FFPF ;**

**FNF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNECS CFE-CGC ;**

**INTERCO CFDT ;**

**UNSF FO ;**

**SECI,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Les partenaires sociaux se sont accordés sur une revalorisation des barèmes nationaux de salaires minima.

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés se sont réunies à plusieurs reprises pour échanger ensemble sur ce sujet, les 13 novembre 2025, 11 décembre 2025 et 13 janvier 2026.

Au terme de la négociation, l'avenant suivant a été conclu.

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

Le présent accord, conclu en application de l'article L. 2241-1 du code du travail, s'applique à l'ensemble des salariés relevant de la convention collective nationale IDCC n° 759.

Les partenaires sociaux signataires du présent accord n'ont pas prévu de clauses relatives aux TPE dans cet accord et s'accordent sur le fait qu'il n'y a pas lieu d'en prévoir, l'accord devant s'appliquer dans toutes les entreprises de la branche quel que soit leur effectif.

## **Article 2 | Barèmes nationaux de salaires minima**

Les parties au présent accord conviennent d'une revalorisation des barèmes nationaux à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026, selon les modalités définies en annexe.

Les barèmes nationaux de la branche des services funéraires définissent pour chaque niveau et chaque position de la classification des emplois un montant mensuel de salaire minimum. Les barèmes figurant en annexe du présent avenant annulent et remplacent, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026, les barèmes précédemment en vigueur.

## **Article 3 | Le salaire minimum hiérarchique**

Dans le cadre de la mise à jour des barèmes de salaires minima, les partenaires sociaux ont conclu un accord paritaire national, le 17 janvier 2024, relatif aux salaires minima hiérarchiques. L'ensemble des dispositions de cet accord est applicable aux barèmes nationaux annexés ci-dessous.

## **Article 4 | Égalité de rémunération entre les hommes et les femmes**

Les organisations soussignées rappellent par ailleurs qu'elles ont notamment pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et plus particulièrement celui de l'égalité des rémunérations, pour les modalités de calcul du salaire minimum hiérarchique. L'avenant s'applique par ailleurs conformément à l'avenant du 25 septembre 2008 relatif à l'égalité professionnelle et salariale.

Concernant le thème des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes, les parties au présent accord rappellent que les barèmes nationaux de salaires minima hiérarchiques s'appliquent indistinctement aussi bien aux femmes qu'aux hommes.

En application des articles L. 1142-7 à L. 1142-10 et D. 1142-2 à D. 1142-14 du code du travail, relatifs à la mesure des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, les branches professionnelles s'engagent à collecter et communiquer pour les entreprises de plus de 50 salariés, l'ensemble des index publiés.

## **Article 5 | Dépôt**

À l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, qui court à compter de la date la plus tardive de réception notifiant cet accord, il sera déposé, par la partie la plus diligente, en deux exemplaires.

Il sera procédé aux démarches tendant à son extension dans les meilleurs délais conformément aux dispositions de l'article L. 2261-26 du code du travail.

*Fait à Paris, le 13 janvier 2026.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe

### Salaires minima hiérarchiques au 1<sup>er</sup> janvier 2026 exprimés en euros

Ancienneté dans l'emploi

(En euros.)

	Niveau	Position	Embauche	3 ans	5 ans	10 ans	15 ans	20 ans	25 ans
Ouvriers employés	I		1 864	1 921	1 940	1 980	2 019	2 060	2 102
	II	1	1 871	1 928	1 947	1 987	2 027	2 068	2 110
		2	1 890	1 947	1 967	2 006	2 047	2 088	2 131
	III	1	1 909	1 967	1 987	2 027	2 068	2 110	2 152
		2	1 928	1 986	2 006	2 047	2 088	2 131	2 174

(En euros.)

	Niveau	Position	Embauche	3 ans	5 ans	10 ans	15 ans	20 ans	25 ans
Techniciens et agents de maîtrise	IV	1	2 006	2 067	2 088	2 131	2 174	2 217	2 262
		2	2 063	2 126	2 147	2 191	2 236	2 281	2 327

(En euros.)

	Niveau	Position	Embauche	3 ans
Cadres	V	1	2 501	2 577
		2	2 667	2 748
	VI	1	2 949	3 038
		2	3 475	3 579
	VII	1	4 288	4 418

## Accord n° 122 du 18 décembre 2025 relatif au régime de prévoyance conventionnelle

NOR : ASET2650136M

IDCC : 1396

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

**Pact'Alim,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNAA CFE-CGC ;**

**FGA CFDT ;**

**FNAF CGT ;**

**FGTA FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### Préambule

La convention collective pour les industries de produits alimentaires élaborés prévoit une garantie en cas de décès d'un salarié. Les partenaires sociaux jugent que la garantie pourrait être améliorée en prévoyant à l'occasion d'un tel décès une prise en charge des frais d'obsèques.

Par ailleurs, afin de tenir compte de l'impact de la réforme des indemnités journalières de la sécurité sociale sur le coût des garanties, il est décidé de revoir les taux de cotisations de références prévues par l'accord n° 115 du 3 novembre 2023 relatif au régime de prévoyance.

Au vu de son objet les dispositions du présent accord ont vocation à bénéficier aux salariés de toutes les entreprises quelles que soient leurs tailles. Aussi, le présent accord ne prévoit aucune disposition spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

### Article 1<sup>er</sup> | *Objet de l'accord*

Le présent accord a objet de compléter la garantie décès prévus par l'article 40.2.2 de la convention collective en définissant les conditions de bénéfice d'un complément de garantie relative aux frais d'obsèques. Il révisé par ailleurs les taux de référence des cotisations des garanties complémentaires conventionnelles.

## Article 2 | *Frais d'obsèques*

- I. L'intitulé de l'article 40.2.2 est remplacé par : « Garantie décès et frais d'obsèques ».
- II. L'article 40.2.2 de la convention collective est complété par un e) ainsi rédigé :

### « e) Garantie frais d'obsèques

En cas de décès d'un salarié son ayant droit bénéficie d'une prise en charge des frais d'obsèques, dans la limite des frais réellement engagés justifiés par une facture, dont le montant est égal à 75 % du plafond mensuel de la sécurité social (PMSS) en vigueur à la date des obsèques. »

- III. À l'article 40.3, le 4<sup>e</sup> alinéa est remplacé par :

« Garantie décès, invalidité absolue et définitive 3<sup>e</sup> catégorie et frais d'obsèques : 51 % à la charge de l'employeur et 49 % à la charge du salarié ; ».

## Article 3 | *Taux de cotisations de référence*

À l'article 2 de l'accord n° 115 du 3 novembre 2023 relatif au régime de prévoyance conventionnelle, les alinéas 2 et sont remplacés par :

- « – garantie longue maladie : 0,55 % ;
- garantie décès, invalidité absolue et définitive 3<sup>e</sup> catégorie et frais d'obsèques : 0,20 %. »

## Article 4 | *Date d'effet et durée de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026.

## Article 5 | *Révision et dénonciation*

Le présent accord peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions prévues par les articles L. 2261-7 à L. 2261-9 du code du travail.

## Article 6 | *Dépôt et extension*

Le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension.

*Fait à Paris, le 18 décembre 2025.*

(Suivent les signatures.)

## Accord du 17 décembre 2025

relatif aux salaires minima

NOR : ASET2650156M

IDCC : 1431

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

**FNOF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNECS CFE-CGC ;**

**CFTC CSFV ;**

**FS CFDT ;**

**UNSA FCS,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### Préambule

Le présent accord a pour objet de revaloriser les salaires minimaux de la branche optique-lunetterie de détail, dans le cadre des négociations annuelles de branche.

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

Cet accord a pour vocation de s'appliquer à l'ensemble des entreprises de la branche optique lunetterie de détail, en métropole comme dans les DROM-COM.

Au regard de la situation concurrentielle au sein de la branche, indépendante de l'effectif salarié de l'entreprise, une différence de salaires minima serait facteur de distorsion de concurrence. Il n'y a donc pas lieu de différencier les mesures prévues par le présent accord selon que l'entreprise emploie plus ou moins de 50 salariés.

Le présent accord s'applique donc indistinctement à tous les salariés des entreprises relevant de la convention collective de l'optique-lunetterie de détail, quel que soit l'effectif de leur employeur.

### Article 2 | *Minima de salaires*

Les salaires minima suivants ont été fixés sur la base d'une durée de travail à temps plein, à savoir une durée mensuelle de travail de 151,67 heures.

Ils correspondent à la classification des emplois en application de l'avenant signé le 7 avril 2022 étendu le 30 mai 2023 (JORF 10 juin 2023).

Pour la détermination de la rémunération à prendre en compte pour la vérification du respect de ces minima de branche, les primes ayant le caractère de remboursement de frais, la prime de transport, la rémunération des heures supplémentaires ou complémentaires, et le cas échéant les primes de 13<sup>e</sup> mois, de même que les sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation ainsi que la prime d'ancienneté visée à l'article 32 de la convention collective sont expressément exclues de la rémunération à prendre en considération.

### Filière collaborateurs de la branche optique lunetterie

(En euros.)

Coefficients	Minima
1.1	1 876
1.2	1 896
1.3	1 917
1.4	1 948
1.5	1 978
1.6	1 999
2.1	2 050
2.2	2 101
2.3	2 153
2.4	2 204
3.1	2 306
3.2	2 373
3.3	2 516
3.4	2 921
3.5	3 193
3.6	3 485

### Filière professionnels de santé

(En euros.)

Coefficients	Minima
A	1 999
B	2 070
C	2 122
D	2 199
E	2 261
F	2 369
G	2 472
H	2 575

Coefficients	Minima
I	3 090
J	3 502
K	3 811

### Article 3 | *Durée de l'accord, extension, dénonciation et révision*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Cet accord sera applicable à compter du premier jour du mois civil suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté ministériel portant extension de celui-ci.

Il pourra être modifié ou dénoncé conformément aux dispositions du code du travail en vigueur.

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant simultanément à son dépôt.

*Fait à Paris, le 17 décembre 2025.*

(Suivent les signatures.)



Convention collective nationale

IDCC : **1468** | **CRÉDIT MUTUEL**  
**(29 juin 1987)**

## Accord du 18 novembre 2025 relatif aux salaires au 1<sup>er</sup> décembre 2025

NOR : ASET2650108M

IDCC : 1468

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

**CNCM,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**FO ;**

**CFTC ;**

**FOSAB UNSA ;**

**SNB CFE-CGC,**

d'autre part,

À l'issue de la réunion de la commission paritaire confédérale du 18 novembre 2025, il a été convenu ce qui suit :

**1.** Au 1<sup>er</sup> décembre 2025, le salaire annuel minimum à l'embauche défini à l'article 2 de l'accord du 4 avril 2000 est de 22 842 euros.

**2.** À compter du 1<sup>er</sup> décembre 2025, les salaires annuels minima des onze emplois repères définis par l'avenant n° 2 du 15 juin 2016 portant modification de l'article 3 de l'accord cadre sur les principes de classification et les minima dans la branche du 4 avril 2000 et de son avenant n° 1 du 28 juin 2011 sont revalorisés à hauteur de :

Emplois repères	Valeur des minima au 1 <sup>er</sup> décembre 2025
Chargé d'accueil guichetier	22 954 euros
Chargé de clientèle particuliers	24 895 euros
Chargé de clientèle professionnels	28 468 euros
Responsable de point de vente	29 225 euros
Chargé de clientèle entreprise	32 500 euros
Animateur commercial	29 441 euros

Emplois repères	Valeur des minima au 1 <sup>er</sup> décembre 2025
Conseiller en gestion de patrimoine	30 146 euros
Directeur de caisse ou d'un secteur de caisses	38 209 euros
Inspecteur-auditeur	31 389 euros
Technicien des opérations bancaires	24 100 euros
Développeur informatique	28 685 euros

*Fait à Paris, le 18 novembre 2025.*

(Suivent les signatures.)

## Avenant n° 3 du 5 décembre 2025

à l'accord du 16 décembre 2015  
relatif à la prévoyance

NOR : ASET2650138M

IDCC : 1487

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

**UBH,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFE-CGC ;**

**CFTC CSFV ;**

**FS CFDT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### Préambule

Par accord de branche du 16 décembre 2015, les partenaires sociaux ont instauré par recommandation un régime de protection sociale complémentaire de prévoyance au profit de l'ensemble des salariés des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie bijouterie, ci-après dénommée CCN n° 1487.

À l'issue d'un premier renouvellement, APICIL avait été reconduit à effet du 1<sup>er</sup> janvier 2021 en tant qu'organisme recommandé.

Cette recommandation arrivant à échéance le 31 décembre 2025, la branche a organisé une nouvelle consultation en vue de recommander un organisme assureur pour assurer et gérer le régime de protection sociale complémentaire prévoyance à effet du 1<sup>er</sup> janvier 2026, conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et de ses décrets d'application.

À l'issue de cette consultation et dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les partenaires sociaux ont décidé de renouveler la recommandation d'Apicil prévoyance pour une période de 5 ans.

Le présent avenant modifie et complète l'accord du 16 décembre 2015 définissant le régime de prévoyance conventionnel.

Il est précisé que les garanties du régime de prévoyance ne sont pas modifiées.

En revanche, les partenaires sociaux ont partagé le constat d'une sinistralité dégradée qui conduit à un déséquilibre du régime. De ce fait, le présent avenant a également pour objet d'acter la revalorisation des taux de cotisation du régime de prévoyance conventionnel dans l'objectif d'un retour à l'équilibre du régime mutualisé de manière progressive et maîtrisée.

Considérant la composition de la branche composée à plus de 90 % d'entreprises de moins de 10 salariés, et au regard des dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que le présent avenant vise à modifier le régime collectif obligatoire de prévoyance dont doivent bénéficier les salariés relevant de la convention collective et ce quel que soit l'effectif de leur entreprise.

## Article 1<sup>er</sup>

L'article 3 de l'accord du 16 décembre 2015 est modifié comme suit :

### « Bénéficiaires

Les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective devront obligatoirement affilier l'ensemble de leur personnel.

Sont visés par le présent article les salariés titulaires d'un contrat de travail ainsi que les anciens salariés bénéficiant de la portabilité des droits en application de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale jusqu'à l'expiration de leurs droits :

- non-cadres : personnel ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017 ;
- cadres : personnel relevant de l'article 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017.

Conformément à l'accord du 17 mai 2024 relatif à l'extension des garanties de protection sociale complémentaire des cadres mis en conformité les dispositions conventionnelles avec les dispositions du décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021, et à l'agrément rendu par la commission paritaire APEC le 4 septembre 2024 les entreprises de la branche ont également la possibilité d'intégrer ou non à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties de prévoyance, tout ou partie des salariés dont la classification a été agréée par la commission paritaire de l'APEC.

Les dispositions du régime de prévoyance s'appliquent aux salariés cadres sans condition d'ancienneté.

Toutefois, un an d'ancienneté minimum est requis pour que les salariés non cadres bénéficient de ce régime. La condition d'ancienneté est réputée acquise au 1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant celui au cours duquel le salarié acquiert un an d'ancienneté dans l'entreprise. »

## Article 2

L'article 6.1.1 de l'accord du 16 décembre 2015 est modifié comme suit :

### « Montant de la prestation décès pour les salariés cadres

En cas de décès du salarié cadre, quelle qu'en soit la cause, il sera versé au(x) bénéficiaire(s) un montant de :

- 400 % de la tranche 1 et 75 % de la tranche 2, du salaire de référence lorsqu'à la date de son décès le salarié était célibataire, veuf, divorcé, sans enfant à charge ;

- 500 % de la tranche 1 et 100 % de la tranche 2, du salaire de référence lorsqu'à la date de son décès le salarié était marié, pacsé ou en concubinage sans enfant à charge ;
- 100 % de la tranche 1 et 25 % de la tranche 2, du salaire de référence par enfant à charge lorsqu'à la date de son décès le salarié avait un ou plusieurs enfants à charge.

En cas de décès accidentel du salarié-cadre, il sera versé au(x) bénéficiaire(s) un montant supplémentaire de :

- 400 % de la tranche 1 du salaire de référence lorsqu'à la date de son décès le salarié était célibataire, veuf, divorcé, sans enfant à charge ;
- 500 % de la tranche 1 du salaire de référence lorsqu'à la date de son décès le salarié était marié, pacsé ou en concubinage sans enfant à charge ;
- 100 % de la tranche 1 du salaire de référence par enfant à charge lorsqu'à la date de son décès le salarié avait un ou plusieurs enfants à charge. »

### Article 3

L'article 6.1.2 de l'accord du 16 décembre 2015 est modifié comme suit :

#### « Montant de la prestation décès pour les salariés non cadres

En cas de décès du salarié non cadre, quelle qu'en soit la cause, il sera versé au(x) bénéficiaire(s) un montant de :

- 75 % du salaire de référence lorsqu'à la date de son décès le salarié était célibataire, veuf, divorcé, sans enfant à charge ;
- 100 % du salaire de référence lorsqu'à la date de son décès le salarié était marié, pacsé ou en concubinage sans enfant à charge ;
- 25 % du salaire de référence par enfant à charge lorsqu'à la date de son décès le salarié avait un ou plusieurs enfants à charge. »

### Article 4

L'article 6.2 de l'accord du 16 décembre 2015 est modifié comme suit :

#### « La garantie dite du double effet

En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive du conjoint de l'assuré, de son concubin ou partenaire de Pacs survenant simultanément ou postérieurement à celui de l'assuré, et au plus tard dans les douze mois suivant cet événement, il est versé aux enfants à charge un capital égal à celui prévu en cas de décès toutes causes. »

### Article 5

L'article 6.3 de l'accord du 16 décembre 2015 est modifié comme suit :

« La perte totale et irréversible d'autonomie (PTIA), également nommée invalidité absolue et définitive (IAD) correspond à une invalidité de 3<sup>e</sup> catégorie de la sécurité sociale ou à une incapacité permanente professionnelle (IPP) consécutive à un accident de travail ou à une maladie professionnelle au taux de 80 % et ouvrir droit au versement de la prestation complémentaire pour recours à tierce personne (PC RTP) par la sécurité sociale.

À la demande du salarié et avant la liquidation de sa pension de vieillesse de la sécurité sociale, la PTIA/IAD peut donner lieu au versement des prestations décès mentionnées aux articles 6.1.1 et 6.1.2 par anticipation.

Ce versement par anticipation auprès du salarié met fin à toutes les garanties issues du décès. »

## Article 6

L'article 8 de l'accord du 16 décembre 2015 est modifié comme suit :

### « Portabilité

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

- 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 mois 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 au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;
- le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;
- 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 fin du contrat de travail.

Pour la mise en œuvre de la portabilité auprès de l'organisme assureur, l'entreprise doit adresser à ce dernier une demande nominative de maintien de garanties pour chaque ancien salarié.

Pour bénéficier de ce maintien des garanties, l'ancien 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 lequel les prestations sont dues.

En outre, l'ancien salarié doit informer l'organisme assureur 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.

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 de couverture, qui ne sera donc pas prolongée d'autant.

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 du maintien de couverture (notamment en cas de reprise d'une activité professionnelle, de retraite, de radiation des listes de France Travail, de décès).

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 7

L'article 12.2 de l'accord du 16 décembre 2015 est modifié comme suit :

### « Cotisation globale du régime prévoyance »

Le taux global de la cotisation se décompose comme suit :

Garanties	Non-cadres		Cadres	
	Tranche 1	Tranche 2	Tranche 1	Tranche 2
Décès	0,20 %	0,20 %	1,54 %	0,20 %
Incapacité de travail	0,50 %	0,50 %	0,68 %	0,50 %
Invalidité	0,70 %	0,70 %	0,77 %	0,70 %
Cotisation globale	1,40 %	1,40 %	2,89 %	1,40 %

Ces taux de cotisations sont maintenus pour une durée de 2 ans à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026, soit du 1<sup>er</sup> janvier 2026 au 31 décembre 2027. »

## Article 8

L'article 13.2 « Gestion du fonds social » de l'accord du 16 décembre 2015 est supprimé.

## Article 9

L'article 15.1 de l'accord du 16 décembre 2015 est modifié comme suit :

### « Choix de l'organisme assureur recommandé »

Au terme d'une procédure de mise en concurrence conforme aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et de ses décrets d'application, les partenaires sociaux ont choisi de recommander APICIL prévoyance, institution de prévoyance régie par les dispositions du titre III du livre IX du code de la sécurité sociale, immatriculée au répertoire Sirene sous le n° 321 862 500, dont le siège social est situé 51, boulevard Marius Vivier Merle, 69003 Lyon, en tant qu'organisme assureur pour assurer et gérer la couverture des garanties « prévoyance » prévues pour les salariés de la branche. »

## Article 10

L'annexe 1 « Tableau de garanties du régime de prévoyance » CCN n° 3240 de l'accord du 16 décembre 2015 est modifiée.

## Article 11

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2026 ou, à défaut, dès lors que les formalités de dépôt auront été réalisées, tenant compte des délais légaux à respecter en la matière.

Il peut être modifié ou dénoncé conformément aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Conformément aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail, il pourra être dénoncé à tout moment, à charge pour ses parties de respecter un préavis dont la durée est fixée à 3 mois.

## Article 12

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

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

## Article 13

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

*Fait à Paris, le 5 décembre 2025.*

(Suivent les signatures.)



## Annexe 1 Tableaux des garanties au 1<sup>er</sup> janvier 2026

### CCN Commerce de Détail de l'Horlogerie - Bijouterie

IDCC 1487

#### Régime conventionnel - Non-cadres \* ayant 1 an d'ancienneté dans l'entreprise

En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026

Nature des garanties	En pourcentage du salaire annuel brut de référence T1 + T2
<b>GARANTIE DECES</b>	
<b>Capital décès toutes causes</b>	
Célibataire, veuf, divorcé, séparé judiciairement, sans enfant à charge	75 %
Marié, pacsé, concubin sans enfant à charge	100 %
Majoration par enfant à charge	25 %
<b>Décès simultané ou postérieur du conjoint (double effet)</b> Si simultanément ou après le décès de l'assuré, son conjoint non divorcé, non séparé judiciairement ou partenaire avec qui il était lié par un PACS ou concubin, décède à son tour, il est versé, aux enfants de l'assuré encore à charge, un capital égal à celui prévu en cas de décès toutes causes.	100 % du capital décès toutes causes
<b>GARANTIE INVALIDITE ABSOLUE ET DEFINITIVE</b>	
<b>Capital anticipé</b> En cas d'Invalidité Absolue et Définitive (IAD) de l'assuré, versement anticipé du capital prévu en cas de décès toutes causes	100 % du capital décès toutes causes
<b>GARANTIE INCAPACITE / INVALIDITE</b>	
<b>Incapacité temporaire totale de travail</b>	En % du salaire brut T1 + T2 Sous déduction des prestations de la Sécurité sociale et dans la limite de 100 % du salaire net
En relais et complément du maintien de salaire de la CCN Commerce de Détail de l'Horlogerie - Bijouterie	75 %
<b>Invalidité (Hors Accident du travail ou maladie professionnelle)</b>	
Invalidité 1 <sup>re</sup> , 2 <sup>e</sup> et 3 <sup>e</sup> catégorie	75 %
<b>Incapacité Permanente Professionnelle</b>	
Taux d'incapacité permanente supérieur ou égal à 66 %	75 %
Taux d'incapacité permanente compris entre 33 % et 66 %	75 %

Les salariés non-cadres ayant moins de 1 an d'ancienneté ne sont couverts ni en décès ni en arrêt de travail.

\* Non-cadres : Salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI de 2017  
Salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI de 2017 et ceux n'ayant pas fait l'objet d'un agrément APEC

T1 : fraction de salaire inférieure ou égale au plafond annuel de la Sécurité sociale,  
T2 : fraction de salaire comprise entre 1 fois et 8 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale.

## Régime conventionnel - Cadres \*

En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026

Nature des garanties		En pourcentage du salaire annuel brut de référence T1 + T2	
GARANTIE DECES			
Capital décès toutes causes	T1	T2	
Célibataire, veuf, divorcé, séparé judiciairement, sans enfant à charge	400 %	75 %	
Marié, pacsé, concubin sans enfant à charge	500 %	100 %	
Majoration par enfant à charge	100 %	25 %	
Capital supplémentaire en cas de décès accidentel			
Célibataire, veuf, divorcé, séparé judiciairement sans enfant à charge	400 %	Néant	
Marié, pacsé, concubin sans enfant à charge	500 %		
Majoration par enfant à charge	100 %		
<b>Décès simultané ou postérieur du conjoint (double effet)</b> Si simultanément ou après le décès de l'assuré, son conjoint non divorcé, non séparé judiciairement ou partenaire avec qui il était lié par un PACS ou concubin, décède à son tour, il est versé, aux enfants de l'assuré encore à charge, un capital égal à celui prévu en cas de décès toutes causes.	100 % du capital décès toutes causes		
GARANTIE INVALIDITE ABSOLUE ET DEFINITIVE			
<b>Capital anticipé</b> En cas d'Invalidité Absolue et Définitive (IAD) de l'assuré, versement anticipé du capital prévu en cas de décès toutes causes	100 % du capital décès toute cause		
<b>Capital anticipé supplémentaire</b> En cas d'Invalidité Absolue et Définitive (IAD) de l'assuré d'origine accidentelle, versement anticipé du capital supplémentaire prévu en cas de décès accidentel	100 % du capital supplémentaire décès accidentel		
GARANTIE INCAPACITE / INVALIDITE			
<b>Incapacité temporaire totale de travail</b>	En % du salaire brut T1 + T2 Sous déduction des prestations de la Sécurité sociale et dans la limite de 100 % du salaire net		
<b>Pour les cadres de plus d'un an d'ancienneté :</b>			
En relais et complément du maintien de salaire de la CCN Commerce de Détail de l'Horlogerie – Bijouterie	75 %		
<b>Pour les cadres de moins d'un an d'ancienneté :</b>			
Au 91 <sup>e</sup> jour d'arrêt de travail continu	75 %		
<b>Invalidité (Hors Accident du travail ou maladie professionnelle)</b>			
Invalidité 1 <sup>re</sup> , 2 <sup>e</sup> et 3 <sup>e</sup> catégorie	75 %		
<b>Incapacité Permanente Professionnelle</b>			
Taux d'incapacité permanente supérieur ou égal à 66 %	75 %		
Taux d'incapacité permanente compris entre 33 % et 66 %	75 %		

\*Cadres : Salariés relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI de 2017 – Salariés relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI de 2017 et ceux ayant fait l'objet d'un agrément APEC

T1 : fraction de salaire inférieure ou égale au plafond annuel de la Sécurité sociale,

T2 : fraction de salaire comprise entre 1 fois et 8 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale.

## **Avenant du 30 octobre 2025**

à l'avenant du 13 février 2025  
relatif à la modification du chapitre VII « Prévoyance »

NOR : ASET2650125M

IDCC : 1589

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

**UMF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNPD CGT ;**

**CFDT services ;**

**FGTA FO,**

d'autre part,

### **Préambule**

Les partenaires sociaux de la branche des mareyeurs-expéditeurs ont décidé de modifier par le présent avenant de révision l'avenant du 13 février 2025 portant modification du chapitre VII « Prévoyance » de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990 aux fins de son extension.

