



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

2026-07

14 février 2026

Bulletin officiel

Conventions collectives

Fascicule n° 2026-07 du 14 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° 2026-07.

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2026-07 du 14 février 2026

Conventions, avenants et accords

	Pages
IDCC 18 Textile-industrie : accord du 12 janvier 2026 relatif aux salaires minima (secteur des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés).....	6
IDCC 303 Couture parisienne-autres métiers-mode : accord du 8 décembre 2025 relatif à l'agenda social 2026.....	10
IDCC 1286 Détaillants-fabricants-chocolat : avenant n° 3 du 24 octobre 2025 relatif aux congés payés, maladie et accident (chapitre III de la convention collective)	12
IDCC 1286 Détaillants-fabricants-chocolat : avenant n° 20 du 24 octobre 2025 relatif à la modification du champ d'application de la convention collective	15
IDCC 1286 Détaillants-fabricants-chocolat : avenant n° 6 du 16 décembre 2025 à l'avenant n° 19 du 15 janvier 2014 relatif au départ à la retraite	18
IDCC 1286 Détaillants-fabricants-chocolat : avenant n° 11 du 16 décembre 2025 à l'avenant n° 18 du 16 janvier 2013 relatif au régime de prévoyance	20
IDCC 1286 Détaillants-fabricants-chocolat : avenant n° 17 du 16 décembre 2025 à l'avenant n° 15 du 3 septembre 2008 relatif à la mise en place d'un régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé.....	23
IDCC 1404 Tracteurs-matériels agricoles : avenant n° 9 du 2 décembre 2025 à l'accord du 2 juillet 2015 relatif aux remboursements complémentaires de frais de santé	26
IDCC 1404 Tracteurs-matériels agricoles : avenant n° 1 du 21 janvier 2026 à l'accord du 26 novembre 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond.....	34
IDCC 1480 Journalistes : avenant n° 1 du 10 octobre 2025 relatif à la classification et aux salaires minima des journalistes des entreprises de presse hebdomadaire régionale (PHR)	39
IDCC 1499 Miroiterie. Transformation-négoce-verre : accord du 10 décembre 2025 relatif à la valorisation des parcours syndicaux et de représentation du personnel	46
IDCC 1499 Miroiterie. Transformation-négoce-verre : avenant du 10 décembre 2025 relatif aux congés spéciaux des salariés	54
IDCC 1499 Miroiterie. Transformation-négoce-verre : avenant du 10 décembre 2025 relatif à la clause de non-concurrence des cadres	57

IDCC 1517 Commerces-détail-non alimentaires : avenant n° 16 du 5 novembre 2025 relatif à la révision de l'article 6 « Garanties accordées aux salariés participant à la négociation » du chapitre I ^{er} « Clauses générales »	60
IDCC 1596 Bâtiment (Hauts-de-France) : accord du 1 ^{er} décembre 2025 relatif aux salaires	66
IDCC 1596 Bâtiment (Hauts-de-France) : accord du 1 ^{er} décembre 2025 relatif aux indemnités de petits déplacements.....	68
IDCC 1596 Bâtiment (Haute-Savoie) : accord du 16 décembre 2025 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1 ^{er} janvier 2026	70
IDCC 1597 Bâtiment (Hauts-de-France) : accord du 1 ^{er} décembre 2025 relatif aux salaires	72
IDCC 1597 Bâtiment (Hauts-de-France) : accord du 1 ^{er} décembre 2025 relatif aux indemnités de petits déplacements.....	74
IDCC 1597 Bâtiment (Haute-Savoie) : accord du 16 décembre 2025 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1 ^{er} janvier 2026	76
IDCC 1619 Dentaires-cabinets : avenant du 11 décembre 2025 relatif à la révision du titre III « Contrat de travail » de la convention collective	78
IDCC 1702 Travaux publics (Grand-Est) : accord du 28 novembre 2025 relatif aux salaires minima hiérarchiques pour 2026	81
IDCC 1702-2614 Travaux publics (Grand-Est) : accord du 28 novembre 2025 relatif au barème des indemnités de petits déplacement pour 2026	83
IDCC 1951 Automobile-cabinets-expertises : avis d'interprétation n° 17 du 9 décembre 2025 relatif à la notion d'expert en automobile diplômé visé aux articles 12.10 et 12.11 de la convention collective.....	86
IDCC 2205 Notariat : avenant n° 63 du 11 décembre 2025 relatif à la modification de l'article 18.1 « Congés annuels » de la convention collective.....	88
IDCC 2332 Architecture-entreprises (Lorraine) : accord du 7 novembre 2025 relatif aux salaires	90
IDCC 2332 Architecture-entreprises (Nord-Pas-de-Calais) : accord du 20 novembre 2025 relatif aux salaires	92
IDCC 2332 Architecture-entreprises (Midi-Pyrénées) : accord du 25 novembre 2025 relatif aux salaires	94
IDCC 2332 Architecture-entreprises (Haute-Normandie) : accord du 2 décembre 2025 relatif aux salaires	96
IDCC 2332 Architecture-entreprises (Basse-Normandie) : accord du 2 décembre 2025 relatif aux salaires	98
IDCC 2332 Architecture-entreprises (Limousin) : accord du 3 décembre 2025 relatif aux salaires	100