En effet, une demande d'extension dudit avenant auprès des services centraux du ministère en charge du travail a été effectuée. Après étude de cette demande, les services centraux du ministère informèrent l'union du mareyage français que ledit avenant ne pouvait être étendu, faute de comporter des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés ou, à défaut, d'apporter des justifications sur les raisons de l'absence de telles stipulations.

La justification de l'absence de dispositions spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés est l'objet du présent avenant de révision.

Il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup> | Justification de l'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés dans l'avenant du 13 février 2025 portant modification du chapitre VII « Prévoyance »**

Il est ajouté à l'avenant du 13 février 2025 portant sur la modification du chapitre VII « Prévoyance » de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990, un article 8 rédigé comme suit :

« Selon les données Insee, au 31 décembre 2023, dans la branche du mareyage, 93,5 % des entreprises emploient moins de 50 salariés. Les parties ont ainsi nécessairement pris en compte les contraintes de ces entreprises, rendant superflues des dispositions spécifiques pour celles de moins de 50 salariés.

Il n'y a donc pas lieu de prévoir, dans le présent avenant, des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. »

**Article 2 | Entrée en vigueur, durée et dépôt de l'avenant de révision**

Le présent avenant de révision est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à la date du 1<sup>er</sup> décembre 2025 sous réserve que les formalités de dépôt décrites ci-dessus aient bien été réalisées à cette date.

La partie la plus diligente procédera aux formalités de dépôt du présent accord auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes, et ce conformément aux dispositions légales et réglementaires.

**Article 3 | Demande d'extension**

La partie la plus diligente présentera une demande d'extension de cet avenant de révision auprès des services centraux du ministère chargé du travail.

*Fait à Paris, le 30 octobre 2025.*

(Suivent les signatures.)

## **Avenant du 30 octobre 2025** relatif à la modification de l'article 5-4 « Jours de congés d'ancienneté »

NOR : ASET2650126M

IDCC : 1589

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

**UMF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNPD CGT ;**

**CFDT services ;**

**FGTA FO,**

d'autre part,

### **Préambule**

Les partenaires sociaux de la branche des mareyeurs-expéditeurs ont décidé de modifier par le présent avenant le régime des jours de congés d'ancienneté, soit les dispositions de l'article 5-4 « Jours de congés d'ancienneté » du chapitre V « Congés payés » de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990, afin de valoriser au mieux l'engagement de très longue durée des salariés en créant des jours de congés conventionnels pour ancienneté supplémentaires.

L'objet du présent accord est d'apporter les modifications nécessaires à la convention collective des mareyeurs-expéditeurs.

C'est après avoir loyalement et sincèrement négocié, avoir pris le temps de la réflexion et reçu toutes les informations et conseils jugés nécessaires par elles, que les parties ont librement signé les présentes.

*(Voir page suivante.)*

Il a été convenu ce qui suit :

### **Article 1<sup>er</sup> | Jours de congés d'ancienneté**

Les dispositions de l'article 5-4 « Jours de congés d'ancienneté » sont supprimées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Les salariés bénéficient de jours de congés payés supplémentaires pour ancienneté dans les conditions suivantes :

- 1 jour par an à compter de 15 ans d'ancienneté ;
- 2 jours par an à compter de 20 ans d'ancienneté ;
- 3 jours par an à compter de 25 ans d'ancienneté ;
- 4 jours par an à compter de 30 ans d'ancienneté ;
- 5 jours par an à compter de 35 ans d'ancienneté.

L'ancienneté s'apprécie à compter de la date de formation du contrat de travail en cours, sans que soient exclues les périodes de suspension de ce contrat lorsqu'elles donnent lieu à indemnisation par l'employeur. Lorsque le contrat de travail à durée indéterminée suit immédiatement une embauche en contrat de travail à durée déterminée, l'ancienneté s'apprécie à partir de la date d'effet du contrat de travail à durée déterminée.

Les modalités de prise de ces jours de congés d'ancienneté sont déterminées dans chaque entreprise par accord d'entreprise ou décision unilatérale après consultation du comité social et économique s'il existe. À défaut, les modalités de prise de ces jours seront identiques à celles des congés payés légaux. »

### **Article 2 | Justification de l'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés**

Selon les données Insee, au 31 décembre 2023, dans la branche du mareyage, 93,5 % des entreprises emploient moins de 50 salariés. Les parties ont ainsi nécessairement pris en compte les contraintes de ces entreprises, rendant superflues des dispositions spécifiques pour celles de moins de 50 salariés.

Il n'y a donc pas lieu de prévoir, dans le présent avenant, des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

### **Article 3 | Entrée en vigueur, durée et dépôt de l'avenant de révision**

Le présent avenant de révision est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à la date du 1<sup>er</sup> décembre 2025 sous réserve que les formalités de dépôt décrites ci-dessus aient bien été réalisées à cette date.

La partie la plus diligente procédera aux formalités de dépôt du présent accord auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, et ce conformément aux dispositions légales et réglementaires.

### **Article 4 | Demande d'extension**

La partie la plus diligente présentera une demande d'extension de cet avenant de révision auprès des services centraux du ministère chargé du travail.

*Fait à Paris, le 30 octobre 2025.*

(Suivent les signatures.)

## **Avenant du 30 octobre 2025** relatif à la modification du chapitre VII « Prévoyance »

NOR : ASET2650127M

IDCC : 1589

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

**UMF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT services ;**

**FGTA FO,**

d'autre part,

### **Préambule**

Les partenaires sociaux de la branche des mareyeurs-expéditeurs ont décidé de modifier par le présent avenant le régime de prévoyance complémentaire obligatoire et mutualisé au niveau national, soit les dispositions du chapitre VII « Prévoyance » de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990, afin de modifier la garantie en cas de décès (garantie « double effet » article 7.3.2), la rente éducation et du conjoint (art. 7.4) et les taux de cotisations (art. 7.8).

Il a été convenu ce qui suit :

### **Article 1<sup>er</sup>**

Les dispositions de l'article 7.3.2 « Double effet », renommé « Garantie "double effet" » du chapitre VII de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990, sont remplacées par les dispositions suivantes :

« La garantie a pour objet de verser, en cas de décès du conjoint (défini à l'article 7.1 *quater*), un capital aux enfants à charge du salarié (défini à l'article 7.3.3) – ou à leurs représentants légaux – si ce décès est simultané ou postérieur à celui du salarié.

Est considéré comme :

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

Ce versement est conditionné au fait que ces enfants soient toujours à la charge du conjoint au jour de son décès. La définition d'enfant à charge du conjoint est identique à celle d'enfant à charge du salarié, telle qu'indiquée à l'article 7.3.3.

Le capital, égal à 100 % du capital décès toutes causes (défini à l'article 7.3.1 alinéa 1<sup>er</sup>), sera versé par l'organisme assureur à parts égales entre eux. »

## Article 2

Les dispositions de l'article 7.4 « Rente éducation », renommé « Rente éducation et du conjoint » du chapitre VII de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990 sont remplacées par les dispositions suivantes :

### « Définitions

Pour l'application des présentes, il est renvoyé aux articles suivants du présent chapitre :

- 7.1 *ter* pour la définition du salaire brut ;
- 7.1 *quater* pour la définition du conjoint ;
- 7.2 pour la définition de l'invalidité absolue et définitive ;
- 7.3.3 pour la définition d'enfant à charge.

### Rente éducation. Conditions

En cas de décès d'un salarié ou d'invalidité absolue et définitive, il est versé au profit de chaque enfant à charge, une rente éducation d'un montant de :

- 7 % du salaire brut jusqu'à 11 ans ;
- 13 % du salaire brut de 12 à 16 ans ;
- 20 % du salaire brut de 17 à 18 ans ou jusqu'à 25 ans révolus en cas de poursuite d'études.

Le montant annuel de la rente éducation ne pourra être inférieur à 1 000 € par enfant à charge.

La rente est versée sans limitation de durée au bénéficiaire lorsque l'enfant à charge au moment du décès du salarié est reconnu en invalidité équivalente à l'invalidité de 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé ou tant qu'il est titulaire de la carte d'invalidité civile. Cet état d'invalidité doit être reconnu avant la limite de versement de la rente éducation.

La rente est réglée tous les trimestres. Elle est revalorisée chaque année. La rente éducation cesse d'être servie à la fin du trimestre civil au cours duquel l'enfant atteint ses 18 ans (ou 25 ans en cas de poursuite d'études).

### Rente de conjoint. Conditions

En cas de décès d'un salarié ou d'invalidité absolue et définitive et en l'absence d'enfant à charge, il est versé au profit de son conjoint, une rente temporaire, pendant une durée maximale de 5 ans, et au plus tard jusqu'à la liquidation de la retraite à taux plein du conjoint d'un montant de 10 % du salaire de référence.

### Maintien de la prestation

En cas de disparition de l'entreprise, les rentes continueront à être revalorisées. »



## Article 3

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

### « 7.8.1. Définitions

Pour la bonne compréhension du présent article, les parties établissent les définitions suivantes pour les termes ci-après :

- cadres et assimilés cadres : par renvoi aux articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 et 2 et 3 de l'accord de branche du 29 novembre 2024, il s'agit :
- cadres : les salariés dont l'emploi est classé à partir du niveau VII de la classification définie par la convention collective des mareyeurs-expéditeurs ;
- assimilés cadres : les salariés relevant du niveau VI de la classification définie par la convention collective des mareyeurs expéditeurs ;
- non-cadres et non assimilés cadres : les salariés dont la classification de leur emploi ne leur permet pas d'être qualifié de cadre ou assimilés cadres (cf. ci-dessus) ;
- tranche 1 (ou T1) : fraction du salaire comprise entre 0 et jusqu'à 1 fois le plafond annuel de la sécurité sociale ;
- tranche 2 (ou T2) : fraction du salaire comprise entre 1 et jusqu'à 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale ;
- taux contractuel : taux applicable hors période d'application d'un taux dit d'appel (cf. ci-dessous) ;
- taux d'appel : taux applicable du 1<sup>er</sup> juillet 2025 au 30 juin 2027.

Les abréviations "Sal" pour salarié et "Empl" pour employeur, ou patronal, seront utilisées.

### 7.8.2. Répartition

Les cotisations globales de prévoyance (tous risques confondus) sont réparties à raison de : 50 % à la charge du salarié et 50 % à la charge de l'employeur. Par exception, la garantie "incapacité de travail" est entièrement à la charge du salarié.

#### 7.8.2.1. Les taux contractuels

Taux contractuels	Non-cadres et non assimilés cadres				Cadres et assimilés cadres			
	Sal. T1	Empl. T1	Sal. T2 <sup>[1]</sup>	Empl. T2 <sup>[1]</sup>	Sal. T1	Empl. T1	Sal. T2 <sup>[1]</sup>	Empl. T2 <sup>[1]</sup>
Décès	–	0,47	–	0,47	–	0,57	–	0,57
Rente éducation et de conjoint	–	0,19	–	0,19	–	0,19	–	0,19
Incapacité	0,70	–	0,70	–	0,65	–	0,65	–
Invalidité	0,27	0,31	0,27	0,31	0,32	0,21	0,32	0,21
Total	0,97	0,97	0,97	0,97	0,97	0,97	0,97	0,97
	1,94		1,94		1,94		1,94	

[1] La tranche 2 est retenue dans la limite de la partie du salaire comprise entre 1 et 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.  
NB. : abréviations « Sal. » pour « salarié » et « Empl. » pour « employeur ».

### 7.8.2.2. Les taux d'appel du 1<sup>er</sup> juillet 2025 au 30 juin 2027

Du 1<sup>er</sup> juillet 2025 au 30 juin 2027, les cotisations seront appelées aux taux suivants :

Taux d'appel	Non-cadres et non assimilés cadres				Cadres et assimilés cadres			
	Sal. T1	Empl. T1	Sal. T2 <sup>[1]</sup>	Empl. T2 <sup>[1]</sup>	Sal. T1	Empl. T1	Sal. T2 <sup>[1]</sup>	Empl. T <sup>[1]</sup>
Décès	–	0,42	–	0,42	–	0,57	–	0,57
Rente éducation et de conjoint	–	0,19	–	0,19	–	0,19	–	0,19
Incapacité	0,63	–	0,63	–	0,56	–	0,56	–
Invalidité	0,255	0,275	0,255	0,275	0,325	0,125	0,325	0,125
Total	0,885	0,885	0,885	0,885	0,885	0,885	0,885	0,885
	1,77		1,77		1,77		1,77	

[1] La tranche 2 est retenue dans la limite de la partie du salaire comprise entre 1 et 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.  
NB. : abréviations « Sal. » pour « salarié » et « Empl. » pour « employeur ».

### 7.8.2.3. Cotisation patronale minimale pour les salariés cadres et assimilés cadres

Les employeurs s'engagent à verser, pour tout bénéficiaire cadre et assimilé cadre, une cotisation patronale exclusive, égale à 1,50 % de la tranche 1.

Pour ce faire, les employeurs devront augmenter le taux contractuel – et d'appel pour la période allant du 1<sup>er</sup> juillet 2025 au 30 juin 2027 – de la contribution patronale de prévoyance des cadres et assimilés cadres, pour atteindre le seuil de 1,50 % au moins de la tranche 1.

Cette couverture complémentaire devra être constatée dans un acte juridique interne à l'entreprise, relevant de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale. »

## Article 4

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

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

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

## Article 5

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

Il est conclu pour une durée indéterminée à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2025 et ne pourra prendre effet avant le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Selon les données Insee, au 31 décembre 2023, dans la branche du mareyage, 93,5 % des entreprises emploient moins de 50 salariés. Les parties ont ainsi nécessairement pris en compte

les contraintes de ces entreprises, rendant superflues des dispositions spécifiques pour celles de moins de 50 salariés.

Il n'y a donc pas lieu de prévoir, dans le présent avenant, des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

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

*Fait à Paris, le 30 octobre 2025.*

(Suivent les signatures.)

## **Accord du 17 décembre 2025** relatif à la revalorisation salariale pour l'année 2026

NOR : ASET2650065M

IDCC : 1605

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

**PROSANE,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FS CFDT ;**

**UNSA FCS ;**

**FNST CGT ;**

**SNES CFE-CGC ;**

**CFTC chimie,**

d'autre part,

Les parties signataires conviennent des dispositions suivantes :

1. La revalorisation des salaires minima mensuels et des primes d'ancienneté associées, conformément à la grille des minima en annexe 1, se fait à un taux de 1,2 % sur le niveau 1 du groupe 1.
2. Pour les autres niveaux et groupes, en sus des règles anti-tassement qui s'appliquent, une revalorisation de l'ensemble des niveaux de la grille se fait selon l'annexe 1.
3. La prime panier sera revalorisée passant de 10,10 € à 10,30 €.
4. Les indemnités de départ à la retraite seront revalorisées avec le nouveau barème de l'annexe 2 du présent accord.
5. Le présent accord est applicable à la date de l'extension de cet accord pour les entreprises adhérentes à PROSANE et pour les entreprises non adhérentes.
6. En cas de délai d'extension prolongé, les entreprises adhérentes à PROSANE s'engagent à appliquer les présentes dispositions en date du 1<sup>er</sup> avril 2026.
7. Une demande d'extension sera adressée à la signature de l'accord auprès de la direction générale du travail.
8. Les parties signataires considèrent que le contenu du présent accord est adapté aux entreprises de moins de 50 salariés. Elles rappellent, à ce titre, que la branche de désinfec-

tion, désinsectisation, dératisation comprend très majoritairement des entreprises de moins de 50 salariés (99 % des entreprises entre 1 et 49 salariés selon le dernier rapport de branche établi en 2024 sur des données 2023).

*Fait à Paris, le 17 décembre 2025.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe

Groupes	Niveaux	NAO janvier 2024	NAO janvier 2025	NAO janvier 2026		Prime d'ancienneté sur proposition NAO 2026						
		Accord 2024	DUE 2025	Projet		2 ans	3-6 ans	6-9 ans	9-12 ans	12-15 ans	15-20 ans	> 20 ans
G 1		1,35 % sur 3 GRPS	1,0 % sur GRP1 niv 1 + anti-tassement	1,2 % sur G1N1 + anti-tassement		2 %	3 %	6 %	9 %	12 %	15 %	18 %
	1	1 797,37	1 815,35	1 837,13	1,20 %	Sans objet (passage au niveau 2 au bout de 2 ans au plus)						
	2	1 853,11	1 870,35	1 892,13	1,16 %	37,84	56,76	113,53	170,29	227,06	283,82	340,58
	3	1 908,86	1 925,35	1 947,13	1,13 %	38,94	58,41	116,83	175,24	233,66	292,07	350,48
	4	1 964,60	1 980,35	2 002,13	1,10 %	40,04	60,06	120,13	180,19	240,26	300,32	360,38
G 2		Écart 110 euros	Écart 110 euros	Écart 110 euros								
	5	2 076,08	2 090,35	2 112,13	1,04 %	42,24	63,36	126,73	190,09	253,46	316,82	380,18
	6	2 235,14	2 235,14	2 255,26	0,9 %	45,11	67,66	135,32	202,97	270,63	338,29	405,95
	7	2 497,55	2 497,55	2 517,53	0,8 %	50,35	75,53	151,05	226,58	302,10	377,63	453,15
	8	2 672,09	2 672,09	2 690,80	0,7 %	53,82	80,72	161,45	242,17	322,90	403,62	484,34
G 3		Écart 110 euros	Écart 110 euros	Écart 110 euros								
	9	2 894,09	2 894,09	2 911,45	0,6 %							
	10	3 711,37	3 711,37	3 729,93	0,5 %							
	11	5 315,85	5 315,85	5 337,11	0,4 %							
	12	6 100,73	6 100,73	6 119,03	0,3 %							
					Pas de prime d'ancienneté pour les cadres.							

Ancienneté	Nombre de mois actuel	Proposition
< 10	–	–
10	1,5	2
15	2	2,5
20	2,5	3
25	3	3,5
30	4	4
35	4,5	4,5
40	5	5
45	5,5	5,5

**Avenant n° 97 du 16 décembre 2025**  
relatif à la contribution conventionnelle additionnelle  
à la formation professionnelle

NOR : ASET2650089M

IDCC : 1607

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

**FFIJP,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGMM CFTD ;**

**FG FO construction ;**

**CFE-CGC métallurgie,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent avenant a pour objet de modifier l'article 9 de l'avenant n° 85 du 10 décembre 2019 « relatif à la formation professionnelle » qui dispose notamment :

« Afin de poursuivre les efforts de la branche en matière de développement de la formation professionnelle, les partenaires sociaux signataires décident de maintenir le versement conventionnel, et ce de la manière suivante :

**9.1. Contribution des entreprises employant moins de 10 salariés**

Ces entreprises doivent verser à l'OPCO, avant le 1<sup>er</sup> mars de chaque année, 0,55 % au titre de la contribution légale au développement de la formation professionnelle auxquels s'ajoutent 0,05 % des rémunérations versées pendant l'année précédente, soit une obligation globale de 0,60 %.

**9.2. Contribution des entreprises employant entre 10 et 299 salariés**

Ces entreprises doivent verser à l'OPCO, avant le 1<sup>er</sup> mars de chaque année, 1 % au titre de la contribution légale au développement de la formation professionnelle auxquels s'ajoutent 0,10 % des rémunérations versées pendant l'année précédente, soit une obligation globale de 1,10 %.



### 9.3. Contribution pour les entreprises employant au minimum 300 salariés

Ces entreprises doivent verser à l'OPCO, avant le 1<sup>er</sup> mars de chaque année, 1 % au titre de la contribution légale au développement de la formation professionnelle auxquels s'ajoutent 0,20 % des rémunérations versées l'année précédente, soit une obligation globale de 1,20 %. »

Ainsi, afin de poursuivre les efforts de la branche en matière de développement de la formation professionnelle, les partenaires sociaux signataires décident de maintenir le versement conventionnel pour une durée de 3 ans.

La formation des salariés reste et demeure une priorité de la branche qui entend au travers de cette contribution conventionnelle additionnelle inciter les entreprises à former les salariés et ces derniers à suivre des formations visant à maintenir ou développer leurs compétences.

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

Le présent accord s'applique aux entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective des industries des jeux, jouets, articles de fête et ornements de Noël, articles de puériculture et voitures d'enfants, modélisme et industries connexes (IDCC 1607), quel que soit leur effectif.

#### **Article 2 | Prolongation de la contribution conventionnelle additionnelle**

Les parties conviennent de prolonger, pour 3 années, le versement de la contribution conventionnelle additionnelle dans les mêmes conditions que celles prévues à l'article 9 de l'avenant n° 85 du 10 décembre 2019.

Cette contribution s'appliquera pour les exercices 2025, 2026 et 2027 (collecte au 28 février 2026 sur masse salariale 2025, au 28 février 2027 sur masse salariale 2026 et au 28 février 2028 sur masse salariale 2027).

À l'issue de ces 3 années, un bilan de cet accord sera dressé.

#### **Article 3 | Durée et entrée en vigueur de l'accord**

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée de 3 ans. Il entrera en vigueur dès sa signature.

#### **Article 4 | Formalités de dépôt**

Le présent avenant a été signé en autant d'exemplaires originaux que de parties, plus deux exemplaires pour les formalités de dépôt. Dès lors qu'il n'aura pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée, le présent accord fera l'objet par la partie la plus diligente :

- d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail ;
- d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

*Fait à Paris, le 16 décembre 2025.*

(Suivent les signatures.)

**Accord du 8 décembre 2025**  
relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2026  
(Occitanie)

NOR : ASET2650104M

IDCC : 1702

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

**CNATP ;**

**F RTP Occitanie,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**CFTC,**

d'autre part,

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

## Article 1<sup>er</sup>

Cet accord est applicable aux ouvriers des entreprises de travaux publics situées dans la région Occitanie dans ses limites territoriales en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2016.

Les salaires minima hiérarchiques annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ouvriers des travaux publics pour 2026 sont les suivantes :

Niveaux	Positions	Coefficients	Salaires minima hiérarchiques Année 2026 Base 35 heures
I	1	100	23 160 €
	2	110	23 518 €
II	1	125	24 606 €
	2	140	27 301 €

Niveaux	Positions	Coefficients	Salaires minima hiérarchiques Année 2026 Base 35 heures
III	1	150	29 105 €
	2	165	31 550 €
IV		180	33 928 €

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

## Article 2

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

## Article 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 14, avenue Duquesne, 75350 Paris SP 07 et à l'adresse [depot.accord@travail.gouv.fr](mailto:depot.accord@travail.gouv.fr), conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Toulouse.

## Article 4

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

## Article 5

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

## Article 6

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

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

*Fait à Toulouse, le 8 décembre 2025.*

(Suivent les signatures.)

**Accord du 11 décembre 2025**  
relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2026  
(Centre-Val de Loire)

NOR : ASET2650109M

IDCC : 1702

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

**F RTP Centre-Val de Loire ;**

**CNATP,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**CFTC,**

d'autre part,

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

## Article 1<sup>er</sup>

Cet accord est applicable aux ouvriers des entreprises de travaux publics situées dans la région Centre-Val de Loire dans ses limites territoriales en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2016.

Les salaires minima hiérarchiques annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ouvriers des travaux publics pour 2026 sont les suivantes :

Niveaux	Positions	Coefficients	Salaires minima hiérarchiques Année 2026 Base 35 heures
I	1	100	22 893 €
	2	110	23 337 €
II	1	125	23 931 €
	2	140	26 783 €

Niveaux	Positions	Coefficients	Salaires minima hiérarchiques Année 2026 Base 35 heures
III	1	150	28 683 €
	2	165	29 490 €
IV		180	32 166 €

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

## Article 2

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

## Article 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 14, avenue Duquesne, 75350 Paris SP 07 et à l'adresse [depot.accord@travail.gouv.fr](mailto:depot.accord@travail.gouv.fr), conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil de prud'hommes de la région Centre-Val de Loire, 44, rue de la Bretonnerie, 45044 Orléans.

## Article 4

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

## Article 5

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

## Article 6

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

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

*Fait à Semoy, le 11 décembre 2025.*

(Suivent les signatures.)

---

Brochure n° 3005T2 | Convention collective nationale

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

---

---

Brochure n° 3005T3 | Convention collective nationale

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

---

## **Accord du 8 décembre 2025**

relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2026  
(Occitanie)

NOR : ASET2650106M

IDCC : 1702, 2614

---

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

**CNATP ;**

**FRTTP Occitanie,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**CFTC ;**

**CFE-CGC,**

d'autre part,

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

### **Article 1<sup>er</sup>**

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

des entreprises des travaux publics de la région Occitanie dans ses limites territoriales en vigueur 1<sup>er</sup> janvier 2016 sont les suivants :

Zones		Trajet	Transport	Repas
Zone 1	(0/10 km)	2,20 €	3,63 €	14,10 €
Zone 2	(10/20 km)	4,37 €	7,25 €	
Zone 3	(20/30 km)	5,72 €	10,86 €	
Zone 4	(30/40 km)	7,49 €	14,49 €	
Zone 5	(40/50 km)	9,45 €	18,09 €	

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités de grands déplacements prévues au chapitre VIII-2 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992, étendue le 29 mai 1993.

## Article 2

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

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

## Article 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 14, avenue Duquesne, 75350 Paris SP 07 et à l'adresse [depot.accord@travail.gouv.fr](mailto:depot.accord@travail.gouv.fr), conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Toulouse.

## Article 4

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

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

## Article 5

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

## Article 6

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

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

*Fait à Toulouse, le 8 décembre 2025.*

(Suivent les signatures.)



---

Brochure n° 3005T2 | Convention collective nationale

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

---

---

Brochure n° 3005T3 | Convention collective nationale

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

---

## **Accord du 11 décembre 2025**

relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2026  
(Centre-Val de Loire)

NOR : ASET2650116M

IDCC : 1702, 2614

---

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

**F RTP Centre-Val de Loire ;**

**CNATP,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**CFTC ;**

**CFE-CGC,**

d'autre part,

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

### **Article 1<sup>er</sup>**

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

des entreprises des travaux publics de la région Centre-Val de Loire dans ses limites territoriales en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2016 sont les suivants :

Zones		Trajet	Transport	Repas
Zone 1	(0/10 km)	2,66 €	3,76 €	14,30 €
Zone 2	(10/20 km)	4,31 €	7,96 €	
Zone 3	(20/30 km)	5,34 €	11,65 €	
Zone 4	(30/40 km)	6,69 €	16,10 €	
Zone 5	(40/50 km)	8,36 €	20,62 €	
Zone 6	(50/60 km)	10,10 €	–	
Zone 7	(60/70 km)	12,03 €	–	

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités de grands déplacements prévues au chapitre VIII-2 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992, étendue le 29 mai 1993.

## Article 2

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

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

## Article 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 14, avenue Duquesne, 75350 Paris SP 07 et à l'adresse [depot.accord@travail.gouv.fr](mailto:depot.accord@travail.gouv.fr), conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil de prud'hommes de la région Centre-Val de Loire, 44, rue de la Bretonnerie, 45044 Orléans.

## Article 4

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

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

## Article 5

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

## Article 6

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

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

*Fait à Semoy, le 11 décembre 2025.*

(Suivent les signatures.)

## **Avenant du 13 janvier 2026**

relatif à la révision de l'article 2 de la convention collective

NOR : ASET2650128M

IDCC : 2098

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

**FIGEC ;**

**SIST ;**

**SNPA ;**

**SORAP ;**

**SP2C ;**

**SYNAPHE ;**

**SAR ;**

**CNET,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNECS CFE-CGC ;**

**CFTC CSFV ;**

**F3C CFDT ;**

**FSE CGT ;**

**FEC FO services ;**

**SUD Solidaires,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Depuis son origine, la convention collective nationale du personnel des prestataires de services s'est dotée de différents moyens mis à la disposition des organisations syndicales et patronales visant à faciliter le dialogue social au niveau de la branche.

En ce sens, par un dernier avenant du 10 décembre 2024 à l'article 2 du texte de base, les partenaires sociaux ont notamment entendu ouvrir des droits nouveaux aux représentants

salariés participant à la négociation de la convention collective pour le compte des organisations syndicales représentatives.

D'une part, ces droits visent à faciliter la préparation des négociations paritaires, dans un contexte où l'évolution de la réglementation est de plus en plus régulière et sa complexité grandissante.

C'est en ce sens que des temps d'absence autorisée et rémunérée ont été convenu au titre de ce dernier avenant.

D'autre part, ces droits visent à donner plus de moyens aux représentants salariés titulaires de mandats de président d'instance paritaire de la branche, dans la mesure où l'exercice de telles fonctions suppose, le cas échéant, une mobilisation plus particulière dans l'intérêt collectif de la branche.

Depuis juillet 2025, les partenaires sociaux ont fait le choix de s'engager dans un projet de révision de la classification conventionnelle de la branche. Les travaux préparatoires à la négociation portant sur ce thème sont menés sous l'égide de l'Anact, la branche étant accompagnée par un cabinet expert dans ce domaine.

Dans ce cadre et compte tenu de l'envergure desdits travaux, les signataires du présent avenant ont entendu ouvrir, à titre dérogatoire et exceptionnel, des temps préparatoires complémentaires aux représentants de salariés représentant les organisations syndicales représentatives.

C'est au vu de ce qui précède que les signataires ont convenu ce qui suit.

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

Le champ d'application du présent avenant est identique à celui de la convention nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999 tel que défini dans son article premier.

## **Article 2 | Temps préparatoires à la négociation « Classification »**

À titre exceptionnel, temporaire et dérogatoire des temps préparatoires spécifiques visés dans l'avenant du 10 décembre 2024 et des temps d'absence initialement prévus par l'article 2 du texte de base de la convention collective, le présent avenant vient créer des temps préparatoires complémentaires en lien avec ceux nécessités en vue de la négociation portant sur les classifications conventionnelles de branche.

Il est rappelé que ces travaux, en cours à la date du présent avenant, sont menés sous l'égide de l'Anact et que des points d'information sur l'avancement de ces travaux sont réalisés mensuellement en CPPNI.

Ces temps préparatoires complémentaires sont d'une demi-journée par groupe technique paritaire (GTP) pour chaque représentant d'une organisation syndicale représentative présent au(x)dit(s) GTP, étant rappelé qu'il ne peut y avoir qu'un seul représentant par organisation syndicale représentative par GTP.

Il est également rappelé qu'il y a 4 GTP pour ces travaux préparatoires à la négociation de branche sur les classifications.

Les représentants des organisations syndicales représentatives aux GTP concernés sont identifiés par l'OS auprès du secrétariat technique.

Ces derniers, pour bénéficier des présentes dispositions, informeront leur employeur dans un délai raisonnable de leurs absences au titre des temps préparatoires susvisés.

Les modalités pratiques liées à la prise de ces temps préparatoires sont par principe celles détaillées dans l'avenant du 10 décembre 2024 et subsidiairement par l'article 2 du texte de base de la convention collective, éventuellement complétées, précisées ou modifiées par le présent avenant.

### **Article 3 | Dispositions finales**

#### **Article 3.1 | Entrée en vigueur et durée**

Le présent avenant est applicable à compter de sa signature.

Il est conclu pour une durée déterminée et produira ainsi ses effets jusqu'au 31 juillet 2026, étant entendu que cet avenant a uniquement vocation à couvrir les besoins particuliers susvisés qui n'ont pas vocation à s'étendre après cette date.

#### **Article 3.2 | Suivi, révision et dénonciation**

Le présent avenant fera l'objet d'un suivi par les partenaires sociaux réunis en CPPNI.

Il peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

#### **Article 3.3 | Dépôt**

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6 du code du travail.

#### **Article 3.4 | Application de l'avenant aux entreprises de moins de 50 salariés**

Conformément aux articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du code du travail, il est expressément convenu que toutes les entreprises appliquant la convention collective nationale des prestataires de services du secteur tertiaire sont concernées par le présent avenant, quel que soit leur effectif.

Le présent avenant s'applique donc à l'ensemble des entreprises visées dans son champ d'application, quel que soit leur effectif.

*Fait à Paris, le 13 janvier 2026.*

(Suivent les signatures.)

## **Accord du 21 octobre 2025** relatif à l'agenda social de la CPPNI pour la période 2025/2026

NOR : ASET2650103M

IDCC : 2128

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

**ANEM,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CGT ;**

**CFDT ;**

**UNSA,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

L'avenant 21 à la convention collective de la mutualité a consacré l'existence, les missions et les modalités de fonctionnement d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Parmi les missions dévolues à cette instance, la négociation des accords collectifs de branche s'effectue dans le cadre d'un agenda social prévisionnel annuel, coïncidant avec l'année scolaire.

Dans une démarche de modernisation de la convention collective de la mutualité, plusieurs accords de méthode ayant pour objet de fixer le champ des travaux de révision et de modernisation de la convention collective de la mutualité, ainsi que leur cadencement et les moyens alloués aux partenaires sociaux pour les mener à bien ont été conclus. Le dernier en date a été signé le 4 février 2025.

À l'occasion des dernières CPPNI, les partenaires sociaux ont convenu de l'agenda social qui fait l'objet des dispositions qui suivent.

### **Article 1<sup>er</sup> | Thèmes des négociations**

Les partenaires sociaux ont décidé d'aborder les thématiques suivantes pour la période 2025/2026 selon le calendrier indicatif précisé ci-dessous :

- négociation annuelle obligatoire sur les salaires ;

- négociation d'un accord relatif au dialogue social (financement du dialogue social et droit syndical) ;
- poursuite des mesures issues des travaux nationaux autour de la petite enfance ;
- mise en œuvre de l'accord de méthode relatif à la révision et à la modernisation d'éléments structurants de la convention collective de la mutualité. Les négociations porteront sur les thématiques suivantes :
  - révision de la RMAG, mise en place d'un salaire minimum par classe et réflexion autour de la notion d'emplois-repères ;
  - révision de l'architecture de rémunération ;
  - définition du salaire minima hiérarchique au sens de la convention collective de la mutualité ;
  - poursuite des travaux autour des classifications ;
  - identification des dispositions prévues par la convention collective de la mutualité qui nécessiteraient une mise en cohérence au regard des nouveautés introduites par la modernisation de la CCN ;
- prolongation de l'accord de méthode relatif à la révision et à la modernisation d'éléments structurants de la convention collective de la mutualité du 4 février 2025 sous la forme d'un avenant ou d'un nouvel accord ;
- poursuite des réflexions et actions pour les « Oubliés du Ségur » ;
- mise en œuvre des clauses de rendez-vous suivantes :
  - accord destiné à accompagner la mise en place d'un dispositif d'intéressement au sein des entreprises de la branche : article 4 ;
- premières réflexions autour de la négociation d'un accord sur les mesures favorisant l'insertion et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Les partenaires sociaux n'ont pas entendu modifier, dans le cadre de cet accord, les périodicités des négociations fixées par la législation en vigueur. Les périodicités fixées aux articles L. 2241-8 et suivants du code du travail demeurent donc applicables.

## Article 2 | Dates des CPPNI pour la période 2025/2026

Le tableau ci-dessous fixe les dates et horaires des CPPNI pour la période 2025/2026.

23 septembre 2025	9 h 30 – 13 h
21 octobre 2025	9 h 30 – prolongation l'après-midi <sup>[1]</sup>
18 novembre 2025	9 h 30 – prolongation l'après-midi <sup>[1]</sup>
16 décembre 2025	9 h 30 – prolongation l'après-midi <sup>[1]</sup>
20 janvier 2026	9 h 30 – prolongation l'après-midi <sup>[1]</sup>
24 février 2026	9 h 30 – prolongation l'après-midi <sup>[1]</sup>
31 mars 2026	9 h 30 – 13 h
28 avril 2026	9 h 30 – prolongation l'après-midi <sup>[1]</sup>
27 mai 2026	9 h 30 – prolongation l'après-midi <sup>[1]</sup>
23 juin 2026	9 h 30 – prolongation l'après-midi <sup>[1]</sup>
22 septembre 2026	9 h 30 – prolongation l'après-midi <sup>[1]</sup>
20 octobre 2026	9 h 30 – prolongation l'après-midi <sup>[1]</sup>
17 novembre 2026	9 h 30 – prolongation l'après-midi <sup>[1]</sup>
15 décembre 2026	9 h 30 – prolongation l'après-midi <sup>[1]</sup>
[1] En fonction de l'ordre du jour.	



Les partenaires sociaux se réservent le droit de modifier ces dates et horaires.

### **Article 3 | Modalités des négociations**

Comme le stipule l'article 18-1-2 de la convention collective de la mutualité, dans sa rédaction issue de l'avenant 21 susmentionné, les réunions de la CPPNI sont organisées par son secrétariat, assuré par l'ANEM, qui transmet l'ordre du jour aux participants, sauf circonstance exceptionnelle, au moins 8 jours calendaires avant la date de la réunion. L'ordre du jour est accompagné de tout document utile à la bonne compréhension des sujets afin de permettre l'efficacité de la séance de négociation.

Si les thèmes de négociation prévus à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord le justifient, des groupes de travail paritaires pourront être mis en place afin d'en aborder les aspects techniques.

Les partenaires sociaux se réservent le droit de conclure des accords de méthode au gré des besoins. Ils conviennent que cette possibilité ne sera pas automatique et supposera la conclusion d'un accord spécifique.

### **Article 4 | Dispositions diverses**

#### **Article 4.1 | Organismes mutualistes de moins de 50 salariés**

Le présent accord ne comporte pas de stipulation spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés. Les partenaires sociaux considèrent que la thématique de l'accord n'est pas en lien avec la taille des structures relevant de la convention collective de la mutualité.

#### **Article 4.2 | Suivi de l'accord**

Cet accord fera l'objet d'une évaluation par les partenaires sociaux.

#### **Article 4.3 | Clause de rendez-vous**

Les parties conviennent de faire le point sur les éventuelles incidences de l'accord au plus tard au premier semestre de l'année 2026.

### **Article 5 | Durée. Date d'entrée en vigueur**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée dont le terme est fixé au 30 septembre 2026. À l'échéance de son terme, ses dispositions cesseront automatiquement de produire leurs effets.

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur au jour de sa signature.

### **Article 6 | Révision**

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision dans les conditions fixées à ce jour aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

### **Article 7 | Formalités de dépôt sans demande d'extension**

Conformément aux dispositions légales, le présent accord sera déposé en 2 exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé du travail (à ce jour, articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail).

Un exemplaire sera également remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Le présent accord ne fait pas l'objet d'une demande d'extension, les obligations y étant inscrites ne s'imposant qu'aux partenaires sociaux de la branche mutualité.

*Fait à Paris, le 21 octobre 2025.*

(Suivent les signatures.)

## **Avenant du 11 décembre 2025**

à l'accord du 12 mai 1999  
relatif à la réduction et l'aménagement du temps de travail  
pour le personnel d'encadrement

NOR : ASET2650101M

IDCC : 2247

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

**Planète CSCA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC CSFV ;**

**FSPBA CGT ;**

**SNECAA CFE-CGC ;**

**FEC FO assurance ;**

**CFDT banques et assurances,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Article 1<sup>er</sup> | Objet**

Le présent avenant annule et remplace l'avenant du 19 novembre 2014 étendu par arrêté du 11 juillet 2016 (*Journal officiel* du 26 juillet 2016).

Il a pour objet de fixer les modalités de mise en œuvre des conventions de forfait en jours sur une base annuelle pour les catégories de cadres dits « cadres autonomes », conformément à la réglementation en vigueur.

La mise en place de cette modalité de réduction et d'aménagement du temps de travail nécessite dans tous les cas l'accord du salarié, obtenu soit par signature de son contrat de travail, soit par la signature d'un avenant à son contrat de travail.

## Article 2 | Définitions des catégories de salariés cadres

Trois catégories de cadres sont distinguées :

- les cadres « dirigeants » (art. L. 3111-2 du code du travail) : il s'agit des cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou leur établissement. Ces cadres sont exclus du champ d'application de l'accord du 12 mai 1999 ainsi que de la réglementation de la durée du temps de travail ;
- les cadres dits « intégrés » (art. L. 3121-58 du code du travail) : il s'agit des cadres dont la nature des fonctions les conduit à suivre l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés. Ils sont soumis aux dispositions relatives à la durée du travail, aux repos et aux congés ;
- les cadres dits « autonomes » (art. L. 3121-58 du code du travail) : il s'agit des cadres commerciaux et/ou itinérants, ou des cadres sédentaires gérant eux-mêmes leur emploi du temps, qui ne sont ni dirigeants, ni intégrés du fait que la nature de leurs fonctions ne leur permet pas de suivre l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe auquel ils appartiennent, et de prédéterminer la durée de leur temps de travail.

Ces cadres « autonomes » bénéficient également d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps en raison des conditions d'exercice et de la nature de leurs fonctions.

Dans la mesure où la classification conventionnelle (art. 21 de la convention collective du 18 janvier 2002) repose sur la définition des fonctions exercées par les salariés et non sur des dénominations précises d'emplois, le présent avenant ne peut citer de manière exhaustive les emplois concernés par le forfait en jours sur une base annuelle.

Le statut de cadre doit être apprécié exclusivement par référence à la convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances.

## Article 3 | Forfait en jours sur une base annuelle

**1.** Il ne peut être établi une convention de forfait en jours sur une base annuelle qu'avec un cadre dit « autonome ».

**2.** L'appartenance à la catégorie des cadres ne peut justifier et fonder, à elle seule, la conclusion d'une convention de forfait en jours sur une base annuelle.

La conclusion d'une telle convention doit reposer sur une analyse objective, par l'employeur, des conditions de travail et des missions.

**3.** Le nombre de jours sur la base desquels est fixé le forfait ne peut dépasser en aucun cas sur l'année civile :

■ Pour les entreprises de plus de 10 salariés :

- 217 jours travaillés pour les cadres « autonomes » positions G et H ;
- 216 jours travaillés pour les cadres « autonomes » positions E et F.

Ces forfaits s'appliquent exclusivement aux positions de la classification conventionnelle de la branche.

■ Pour les entreprises de 10 salariés et moins :

216 jours travaillés pour les cadres « autonomes » quelle que soit leur position dans la classification conventionnelle de branche.

Il est possible, au sein de chaque entreprise, de fixer des forfaits de jours travaillés inférieurs, ainsi qu'une période de référence différente de l'année civile.

Le nombre de jours ainsi exprimé peut varier en fonction des droits à congés payés acquis.

**4.** Ces forfaits de jours travaillés pourront être dépassés uniquement dans des cas précis conformément à la réglementation en vigueur (affectation de jours de repos à un compte d'épargne-temps, report de congés...).

En dehors de ces cas, s'il y a dépassement de plafond, le salarié doit récupérer un nombre de jours équivalent à ce dépassement, sans majoration. Ces jours de récupération doivent être pris au cours des 3 premiers mois de l'année de référence suivante, ces dépassements n'étant pas reconductibles d'une année sur l'autre.

Le salarié peut également en conformité avec la réglementation en vigueur affecter ces jours au crédit d'un compte épargne-temps, si ce dispositif est mis en place au sein de l'entreprise.

En cas de recrutement ou de départ en cours d'année, ces plafonds de 217 ou de 216 jours devront être proratisés en fonction de la date d'entrée dans l'entreprise ou de départ de l'entreprise.

**5.** Les jours de repos attribués dans le cadre du forfait jours peuvent être pris par journées ou demi-journées.

La moitié des jours, ou demi-journées, de repos est fixée par l'employeur dans le cadre d'un calendrier annuel indicatif pouvant être modifié à son initiative avec un délai de prévenance minimum de 30 jours calendaires. Les autres jours, ou demi-journées, sont fixés par le salarié dans le cadre d'un calendrier annuel indicatif pouvant être modifié par le salarié avec un délai de prévenance minimum de 30 jours calendaires.

L'entreprise peut reporter dans le temps la demande du salarié pour des impératifs de fonctionnement.

Ces jours de repos devront être utilisés en dehors des périodes de suractivité fixées à 16 semaines par l'employeur, sauf accord formel de celui-ci.

Ces jours de repos peuvent être affectés à un compte épargne-temps en conformité avec la législation en vigueur, si ce dispositif est mis en place au sein de l'entreprise.

**6.** Les cadres visés à l'article 1<sup>er</sup> du présent avenant qui bénéficient d'un forfait annuel en jours sont soumis aux repos quotidien et hebdomadaire. Ainsi, ils bénéficient obligatoirement d'un repos quotidien d'au moins 11 heures consécutives et d'un repos hebdomadaire de 2 jours consécutifs conformément à l'article 23 de la convention collective du 18 janvier 2002. L'amplitude des journées d'activité et la charge de travail de ces cadres devront rester raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail des intéressés leur permettant de concilier vie professionnelle et vie personnelle et familiale.

Par ailleurs, les moyens de communication technologique mis à la disposition des salariés devront faire l'objet d'un usage maîtrisé. À ce titre, l'employeur garantit l'effectivité du droit à la déconnexion et met en place les moyens nécessaires pour en assurer le respect.

**7.** Afin de garantir le droit à la santé, au repos et à l'articulation vie professionnelle et vie personnelle et familiale, l'employeur assure le suivi régulier de l'organisation du travail de l'intéressé, de sa charge de travail et de l'amplitude de ses journées conformément à l'article L. 3121-64 du code du travail. Ce suivi est notamment effectué au moyen d'un décompte annuel du nombre de jours ou de demi-journées réellement travaillés par chaque salarié concerné. Il sera possible de prévoir un décompte mensuel du nombre de jours effectivement travaillés et non-travaillés.

Ce récapitulatif peut résulter d'un document – ou tout moyen équivalent – renseigné par le salarié sous la responsabilité de l'employeur et tenu à la disposition de la Dreets.

8. Ce document – ou tout moyen équivalent – permet également le respect et le contrôle des durées de repos quotidien et hebdomadaire. L'employeur examine régulièrement les informations transmises par le salarié afin de s'assurer de la conformité de ces durées et du nombre de jours travaillés. En cas d'anomalies, un entretien avec le salarié est diligenté par l'employeur afin d'en identifier les causes et de mettre en place des mesures correctives. Un point de suivi est organisé dans les trois mois suivant la tenue de cet entretien.

9. Les modalités de suivi de l'organisation du travail des intéressés, de l'amplitude de leur journée de travail et de la charge de travail en résultant, sont examinées avec l'employeur au cours de l'entretien annuel visé à l'article L. 3121-65 du code du travail. Au cours de cet entretien obligatoire et distinct de l'entretien professionnel, seront évoquées l'organisation, et la charge de travail de l'intéressé, l'amplitude de ses journées d'activité, l'articulation entre sa vie professionnelle et sa vie personnelle et familiale ainsi que sa rémunération. L'impact des technologies actuelles et nouvelles sera également examiné.

Le salarié peut alerter l'employeur, à tout moment, en cas de difficulté particulière dans l'organisation du travail, la charge de travail ou l'amplitude des journées de travail. Il l'informerait des événements ou éléments à l'origine de cette difficulté. L'employeur organiserait un rendez-vous au cours duquel une solution sera recherchée conjointement avec le salarié. Un point de suivi est organisé dans les trois mois suivant la tenue de cet entretien évaluer l'efficacité des mesures et, le cas échéant, les ajuster.

En outre, le salarié relevant d'un forfait annuel en jours peut, à sa demande, être reçu par le service de prévention et de santé au travail afin d'évaluer l'impact de sa charge de travail. Le cas échéant, l'employeur met en œuvre les mesures préconisées à l'issue de cette visite.

Par ailleurs, le comité social et économique est consulté chaque année sur le recours aux conventions de forfait ainsi que sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés.

#### **Article 4 | Date d'effet du présent avenant**

Le présent accord sera applicable le lendemain de la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*. À défaut d'extension, cet accord ne sera pas applicable.

La partie patronale s'engage à effectuer les démarches nécessaires au dépôt légal et à l'extension du présent accord.

*Fait à Paris, le 11 décembre 2025.*

(Suivent les signatures.)

## **Avenant n° 2 du 7 janvier 2026**

à l'avenant n° 35 du 18 décembre 2023  
relatif au travail de nuit

NOR : ASET2650129M

IDCC : 2257

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

**Casinos France,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC CSFV ;**

**FS CFTD,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Cet avenant a pour but de modifier une disposition de l'article 6.1.b de l'avenant n° 35 du 18 décembre 2023 relatif au travail de nuit.

### **Article 1<sup>er</sup>**

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application des casinos en France métropolitaine et dans les DROM.

La situation des entreprises de moins de 50 salariés dans la branche ne requiert pas de dispositions spécifiques.

### **Article 2**

Il vise à réévaluer les majorations des heures de nuit entre 21 heures et 6 heures du matin, concernant les salariés (hors cadre aux forfaits) de la manière suivante :

- à compter de l'extension du présent accord, les heures de nuit entre 21 heures et 6 heures du matin seront majorées de 0,65 € dès la 1<sup>re</sup> heure de nuit, et ceci sans tenir compte du statut de travailleur de nuit.

### Article 3

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et s'appliquera au 1<sup>er</sup> jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

### Article 4

Le présent avenant pourra être dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Il pourra également être révisé dans les conditions fixées par les articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Il fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code de travail ainsi que d'une demande d'extension.

*Fait à Paris, le 7 janvier 2026.*

(Suivent les signatures.)



**Avenant n° 25 du 7 janvier 2026**  
à l'accord du 23 décembre 1996  
relatif aux rémunérations minimales mensuelles  
(personnel des jeux traditionnels)

NOR : ASET2650130M

IDCC : 2257

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

**ACIF ;**

**Casinos France,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC CSFV ;**

**FS CFDT ;**

**FEC FO ;**

**INOVA CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

## Article 1<sup>er</sup>

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application des casinos en France métropolitaine et dans les DROM.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires du présent avenant stipulent que ses dispositions s'appliquent aux entreprises de moins de 50 salariés et qu'il n'est pas nécessaire d'inclure une stipulation spécifique.

## Article 2

Il vise à réévaluer la grille des rémunérations minimales mensuelles brutes garanties au personnel des jeux traditionnels selon l'annexe jointe.

## Article 3

Le présent avenant prendra effet le 1<sup>er</sup> jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

#### Article 4

Il fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code de travail ainsi que d'une demande d'extension.

*Fait à Paris, le 7 janvier 2026.*

(Suivent les signatures.)

**Annexe** Grille des rémunérations minimales mensuelles garanties au personnel des jeux traditionnels

(En euros.)

Niveaux	Indices	Emplois repères correspondants	À compter du 1 <sup>er</sup> jour du mois suivant la publication au <i>Journal officiel</i> de son arrêté d'extension
Niveau 1	100	Chasseur – portier	1 850
	105	Croupier débutant (expérience métier de 12 mois maximum) – hôtesse – valet – bout de table	1 860
Niveau 2	110	Croupier de boule – changeur – cartier – secrétaire comptable ou aux entrées	1 870
	120	Croupier de boule 1 <sup>re</sup> cat. – croupier 3 <sup>e</sup> cat.	1 896
Niveau 3	130	Caissier – croupier 2 <sup>e</sup> cat.	1 916
	140	Croupier 1 <sup>re</sup> cat.	2 031
	150	Sous-chef de table	2 176
Niveau 4	160	Chef de table – chef de partie boule – chef caissier	2 321
	170	Chef du secrétariat et de la physionomie	2 467
Niveau 5	175	Chef de partie jeux	2 567
	180	Caissier principal	2 630
	190	Chef de partie principal	2 768
Niveau 6	200	Sous-directeur	2 935

## **Avenant n° 39 du 7 janvier 2026** relatif à la qualité de vie et conditions du travail

NOR : ASET2650133M

IDCC : 2257

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

**ACIF ;**

**Casinos France,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FS CFDT ;**

**FEC FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Cet accord s'inscrit dans un contexte d'évolutions des entreprises, tant en termes de nouvelles offres aux clients, d'exigence de qualité du service rendu, des enjeux de la responsabilité sociétale des entreprises (RSE) que de contraintes économiques et d'allongement de la vie professionnelle.

Dans ce contexte, les parties signataires sont convaincues de l'importance d'ancrer une politique de qualité de vie et conditions du travail (QVCT) qui soit à la fois un levier d'engagement, de motivation et de fidélisation des salariés, ainsi qu'un facteur d'attractivité et de performance. La QVCT constitue également une ambition sociale des entreprises de la branche, partie intégrante de la stratégie de développement durable, et de la performance économique et sociale.

La QVCT est une dynamique d'action collective, salariés et directions, s'inscrivant à travers l'engagement de tous, à tous les niveaux de l'entreprise, dans une cohérence globale avec les accords de branche et dispositifs existants.

Cet accord-cadre s'articule autour de plusieurs axes :

- conditions de travail et prévention ;
- droit d'expression et communication ;
- équilibre vie professionnelle/vie privée ;
- formation et accompagnements professionnels.

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

Le présent accord-cadre est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des casinos et clubs de jeux.

Les entreprises ouvrent des négociations afin de s'emparer de plusieurs thématiques, et les décliner par accords d'entreprise en fonction de leurs structures.

## **Article 2 | Entreprises de moins de 50 salariés**

Il n'est pas prévu de stipulation spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés, cet accord s'applique quelle que soit la taille de l'entreprise.

## **Article 3 | Différents axes de la QVCT**

Chaque entreprise s'engage à mettre en œuvre une mesure par axe ci-dessous :

- A. Conditions de travail et prévention.
- B. Droit d'expression et communication.
- C. Organisation du travail et équilibre vie professionnelle/vie privée.
- D. Formation et accompagnements professionnels.

*(Voir page suivante.)*

## A. Conditions de travail et prévention

La prévention de la pénibilité et des risques professionnels permettant de contribuer à une meilleure QVCT.

### Exemples de mesures à adapter

L'évaluation à l'exposition à un facteur de risque professionnel ne peut se réaliser qu'au sein de l'entreprise au regard d'une analyse de chaque poste de travail dans son contexte	Réaliser un audit interne de prévention des RPS (accompagnement éventuel par une expertise externe). Voir annexe 1 – Tableau indicatif des facteurs de risques professionnels. Voir annexe 2 – Recommandations en matière de prévention de la pénibilité. Voir annexe 3 – Principaux risques psychosociaux.
Pour l'adaptation de l'environnement de travail et aménagement des postes de travail Cf. guide ergonomique « Les casinos misent sur l'ergonomie »	Lors de la conception/réaménagement de nouveaux établissements, prévoir des espaces de repos et vestiaires suffisamment spacieux pour accueillir tous salariés. Aménagement et ergonomie des postes de travail et espaces de repos (bruits, températures, lumières, couleurs des plans de travail, odeurs...).
Pour la promotion de la mobilité	Formation nutrition, chronobiologie, hygiène de vie, geste et posture et PRAP (prévention des risques liés à l'activité physique) Encourager la mobilité durable (développement du covoiturage, forfait mobilité durable...).
Pour l'intégration de nouveaux entrants	Stationnement gratuit proche du lieu de travail. Faciliter l'intégration de nouveaux entrants par la mise en place de tutorat, mentorat... (aux fins notamment d'assurer une présentation des risques correspondant à l'exercice des missions et les moyens de les réduire, les équipements mis à disposition, le processus de travail, les gestes et postures appropriés).
Pour la promotion « travailler et vivre ensemble »	Mise en place d'un salarié référent « prévention pénibilité ».
Pour l'anticipation et l'accompagnement des transformations	Mettre en place une charte, un règlement intérieur... Mettre en place un plan de communication dédié aux transformations. Organisation de réunions et d'ateliers d'informations.
Pour les situations exceptionnelles de crise	Élaboration de scénarii de gestions de crise pour anticiper les situations exceptionnelles afin de prévenir et protéger les salariés.

B. Droit d'expression et de communication

La QVCT est favorisée par une expression collective et une communication partagée.

Exemples de mesures à adapter

Pour une démarche participative sur l'organisation collective du travail	Briefing quotidien des équipes. Réunions de services régulières. Mise en place de journées de cohésion.
Pour des communications, informations... en vue de l'amélioration du climat social dans les entreprises	Diffusion de l'organigramme de l'entreprise. Diffusion d'informations de l'organisation et de la vie de l'entreprise par différents canaux de communication (intranet, application mobile, TV RH...).
Outils d'évaluation	Mise en place d'un espace d'expression protégée. Accès à une connexion internet aux salariés. Espace numérique dédié et sécurisé pour les instances représentatives du personnel.
	Baromètre indépendant de climat social réalisé par un organisme extérieur avec publication obligatoire.
	Plateforme centralisée d'informations sociales regroupant tous les accords et mesures applicables dans l'entreprise.

C. Organisation du travail et équilibre vie professionnelle/vie privée

Exemples de mesures à adapter

Pour l'instauration d'un droit à la déconnexion au travail	Charte du droit à la déconnexion (exemples : limitation de l'accès aux outils pendant les temps de repos, application mobile ou autres outils ne doivent pas être utilisés comme outil managérial, aucun reproche ou mesures disciplinaires envers les salariés qui ne consultent pas les outils numériques hors temps de travail, sensibilisation sur les enjeux de la déconnexion et la gestion de l'urgence).
Pour l'encadrement, pour certaines activités de l'établissement, des modalités de télétravail	Instauration d'une charte à la déconnexion.

Pour l'amélioration de l'organisation du travail	<p>Affichage des plannings 4 semaines à l'avance pour les salariés en planning tournant, avec stabilisation à 15 jours avant (sous réserve de modification).</p> <p>Pour les modifications de planning, mise en place d'un système de volontariat. Compensation financière ou en repos pour tout changement à moins de 8 jours.</p> <p>Mise en place d'un 4/2.</p> <p>Mise en place d'un temps dédié à la sieste d'une durée limité à 20 mn.</p>
Pour le développement des solidarités et le soutien aux aidants	Information éventuellement sous forme de guide pratique des dispositifs d'aide existant diffusé à tous les salariés (congé de proche aidant, congé de solidarité familiale, congé familial).
Pour l'organisation du 24 décembre au soir	<p>Aménager les horaires de fermeture pour la nuit du 24 décembre, ou cadrer et organiser des roulements pour l'attribution des congés de fin d'année ou des repos hebdomadaires.</p> <p>Attribution d'un jour de récupération supplémentaire pour tout salarié travaillant le 24 décembre.</p> <p>Majoration salariale exceptionnelle de 100 % pour les heures travaillées le 24 décembre à partir de 20 heures.</p>

## D. Formation et accompagnements professionnels

### Mesures préconisées

Pour le développement d'un mode de management participatif et collaboratif	Soutien et accompagnement des managers par notamment des outils de formation sur la dimension « managériale » (reconnaissance et valorisation du salarié...).
Pour la sensibilisation à la notion de stéréotypes de genres, diversité...	<p>Sensibiliser les salariés à toute forme de discrimination.</p> <p>Former à la sensibilisation QVCT.</p>
Pour le développement des compétences des salariés et l'évolution des parcours professionnel	Développer le tutorat, le mentorat.



### **Article 3 | Modalités de suivi de l'accord**

Ces plans d'actions pourront être actualisés annuellement et présentés aux organisations syndicales dans le cadre de la NAO, le cas échéant avec une information et consultation annuelle du CSE relative à la politique sociale des entreprises.

### **Article 4 | Entrée en vigueur. Durée. Suivi. Révision. Dénonciation**

#### **Article 4.1 | Entrée en vigueur. Durée**

Le présent accord prend effet le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension et il est conclu pour une durée indéterminée.

#### **Article 4.2 | Modalités de révision, de dénonciation et suivi de l'accord**

Les dispositions prévues par le présent avenant peuvent faire l'objet de, révisions ou dénonciation selon les règles en vigueur.

Il est précisé que le suivi de l'accord s'effectue suivant l'extension, dans le cadre de la CPPNI, tous les 2 ans. La CPPNI détermine les éléments dont elle a besoin en vue d'un traitement en CPNST.

#### **Article 4.3 | Dépôt et extension**

Les parties signataires s'engagent, en application des dispositions des articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail, à déposer le présent avenant auprès de la direction régionale de l'économie, de la concurrence et de la consommation, du travail et de l'emploi, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'homme de Paris.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant au ministère en charge du travail en application des articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail.

Jointes au présent accord : annexes 1, 2 et 3.

*Fait à Paris, le 7 janvier 2026.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe 1 Tableau indicatif des facteurs de risques professionnels

Pôles d'activités	Métiers ou postes	Manutention manuelle de charge	Postures pénibles	Agent Chimique Dangereux ACD	Température extrême	Bruit	Travail de nuit	Équipe travail successif alternance	Travail répétitif	Vibrations mécaniques
Restauration	Plongeur									
	Commis de rang et de cuisine									
	Commis de bar									
	Serveur de bar et de restaurant									
	Caviste									
	Économe, contrôleur de gestion									
	Chef de rang									
	Chef de partie									
	Écailler									
	Cuisinier/chef de cuisine/pâtissier									
	Sommelier									
	Maitre d'hôtel									
	Responsable banquet									
	Directeur de restauration									
	Caissier									
Hôtellerie	Homme de ménage									
	Valet de chambre									
	Réceptionniste									
	Gouvernant									
	Concierge									
	Directeur de l'hébergement									
	Directeur d'exploitation									
	Agent d'entretien									
Machines à sous	Tous les métiers ou postes									
	Mécanicien assistant clientèle									
	Caissier/chef caissier									
	Technicien									
	Contrôleur auditeur									
	Opérateur vidéo									
Jeux traditionnels	Tous les métiers ou postes									
	Croupier									
Administration	Tous les métiers ou postes									
Cinémas	Tous les métiers ou postes									
Discothèques	Sécurité									
	Bar									
	DJ									
Spectacles	Régisseur									
	Technicien du spectacle									
Services extérieurs (entretien, techniques, espaces verts, golfs)										

(vert : métiers ou postes à priori non exposés ; rouge : métiers ou postes pouvant être exposés ; blanc : non concernés)

## Annexe 2 Recommandations en matière de prévention de la pénibilité

Le présent article a pour objet de proposer des mesures de prévention, conformément au diagnostic proposé par les partenaires sociaux dans le cadre de l'article 1<sup>er</sup> ci-dessus.

Facteurs de risques professionnels	Propositions de mesures de réduction	
	Environnement physique agressif	
Bruit	Mise à disposition des protections individuelles appropriées (ex. : bouchons moulés, casques etc.) Limiter les volumes sonores et lutter contre les bruits parasites pour la bonne marche de l'entreprise Prise en compte des niveaux sonores dans les achats de matériel	
Lumière artificielle	Mise en place des ampoules reproduisant la lumière du jour Éviter l'éblouissement en favorisant un éclairage doux et bien orienté. Installation de filtre sur les éclairages LED	
Températures extrêmes	Mise à disposition des protections appropriées (ex. : vestes, gilets...), avec renouvellement des équipements 1 fois/an Chaleur : mettre des boissons à disposition du personnel Froid : prévoir un chauffage d'appoint (ex. : quai de livraison...) En cas de canicule, aménager le temps de travail en conséquence (ex : pauses...)	
Agents chimiques dangereux	Mise à disposition d'équipements spécifiques (ex. : gants, masque, lunettes, chaussures de protection antidérapantes, etc.) Acheter des produits alternatifs moins agressifs Formation sur l'utilisation des produits Stockage étiqueté avec accès restreint Utilisation de doseur	

Facteurs de risques professionnels	Propositions de mesures de réduction
	Contraintes physiques
Manutention manuelle de charges	<p>Mise à disposition d'équipements spécifiques (EPI)</p> <p>Mettre à disposition en quantité suffisante des appareils de type chariot, transpalette, etc. adaptés aux besoins</p> <p>Formation PRAP (prévention des risques liés à l'activité physique)</p> <p>Échauffement avant le début du service/temps de réveil musculaire</p> <p>Adapter les hauteurs de travail</p>
Postures pénibles	<p>Mise en place de formations spécifiques</p> <p>Adapter le travail à l'homme (ex. : hauteurs de travail...)</p> <p>Mise en place d'assis/debout</p> <p>Adapter l'ergonomie des postes de travail/faire appel à un ergonomiste</p> <p>Aménagement de l'organisation du travail (ex. : pauses)</p>
	Rythmes de travail
Travail de nuit	<p>Mise en place de rythmes de travail avec 4 nuits consécutives</p> <p>En cas de vacation d'un poste de jour équivalent, proposition dudit poste en priorité au travailleur de nuit</p> <p>Formation sur la chronobiologie (ex. : sommeil, alimentation...)</p> <p>Aménagement d'un espace de repos</p> <p>Aménagement de l'organisation du travail (ex. : prise en compte des rythmes de travail, repos, pauses...)</p> <p>Repos entre 2 séances de 12 h minimum sous réserve des dispositions dérogatoires légales</p> <p>Rappel : 8 heures maximum de travail (hors accord d'entreprise existant)</p> <p>2 jours de repos consécutifs obligatoires sans préjudice des dispositions de la convention collective</p> <p>Suivi médical adapté</p> <p>Sécuriser la sortie du personnel de nuit</p>
Travail en équipes successives alternantes	<p>Aménagement du temps de travail (prise en compte des rythmes de travail, jours de repos supplémentaires, pauses, un week-end/mois etc.)</p>

## Annexe 3 Principaux risques psychosociaux

Mesures générales préconisées :

- mise en place de campagnes d'information/sensibilisation ;
- informer les salariés sur leurs droits et sur les devoirs de l'employeur concernant le harcèlement ;
- améliorer la communication dans l'entreprise sur les objectifs et les tâches à accomplir ;
- mettre en place des réunions entre les salariés et les chefs de service, afin de recueillir les dysfonctionnements et les problèmes rencontrés pour accomplir leurs tâches ;
- mesurer la charge de travail avec la capacité et les moyens mis à la disposition des salariés ;
- informer les salariés sur leurs droits et sur les devoirs de l'employeur concernant le harcèlement ;
- mettre en place des formations (employés et managers) sur les thèmes concernés par les risques psychosociaux (gestion du stress, évacuer le stress après le travail, gestion des clients difficiles, diriger humainement une équipe, s'organiser face à la charge de travail etc.) ;
- agir en permanence et en concertation avec les instances du personnel dans l'entreprise et la médecine du travail.

Risques psychosociaux Propositions de mesures de réduction		
Stress au travail	Tous les salariés	<p>Mise en place de formations ou/et actions spécifiques auprès de l'ensemble des salariés.</p> <p>Mise en place ponctuelle d'une cellule de souffrance au travail, composée de l'employeur ou/et d'un représentant et d'un membre des IRP.</p> <p>Mise en œuvre d'une procédure de remplacement et/ ou de retrait momentané du poste de travail, pour tout salarié exposés à une situation de stress.</p> <p>Faire une évaluation des risques psychosociaux dans l'entreprise.</p>
Harcèlement moral Harcèlement sexuel Violence au travail interne ou externe	Tous les salariés	<p>Intervention systématique de la hiérarchie.</p> <p>Remplacement mise en retrait du salarié en cas de litige avec un client.</p> <p>Améliorer et fluidifier la communication entre les salariés et les chefs de service.</p> <p>Renforcer l'écoute des responsables à l'égard des salariés.</p> <p>Mise en place de formations spécifiques liées aux risques de hold-up, attentats et incivilités.</p> <p>Aménagement d'une issue de service en cas d'agression extrême dans les caisses JT et MAS.</p> <p>Mise en place d'un agent de sécurité.</p>

## **Avenant n° 40 du 7 janvier 2026** relatif aux rémunérations minimales mensuelles

NOR : ASET2650134M

IDCC : 2257

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

**ACIF ;**

**Casinos France,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC CSFV ;**

**FS CFDT ;**

**FEC FO ;**

**INOVA CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Article 1<sup>er</sup>**

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application des casinos en France métropolitaine et dans les DROM.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires du présent avenant stipulent que ses dispositions s'appliquent aux entreprises de moins de 50 salariés et qu'il n'est pas nécessaire d'inclure une stipulation spécifique.

### **Article 2**

Il vise à réévaluer les grilles des rémunérations minimales mensuelles brutes garanties aux personnels des activités machines à sous, accueil, gestion, technique et spectacle (annexe 1) et celle du personnel de la restauration-hôtellerie (annexe 2), selon les annexes 1 et 2 jointes.

### **Article 3**

Le présent avenant prendra effet le 1<sup>er</sup> jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

#### Article 4

Il fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code de travail ainsi que d'une demande d'extension.

*Fait à Paris, le 7 janvier 2026.*

(Suivent les signatures.)

Annexes

Annexe 1 Grille des rémunérations minimales mensuelles brutes garanties aux personnels des activités suivantes : machines à sous, accueil, gestion, technique et spectacle

(En euros.)

Niveaux	Indices	Filières et emplois repères correspondants	À compter du 1 <sup>er</sup> jour du mois suivant la publication au <i>Journal officiel</i> de son arrêté d'extension
Niveau 1	100	<ul style="list-style-type: none"><li>– Machines à sous : équipier, contrôleur des entrées</li><li>– Accueil : chasseur, hôtesse, vestiaire</li><li>– Gestion : employé de bureau</li><li>– Technique : agent d'entretien, équipier</li><li>– Spectacle : ouvreuse, aide-accessoiriste</li></ul>	1 850
	105	<ul style="list-style-type: none"><li>– Machines à sous : hôte – hôtesse</li><li>– Technique : agent technique, contrôleur vidéo</li></ul>	1 860
Niveau 2	110	<ul style="list-style-type: none"><li>– Machines à sous : contrôleur chargé de la sécurité, changeur traiteur de monnaie, mécanicien assistant clientèle</li><li>– Accueil : hôtesse, standardiste, voiturier, agent de sécurité</li><li>– Gestion : secrétaire dactylo, aide comptable, assistant contrôleur</li><li>– Technique : ouvrier, agent technique</li><li>– Spectacle : régie lumière et son, assistant opérateur, accessoiriste, caissier</li></ul>	1 870
	115	<ul style="list-style-type: none"><li>– Machines à sous : caissier, technicien</li></ul>	1 880
	120	<ul style="list-style-type: none"><li>– Gestion : comptable débutant, technicien paie débutant</li><li>– Spectacle : opérateur</li></ul>	1 896



Niveaux	Indices	Filières et emplois repères correspondants	À compter du 1 <sup>er</sup> jour du mois suivant la publication au <i>Journal officiel</i> de son arrêté d'extension
Niveau 3	130	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Gestion : comptable confirmé, technicien paie confirmé, assistant commercial</li> <li>– Technique : chef d'équipe entretien (eff. &lt; 5), opérateur vidéo</li> <li>– Spectacle : animateur, disc-jockey, musicien, artiste</li> </ul>	1 916
	135	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Machines à sous : responsables des contrôleurs chargés de la sécurité, responsable de caisse, responsable technique</li> <li>– Accueil : responsable sécurité (eff. &lt; 5), responsable accueil (eff. &lt; 5)</li> </ul>	1 959
	140	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Machines à sous : contrôleur auditeur</li> </ul>	2 031
Niveau 4	155	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Machines à sous : chef caissier</li> <li>– Accueil : responsable sécurité (eff. &gt; 5), responsable accueil (eff. &gt; 5)</li> <li>– Gestion : assistant de direction commercial, agent informatique, responsable paie</li> <li>– Technique : chef d'équipe entretien (eff. &gt; 5), chef d'équipe vidéo, responsable maintenance</li> </ul>	2 252
Niveau 5	175	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Machines à sous : membre du comité de direction débutant (Eff. &lt; 10)</li> <li>– Gestion : comptable principal</li> <li>– Technique : responsable vidéo</li> <li>– Spectacle : régisseur</li> </ul>	2 567
Niveau 6	205	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Machines à sous : MCD confirmé (eff. &gt; 10), sous-directeur, directeur</li> <li>– Gestion : contrôleur de gestion, responsable administratif et comptable, responsable informatique, responsable commercial, chef comptable, responsable du personnel</li> <li>– Technique : directeur technique débutant</li> <li>– Spectacle : directeur artistique</li> </ul>	2 989
Niveau 7	230	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Machines à sous : directeur des MAS, directeur des jeux de table</li> <li>– Gestion : directeur des ressources humaines, directeur administratif et financier</li> <li>– Technique : directeur technique</li> </ul>	3 326

**Annexe 2** Grille des rémunérations minimales mensuelles brutes garanties au personnel de la restauration-hôtellerie

(En euros.)

Niveaux	Indices	Filières et emplois repères correspondants	À compter du 1 <sup>er</sup> jour du mois suivant la publication au <i>Journal officiel</i> de son arrêté d'extension
Niveau 1	100	Plongeur – officier – magasinier – commis de rang, de bar, de cuisine (débutants) – serveur/employé de bar, femme de ménage – femme/valet de chambre – employé de hall	1 850
	105	Caissier restaurant – commis de rang, de bar, de cuisine (confirmés) – caviste – économe débutant – réceptionniste	1 860
Niveau 2	110	1/2 chef de rang – 1/2 chef de partie cuisine confirmé – écailler – économe	1 870
	115	Chef de partie (débutant)	1 880
	120	Chef de rang confirmé – barman confirmé	1 896
Niveau 3	130	Chef de partie confirmé – contrôleur restauration – pâtissier – sommelier – gouvernante – concierge	1 916
	140	Maître d'hôtel – sous-chef de cuisine – responsable bar, cave, économat, plonge (eff. > 10) – chef pâtissier (eff. < 10)	2 031
Niveau 4	155	1 <sup>er</sup> maître d'hôtel (eff. < 10) – chef de cuisine (eff. < 10) – chef pâtissier (eff. > 10) – chef de réception	2 252
Niveau 5	175	1 <sup>er</sup> maître d'hôtel (eff. > 10) – chef de cuisine (eff. > 10) – responsable banquets	2 567
Niveau 6	205	Responsable restauration – directeur de l'hébergement	2 989
Niveau 7	230	Directeur de la restauration – directeur d'exploitation	3 326

## **Accord du 24 novembre 2025**

relatif à la valeur du point  
(Alsace)

NOR : ASET2650141M

IDCC : 2332

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

**Syndarch ;**

**UNSFA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT SYNATPAU ;**

**FESSAD UNSA ;**

**CFE-CGC BTP,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Article 1<sup>er</sup>**

La valeur du point est fixée à 9,09 pour le territoire Alsace à compter du premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension du présent accord au *Journal officiel*, sur la base de la durée légale de travail effectif des salariés à temps complet fixée à 35 heures par semaine (cf. art. L. 3121-27 du code du travail), pour l'ensemble des entreprises concernées par le champ d'application de la CCN des entreprises d'architecture (IDCC 2332), élargie en date du 28 juillet 2020.

Le salaire minimum est de 1 890 € brut.

### **Article 2**

Ces valeurs de point s'appliqueront à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

### **Article 3**

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

#### Article 4

Conformément à l'article 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre homme et femme. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre homme et femme.

#### Article 5

Le présent accord sera transmis à la branche architecture par le ou la président(e) de la commission territoriale paritaire, pour notification par le secrétariat du paritarisme ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

#### Article 6

Les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord de salaire n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 22-32-10-1. En effet, celui-ci doit s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise, *a fortiori* dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

#### Article 7

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension en urgence auprès de la direction générale du travail, par le secrétariat du paritarisme.

*Fait à Schiltigheim, le 24 novembre 2025.*

(Suivent les signatures.)

## **Accord du 26 novembre 2025**

relatif à la valeur du point  
(Île-de-France)

NOR : ASET2650149M

IDCC : 2332

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

**Syndarch ;**

**UNSFA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT SYNATPAU ;**

**FESSAD UNSA ;**

**CFE-CGC BTP,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Article 1<sup>er</sup>**

La valeur du point est fixée à 9,95 pour le territoire Île-de-France zone 1 (75, 92, 93, 94) coefficients 200 à 280 inclus ;

La valeur du point est fixée à 9,77 pour le territoire Île-de-France zone 1 (75, 92, 93, 94) coefficients 300 à 380 inclus ;

La valeur du point est fixée à 9,59 pour le territoire Île-de-France zone 1 (75, 92, 93, 94) coefficients 400 à 600 inclus ;

La valeur du point est fixée à 9,85 pour le territoire Île-de-France zone 2 (77, 78, 91, 95) coefficients 200 à 280 inclus ;

La valeur du point est fixée à 9,68 pour le territoire Île-de-France zone 2 (77, 78, 91, 95) coefficients 300 à 380 inclus ;

La valeur du point est fixée à 9,49 pour le territoire Île-de-France zone 2 (77, 78, 91, 95) coefficients 400 à 600 inclus,

à compter du premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension du présent accord au *Journal officiel*, sur la base de la durée légale de travail effectif des salariés à temps complet fixée à 35 heures par semaine (cf. art. L. 3121-27 du code du travail), pour

l'ensemble des entreprises concernées par le champ d'application de la CCN des entreprises d'architecture (IDCC 2332), élargie en date du 28 juillet 2020.

## Article 2

Ces valeurs de point s'appliqueront à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

## Article 3

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

## Article 4

Conformément à l'article 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre homme et femme. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre homme et femme.

## Article 5

Le présent accord sera transmis à la branche architecture par le ou la président(e) de la commission territoriale paritaire, pour notification par le secrétariat du paritarisme ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

## Article 6

Les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord de salaire n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 22-32-10-1. En effet, celui-ci doit s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise, *a fortiori* dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

## Article 7

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension en urgence auprès de la direction générale du travail, par le secrétariat du paritarisme.

*Fait à Paris, le 26 novembre 2025.*

(Suivent les signatures.)

## **Accord du 28 novembre 2025**

relatif à la valeur du point  
(Champagne-Ardenne)

NOR : ASET2650147M

IDCC : 2332

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

**Syndarch ;**

**UNSFA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT SYNATPAU ;**

**FESSAD UNSA ;**

**CFE-CGC BTP,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Article 1<sup>er</sup>**

La valeur du point est fixée à 9,05, avec un salaire minimum fixé à 1950 € brut pour le territoire Champagne-Ardenne à compter du premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension du présent accord au *Journal officiel*, sur la base de la durée légale de travail effectif des salariés à temps complet fixée à 35 heures par semaine (cf. art. L. 3121-27 du code du travail), pour l'ensemble des entreprises concernées par le champ d'application de la CCN des entreprises d'architecture (IDCC 2332), élargie en date du 28 juillet 2020.

### **Article 2**

Ces valeurs de point s'appliqueront à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

### **Article 3**

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

#### Article 4

Conformément à l'article 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre homme et femme. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre homme et femme.

#### Article 5

Le présent accord sera transmis à la branche architecture par le ou la président(e) de la commission territoriale paritaire, pour notification par le secrétariat du paritarisme ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

#### Article 6

Les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord de salaire n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 22-32-10-1. En effet, celui-ci doit s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise, *a fortiori* dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

#### Article 7

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension en urgence auprès de la direction générale du travail, par le secrétariat du paritarisme.

*Fait à Reims, le 28 novembre 2025.*

(Suivent les signatures.)



## **Accord du 1<sup>er</sup> décembre 2025**

relatif à la valeur du point  
(Aquitaine)

NOR : ASET2650142M

IDCC : 2332

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

**Syndarch ;**

**UNSFA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT SYNATPAU ;**

**FESSAD UNSA ;**

**CFE-CGC BTP,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Article 1<sup>er</sup>**

La valeur du point est fixée à 9,28 pour le territoire Aquitaine à compter du premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension du présent accord au *Journal officiel*, sur la base de la durée légale de travail effectif des salariés à temps complet fixée à 35 heures par semaine (cf. art. L. 3121-27 du code du travail), pour l'ensemble des entreprises concernées par le champ d'application de la CCN des entreprises d'architecture (IDCC 2332), élargie en date du 28 juillet 2020.

### **Article 2**

Ces valeurs de point s'appliqueront à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

### **Article 3**

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

#### Article 4

Conformément à l'article 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre homme et femme. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre homme et femme.

#### Article 5

Le présent accord sera transmis à la branche architecture par le ou la président(e) de la commission territoriale paritaire, pour notification par le secrétariat du paritarisme ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

#### Article 6

Les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord de salaire n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 22-32-10-1. En effet, celui-ci doit s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise, *a fortiori* dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

#### Article 7

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension en urgence auprès de la direction générale du travail, par le secrétariat du paritarisme.

*Fait à Bordeaux, le 1<sup>er</sup> décembre 2025.*

(Suivent les signatures.)

## **Accord du 8 décembre 2025**

relatif à la valeur du point  
(Bourgogne)

NOR : ASET2650144M

IDCC : 2332

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

**Syndarch ;**

**UNSFA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT SYNATPAU ;**

**FESSAD UNSA ;**

**CFE-CGC BTP,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Article 1<sup>er</sup>**

La valeur du point est fixée à 9,21 pour le territoire de Bourgogne à compter du premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension du présent accord au *Journal officiel*, sur la base de la durée légale de travail effectif des salariés à temps complet fixée à 35 heures par semaine (cf. art. L. 3121-27 du code du travail), pour l'ensemble des entreprises concernées par le champ d'application de la CCN des entreprises d'architecture (IDCC 2332), élargie en date du 28 juillet 2020.

### **Article 2**

Ces valeurs de point s'appliqueront à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

### **Article 3**

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

#### Article 4

Conformément à l'article 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre homme et femme. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre homme et femme.

#### Article 5

Le présent accord sera transmis à la branche architecture par le ou la président(e) de la commission territoriale paritaire, pour notification par le secrétariat du paritarisme ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

#### Article 6

Les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord de salaire n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 22-32-10-1. En effet, celui-ci doit s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise, *a fortiori* dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

#### Article 7

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension en urgence auprès de la direction générale du travail, par le secrétariat du paritarisme.

*Fait à Dijon, le 8 décembre 2025.*

(Suivent les signatures.)

## **Accord du 10 décembre 2025**

relatif à la valeur du point  
(Auvergne)

NOR : ASET2650143M

IDCC : 2332

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

**Syndarch ;**

**UNSFA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT SYNATPAU ;**

**FESSAD UNSA ;**

**CFE-CGC BTP,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Article 1<sup>er</sup>**

La valeur du point est fixée à 9,20 pour le territoire Auvergne à compter du premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension du présent accord au *Journal officiel*, sur la base de la durée légale de travail effectif des salariés à temps complet fixée à 35 heures par semaine (cf. art. L. 3121-27 du code du travail), pour l'ensemble des entreprises concernées par le champ d'application de la CCN des entreprises d'architecture (IDCC 2332), élargie en date du 28 juillet 2020.

### **Article 2**

Ces valeurs de point s'appliqueront à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

### **Article 3**

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

#### Article 4

Conformément à l'article 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre homme et femme. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre homme et femme.

#### Article 5

Le présent accord sera transmis à la branche architecture par le ou la président(e) de la commission territoriale paritaire, pour notification par le secrétariat du paritarisme ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

#### Article 6

Les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord de salaire n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 22-32-10-1. En effet, celui-ci doit s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise, *a fortiori* dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

#### Article 7

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension en urgence auprès de la direction générale du travail, par le secrétariat du paritarisme.

*Fait à Clermont-Ferrand, le 10 décembre 2025.*

(Suivent les signatures.)

## **Accord du 16 décembre 2025**

relatif à la valeur du point  
(Centre-Val-de-Loire)

NOR : ASET2650145M

IDCC : 2332

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

**Syndarch ;**

**UNSFA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT SYNATPAU ;**

**FESSAD UNSA ;**

**CFE-CGC BTP,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Article 1<sup>er</sup>**

La valeur du point est fixée à 9,13 pour le territoire Centre à compter du premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension du présent accord au *Journal officiel*, sur la base de la durée légale de travail effectif des salariés à temps complet fixée à 35 heures par semaine (cf. art. L. 3121-27 du code du travail), pour l'ensemble des entreprises concernées par le champ d'application de la CCN des entreprises d'architecture (IDCC 2332), élargie en date du 28 juillet 2020.

### **Article 2**

Ces valeurs de point s'appliqueront à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

### **Article 3**

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

#### Article 4

Conformément à l'article 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre homme et femme. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre homme et femme.

#### Article 5

Le présent accord sera transmis à la branche architecture par le ou la président(e) de la commission territoriale paritaire, pour notification par le secrétariat du paritarisme ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

#### Article 6

Les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord de salaire n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 22-32-10-1. En effet, celui-ci doit s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise, *a fortiori* dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

#### Article 7

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension en urgence auprès de la direction générale du travail, par le secrétariat du paritarisme.

*Fait à Orléans, le 16 décembre 2025.*

(Suivent les signatures.)



## Avenant n° 6 du 11 décembre 2025

relatif aux salaires minima au 1<sup>er</sup> janvier 2026

NOR : ASET2650151M

IDCC : 2335

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

**AGEA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**UNSA ;**

**CFDT banques et assurances ;**

**CFE-CGC assurance ;**

**CFTC SN2A,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### Article 1<sup>er</sup> | **Barème des salaires minima annuels bruts relevant de l'annexe 1**

Les partenaires sociaux, réunis en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, ont décidé de réévaluer le barème des salaires minima annuels bruts figurant à l'annexe 1 de la manière suivante :

Les partenaires sociaux ont décidé, après avoir négocié, de majorer au 1<sup>er</sup> janvier 2026, les salaires minima conventionnels comme suit :

**+ 1,8 % sur l'ensemble de la grille pour les classes 1,2,3,4,5, 5 bis et 6**

Les partenaires sociaux conviennent que l'écart entre le Smic et la classe 1 doit être de minimum 5 % systématiquement.

Ainsi, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026, le nouveau barème des salaires minima annuels bruts est le suivant :

Classe	Salaires minima annuels bruts pour 151,67 heures
Classe 1	23 194 €
Classe 2	24 085 €
Classe 3	26 079 €

Classe	Salaires minima annuels bruts pour 151,67 heures
Classe 4	29 132 €
Classe 5	34 029 €
Classe 5 <i>bis</i>	39 206 €
Classe 6	44 383 €

## Article 2 | *Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes*

**1.** Il est rappelé que les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Le barème des salaires minima annuels bruts fixé à l'article 1<sup>er</sup> ci-dessus est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

**2.** Au sein de chaque agence, les employeurs s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés entre les femmes et les hommes.

Si tel n'est pas le cas, ils mettront en œuvre toutes les mesures utiles pour remédier à ces disparités salariales, et notamment celles prescrites par l'accord de branche relatif à l'égalité salariale hommes-femmes du 18 novembre 2008.

**3.** L'accord sur l'égalité professionnelle a été signé le 1<sup>er</sup> juin 2024 et est applicable depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2024.

## Article 3 | *Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés*

Le présent avenant ne prévoit aucune disposition spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés. De telles dispositions n'ont pas été jugées nécessaires par les partenaires sociaux car la branche est quasiment exclusivement composée d'entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés : les accords conclus en son sein sont donc adaptés à ces entreprises sans qu'il soit nécessaire de prévoir des dispositions spécifiques.

## Article 4 | *Publicité. Extension*

Établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, le présent avenant est mis à disposition en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives et déposé dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, AGEA étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

*Fait à Paris, le 11 décembre 2025.*

(Suivent les signatures.)

## **Accord n° 31 du 15 décembre 2025** relatif au contrat à durée déterminée de mission ou à objet défini

NOR : ASET2650140M

IDCC : 2336

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

**HEXOPÉE,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Conformément aux dispositions légales, un contrat de travail à durée déterminée (CDD) peut être conclu avec un cadre (ou un ingénieur) pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, en vue de la réalisation d'une mission ou d'un objet défini lorsqu'un accord de branche étendu ou, à défaut, un accord d'entreprise le prévoit et qu'il définit :

- les nécessités économiques auxquelles ces contrats sont susceptibles d'apporter une réponse adaptée ;
- les conditions dans lesquelles les salariés sous CDD à objet défini bénéficient de garanties relatives à l'aide au reclassement, à la validation des acquis de l'expérience, à la priorité de réembauche et à l'accès à la formation professionnelle continue et peuvent, au cours du délai de prévenance, mobiliser les moyens disponibles pour organiser la suite de leur parcours professionnel ;
- les conditions dans lesquelles les salariés sous contrat à durée déterminée à objet défini ont priorité d'accès aux emplois en contrat à durée indéterminée dans l'entreprise.

Au sein du secteur habitat et logement accompagnés, les entreprises sont amenées notamment à répondre à des marchés publics, des appels d'offres, des projets Européens, etc. qui nécessitent la mobilisation d'une ou de plusieurs compétences bien spécifiques et expertes non mobilisables au sein de l'entreprise et ce pour une durée temporaire.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux ont convenu de la nécessité de conclure un accord afin de définir les conditions de mise en place du CDD de mission ou à objet défini afin de faciliter les entreprises à répondre à ces besoins spécifiques aux forts enjeux économiques.

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

Le présent accord s'applique à l'ensemble des organismes relevant de l'article 1<sup>er</sup> « Champ d'application » de la convention collective nationale de l'habitat et du logement accompagnés (CCN HLA).

## **Article 2 | Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés**

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir de stipulations 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 les stipulations de l'accord ont été spécifiquement conçues pour s'appliquer à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

## **Article 3 | Principe et bénéficiaires du CDD de mission ou à objet défini**

Le contrat de travail à durée déterminée de mission ou à objet défini est soumis aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Ce contrat est exclusivement réservé aux cadres au sens de la classification des emplois de la présente convention collective en vue de la réalisation d'une mission ou d'un objet défini.

L'employeur a la possibilité de recourir à ce type de contrat de travail à durée déterminée pour la réalisation d'un projet, d'une mission ou d'une tâche précisément définie et nécessairement temporaire qui participe au développement de l'entreprise et qui requiert des savoir-faire et des compétences spécifiques externes à l'entreprise.

Ce type de contrat ne peut, en aucun cas, être utilisé pour faire face à un accroissement temporaire d'activité qui relève des cas de recours possibles pour la conclusion de contrats à durée déterminée de droit commun. Les parties rappellent que le CDD, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente. Par ailleurs, la conclusion de CDD à objet défini, ne doit pas avoir pour effet de remettre en cause la politique de recrutement qui privilégie l'embauche en CDI et à temps plein.

## **Article 4 | Durée du CDD de mission ou à objet défini**

Il est conclu pour la réalisation d'une mission ou d'un objet défini, pour une durée comprise entre 18 mois minimum et 36 mois maximum.

## **Article 5 | Mentions obligatoires du CDD de mission ou à objet défini**

L'embauche du salarié en contrat à durée déterminée de mission ou à objet défini fait l'objet d'un contrat écrit établi en deux exemplaires et transmis au plus tard dans les 48 heures de l'embauche. Il doit impérativement comporter les mentions suivantes :

- la mention « contrat à durée déterminée de mission ou à objet défini » ;
- l'intitulé et la référence de la présente convention collective instituant le contrat ;
- l'identité des parties ;
- une clause descriptive du projet mentionnant la durée prévisible ;
- la définition des tâches pour lesquelles il est conclu ;
- l'événement ou le résultat définissant la fin de la relation contractuelle ;
- le délai de prévenance de l'arrivée du terme du contrat et, le cas échéant, de la proposition de poursuite de la relation de travail en contrat à durée indéterminée ;
- une clause mentionnant la possibilité de rupture à la date anniversaire de la conclusion du contrat pour un motif réel et sérieux et le droit pour le salarié, lorsque la rupture du contrat

est à l'initiative de l'employeur, à une indemnité égale à 10 % de la rémunération brute déjà versée au salarié.

## **Article 6 | Fin du CDD de mission ou à objet défini**

### **Article 6.1 | Survenance du terme**

Le contrat prend fin avec la réalisation de la mission ou de l'objet pour lequel il a été conclu, sous réserve du respect d'un délai de prévenance de deux mois.

### **Article 6.2 | Rupture anticipée**

Sans préjudice des règles applicables aux ruptures de période d'essai, le CDD à objet défini peut être rompu avant son terme par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en mains propres contre décharge, dans les conditions prévues légalement.

## **Article 7 | Garanties dont bénéficie le salarié en contrat à durée déterminée à objet défini**

Les salariés en contrat à durée déterminée à objet défini bénéficient d'une priorité d'accès aux emplois à contrat à durée indéterminée.

Dans le cas où le contrat à durée déterminée ne se poursuit pas en contrat à durée indéterminée, à la rupture de son contrat de travail le salarié bénéficiera :

- d'une aide au reclassement : bilan de compétences, facilitation de l'accès aux bourses de l'emploi du secteur et de l'économie sociale ;
- des garanties relatives à la validation des acquis de l'expérience telles que prévues par la présente convention collective nationale de branche ;
- d'une priorité de réembauchage pour les emplois en CDI.

Au cours du délai de prévenance, il pourra mobiliser les moyens disponibles pour organiser la suite de son parcours professionnel.

Au cours de l'exécution de son contrat, il pourra bénéficier de l'accès à la formation professionnelle continue.

## **Article 8 | Indemnités de fin de contrat**

Une indemnité de fin de contrat d'un montant au moins égal à 10 % de la rémunération brute totale perçue en contrepartie de l'exécution du contrat est versée au salarié dans les conditions prévues légalement.

## **Article 9 | Suivi et bilan**

Les partenaires sociaux s'engagent à réaliser un bilan et un suivi du recours au CDD de mission ou à objet défini. Pour ce faire, des indicateurs genrés sur cette thématique seront intégrés dans les prochains rapports de branche.

## **Article 10 | Entrée en vigueur**

Le présent accord entre en vigueur à compter de sa signature.

## **Article 11 | Dispositions diverses**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il fera l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions légales ainsi que d'une demande d'extension.

## **Article 12 | Révision. Dénonciation**

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

*Fait à Paris, le 15 décembre 2025.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant n° 71 du 15 décembre 2025**  
à l'avenant n° 67 du 1<sup>er</sup> juillet 2025  
relatif à la classification et au système de rémunération

NOR : ASET2650139M

IDCC : 2336

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

**HEXOPÉE,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

## Préambule

Le 1<sup>er</sup> juillet 2025 a été conclu l'avenant n° 67 relatif à la classification et au système de rémunération pour les structures relevant de la branche HLA. Cet avenant prévoit ainsi le premier système commun en matière de classification et de système de rémunération pour les Foyers et services pour jeunes travailleurs et pour les personnels PACT ARIM. Cet avenant prévoit une possibilité de mise en application à la date de signature et une obligation d'application au plus tard 9 mois après son extension.

Le présent avenant vient corriger une coquille figurant dans l'avenant n° 67. En effet, la phrase de l'article 10 qui indique « un montant de 86,33 € est versé dans les conditions antérieures et sur 13 mois. » comporte une coquille. Le montant étant en réalité versé sur 12 mois et non sur 13 mois. Cette correction permet ainsi d'être en conformité avec la disposition prévue dans dudit texte qui prévoit l'exclusion de la prime Ségur de l'assiette du treizième mois.

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

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des organismes relevant de l'article 1<sup>er</sup> « Champ d'application » de la convention collective nationale de l'habitat et du logement accompagnés (CCN HLA).

## **Article 2 | Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés**

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir de stipulations 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 les stipulations de l'accord ont été spécifiquement conçues pour s'appliquer à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

## **Article 3 | Correction de coquilles figurant à l'article 10 de l'avenant n° 67 du 1<sup>er</sup> juillet 2025**

L'article 10 de l'avenant n° 67 du 1<sup>er</sup> juillet 2025 est modifié et remplacé comme suit :

### **« Article 10 | Modification de l'accord n° 21 du 14 juin 2022 relatif à la revalorisation salariale "Ségur" »**

Le premier alinéa de l'article 4.2 "Montant de la prime" est remplacé comme suit :

"La revalorisation Ségur est une prime mensuelle, versée aux salariés visés par le présent accord et dont le montant est de 238 € brut. À date de mise en application dans l'entreprise du présent avenant, cette prime voit son montant ventilé en 2 parties :

- un montant de 140 €, qui fait dorénavant partie intégrante des nouveaux minima. Ainsi, dans la formule de calcul indiqué à l'article 16.2.2 de la CCN, les montants de la valeur de point et de la base prévus à l'article 7.2 du présent avenant ont été déterminés en tenant compte de cette intégration ;
- un montant de 86,33 € est versé dans les conditions antérieures et sur 12 mois. Ce "solde de revalorisation Ségur" fait toujours l'objet d'une ligne distincte dans le bulletin de paie." Ce montant a été calculé de façon que la somme de ces deux parties égale 238 €. En effet la partie de 140 € est maintenant sur 13 mois et non plus sur 12 mois. Le surcoût de ce changement est ainsi déduit de la 2<sup>e</sup> partie, qui est de 86,33 € et non de 98,00 €."

Le dernier alinéa de l'article 4.3 « Traitement de la prime "revalorisation Ségur" » est remplacé comme suit :

"Le "solde de revalorisation Ségur" est exclu de l'assiette de calcul du treizième mois. »

## **Article 4 | Dispositions diverses**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il fera l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions légales ainsi que d'une demande d'extension.

## **Article 5 | Révision. Dénonciation**

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

## **Article 6 | Entrée en vigueur**

Le présent avenant entre en vigueur à compter de sa date de signature.

*Fait à Paris, le 15 décembre 2025.*

(Suivent les signatures.)



**Avenant n° 217 du 6 janvier 2026**  
relatif au certificat de qualification professionnel (CQP)  
« Réparateur de parachute »  
(annexe 1 de la convention collective)

NOR : ASET2650154M

IDCC : 2511

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

**CoSMoS ;**

**AESL ;**

**UESC,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CGT ;**

**CFDT ;**

**FNASS,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

## Article 1<sup>er</sup>

Dans la liste prévue par l'article 5 de l'annexe 1 de la CCN du sport du 7 juillet 2005, les dispositions relatives au CQP « Réparateur de parachute » prévues dans le cadre de l'avenant n° 128 du 16 janvier 2018 sont remplacées par les dispositions suivantes :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et limites d'exercice
CQP « Réparateur de parachute »	Le titulaire du CQP est classé au minimum au groupe 3 de la CCNS	Le réparateur de parachutes contrôle, détecte et répare les parachutes dont il a la responsabilité au regard des réglementations en vigueur.

(Voir page suivante.)

## Article 2

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la convention collective nationale du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

## Article 3

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée. Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension et prendra effet au premier jour suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

*Fait à Arcueil, le 6 janvier 2026.*

(Suivent les signatures.)

**Accord du 20 novembre 2025**  
relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> janvier 2026  
(Hauts-de-France)

NOR : ASET2650119M

IDCC : 2609

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

**FFB Hauts-de-France ;**

**SCOP BTP Hauts-de-France,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FO BTP Hauts-de-France ;**

**UR CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

## Préambule

Le secteur du bâtiment occupe aujourd'hui plus d'un million deux cent cinquante mille salariés, employés au sein de quatre cent quarante mille entreprises de toute taille, qui déploient leur activité sur l'ensemble du territoire national à travers une grande variété de chantiers, d'ateliers et de bureaux, activité dont la réalisation commune de l'ouvrage sur chantier constitue l'objectif et la résultante.

Fortement exposée à une pénurie de main d'œuvre, notamment sur les postes qualifiés, la profession s'est toujours attachée à renforcer l'attractivité des métiers qui la composent et à favoriser la mobilité professionnelle des salariés tout en assurant une régulation économique et sociale équilibrée entre tous les acteurs du secteur.

En application du titre III de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'accord collectif national du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du bâtiment, les organisations d'employeurs et de salariés du bâtiment, adhérentes aux organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national, se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région des Hauts-de-France.

Compte tenu de la réforme territoriale engagée au niveau institutionnel, les parties sont convenues de déterminer les barèmes de salaires mensuels minimaux des ETAM du bâtiment dans le périmètre géographique de la nouvelle région Hauts-de-France (départements de l'Aisne, du Nord, de l'Oise, du Pas-de-Calais et de la Somme).

#### **Article 1<sup>er</sup> | Barèmes de salaires minimaux**

Pour la région des Hauts-de-France, les parties signataires du présent accord prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé le barème des salaires mensuels minimaux (base 151,67 heures) des ETAM du bâtiment comme indiqué ci-après :

Pour la région des Hauts-de-France, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026 :

Niveau	Mensuel
A	1 838 €
B	1 938 €
C	2 091 €
D	2 256 €
E	2 451 €
F	2 818 €
G	3 149 €
H	3 365 €

Ces valeurs doivent être adaptées en fonction de la durée de travail effective à laquelle sont soumis les salariés concernés.

#### **Article 2 | Durée de validité de l'accord**

Le présent accord est conclu à durée indéterminée. Il est applicable exclusivement à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026.

#### **Article 3 | Dispositions spécifiques**

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche et de la volonté des parties signataires de maintenir un statut social homogène au bénéfice de l'ensemble des ETAM de la profession, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

#### **Article 4 | Dépôt**

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail de Paris et au greffe du conseil de prud'hommes de Tourcoing.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère du travail et de l'emploi.

*Fait à Marcq-en-Barœul, le 20 novembre 2025.*

(Suivent les signatures.)

## Accord du 8 décembre 2025

relatif à la fixation des salaires minima hiérarchiques pour l'année 2026  
(Occitanie)

NOR : ASET2650107M

IDCC : 2614

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

**CNATP ;**

**FRT Occitanie,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**CFTC ;**

**CFE-CGC,**

d'autre part,

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

### Article 1<sup>er</sup>

Cet accord est applicable aux ETAM des entreprises de travaux publics situées dans la région Occitanie dans ses limites territoriales en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2016.

Les salaires minima hiérarchiques annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ETAM des travaux publics pour 2026 sont les suivants :

Niveau	Salaires minima hiérarchiques Année 2026 Base 35 heures
A	23 057 €
B	24 033 €
C	26 546 €
D	28 891 €

Niveau	Salaires minima hiérarchiques Année 2026 Base 35 heures
E	32 058 €
F	35 970 €
G	39 406 €
H	41 405 €

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

## Article 2

Les salaires minima hiérarchiques annuels applicables aux ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, pour 2026 sont les suivants :

Niveau	Salaires minima hiérarchiques Année 2026
F	41 365 €
G	45 317 €
H	47 616 €

## Article 3

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

## Article 4

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 14, avenue Duquesne, 75350 Paris SP 07 et à l'adresse [depot.accord@travail.gouv.fr](mailto:depot.accord@travail.gouv.fr), conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Toulouse.

## Article 5

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

## Article 6

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

## Article 7

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

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

*Fait à Toulouse, le 8 décembre 2025.*

(Suivent les signatures.)

## Accord du 23 décembre 2025

relatif à la fixation des salaires minima hiérarchiques pour l'année 2026  
(Centre-Val de Loire)

NOR : ASET2650114M

IDCC : 2614

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

**F RTP Centre-Val de Loire ;**  
**CNATP,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**  
**CFTC ;**  
**CFE-CGC,**

d'autre part,

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

### Article 1<sup>er</sup>

Cet accord est applicable aux ETAM des entreprises de travaux publics situées dans la région Centre-Val de Loire dans ses limites territoriales en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2016.

Les salaires minima hiérarchiques annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ETAM des travaux publics pour 2026 sont les suivants :

Niveau	Salaires minima hiérarchiques Année 2026 Base 35 heures
A	22 899 €
B	23 673 €
C	25 958 €
D	28 118 €



Niveau	Salaires minima hiérarchiques Année 2026 Base 35 heures
E	31 605 €
F	35 078 €
G	37 494 €
H	38 985 €

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

## Article 2

Les salaires minima hiérarchiques annuels applicables aux ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, pour 2026 sont les suivants :

Niveau	Salaires minima hiérarchiques Année 2026
F	40 340 €
G	43 118 €
H	44 833 €

## Article 3

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

## Article 4

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 14, avenue Duquesne, 75350 Paris SP 07, et à l'adresse [depot.accord@travail.gouv.fr](mailto:depot.accord@travail.gouv.fr), conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil de prud'hommes de la région Centre-Val de Loire, 44, rue de la Bretonnerie, 45044 Orleans.

## Article 5

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

## Article 6

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

## Article 7

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

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

*Fait à Semoy, le 23 décembre 2025.*

(Suivent les signatures.)

## **Avenant n° 70/2025 du 9 juillet 2025** relatif à la classification des emplois

NOR : ASET2650155M

IDCC : 2941

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

**FNAAFP CSF ;**

**UNADMR ;**

**USB ;**

**UNA ;**

**ADEDOM,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FO ;**

**FSS CFDT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Depuis l'avenant 43 modifiant le titre III de la convention collective de branche de l'aide à domicile (IDCC 2941), les emplois de la filière intervention sont classés en prenant en compte trois éléments :

- les publics accompagnés ;
- les principales missions ;
- les missions transverses.

C'est l'analyse des principales missions exercées qui peut, notamment, permettre de déterminer le classement d'un emploi.

Au moment de la négociation de cet avenant en 2019-2020, il a ainsi été considéré que les aides-soignants et les auxiliaires de vie sociale/accompagnants éducatifs et sociaux avaient des métiers équivalents en termes de contenu de missions.

Depuis lors, l'arrêté du 10 juin 2021 relatif notamment à la formation conduisant au diplôme d'État d'aide-soignant, publié au *Journal officiel* du 12 juin 2021, est venu compléter le référentiel

métier existant en y intégrant de nouveaux actes techniques pour ces professionnels, qui ont donc depuis lors un champ d'intervention élargi et de nouvelles compétences attendues.

De plus, un décret n° 2021-980 du 23 juillet 2021 relatif à la réalisation de certains actes professionnels par les infirmiers et d'autres professionnels de santé, publié au *Journal officiel* du 25 juillet 2021, permet aux aides-soignants de gagner en autonomie et introduit la notion de soins courants de la vie quotidienne dans leur collaboration avec les infirmiers.

Cette évolution significative des missions, des compétences et des responsabilités des aides-soignants a conduit à une évolution de classement du diplôme d'aide-soignant au registre national des certifications professionnelles (RNCP) (de niveau 3 à niveau 4). Au niveau conventionnel, cette évolution a, jusqu'à présent, eu pour seule conséquence une valorisation salariale via l'ECR diplôme (+ 1 point), l'aide-soignant étant toujours classé en catégorie « employé » degré 2 de la filière intervention.

Certains secteurs, dont la fonction publique, en ont déjà tiré des conséquences en revalorisant la rémunération des aides-soignants répondant ainsi aux demandes légitimes de reconnaissance de ces salariés. Ce faisant, les difficultés d'attractivité que rencontre la branche depuis de longues années se sont accrues dans un environnement déjà très concurrentiel, et les pénalisent plus encore dans le recrutement et la fidélisation de ces professionnels et par voie de conséquence, dans leur réponse aux besoins de soin des populations fragilisées.

Pour permettre la juste reconnaissance de l'évolution des missions des aides-soignants, en tirer les conséquences au plan salarial et sans préjuger de négociations à venir concernant les systèmes de classifications et de rémunérations, les partenaires sociaux de la branche ont donc négocié les dispositions ci-après :

### **Article 1<sup>er</sup> | Positionnement de l'emploi d'aide-soignant dans la classification conventionnelle**

À l'article 2 du titre III, l'emploi d'aide-soignant est classé comme suit :

Filière : intervention.

Catégorie : technicien agent de maîtrise (TAM).

Degré : 1.

Le tableau de positionnement des emplois par filière et par catégorie est modifié en conséquence.

### **Article 2 | Modification des articles 5.2 et 6.1 du titre III**

La rédaction de l'article 5.2 « Intervenant(es) employé(es) de degré 2 » est modifiée comme suit :

– au « a) Les publics accompagnés : » la mention « – les personnes ayant besoin de soins d'hygiène, de confort et des soins préventifs ; » est modifiée comme suit :

■ « – les personnes ayant besoin de soins d'hygiène et de confort ; »

– au « b) Les principales missions : » la mention « – contribuer à la prise en charge d'une personne, participer à des soins (sous réserve d'être titulaire des diplômes correspondants) visant à compenser partiellement ou totalement un manque ou une diminution de son autonomie. » est modifiée comme suit :

■ « – contribuer à la prise en charge d'une personne afin de compenser partiellement ou totalement un manque ou une diminution de son autonomie, dans le respect de la réglementation en vigueur. »

La rédaction de l'article 6.1 « Intervenant(e) technicien(ne) – agent(e) de maîtrise de degré 1 » est modifiée comme suit :

### **Article 6.1 | Intervenant technicien/agent de maîtrise de degré 1**

L'intervenant technicien/agent de maîtrise de degré 1 exerce sous la responsabilité de son supérieur hiérarchique. Il réalise les missions définies ci-dessous en fonction de son échelon, de l'activité de la structure et des publics accompagnés, dans le respect de la personne, de son bien-être et de l'évaluation des besoins préalablement effectuée.

a) Les publics accompagnés :

- les publics accompagnés par la catégorie intervenant employé ;
- les publics fragilisés (famille, enfant, personne âgée ou handicapée...) ;
- les personnes ayant besoin de soins d'hygiène, de confort et de soins préventifs.

b) Les principales missions :

- participer à l'action éducative et/ou à l'animation et/ou à l'organisation de la vie quotidienne du public visé au a ;
- effectuer une intervention sociale préventive et réparatrice auprès des publics visés au (a) dans leur cadre de vie et à travers des activités d'aide à la vie quotidienne et à l'éducation des enfants ;
- accompagner la famille, notamment dans le cadre du soutien à la fonction parentale ;
- favoriser l'insertion des personnes, le maintien dans leur environnement et les accompagner dans les activités de la vie quotidienne et la vie sociale ;
- élaborer l'intervention avec l'équipe de travail et son encadrement dans le cadre du projet d'intervention ;
- assurer une relation éducative au sein d'espaces collectifs et favoriser l'accès aux ressources de l'environnement (sportives, culturelles, citoyennes...) ;
- contribuer à l'élaboration du projet personnalisé des personnes accompagnées ;
- contribuer, dans le cadre d'équipes pluri-professionnelles, à la mise en œuvre au quotidien de ces projets personnalisés ou adaptés ;
- contribuer à l'appréciation de l'état clinique de la personne et à la mise en œuvre de soins adaptés, dans le respect de la réglementation en vigueur ;
- entretenir l'environnement immédiat de la personne et/ou des matériels liés aux activités, au lieu et aux situations d'intervention.

Quelles que soient les missions principales du salarié, il doit assurer les missions transverses suivantes :

- participer au repérage des fragilités de la personne et veiller à sa sécurité ;
- assurer l'accompagnement des personnes soit par un accompagnement individuel, soit dans le cadre d'actions collectives ;
- participer à l'évaluation de la situation et adapter les interventions en conséquence ;
- participer à la prévention de la dépendance et à la stimulation de la personne ;
- coordonner son action avec l'ensemble des autres acteurs tels que les équipes pluridisciplinaires et pluriprofessionnelles ;
- rendre compte selon les procédures mises en place ;
- effectuer des activités administratives liées à la mission exercée ;
- veiller à informer les personnes concernant leur accès aux droits ;
- assurer le relais et le partage d'informations entre individus, collectivités et structures instituées ;
- participer au dispositif institutionnel. »

### **Article 3 | Classement et rémunération des salariés occupant déjà cette fonction à la date d'entrée en vigueur du présent avenant**

Les aides-soignants classés en employé D° 2 conformément aux dispositions de l'article 11 du titre III de la convention collective, bénéficient automatiquement du nouveau classement en TAM D° 1 à compter de la date d'entrée en vigueur du présent avenant. Ils sont maintenus dans l'échelon atteint en employé D° 2, et conservent leur ancienneté dans cet échelon.

L'employeur procédera, avant la fin du 1<sup>er</sup> mois d'application de l'avenant, à une notification individuelle auprès de chaque salarié pour le tenir informé de sa nouvelle classification et de ses incidences concernant sa rémunération.

Les employeurs ayant mis en place des mesures extraconventionnelles revalorisant la rémunération des aides-soignants (prime, points supplémentaires...) qui seraient plus favorables que les dispositions du présent avenant, doivent les maintenir pour les salariés concernés, malgré leur nouveau classement, sauf disposition légale ou contractuelle permettant la remise en cause desdites mesures.

### **Article 4 | Autres dispositions**

Les autres dispositions conventionnelles non visées aux articles précédents demeurent inchangées.

### **Article 5 | Durée et date d'effet**

#### **Article 5.1 | Durée**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

#### **Article 5.2 | Agrément**

Les partenaires sociaux demandent l'agrément du présent texte conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

#### **Article 5.3 | Extension**

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des structures de la branche, quelle que soit leur taille, y compris celles employant moins de 50 salariés.

Les partenaires sociaux demandent l'extension du présent texte conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

#### **Article 5.4 | Date d'entrée en vigueur**

Pour les employeurs adhérant à l'une des organisations membres de l'USB-Domicile, les dispositions du présent avenant seront applicables à compter du 1<sup>er</sup> jour du 2<sup>e</sup> mois civil qui suivra son agrément.

Pour les autres employeurs de la branche, les dispositions du présent avenant seront applicables à compter du lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

*Fait à Paris, le 9 juillet 2025.*

(Suivent les signatures.)

## **Accord du 15 décembre 2025** relatif aux travailleurs en situation de handicap

NOR : ASET2650100M

IDCC : 3016

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

**SYNESI,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Les partenaires sociaux ont décidé de négocier sur les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés conformément aux dispositions prévues à l'article L. 2241-13 du code du travail.

La prise en compte de la diversité, la promotion de l'égalité des chances et la lutte contre les discriminations sont au cœur des valeurs défendues par la branche. C'est pourquoi, les partenaires sociaux rappellent que toute personne en situation de handicap ne doit faire l'objet d'aucune discrimination.

Conformément à la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, constitue un handicap toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant.

Les partenaires sociaux estiment que l'amélioration des conditions d'emploi et de travail des salariés en situation de handicap est un enjeu important.

Le présent accord a donc pour principaux objectifs de :

- présenter un état des lieux et les principaux indicateurs clés concernant les travailleurs en situation de handicap au sein de la branche ;
- rappeler aux structures leurs obligations légales et réglementaires en la matière et de les inciter à respecter leur obligation en matière d'embauche des travailleurs handicapés ;
- faire connaître aux salariés en situation de handicap leurs droits et faciliter leurs démarches ;

- promouvoir le recrutement des personnes en situation de handicap ;
- favoriser le maintien en emploi des salariés en situation de handicap ;
- favoriser l'évolution professionnelle, le développement des compétences ainsi que l'accès à la formation professionnelle des salariés en situation de handicap ;
- améliorer la prévention et la prise en compte des situations de handicap.

Les partenaires sociaux entendent ainsi engager une dynamique pour l'ensemble des structures de la branche. Toutefois, les partenaires sociaux souhaitent à ce que les structures et les représentants du personnel veillent à ce que l'ensemble des mesures prévues dans le présent accord soient sur la base du volontariat et avec l'accord des travailleurs en situation de handicap afin que le présent accord n'ait pas pour effet de stigmatiser ou d'isoler ces travailleurs.

Les partenaires sociaux souhaitent apporter un éclairage sur les termes employés au sein du présent accord :

- les termes employés pour désigner des personnes sont pris au sens générique. ils ont à la fois valeur d'un féminin et d'un masculin ;
- le terme « structure » est employé à titre générique et correspond, selon le contexte où se trouve l'employeur, au terme « entreprise » ou « association ».

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

Le présent accord couvre le champ d'application tel que défini par le titre 1<sup>er</sup> de la convention collective des ateliers et chantiers d'insertion.

## **Article 2 | État des lieux**

Les données ci-dessous s'appuient sur le rapport émis par quadrat études à la demande de la branche.

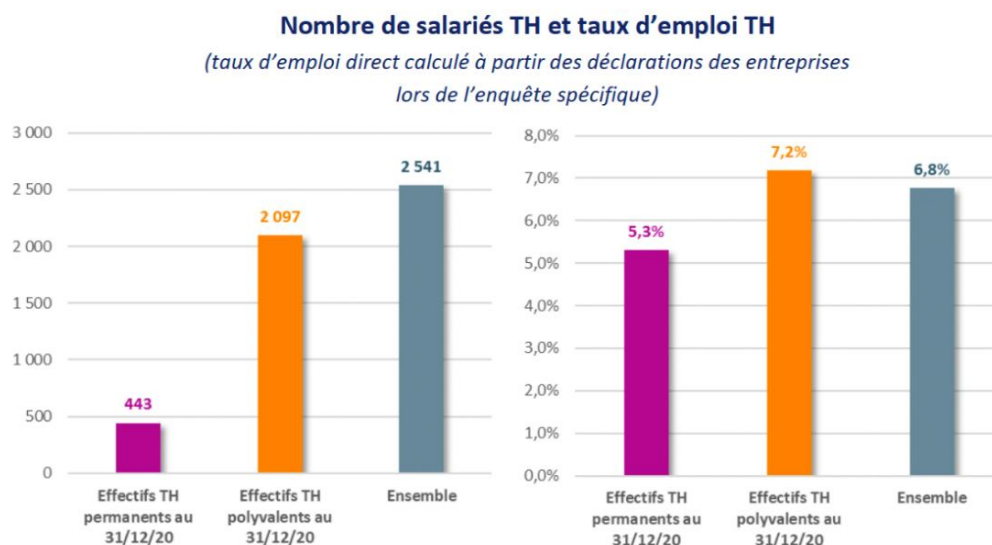
### **2.1. Effectifs en situation de handicap**

Au 31 décembre 2020, les ACI déclarent employer près de 2 550 salariés en situation de handicap, dont environ 2 100 sont des salariés polyvalents, soit plus de 80 % des professionnels en situation de handicap dans la branche. Cette réalité renvoie directement à la mission prise en charge par les ACI : l'insertion ou la réinsertion professionnelle et sociale des personnes pouvant être confrontées à des difficultés d'ordre multiples, notamment un handicap complexifiant la situation professionnelle.

*(Voir page suivante.)*



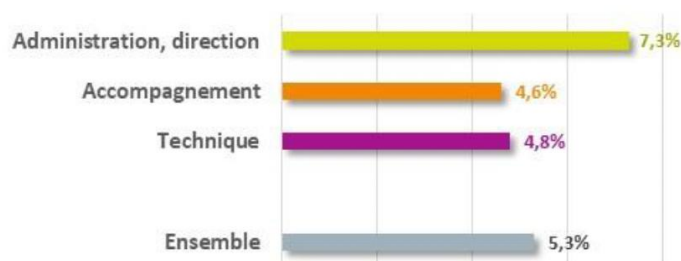
Le taux d'emploi direct, calculé à partir des déclarations des entreprises via l'enquête spécifique réalisée par la branche en 2021, présente ainsi une valeur très élevée : près de 7 % des salariés employés dans les chantiers d'insertion, tous statuts confondus, sont en situation de handicap. Le taux d'emploi est légèrement supérieur pour les salariés polyvalents.



## 2.2. Métiers exercés par les salariés en situation de handicap

Parmi les salariés permanents, les travailleurs handicapés sont plus représentés au sein des fonctions administratives et de direction : plus de 7 % des salariés permanents des fonctions administratives et de direction sont en situation de handicap contre environ 5 % tous métiers confondus.

### Taux d'emploi de travailleurs handicapés parmi les salariés permanents selon la famille de métiers

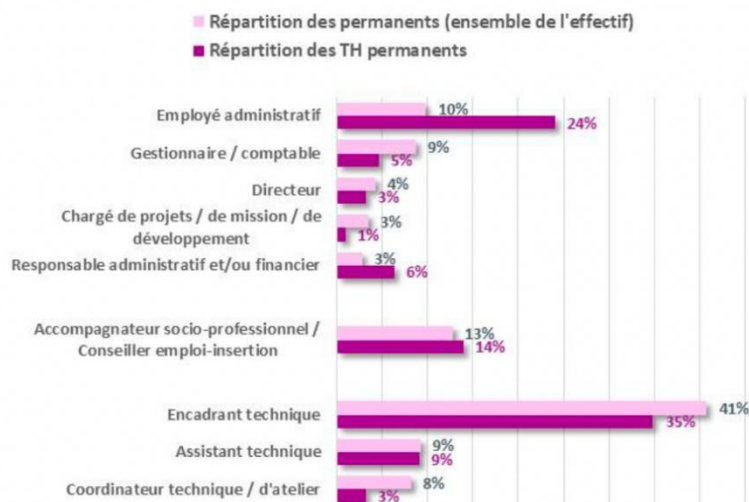


Source : Traitements Quadrat-études, Enquête spécifique ACI-Quadrat-Synoptic, 2021.

En particulier, les travailleurs handicapés sont surreprésentés parmi les employés administratifs : un quart des travailleurs handicapés interviennent sur ce métier, qui ne représente que 10 % de l'ensemble de l'effectif salarié permanent.

Si plus de 35 % des travailleurs handicapés permanents sont encadrants techniques, ils sont toutefois légèrement sous-représentés sur ce métier emblématique des ACI (plus de 40 % de l'emploi permanent total).

### Répartition des salariés TH permanents, comparée à la répartition de l'ensemble des salariés selon le métier exercé



Source : Traitements Quadrat-études, Enquête spécifique ACI-Quadrat-Synoptic, 2021.

## 2.3. Structures employeuses de BOETH

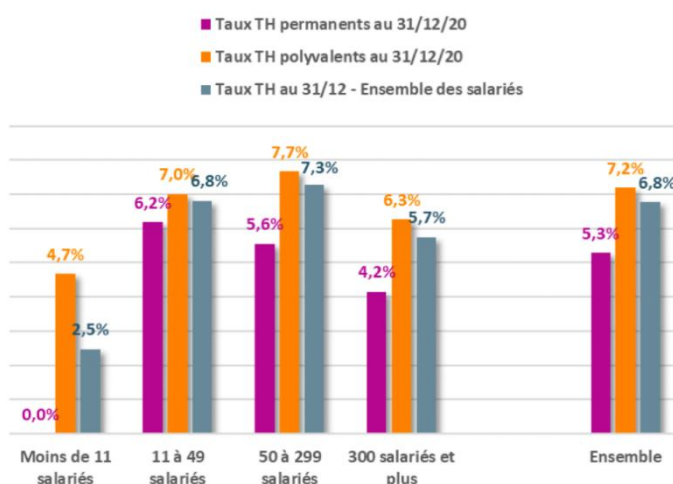
Les structures de taille intermédiaire emploient plus fréquemment des salariés en situation de handicap. Un quart des ACI comptent au moins un salarié permanent porteur d'un handicap déclaré et la moitié des structures emploient au moins un salarié polyvalent en situation de handicap.

Ainsi, dans les ACI de 50 à 300 salariés, près de 7,5 % des salariés, tous statuts confondus, sont en situation de handicap. La propension à accueillir au moins un salarié en situation de handicap croît elle aussi logiquement selon la taille de la structure, de moins de 10 % des ACI de moins de 11 salariés à plus de 80 % des ACI comptant au moins 300 salariés.

Le taux d'emploi tend à diminuer dans les plus grandes structures (300 salariés et plus, particulièrement peu nombreuses dans la branche), bien qu'atteignant toujours des valeurs élevées en comparaison avec la situation dans l'ensemble de l'économie.

Les ACI de plus petite taille (10 salariés ou moins) ne déclarent aucun professionnel en situation de handicap parmi les salariés permanents au 31/12, mais comptent près de 5 % de travailleurs handicapés parmi leurs salariés polyvalents.

### Taux de salariés déclarés en situation de handicap selon la taille de la structure et le statut d'intervention



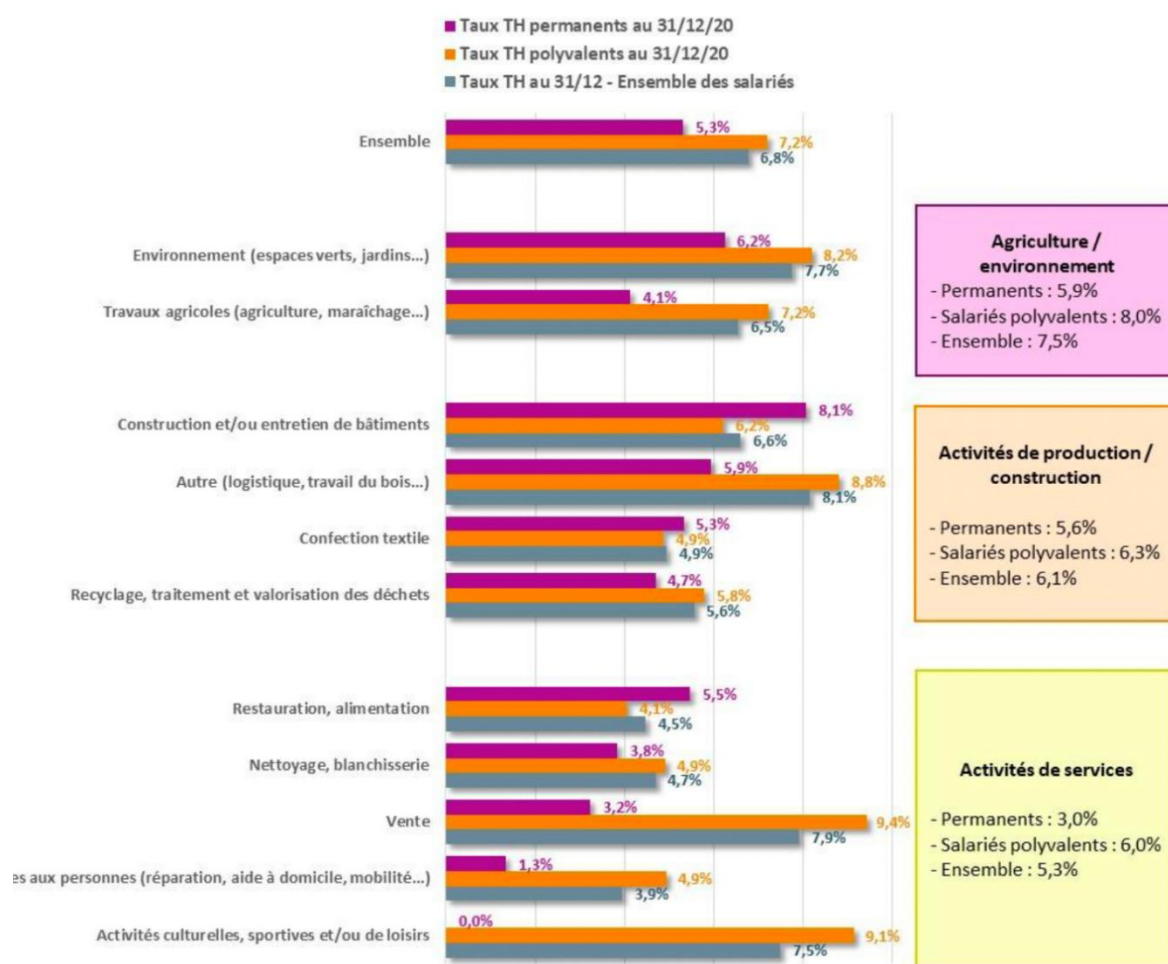
À noter que l'emploi des travailleurs handicapés polyvalents atteint des taux élevés dans la plupart des spécialités exercées par les ACI.

Quelle que soit l'activité exercée par les ACI, la part des professionnels en situation de handicap parmi les salariés polyvalents est généralement supérieure à 5 %.

En particulier, elle atteint des valeurs élevées dans les activités emblématiques des chantiers d'insertion rassemblant de nombreux emplois – activités environnementales (plus de 8 % de travailleurs handicapés parmi les salariés polyvalents) et travaux agricoles (plus de 7 %).

Des écarts importants peuvent apparaître entre les taux d'emploi de travailleurs handicapés parmi les salariés permanents d'une part, et les salariés polyvalents d'autre part : ainsi, sur certaines activités, l'emploi de travailleurs handicapés apparaît plus important pour les salariés permanents (construction en particulier : survenue de handicaps plus fréquente avec l'âge et l'ancienneté...) et inversement dans d'autres activités où l'emploi de travailleurs handicapés est le plus développé pour les salariés polyvalents (travaux agricoles, activités de services...).

### Taux de TH pour les salariés permanents et les salariés polyvalents, selon l'activité de la structure



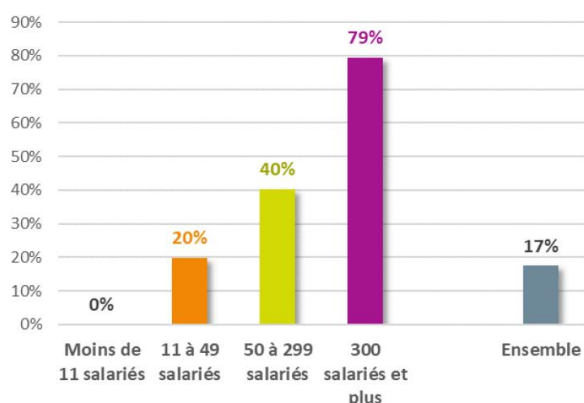
Source : Traitements Quadrat-études, Enquête spécifique ACI-Quadrat-Synoptic, 2021.

## 2.4. Pratiques d'aménagement de poste

Moins de 20 % des structures ont mis en place au moins un type d'aménagement de poste pour l'accueil de travailleurs en situation de handicap. Plus la taille de la structure est importante, plus la probabilité d'avoir effectué au moins un type d'aménagement de poste est élevée. Ce type de démarche apparaît particulièrement complexe à mettre en œuvre dans les plus petites

entités : aucune des quelques 370 structures de 10 salariés ou moins ne déclare avoir mis en place d'aménagements de poste.

### Part des structures ayant mis en place au moins un type d'aménagement de poste



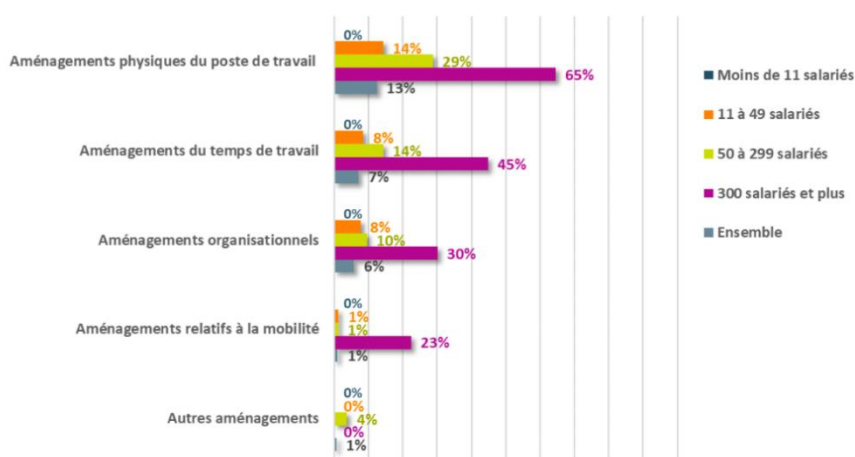
Source : Traitements Quadrat-études, Enquête spécifique ACI-Quadrat-Synoptic, 2021.

La variété des types d'aménagements de poste croît avec la taille des structures. Les aménagements physiques du poste de travail sont les plus fréquemment mis en place pour faciliter le travail des personnes en situation de handicap : près de 15 % des ACI déclarent avoir réalisé ce type d'aménagement (fauteuil ergonomique, outillage pour réduire les situations de port de charge...).

Les aménagements du temps de travail et organisationnels sont ensuite les plus fréquents (adaptation des plannings, mis en place de temps partiels...). Les aménagements portant sur la mobilité (aide au transport entre domicile et lieu de travail, voiture adaptée...) ne sont mis en place que dans quelques-unes des plus grosses structures de la branche.

Plus les structures sont de taille importante, plus elles sont enclines à diversifier les types d'aménagements mis en place : taille critique qui facilite la mise en œuvre des démarches administratives et financières nécessaires, variété des situations individuelles rencontrées du fait de volumes d'emploi et de recrutement plus élevés dans les grandes entreprises...

### Part des entreprises ayant réalisé des aménagements de poste pour les salariés en situation de handicap, selon le type d'aménagement et la taille de l'entreprise



Source : Traitements Quadrat-études, Enquête spécifique ACI-Quadrat-Synoptic, 2021.

Les partenaires sociaux conviennent que les actions de sensibilisation, d'information et de communication sont essentielles pour faciliter l'emploi de salariés en situation de handicap et de permettre le maintien dans l'emploi.

### 3.1. Rappel des dispositions légales et réglementaires en matière d'obligation d'emploi

L'obligation d'emploi peut être remplie à travers trois méthodes :

- le recrutement de salariés ;
- la mise en place d'un accord agréé (groupe, entreprise) prévoyant la mise en œuvre d'un programme pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés pour une durée maximale de 3 ans, renouvelable une fois ;
- le versement d'une contribution financière.

Le présent accord n'a pas pour objet de se substituer à l'une de ces méthodes.

Il est rappelé que les dispositions issues des textes légaux et réglementaires rappelées ci-dessous sont susceptibles d'évoluer en fonction des lois et décrets adoptés. En cas d'évolution des dispositions législatives et réglementaires, les structures employeuses appliquent les dispositions prévues par le code du travail en remplacement des dispositions listées ci-dessous.

#### 1. Le recrutement de salariés

Conformément aux dispositions légales en vigueur, l'obligation d'emploi des salariés en situation de handicap concerne les structures employeuses d'au moins 20 salariés à hauteur de 6 % des effectifs.

L'employeur peut s'acquitter de son obligation d'emploi en employant les bénéficiaires quelles que soient la durée et la nature de leur contrat, notamment :

- par l'embauche en CDI, CDD ;
- en accueillant en stage les bénéficiaires ainsi que les jeunes de plus de 16 ans bénéficiaires de droit à la prestation de compensation de handicap, de l'allocation compensatrice pour tierce personne ou de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé qui disposent d'une convention de stage ;
- en accueillant les bénéficiaires pour des périodes de mise en situation en milieu professionnel ;
- en employant les bénéficiaires mis à disposition par les entreprises de travail temporaire et par les groupements d'employeurs.

Les travailleurs concernés sont ceux listés à l'article L. 5212-13 du code du travail. À la date de signature du présent accord, les personnes concernées sont les suivantes :

- les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées ;
- les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente ;
- les titulaires d'une pension d'invalidité à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des 2/3 leur capacité de travail ou de gain ;
- les bénéficiaires d'une pension prévue à l'article L. 241-2, L. 241-3 et L. 241-4 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre à savoir :
  - pension militaire d'invalidité en raison de blessures reçues ou de maladies contractées ou aggravées dans le cadre du service au cours de guerres ou d'opérations extérieures ;
  - aux victimes civiles de guerre ;
  - aux pompiers volontaires victimes d'un accident ou atteints d'une maladie contractée en service ;



- aux victimes d'un acte de terrorisme ;
- aux personnes qui, soumises à un statut législatif ou réglementaire, dans le cadre de leurs fonctions professionnelles au service de la collectivité ou de leurs fonctions électives au sens du code électoral, ont subi une atteinte à leur intégrité physique, ont contracté ou ont vu s'aggraver une maladie en service ou à l'occasion du service et se trouvent de ce fait dans l'incapacité permanente de poursuivre leur activité professionnelle ;
- aux personnes qui, exposant leur vie, à titre habituel ou non, ont contribué à une mission d'assistance à personne en danger et ont subi une atteinte à leur intégrité physique ou ont contracté ou ont vu s'aggraver une maladie lors de cette mission, se trouvent de ce fait dans l'incapacité permanente de poursuivre leur activité professionnelle ;
- au compagnon d'une personne mentionnée à l'article L. 241-2 décédée ou portée disparue dans les circonstances imputables aux situations définies ci-dessus à l'article L. 241-2 ;
- au compagnon d'une personne dont la pension relève des dispositions de l'article L. 221-1 (pension concédée pour troubles mentaux et du comportement à un majeur protégé) ;
- au compagnon d'un militaire ayant une pension d'invalidité ouvrant droit à l'une des allocations spéciales (grands invalides – pension d'invalidité égale ou supérieure à 85 %) ;
- aux orphelins de guerre et pupilles de la nation de moins de 21 ans, aux enfants de moins de 21 ans de personnes dont le décès, la disparition ou l'incapacité est imputable à l'une des situations mentionnées à l'article L. 241-2, aux enfants de moins de 21 ans de militaires dont la pension est concédée pour troubles mentaux et du comportement à un majeur protégé ;
- sans conditions d'âge, aux enfants des personnes mentionnées aux articles 1<sup>er</sup> et 6 de la loi n° 94-488 du 11 juin 1994 relative aux rapatriés anciens membres des formations supplétives et assimilés ou victimes de la captivité en Algérie ;
- les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
- les titulaires de la carte mobilité inclusion portant la mention invalidité ;
- les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

## 2. La mise en place d'un accord d'entreprise ou de groupe agréé

Cet accord doit faire l'objet d'un agrément. Ce dernier doit comporter un programme pluriannuel comportant un plan d'embauche et un plan de maintien dans l'emploi dans l'entreprise.

En outre, l'accord doit être assorti d'objectifs au nombre desquels doivent notamment figurer, pour chaque année d'exécution du programme, le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi rapporté à l'effectif d'assujettissement et le nombre de ces bénéficiaires dont le recrutement est envisagé. Ils précisent en outre le financement prévisionnel des différentes actions programmées.

Le montant du financement par l'employeur du programme pluriannuel est au moins égal, par année, au montant de la contribution mentionnée à l'article L. 5212-10 due au titre de cette même année à l'exclusion des dépenses mentionnées à l'article L. 5212-11 prises en compte au titre de la déduction prévue par ce même article.

Lorsque le programme comporte des actions de sensibilisation des salariés de l'entreprise ou des actions de pilotage et de suivi, les sommes consacrées au financement de ces actions ne peuvent excéder 25 % du total des sommes consacrées au financement des actions prévues par l'accord.

Le programme pluriannuel est établi par année civile.

### 3. Le paiement d'une contribution financière

L'employeur peut s'acquitter de l'obligation d'emploi en versant une contribution annuelle pour chacun des bénéficiaires de l'obligation qu'il aurait dû employer.

Elle ne peut excéder 600 fois le salaire horaire minimum de croissance par bénéficiaire non employé.

Peuvent être déduites du montant de la contribution les dépenses supportées par les entreprises afférentes à des contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services qu'elle passe avec :

- des entreprises adaptées ;
- des établissements ou services d'accompagnement par le travail ;
- des travailleurs indépendants handicapés reconnus bénéficiaires de l'obligation d'emploi ;
- des entreprises de portage salarial lorsque le salarié porté est reconnu bénéficiaire de l'obligation d'emploi.

Peuvent être déduites également des dépenses destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés qui ne lui incombent pas. L'avantage représenté par cette déduction ne peut se cumuler avec une aide accordée pour le même objet.

#### 3.1. Partenaires compétents et guides à disposition des structures et des salariés

Il est rappelé que différents acteurs et organismes peuvent accompagner les salariés, leurs représentants et les structures sur ces thèmes et mettent à disposition des outils et guides à l'attention des acteurs susceptibles de jouer un rôle.

Les organismes spécialisés dans l'accompagnement sont :

- France Travail ;
- Cap emploi – il s'agit d'organismes de placement spécialisés dans l'emploi et le handicap. Cap emploi accompagnent les personnes en situation de handicap : demandeurs d'emploi, salariés et employeurs. Ils ont pour rôle de conseiller et d'accompagner dans :
  - l'élaboration et la mise en œuvre du projet d'un demandeur d'emploi ;
  - l'élaboration et la mise en œuvre d'un projet d'évolution ou de transition professionnelle ;
  - la vérification de l'adéquation emploi/handicap du projet en lien avec le marché du travail ;
  - la recherche d'une formation et son financement ;
  - l'accès à l'emploi en milieu ordinaire.

Les Cap emploi conseillent et accompagnent également les employeurs sur :

- l'emploi de personnes en situation de handicap ;
- leurs projets de recrutement de personnes en situation de handicap ;
- les transitions ou les évolutions professionnelles des salariés ;
- les aménagements de postes de travail dans le cadre du maintien dans l'emploi ou autres solutions envisageables ;
- l'APEC s'il s'agit d'un salarié cadre ;
- les missions locales pour les moins de 26 ans ;
- les établissements et services de préorientation ou de réadaptation professionnelle : il s'agit de structures spécialisées dans l'accompagnement de personnes handicapées. Ces structures proposent des actions d'évaluation, d'orientation et de formation. La liste des établissements compétents est accessible à partir de ce site : <https://fagerh.fr/centres-formation-prestations-accompagnement> ;
- les maisons départementales des personnes handicapées (MDPH) qui ont une mission d'accueil, d'information, d'accompagnement et de conseil et mettent en place des commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) qui ont

pour rôle de prendre des décisions relatives aux droits pouvant être attribués aux personnes handicapées.

Par ailleurs, l'Agefiph propose de nombreux outils et guides téléchargeables sur la page « activateur de progrès » permettant de sensibiliser les entreprises et les salariés ou de communiquer. Quelques exemples :

- des « modes d'emploi » sur ce qu'est le handicap ou la manière de recruter une personne handicapée, de faciliter le retour à l'emploi, ou enfin de faire reconnaître son handicap ;
- des dossiers comprenant des affiches, vidéos, guides (parfois personnalisables) sur de nombreux thèmes : « handicap mental et emploi », « handicap moteur et emploi », « addictions et emploi », « cancer du sein », « la santé masculine », etc.

Il est également rappelé que les services de santé au travail ont pour mission de participer à des actions d'information et de sensibilisation aux situations de handicap au travail (L. 4622-2 du code du travail).

La caisse nationale de solidarité pour l'autonomie en partenariat avec la Caisse des dépôts a développé un site internet dénommé <https://www.monparcours handicap.gouv.fr/>. Il est possible d'y retrouver de nombreuses informations et également des fiches relatives notamment à :

- l'allocation adulte handicapé ;
- la reconnaissance et la qualité de travailleur handicapé ;
- les différents acteurs pouvant aider un salarié travaillant en milieu ordinaire pour adapter son travail au handicap.

En 2021, l'ANACT (agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail) et l'Agefiph ont conclu un partenariat pour renforcer leur collaboration pour améliorer les conditions de travail et le maintien en emploi des personnes handicapées. Ce partenariat couvre de manière prioritaire quatre thématiques : la prise en compte du vieillissement au travail des salariés en situation de handicap, le développement de l'AFEST adaptée aux publics bénéficiaires des aides financières et services de l'Agefiph, le développement et la sécurisation des parcours professionnels dans les entreprises adaptées et le maintien en emploi des indépendants et dirigeants de TPE-PME atteints de maladie chronique évolutive ou de cancer. Ce partenariat doit donner lieu à des actions opérationnelles communes et à une mutualisation des ressources pour améliorer les connaissances sur les sujets d'intérêt communs.

Enfin, l'INRS propose également des fiches sur son site internet telles que « accessibilité des travailleurs handicapés et aménagement des lieux et postes de travail ».

### **3.2. Sensibilisation et information de l'ensemble des acteurs de la structure employeuse**

Les partenaires sociaux insistent sur l'importance que revêt l'information et la sensibilisation relative à la situation des travailleurs handicapés auprès des différents acteurs de la structure employeuse.

L'employeur est invité à se rapprocher des différents partenaires externes pour organiser des actions de sensibilisation ou d'information auprès :

- des salariés ;
- des représentants syndicaux ou du personnel (CSE ou ISCT lorsqu'ils existent) ;
- des bénévoles de l'association.

Il est également rappelé que, dans les structures employeuses d'au moins cinquante salariés, le CSE est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise notamment sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des travailleurs handicapés notamment sur l'aménagement des postes de travail.



En outre, dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, le CSE (présent dans les structures employeuses d'au moins cinquante salariés) contribue notamment à faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle.

Dans le cadre de la consultation annuelle sur la politique sociale et les conditions de travail, prévue pour les structures employeuses d'au moins cinquante salariés, l'employeur met à la disposition du CSE les informations sur les actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés et les informations sur les mesures prises en vue de faciliter l'emploi des travailleurs handicapés notamment celles relatives à l'application de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Enfin, dans les structures employeuses d'au moins 300 salariés, lorsqu'une commission de la formation a été mise en place, elle est chargée d'étudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des travailleurs handicapés. Il est rappelé également que dans les structures d'au moins 300 salariés, une commission santé, sécurité et conditions de travail est créée au sein du CSE. Elle se voit confier, par délégation du CSE, tout ou partie des attributions du comité relatives à la santé, sécurité et conditions de travail.

Pour les structures de moins de 50 salariés pour lesquelles les dispositions légales n'ont pas prévu de mesures spécifiques, une information est transmise annuellement au CSE s'il existe dans laquelle l'employeur indique s'il a atteint le taux de recrutement dans le cadre de l'obligation d'emploi et, si ce n'est pas le cas, les mesures qu'il entend mettre en œuvre pour respecter l'obligation d'emploi de travailleurs en situation de handicap.

## **Article 4 | Accès à l'emploi et accompagnement**

### **4.1. Recrutement, accueil et intégration**

#### **1. Rappels concernant les salariés permanents :**

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler que le recrutement à un poste de travail de salarié permanent se fonde sur les compétences. Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de nomination ou de l'accès à un stage en raison de sa perte d'autonomie ou de son handicap.

#### **2. Rappels concernant les salariés en parcours d'insertion :**

Concernant les postes en insertion, il est rappelé que l'éligibilité d'une personne à un parcours est appréciée en fonction de ses difficultés sociales et professionnelles ainsi que de son besoin d'un accompagnement renforcé. Notamment, une personne peut être déclarée éligible à un parcours par une structure d'insertion par l'activité économique ou un prescripteur lorsqu'elle est bénéficiaire de l'allocation aux adultes handicapés ou lorsqu'elle répond à plusieurs critères définis en fonction notamment de sa situation de handicap.

#### **3. Mesures mises en place :**

Afin de favoriser l'emploi de salariés en situation de handicap, il est demandé aux structures d'indiquer dans leurs offres d'emploi, lorsque cela est possible, que le poste est ouvert aux personnes en situation de handicap et de préciser, le cas échéant, que les locaux sont adaptés et que le poste de travail est aménageable en fonction de la situation.

En outre, les structures sont invitées à diversifier les canaux et moyens de recrutement notamment par la diffusion des offres d'emploi au sein des réseaux compétents en la matière et cités ci-dessus.

Les structures établissent un processus d'accueil et d'intégration adapté et le propose aux travailleurs en situation de handicap. Elles peuvent s'appuyer pour cela sur les différents

partenaires cités auparavant. Ce processus est porté à la connaissance du CSE lorsqu'il a été mis en place.

## 4.2. Référent handicap

La désignation du référent handicap est faite sur la base du volontariat. Si aucun salarié n'est volontaire, l'employeur réinterroge l'ensemble des salariés tous les 2 ans jusqu'à ce qu'un référent soit désigné. Les modalités de désignation (durée, méthode de désignation, etc.) sont définies par chaque structure.

Dans toute structure est désigné un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap.

La désignation d'un référent au sein de la structure n'est pas obligatoire si l'employeur démontre assurer le rôle du référent handicap par un prestataire externe ou par une personne travaillant au sein d'une structure employeuse externe relevant d'un même ensemble ou d'un même groupe.

### a) Missions du référent handicap

À la demande du travailleur concerné, le référent participe au rendez-vous de liaison prévu à l'article L. 1226-1-3 du code du travail ainsi qu'aux échanges organisés sur le fondement du dernier alinéa du I de l'article L. 4624-2-2 du code du travail. Le référent handicap est tenu à une obligation de discrétion à l'égard des informations à caractère personnel qu'il est amené à connaître.

Le référent a également pour rôle de faire le lien avec les différents acteurs, internes ou externes à la structure.

Il a également pour mission :

- d'orienter vers les partenaires compétents pour la mise en place d'aménagement de poste (par exemple sur le plan ergonomique) et sur les possibilités de financement ;
- d'accompagner les salariés dans leur démarche de reconnaissance de travailleur handicapé ;
- d'accompagner les salariés en situation de handicap nouvellement embauchés pour faciliter leur intégration ;
- d'orienter les salariés en situation de handicap souhaitant faire le point sur leur parcours professionnel et en lien avec la direction les renseigner sur les postes sur lesquels leur évolution peut être envisagée ;
- de recueillir à tout moment les difficultés rencontrées par la personne en situation de handicap ou ses besoins afin de les remonter auprès de la direction et trouver une solution pour y remédier.

Le référent handicap n'a pas vocation à se substituer au rôle d'accompagnement exercé par les accompagnateurs socio-professionnels auprès des salariés en parcours d'insertion ni aux structures spécifiques compétentes sur ce champ mais il peut intervenir à leur demande pour des sujets liés au handicap de la personne.

### b) Formation du référent handicap

L'employeur veille à ce que le référent handicap ait les compétences nécessaires pour accomplir sa mission qui peuvent s'obtenir par l'expérience ou la formation. Si une formation est nécessaire, elle peut être financée par les fonds conventionnels de la branche en fonction des orientations définies chaque année par la CPNEF. La CPNEF de la branche se réunira pour établir les modalités de ce financement et les partenariats qui lui semblent pertinents (notamment avec l'objectif de faire connaître les spécificités du secteur).

### c) Moyens à disposition du référent handicap

L'employeur attribue un temps nécessaire pour l'accomplissement des missions du référent handicap. Ce temps se déroule sur le temps de travail et constitue du temps de travail effectif et est rémunéré comme tel.

## 4.3. Adaptation et aménagement du poste de travail

Les structures organisent un accueil adapté des personnes en situation de handicap afin de faciliter leur prise de poste ou leur retour en fonctions. Les modalités de cet accueil font l'objet d'une réflexion avec tous les acteurs de la structure (salarié concerné par la situation, services de prévention de santé au travail, employeur, représentants des salariés, référent handicap, etc.) et également avec les acteurs externes (CAP emploi, Agefiph, ANACT, services de prévention et de santé au travail, etc.).

À cette fin, les partenaires sociaux invitent les structures à analyser les besoins spécifiques des candidats en situation de handicap au cours du processus de recrutement et recommandent la mise en place d'un protocole d'accueil type des candidats et salariés en situation de handicap en se faisant accompagner par les acteurs spécialisés externes et le référent handicap s'il existe.

En outre, les salariés en situation de handicap nouvellement embauchés seront informés des mesures existantes au sein de la structure en leur faveur ainsi que l'existence des différents textes conventionnels applicables dans la structure, dont le présent accord.

## Article 5 | *Accès à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle*

### 5.1. Accès et adaptation des offres de formation

Les partenaires sociaux rappellent que les salariés en situation de handicap ont accès à l'ensemble des dispositifs de formation tels que prévus au code du travail dans le respect du principe d'égalité de traitement, en prenant les mesures appropriées.

Ils bénéficient, le cas échéant, d'actions spécifiques de formation ayant pour objet de permettre leur insertion ou leur réinsertion professionnelle ainsi que leur maintien dans l'emploi, de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle et de contribuer au développement économique et culturel et à la promotion sociale.

Ainsi, la branche incite les structures à vérifier, en consultant le salarié concerné, que les formations dispensées par les organismes de formation soient adaptées aux travailleurs handicapés et que l'organisation de ces formations soit adaptée à la situation des salariés handicapés (par exemple : durée, aménagement des déplacements, recours à des intervenants spécialisés, adaptation du matériel utilisé, etc.).

Pour rappel, afin de tenir compte des contraintes particulières des personnes handicapées ou présentant un trouble de santé invalidant, les actions de formation professionnelle prévues à la sixième partie du code du travail prévoient un accueil à temps partiel ou discontinu ainsi qu'une durée et des modalités adaptées de validation de la formation professionnelle, dans des conditions déterminées par décret.

Ainsi, les organismes de formation ou les instituts/organismes habilités à délivrer de la formation continue doivent mettre en œuvre un accueil à temps partiel ou discontinu, une durée adaptée de formation et des modalités adaptées de validation de la formation professionnelle pour les personnes handicapées. Ces adaptations peuvent être individuelles ou collectives pour un groupe de personnes ayant des besoins similaires. Elles portent également sur les méthodes et les supports pédagogiques et peuvent recourir aux technologies de l'information et de la communication.

L'adaptation de la validation de la formation professionnelle porte sur les aménagements des modalités générales d'évaluation des connaissances et des compétences acquises au cours de la formation.

Il est également rappelé que depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022, les organismes de formation doivent être titulaires de la certification Qualiopi pour bénéficier de fonds des financeurs mentionnés à l'article L. 6316-1 du code du travail : l'OPCO, l'État, les régions, la Caisse des dépôts et des consignations, France Travail et l'Agefiph.

## 5.2. Prise en charge financière de la formation

### a) Par l'Agefiph et Cap emploi

L'Agefiph met à disposition des organismes de formation et centres de formation des apprentis des solutions pour que les personnes handicapées accèdent à la formation tout au long de leur parcours : accompagnement par la ressource handicap formation, aide financière, outil d'évaluation des besoins.

Les partenaires sociaux invitent les structures, référents handicap et salariés à se rapprocher de l'Agefiph, cap emploi ou tout autre institution spécialisée pour connaître les conditions pour bénéficier d'une aide financière dans le cadre de la formation professionnelle.

### b) Par l'OPCO de la branche

Dans le cadre du plan de développement des compétences et des axes financés par Uniformation, la prise en charge des actions de formation à destination des personnes en situation de handicap peut faire l'objet d'un financement particulier selon les décisions du conseil d'administration de l'OPCO.

À titre indicatif, en 2025, le conseil d'administration d'Uniformation a décidé de favoriser les parcours en alternance inclusifs en favorisant et en accompagnant le recrutement d'alternants en situation de handicap à travers deux mesures :

- la majoration du forfait horaire de prise en charge sur le contrat de professionnalisation (18 euros/heure au lieu de 15 euros) ;
- la remise en place de l'aide à l'exercice de la fonction de tuteur ou de maître d'apprentissage pour les 6 premiers mois de contrat pour les contrats de professionnalisation conclus avec un alternant en situation de handicap (230 euros/mois pendant 6 mois pour les contrats débutant à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025).

Par ailleurs, en 2025, le conseil d'administration de l'OPCO uniformation a prévu dans le cadre du plan légal moins de 50 salariés un soutien du développement RH incluant la prise en charge d'actions de formation ayant une application collective sur l'organisation de la structure et du travail au sein de celle-ci. Un des axes concerne l'intégration des salariés dans l'entreprise dont l'inclusion des personnes en situation de handicap.

Les modalités de prises en charge sont fixées annuellement par le conseil d'administration de l'OPCO et non par la branche et peuvent donc évoluer.

### c) Par les fonds conventionnels de la branche

Les partenaires sociaux s'engagent dans le cadre de la CPNEF à étudier les modalités permettant de favoriser le départ en formation des personnes en situation de handicap (à travers notamment une meilleure prise en charge des frais annexes ou des coûts pédagogiques).

Ces modalités seront portées à la connaissance des structures de la branche.

**6.1. Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé**

La connaissance de la qualité de salarié en situation de handicap par l'employeur permet d'adapter et d'individualiser les conditions de travail et d'emploi des personnes concernées. Il est rappelé qu'il est interdit de prendre des mesures discriminatoires en raison de l'état de santé ou du handicap du salarié. La reconnaissance du handicap peut également permettre de bénéficier des services et aides financières de l'Agefiph.

Seul le salarié peut prendre la décision d'engager une procédure de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé. Il peut être accompagné dans cette démarche par le référent handicap et/ou, par l'accompagnateur socio-professionnel s'il s'agit d'un salarié en parcours d'insertion. Au regard de la complexité des démarches de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, les salariés bénéficient d'une autorisation d'absence rémunérée d'une journée et demi pour une première demande et une journée et demi à l'occasion du renouvellement, fractionnable en demi-journée pour effectuer les démarches d'obtention ou de renouvellement, sur présentation d'un justificatif et sous réserve de respecter un délai de prévenance minimal de 7 jours.

**6.2. Suivi médical et prévention des risques**

Il est rappelé que l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Il veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

De manière générale, les services de prévention et de santé au travail conseillent les employeurs, les salariés et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels, physiques ou psychiques et de contribuer au maintien en emploi des salariés.

Tout travailleur qui déclare, lors de la visite d'information et de prévention, être considéré comme travailleur handicapé au sens de l'article L. 5213-1 du présent code et être reconnu par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles, ainsi que tout travailleur qui déclare être titulaire d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire, est orienté sans délai vers le médecin du travail et bénéficie d'un suivi individuel adapté de son état de santé.

Tout travailleur dont l'état de santé, l'âge, les conditions de travail ou les risques professionnels auxquels il est exposé le nécessitent, notamment les travailleurs handicapés, les travailleurs qui déclarent être titulaires d'une pension d'invalidité et les travailleurs de nuit mentionnés à l'article L. 3122-5, bénéficie, à l'issue de la visite d'information et de prévention, de modalités de suivi adaptées déterminées dans le cadre du protocole écrit par le médecin du travail, selon une périodicité qui n'excède pas une durée de trois ans.

Lors de la visite d'information et de prévention, tout travailleur handicapé ou qui déclare être titulaire d'une pension d'invalidité mentionné au cinquième alinéa de l'article L. 4624-1 est orienté sans délai vers le médecin du travail, qui peut préconiser des adaptations de son poste de travail. Le médecin du travail, dans le cadre du protocole mentionné à l'article L. 4624-1, détermine la périodicité et les modalités du suivi de son état de santé qui peut être réalisé par un professionnel de santé mentionné au premier alinéa de l'article L. 4624-1.

L'employeur prend en considération les avis présentés par le médecin du travail sur l'application des dispositions relatives à l'emploi des travailleurs handicapés. Il lui fait connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.

En cas de difficulté ou de désaccord, la décision est prise par l'inspecteur du travail, après avis du médecin inspecteur du travail.

Le salarié peut solliciter à tout moment une visite médicale. La demande du salarié ne peut motiver aucune sanction.

### 6.3. Aménagement et maintien dans l'emploi

#### a) Aménagement des conditions de travail

L'employeur prend, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs en situation de handicap d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée. Le refus de prendre des mesures peut être constitutif d'une discrimination.

L'employeur s'assure que les logiciels installés sur le poste de travail des personnes handicapées et nécessaires à leur exercice professionnel sont accessibles. Il s'assure également que le poste de travail des personnes handicapées est accessible en télétravail lorsque la nature du poste le permet.

En cas de changement d'employeur, la conservation des équipements contribuant à l'adaptation du poste de travail des travailleurs handicapés, lorsqu'il comporte les mêmes caractéristiques dans la nouvelle entreprise, peut être prévue par convention entre les deux entreprises concernées. Cette convention peut également être conclue entre une entreprise privée et un employeur public.

Ces mesures sont prises sous réserve que les charges consécutives à leur mise en œuvre ne soient pas disproportionnées, compte tenu de l'aide prévue à l'article L. 5213-10 qui peut compenser en tout ou partie les dépenses supportées à ce titre par l'employeur.

Le télétravail peut constituer un moyen pertinent pour favoriser l'emploi d'un travailleur en situation de handicap dès lors que la nature du poste le permet et à la condition de veiller à maintenir le salarié à un réel collectif de travail. L'avis du salarié concerné doit également être sollicité. L'employeur veille spécifiquement pour les salariés en insertion à ce que cela n'engendre pas de difficultés dans le cadre de leur parcours d'insertion.

#### b) Évolution de carrière

Les travailleurs en situation de handicap bénéficient d'une évolution de carrière et de rémunération dans les mêmes conditions que les autres salariés, eu égard à leurs compétences et leurs aptitudes. Tous les salariés de la structure doivent ainsi être en mesure d'accéder aux mêmes possibilités d'évolution de carrière y compris en ce qui concerne l'accès aux postes à responsabilités.

Les structures veillent particulièrement sur le plan de la rémunération comme de l'évolution professionnelle à apporter des mesures correctives si des décalages sont constatés au détriment des salariés en situation de handicap.

#### c) Entretiens réguliers des travailleurs en situation de handicap

À la demande du salarié en situation de handicap et sur avis de la médecine du travail, un entretien annuel peut être mis en place afin d'évoquer les évolutions éventuelles du handicap du salarié et les moyens à mettre en œuvre pour adapter son environnement de travail à ces évolutions. Ces moyens sont définis en concertation avec le médecin du travail, les représentants du personnel ou des prestataires externes compétents en la matière.



À défaut d'entretien annuel mis en place, et si le salarié l'accepte, ce point pourra également être abordé lors de l'entretien d'évaluation.

L'objectif de cet entretien est de prévenir toute dégradation des conditions de travail du salarié, les risques d'aggravation du handicap ou les accidents du travail ou maladies professionnelles.

Le référent handicap, s'il existe, peut assister à cet entretien sous réserve que le salarié en fasse la demande.

#### **d) Maintien dans l'emploi et aggravation du handicap**

En cas de survenance ou d'aggravation d'un handicap au cours de la carrière, le maintien dans l'emploi doit se réaliser par des moyens appropriés tels que l'amélioration de l'organisation du travail, la formation ou la recherche d'un environnement de travail compatible avec l'état de santé, les capacités et les compétences professionnelles.

Les salariés dont le handicap vient à s'aggraver peuvent demander, après avis du médecin du travail, une réduction de leur temps de travail. L'employeur prend les mesures nécessaires afin d'accéder à cette demande en priorité en fonction des nécessités d'organisation du travail. Cette réorganisation entraîne une réduction de salaire proportionnelle à la réduction de la durée du travail. Un avenant au contrat de travail est signé.

## **Article 7 | Mise en place d'un comité de suivi**

### **7.1. Composition**

Il est institué un comité de suivi qui est chargé d'assurer le suivi et l'évaluation de la mise en œuvre du présent accord au sein de la branche.

Le comité de suivi est composé des organisations représentatives au sein de la branche, volontaires pour y participer. L'organisation syndicale désigne un représentant. L'organisation professionnelle désigne un nombre égal de représentants. Le secrétariat paritaire participe à ce comité de suivi et des partenaires extérieurs peuvent être invités à y participer si les autres membres ont besoin d'une expertise complémentaire.

### **7.2. Missions**

Le comité de suivi a notamment pour missions :

- examiner l'application des dispositions de l'accord ;
- identifier les difficultés éventuelles rencontrées par les structures de la branche pour l'application du présent accord ;
- analyser les besoins d'adaptation et de clarification ;
- proposer, le cas échéant, des axes d'amélioration de révision de l'accord.

### **7.3. Fonctionnement et réunions**

Une réunion des partenaires sociaux au cours de la 4<sup>e</sup> année permettra de dresser un bilan de l'application de cet accord.

Les règles de fonctionnement sont similaires à celles définies pour les commissions paritaires dans le règlement intérieur de la branche.

### **7.4. Modalités de décision et rapport**

Les échanges au sein du comité de suivi ont vocation à conduire à des constats partagés et, lorsque nécessaire, à des recommandations transmises à la CPPNI.

Un rapport de suivi, reprenant les constats et recommandations du Comité, est présenté aux partenaires sociaux de la branche.

## 7.5. Durée du mandat

Les membres du comité de suivi sont désignés pour la durée d'application du présent accord. Leur mandat est renouvelable en cas de reconduction ou de révision de l'accord.

## Article 8 | *Dispositions spéciales applicables aux entreprises de moins de 50 salariés*

Au regard de la finalité du présent accord, qui consiste à prévoir des dispositions spécifiques à la situation des travailleurs handicapés dans la branche des ACI, les Partenaires sociaux ont précisé dans l'accord les dispositions s'appliquant spécifiquement aux structures de moins de 50 salariés.

Lorsqu'aucune distinction n'a été faite, les partenaires sociaux ont estimé qu'il n'était pas nécessaire de prévoir de dispositions particulières pour les structures de moins de 50 salariés. Dans ce cas, les dispositions s'appliqueront quelle que soit la taille de l'entité.

## Article 9 | *Dispositions finales*

### 9.1. Durée de l'accord

Cet accord est conclu pour une durée déterminée de quatre ans à compter de son entrée en vigueur.

### 9.2. Entrée en vigueur de l'accord

Les dispositions de cet accord entreront en vigueur à compter du premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension.

### 9.3. Suivi de l'accord et clause de rendez-vous

Un suivi sera organisé entre les partenaires sociaux à l'occasion des différentes CPPNI qui auront lieu postérieurement à la première année de l'entrée en vigueur du présent accord.

Une réunion pourra être demandée à tout moment, par l'une des organisations représentatives au niveau de la branche, pour dresser un bilan de l'application de cet accord.

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision dans les conditions prévues à l'article L. 2261-7 du code du travail. La demande de révision est formulée par écrit et intégrée dans le compte rendu de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation et peut, le cas échéant, être accompagnée d'un projet de modification. La négociation débute dans les six mois suivant la réception de la demande de révision.

### 9.4. Dépôt et extension

Les partenaires sociaux conviennent de demander au ministère du travail l'extension du présent accord.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, le présent accord est déposé en deux exemplaires auprès des services de la ministre chargée du travail et remis au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

*Fait à Paris, le 15 décembre 2025.*

(Suivent les signatures.)



Convention collective nationale

IDCC : 3251 | **BIJOUTERIE, JOAILLERIE, ORFÈVREURIE, HORLOGERIE (BJOH)**

## **Accord de méthode du 5 décembre 2025** relatif à l'engagement vers la responsabilité sociale, sociétale et environnementale

NOR : ASET2650124M

IDCC : 3251

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

**CN HBJO,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FCMTM CFE-CGC ;**

**FO métal ;**

**FEDE métal CFTC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Rappel de la démarche**

La responsabilité sociétale des entreprises (RSE) et les critères ESG (environnemental, social et de gouvernance) sont des enjeux majeurs pour les filières de la branche qui se sont renforcés après la pandémie mondiale de COVID 19.

À partir de 2023, la partie patronale a souhaité ouvrir le débat sur ces enjeux avec pour but de définir un accord de méthode fixant à la fois la vision et l'ambition, ainsi que les objectifs et la feuille de route.

Ces discussions se sont poursuivies au sein de la CPPNI et un projet d'accord de méthode a été présenté et débattu lors de plusieurs séminaires à :

- Reims (25 et 26 avril 2023) – séminaire « cohésion et ambition » ;
- Paris (organisé par le groupe VYV (27 février 2024) – séminaire « transition écologique » ;
- Lyon (23 et 24 avril 2024) – séminaire « le dialogue social BJOH à l'heure des perspectives et des réalités ».

Par ailleurs, afin de tenir compte des attentes des organisations syndicales et conformément à la CPPNI du 20 mai 2025, une commission/groupe de travail s'est réunie le 23 juillet 2025 qui avait pour mission de présenter le bilan des actions RSE des 3 filières de la branche BJOH (bijouterie- joaillerie, horlogerie, bijouterie fantaisie).

À la suite de ces échanges, lors de la réunion du 8 octobre, la partie patronale a proposé de soumettre le projet d'accord de méthode ci-après :

## Préambule

La branche de la fabrication de la bijouterie joaillerie orfèvrerie des pierres et perles, celle des bijoux de mode, confortées en 2018 par le secteur de la distribution de l'horlogerie – BJOH – représente plus de 20 000 emplois qualifiés, au sein de TPE, PME et grands groupes de luxe : le dialogue social s'y est toujours déployé d'une façon proactive, afin de soutenir l'attractivité de son industrie, et de répondre à l'exigeant défi du maintien et du développement des savoir-faire en France.

De nombreux accords sont venus rythmer la vie du paritarisme, et façonner un corpus conventionnel sans cesse actualisé aux évolutions et à la spécificité du secteur, tels que l'accord sur la prévoyance, et ses avenants successifs, avec l'intégration en 2011 du risque dépendance, l'accord sur les classifications en 2007, l'actualisation de la convention collective en 2014, l'accord sur les frais de santé, (...) ; l'accord sur le paritarisme pour conforter la vie du dialogue social, l'accord sur la mise en place d'une contribution conventionnelle, en soutien à la formation des PME, la création des certificats de qualification professionnelle, sur les emplois sensibles, dans le cadre d'une démarche nationale de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Dans le cadre de l'harmonisation de la convention collective BJOC, avec le secteur de la distribution de l'horlogerie, des novations significatives ont été apportées, telles que l'augmentation du temps de repos des femmes enceintes, la majoration du crédit d'heure pour représentations syndicales, la majoration de l'indemnité de retraite, tandis que dans le cadre des négociations annuelles, la grille des minima affichait toujours un premier niveau au-dessus du Smic.

Sur la base de ce corpus conventionnel solide et enraciné, en synergie avec les enjeux d'un écosystème unique, où le savoir-faire humain est cardinal, et qui s'appuie sur les ressources précieuses données par la planète, les partenaires sociaux considèrent que le dialogue social au niveau de la branche a joué un rôle décisif :

- en étant une partie prenante active dans les défis sociaux et de ressources humaines consubstantielles à la transition énergétique, qui va impacter la nature des emplois, des métiers, la mobilité, ainsi que l'organisation du travail du secteur ;
- en facilitant la mise en œuvre des plans RSE, des TPE, PME et ETI, par des dispositifs conventionnels contribuant au bien-être au travail, à la pérennité économique, et à l'élévation du niveau de compétence des collaborateurs ;
- en mobilisant les parties prenantes au dialogue social, dans une dynamique de co-construction, – dont les opérateurs de branche de formation, de prévoyance, de frais de santé – pour accompagner les entreprises dans l'accélération des dispositifs RSE appropriés ;
- en facilitant la dynamique RSE des entreprises, en produisant des normes sociales partagées, à fort impact positif sur l'enjeu de transition écologique au niveau des relations de travail, et indissociables du secteur de la BJOH et d'une industrie de haut savoir-faire.

Les partenaires sociaux relèvent la densité et le foisonnement des textes, législatifs, réglementaires et normatifs, contraignants ou volontaires, mondiaux, européens et hexagonaux, invitant les acteurs de toute nature, des états, institutions, entreprises, salariés et leurs représentants, à s'emparer des enjeux de responsabilité sociale et environnementale, dont les plus emblématiques sont résumées ci-après :

## Sur le plan mondial

Sous l'égide des Nations unies, alors que l'accord de Paris relatif au climat, adopté le 12 décembre 2015 à l'issue des négociations de la COP21, a été ratifié par 193 pays et l'UE, il scelle un objectif collectif en imposant aux pays une limitations des émissions de carbone.

L'agenda 2030 offre un cadre de référence aux pays signataires permettant de faire converger action climatique et stratégie de développement durable avec la mise en place d'une économie mondiale plus durable, contribuant ainsi à réduire les impacts dus au réchauffement climatique ;

Ainsi sur la base des cinq piliers de développement durable – la planète, la population, la prospérité, la paix et les partenariats – et parmi les 17 objectifs de développement durable, ODD visant la société, l'économie, et l'environnement, trois objectifs de développement durable répondent aux missions intrinsèques du dialogue social :

L'ODD 3, bonne santé et bien-être, renvoie aux régimes de protection sociale complémentaire (prévoyance santé), ainsi qu'à la gestion des fonds sociaux associés, pilotés par les branches, et visant les conditions de travail et la politique de prévention des risques professionnels.

L'ODD 4, éducation de qualité, appelle le pilotage de la formation, dans un objectif d'égalité des chances et de formation tout au long de la vie, et de promotion des possibilités d'apprentissage.

L'ODD 8, travail décent et croissance économique, vise une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous, associé à un partage de la valeur.

### Sur le PDV plan européen, deux directives majeures vont impacter les relations sociales

■ La directive européenne sur le reporting de durabilité – CRSD « Corporate sustainability directive » harmonise et renforce la réglementation en matière de reporting extra financier, pour les entreprises sur le sol européen : elle crée un reporting de durabilité et vise à imposer des normes communes obligatoires en matière de durabilité, reposant sur une matrice commune garantissant la fourniture d'informations pertinentes. Elle vise également à permettre que les informations en matière de durabilité aient un statut comparable et aussi fort que celui relatif aux informations financières, et soient donc vérifiables.

Ainsi, le volet droit sociaux du rapport de durabilité devra exposer les informations sur l'égalité de traitement, y compris l'égalité de genre et l'égalité de rémunération, l'inclusion, la formation et le développement des compétences, ainsi que les conditions de travail, la directive prévoyant une discussion avec les instances représentatives du personnel.

■ La directive européenne sur le devoir de vigilance, CSDD « Corporate sustainability due diligence directive », impose aux entreprises d'intégrer le devoir de vigilance dans leurs politiques, de réaliser des investissements nécessaires, de mieux identifier et d'éviter les incidences négatives réelles et potentielles de leur activité propre mais aussi celles de leurs filiales et leurs supply chain, sur les droits de l'homme et sur l'environnement. Elle prévoit la mise en œuvre d'un plan de vigilance contenant des mesures de prévention, des procédures d'évaluation, des risques et des moyens pour remédier aux atteintes constatées en matière de droit humain, d'atteintes à l'environnement, à la santé ou encore à la sécurité. L'analyse doit ainsi porter sur l'ensemble de la chaîne de valeur. Le plan de vigilance doit être rendu public et transmis aux partenaires sociaux de l'entreprise.

Si la directive s'applique aux grandes entreprises (la loi sur le devoir de vigilance infuse à travers toute la chaîne sous-traitante constituée de PME, TPE, et ETI) ; c'est une chaîne de responsabilisation qui est ainsi instituée, les entreprises cotraitantes, ayant l'opportunité de faire du devoir de vigilance un atout concurrentiel et sociétal.

### Sur le plan national

La loi portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets (L. n° 2021-1104, 22 août 2021) intègre une dimension environnementale notamment en matière de représentation du personnel et de négociation collective, avec pour objectif

d'anticiper les conséquences de la transition écologique sur les emplois et de faire évoluer les compétences des salariés.

Le sujet de la transition écologique fait partie intégrante des négociations sur la GPEC et élargit le champ des attributions du CSE dans les entreprises d'au moins 50 salariés.

Les opérateurs de compétence (OPCO) ont pour mission désormais d'informer les entreprises sur les enjeux liés au développement durable et de les accompagner dans leurs projets d'adaptation à la transition écologique notamment par l'analyse et la définition de leurs besoins en compétence, les branches professionnelles pouvant missionner les OPCO sur des outils de pré-diagnostic concernant la transition énergétique et les études sur les effets de la transition écologique.

■ L'accord national interprofessionnel du 11 avril 2023 relatif à la transition écologique et au dialogue social, relève que « le dialogue social occupe une place essentielle dans l'anticipation, l'appropriation, l'acceptabilité et l'accélération de la transition écologique, notamment au regard des impacts économiques et sociaux liés à la transformation des activités, des emplois et des qualifications », l'objectif de cet accord étant de faciliter le dialogue social relatif à la transition écologique. Cet accord détaille et donne un mode d'emploi pour faciliter le dialogue social sur les sujets RSE, tant au niveau des entreprises que des branches.

■ La loi sur le partage et de la valeur transcrit l'accord national interprofessionnel sur le partage de la valeur en entreprise, conclu en février 2023 avec les partenaires sociaux. Cet accord vise à mieux associer les salariés aux performances de l'entreprise notamment dans les PME et TPE. Il rappelle que le dispositif de partage de la valeur va nécessairement de pair avec l'engagement de partenaires sociaux d'améliorer le pouvoir d'achat et les parcours au sein des branches. Il vise plusieurs objectifs, dont celui de faciliter et de simplifier les dispositifs de partage de la valeur – participation, intéressement – et l'actionnariat salarié, et promeut une épargne verte, solidaire et responsable dans le cadre des plans épargne retraite.

Les partenaires sociaux relèvent ainsi les puissantes évolutions à l'œuvre dans la société, en général, et dans la branche en particulier en fédérant ainsi les énergies et les dynamiques, au regard non seulement du contexte normatif, mais aussi des aspirations collectives et individuelles des consommateurs, des salariés et des jeunes générations.

Les partenaires sociaux affirment leur volonté d'être une partie prenante active dans les défis sociaux et de ressources humaines consubstantielles à la transition énergétique, qui va impacter la nature des emplois, des métiers, la mobilité, ainsi que l'organisation du travail du secteur.

Ils considèrent ainsi :

- que la branche a un rôle décisif à jouer, pour engager les TPE PME et ETI dans des stratégies de transformation de l'écosystème, et pour faciliter la mise en œuvre des plans RSE par des dispositifs contribuant au bien-être au travail, à la pérennité économique, et à l'élévation du niveau de compétence des collaborateurs ;
- que ces objectifs ne pourront être atteints qu'avec la mobilisation des parties prenantes au dialogue social, dans une dynamique de co-construction, – dont notamment OPCO 2i et les assureurs recommandés – pour accompagner les entreprises et les salariés dans la prise en main des dispositifs et leurs déploiements opérationnels.

Par son rôle de régulateur et de fédérateur, en identifiant les leviers de changement fondamentaux pour le plus grand nombre, et pour les plus petites entreprises, le dialogue social de branche facilitera ainsi la dynamique RSE des entreprises. Il permettra de produire des normes sociales partagées au niveau de la branche en ayant un fort impact positif sur l'enjeu de transition écologique, ainsi que sur les relations de travail et en s'adaptant à la spécificité du secteur de la BJOH, caractérisé par une industrie de haut savoir-faire.

Pour ce faire, chacune et chacun des parties au présent accord de méthode reconnaît qu'il est impératif de définir au niveau de la branche les priorités indispensables pour participer et soutenir la transformation sociale et sociétale des entreprises en relevant ces défis.

Les partenaires sociaux soulignent que la RSE n'est pas un substitut au dialogue social d'entreprise : en intégrant les enjeux RSE, le dialogue social permettra à la branche de consolider et d'améliorer son corpus conventionnel, dans une vision sectorielle adaptée et une logique pluriannuelle, avec des moyens d'actions concrets, en cohérence et cohésion avec les attentes des entreprises dans le déploiement de leurs plans RSE.

Par cet accord de méthode, ils définissent le cadre, les priorités, les actions et l'agenda correspondant, pour participer et soutenir la transformation sociale et sociétale de la branche, et répondre aux fortes attentes des salariés(es) et des entreprises, sur la transition écologique et les stratégies RSE.

Les partenaires sociaux ont ainsi défini 5 piliers sur lesquels la politique de branche RSE doit se déployer. Cet accord donne un cadre, et la liste des thématiques de négociation.

Ces priorités font l'objet d'un agenda négocié, en annexe du présent accord, en vue de la conclusion d'accords additionnels et de leur mise en œuvre, en tant que de besoin – dans le cadre des plans d'action correspondants.

5 thèmes sont ainsi définis :

I. Le développement des emplois et des compétences, pour consolider des emplois durables, qualifiés et assurer et structurer la transmission des savoirs faire ;

II. Le développement des dispositifs de partage de la valeur, dans le cadre d'une croissance économique soutenue, pour accompagner et renforcer l'attractivité du secteur, l'employabilité et l'attractivité de l'écosystème ;

III. L'adaptation de l'organisation des conditions de travail aux enjeux de transition écologique et aux attentes sociétales des salariés ;

IV. Le renforcement de la protection sociale et des actions favorisant la santé et la sécurité au travail ;

V. Un dialogue social partagé.

Pour atteindre les objectifs rappelés ci-dessus, les partenaires sociaux de la branche BJOH ont souhaité, par le présent accord, impulser une dynamique d'orientation et de recommandations susceptible de permettre l'adaptation des entreprises et des salariés de la branche aux enjeux économiques, sociaux et environnementaux qui les attendent.

Le présent accord est aussi relatif à la définition de ces objectifs, à leur contenu, ainsi qu'au calendrier de mise en œuvre par des négociations thématiques.

## **Titre I<sup>er</sup> Les objectifs de développement durable**

Le choix a été fait de retenir cinq grandes thématiques qui font écho aux engagements adoptés par les Nations Unies.

### **Article 1<sup>er</sup> | Le développement des emplois et des compétences**

Cette thématique est essentielle au maintien d'emplois durables par une politique active de GEPP (gestion des emplois et des parcours professionnels en entreprise) au niveau des entreprises et de GPEC au niveau de la branche.

Un rôle central est donné à la formation professionnelle pour répondre aux objectifs de mixité des emplois, d'égalité professionnelle, de diversité, de reconversion, d'adaptation des emplois, de maintien dans l'emploi des seniors et de l'intégration des jeunes dans l'entreprise.

## **Article 2 | *Le développement des dispositifs de partage de la valeur***

La croissance économique indispensable doit nécessairement s'accompagner d'une politique salariale active destinée à permettre le développement d'un salaire décent permettant à chaque salarié de vivre dignement.

Cet engagement concerne aussi bien l'évolution des minima conventionnels lors des négociations de branche, que la mise en place d'une politique salariale d'entreprise attractive en lien avec le développement économique de l'entreprise.

Sans qu'ils puissent se substituer à cet engagement, les partenaires sociaux ont aussi souhaité que la branche soit moteur dans le cadre des dispositifs de partage de la valeur, notamment par l'instauration d'accords types de branche d'intéressement, de participation et d'épargne essentiellement à destination des petites entreprises.

## **Article 3 | *L'amélioration des conditions de vie au travail***

L'attractivité des métiers de la branche suppose, indépendamment d'un salaire, de revenus correspondant au développement économique des entreprises ou d'une formation adaptée, que soit intégrée une réflexion concernant l'organisation du temps de travail tenant compte d'une meilleure conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle (télétravail, horaires variables, temps partiel pour raisons familiales...).

Dans cette réflexion, doivent être ainsi également abordées également des éléments tenant aux conditions de transport des salariés, l'objectif étant de participer à l'amélioration des conditions de travail, à l'abaissement du coût du transport, ainsi qu'à l'intégration de proposition tendant à mettre en place des moyens de transport vertueux.

## **Article 4 | *La protection sociale***

La garantie contre les aléas de la vie est un enjeu social essentiel auquel la branche a déjà répondu par des régimes de protection sociale déjà ambitieux. Pour autant, les partenaires sociaux considèrent également que ces systèmes peuvent être renforcés et que des axes de réflexion doivent concerner certaines catégories de salariés (salariés en situation de handicap, salariés aidants, salariés expérimentés dans le cadre de l'ANI du 14 novembre 2024 et de la loi du 24 octobre 2025), ou plus généralement, dans le cadre d'un dispositif de prévention des risques professionnels intégrant l'appréciation des métiers soumis au risque d'usure professionnelle.

Enfin, peut être défini, en complément de l'accompagnement du risque dépendance déjà existant dans la branche, un certain nombre de mesures destinées au déploiement d'une politique d'action sociale active et financière sur les fonds du régime de prévoyance et en particulier sur la cotisation dédiée à ce type d'actions (haut degré de solidarité).

## **Article 5 | *Un dialogue social partagé***

Les enjeux, les engagements contenus dans le présent accord, ne peuvent se concevoir que dans le cadre d'un dialogue social partagé par tous les acteurs en vue de définir les grandes orientations de la branche et des entreprises sur chacune des quatre grandes thématiques décrites ci-avant.

Par ailleurs, s'agissant plus particulièrement de pouvoir répondre aux enjeux environnementaux, de transition écologique, auxquels les entreprises de la branche seraient confrontées, devront être définis sur cette thématique, les moyens donnés aux négociateurs de branche et les modalités d'appropriation, et d'accompagnement dans la mise en œuvre de ces enjeux au sein des entreprises au profit des salariés et des représentants du personnel.



## **Titre II Le calendrier de mise en œuvre**

### **Article 6 | La méthode de mise en œuvre**

Le présent accord sera donc complété par 5 grandes briques concourant à la construction de l'édifice total d'un accord souhaité par les partenaires sociaux, à la hauteur des enjeux auxquels les salariés et entreprises de la branche sont ou seront confrontés.

### **Article 7 | Les priorités législatives**

Le calendrier de négociation des différentes mesures contenues dans le titre I devront tenir compte des priorités législatives, notamment celles concernant le partage de la valeur, qui suppose l'ouverture d'une négociation sur ce thème dans délai rapproché.

### **Article 8 | Entreprises de moins de 50 salariés**

Compte tenu de la nature du présent accord, il n'est pas nécessaire de créer de dispositions spécifiques concernant les entreprises de moins de 50 salariés.

### **Article 9 | La feuille de route**

La feuille de route est décrite à titre indicatif en annexe n° 1 du présent accord.

### **Article 10 | Durée. Date d'effet**

L'accord de méthode est conclu pour une durée déterminée venant à échéance au 31 décembre 2026. Il prendra effet dès sa signature sous réserve du droit d'opposition. Il pourra être révisé à tout moment dans les formes légales.

### **Article 11 | Dépôt. Extension**

Le présent accord sera déposé auprès de la direction générale du travail, et au conseil de prud'hommes de Paris.

Son extension sera demandée conformément aux dispositions légales.

*Fait à Paris, le 5 décembre 2025.*

(Suivent les signatures.)

Annexe 1

Calendrier prévisionnel des sujets et négociations rentrant dans le cadre de la feuille de route de l'accord de méthode RSE

Thèmes de négociation	Dates GTP-CPPNI	5 objectifs de développement durable (« briques »)
Accord partage de la valeur	CPPNI 18 décembre 2025	Objectifs 2 et 5
Accord formation/mobilité	GTP 3 février 2026	Objectifs 1 et 5
Accord formation/mobilité	GTP 15 avril 2026	Objectifs 1 et 5
Accord formation/mobilité	CPPNI 9 juin 2026	Objectifs 1 et 5
Accord senior/salariés expérimentés	GTP 24 septembre 2026	Objectifs 1 et 4
Accord senior/salariés expérimentés	GTP 10 novembre 2026	Objectifs 1 et 4
Accord senior/salariés expérimentés	CPPNI 15 décembre 2026	Objectifs 1 et 4
Accord égalité professionnelle femmes/hommes	GTP 1 <sup>er</sup> semestre 2027 (à définir)	Objectifs 1,3 et 4
Accord égalité professionnelle femmes/hommes	GTP 1 <sup>er</sup> semestre 2027 (à définir)	Objectifs 1, 3 et 4
Accord égalité professionnelle femmes/hommes	CPPNI fin 2 <sup>e</sup> trimestre, juillet 2027 (à définir)	Objectifs 1, 3 et 4
Accord PEI – retraite	GTP 2 <sup>e</sup> semestre 2027	Objectifs 2 et 5
Accord PEI – retraite	GTP 2 <sup>e</sup> semestre 2027	Objectifs 2 et 5
Accord PEI – retraite	CPPNI 4 <sup>e</sup> trimestre 2027	Objectifs 2 et 5
Accord amélioration des conditions de travail	GTP date à définir en 2027	Objectifs 3 et 4
Accord amélioration des conditions de travail	GTP date à définir en 2027	Objectifs 3 et 4
Accord amélioration des conditions de travail	CPPNI date à définir en 2027	Objectifs 3 et 4



Convention collective nationale

IDCC : **3253** | **SALARIÉS DES CABINETS D'AVOCATS**

## Avenant n° 1 du 25 novembre 2025

relatif aux congés

NOR : ASET2650132M

IDCC : 3253

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

**UPSA ;**

**SAF ;**

**ABF ;**

**SE ACE,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFE-CGC ;**

**UNSA ;**

**CFTC CSFV ;**

**FEC FO ;**

**CAT ;**

**CFDT BPJ ;**

**FSECP CGT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### Préambule

Par le présent avenant, les parties signataires ont souhaité préciser ou compléter certaines dispositions de la convention collective du 21 juin 2024.

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

Le champ d'application du présent avenant est celui défini par l'article 1<sup>er</sup> de la convention collective du 21 juin 2024.

## **Article 2 | Congés exceptionnels**

L'article 34 de la convention collective « Congés exceptionnels » est complété par deux nouveaux alinéas ainsi rédigés :

- « – 3 jours ouvrés pour le décès d'un autre descendant ou ascendant du salarié ;
- 3 jours ouvrés pour le décès d'un autre descendant de son conjoint, partenaire de Pacs ou concubin ; ».

Ces deux alinéas sont intégrés après l'alinéa qui commence par « – 6 jours ouvrés pour le décès du père... ».

## **Article 3 | Rectification d'erreurs matérielles**

Dans l'article 15.3.5, la référence à l'article « L. 2312-70 du code du travail » est remplacée par celle à l'article « L. 2312-71 du code du travail ».

Dans l'article 32.2.2, la référence « à l'article L. 3141-9-3 du code du travail » est remplacée par la référence « à l'article L. 3141-19-3 du code du travail ».

## **Article 4 | Dispositions concernant les entités de moins de 50 salariés**

Le présent avenant ne comporte pas de dispositions spécifiques aux entités de moins de 50 salariés.

## **Article 5 | Dépôt. Extension**

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt, dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, d'une demande d'extension dans les conditions de l'article L. 2261-15 du code du travail

## **Article 6 | Durée. Révision. Dénonciation**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé ou dénoncé à tout moment, conformément aux dispositions légales.

*Fait à Paris, le 21 novembre 2025.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 3253 | **SALARIÉS DES CABINETS D'AVOCATS**

## **Accord du 12 décembre 2025**

relatif au financement du paritarisme

NOR : ASET2650131M

IDCC : 3253

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

**FNUJA ;**

**UPSA ;**

**SAF ;**

**ABF ;**

**SE ACE,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFE-CGC ;**

**UNSA ;**

**CFTC CSFV ;**

**FEC FO ;**

**CAT ;**

**CFDT BPJ,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Par le présent avenant, les parties signataires ont entendu réaffirmer le maintien en vigueur d'un certain nombre de dispositions applicables au financement du dialogue social dans la convention collective nationale des salariés des cabinets d'avocats.

### **Article 1<sup>er</sup> | Textes concernés**

Sont maintenus en vigueur dans le cadre de la convention collective nationale des cabinets d'avocats du 21 juin 2024, étendue par arrêté du 18 septembre 2025, les textes suivants :

Accord du 14 avril 2023 relatif au financement du paritarisme et ses avenants n° 1 du 21 juin 2024, n° 2 du 24 octobre 2024 et n° 3 du 24 janvier 2025.

## **Article 2 | Dispositions concernant les entités de moins de 50 salariés**

Le présent accord ne comporte pas de dispositions spécifiques aux entités de moins de 50 salariés.

## **Article 3 | Durée. Révision. Dénonciation**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé ou dénoncé à tout moment, conformément aux dispositions légales.

## **Article 4 | Dépôt. Extension. Date d'effet**

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt, dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, d'une demande d'extension dans les conditions de l'article L. 2261-15 du code du travail. Il prendra effet dès sa signature.

*Fait à Paris, le 12 décembre 2025.*

(Suivent les signatures.)

---

Directeur de la publication : Pierre Romain

165260060-000226

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X

---