IDCC 2332 Architecture-entreprises (Pays de la Loire) : accord du 12 décembre 2025 relatif aux salaires	102
IDCC 2332 Architecture-entreprises (Languedoc Roussillon) : accord du 8 janvier 2026 relatif aux salaires	104
IDCC 2614 Travaux publics (Grand Est) : accord du 28 novembre 2025 relatif aux salaires minima hiérarchiques pour 2026	106
IDCC 3105 Régies-quartier : avenant n° 12 du 25 novembre 2025 à l'accord du 13 février 2015 relatif aux orientations pour faire suite à la réforme de la formation pro- fessionnelle.....	109
IDCC 3210 Banque populaire : accord du 12 décembre 2025 relatif à la négociation annuelle obligatoire 2026.....	112
IDCC 3217 Transport ferroviaire : avenant du 17 décembre 2025 à l'accord du 6 décembre 2021 relatif aux classifications et aux rémunérations.....	115
 Accord(s) professionnel(s)	
Travail temporaire. Personnel intérimaire : accord du 9 janvier 2026 relatif au statut renouvelé des salariés permanents.....	119

Accord du 12 janvier 2026

relatif aux salaires minima
(secteur des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés)

NOR : ASET2650172M

IDCC : 18

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

UIT – SFTAS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFDT ;

Fédéchimie FO ;

CMTE CFTC ;

THCB CGT ;

CFE-CGC Chimie,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord a pour objet de revaloriser, dans l'industrie de production des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés, le barème de rémunérations minimales, pour l'ensemble des catégories professionnelles sur la base des classifications en vigueur dans la convention collective nationale des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés du 6 juin 1996.

Les parties signataires rappellent que les classifications en vigueur dans la convention collective nationale des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés du 6 juin 1996 sont maintenues jusqu'au 31 décembre 2026, en application du titre III de l'accord relatif au rapprochement de la convention collective nationale de l'industrie textile (IDCC n° 0018) et de la convention collective nationale des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés.

Le barème est présenté en termes de minima. Les montants mensuels bruts des rémunérations minimales, résultant du présent accord, sont calculés sur une base de 152,19 heures (pour un horaire de 35 heures par semaine).

Le présent accord est applicable à toutes les entreprises qui relevaient de la branche des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés (convention collective nationale des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés du 6 juin 1996), sans stipulation spécifique concernant les entreprises de moins de 50 salariés, afin de préserver l'unité des salaires minima dans la branche.

Article 1^{er} | Révision du barème des salaires minima mensuels

Conformément aux dispositions de l'article 37 de la convention collective nationale des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés du 6 juin 1996, les salaires minima mensuels des salariés font l'objet du barème ci-après applicable au 1^{er} janvier 2026.

Barème des salaires minima mensuels au 1^{er} janvier 2026

Salaire mensuel garanti (base 35 heures/semaine ou 152,19 heures/mois).

Coefficient	Au 1 ^{er} janvier 2026
210	1 857 €
225	1 863 €
240	1 868 €
255	1 878 €
270	1 888 €
285	1 900 €
300	1 912 €
315	1 922 €
330	1 932 €
345	2 034 €
360	2 170 €
375	2 305 €
390	2 437 €
405	2 626 €
420	2 765 €
435	2 955 €
450	3 145 €
500	3 522 €
600	4 390 €
700	5 475 €
800	6 780 €

Article 2 | Rémunération minimale annuelle garantie

La rémunération minimale annuelle garantie (base 35 heures/semaine) est fixée à 22 285 € pour l'année 2026 (vérification à faire au 31 décembre 2026).

Article 3 | *Rémunération garantie annuelle*

Les rémunérations garanties annuelles (base 35 heures/semaine) sont fixées à :

	Période 01/2026 – 12/2026 ^[1]
RGA (niveau de responsabilité B)	22 285 €
RGA (niveau de responsabilité C)	22 415 €
RGA (niveau de responsabilité D)	22 945 €
RGA (niveau de responsabilité E)	23 185 €
RGA (niveau de responsabilité F)	27 660 €
RGA (niveau de responsabilité G)	31 510 €
RGA (niveau de responsabilité H)	37 740 €
[1] Vérification à faire au 31 décembre 2026.	

Article 4 | *Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*

Les parties signataires rappellent le principe selon lequel, dans chaque entreprise, l'employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois.

Article 5 | *Revalorisation de l'indemnité journalière de panier de nuit*

À compter du 1^{er} janvier 2026, le montant de l'indemnité journalière de panier de nuit prévue par l'article VII C1 de l'annexe I ATAM de la convention collective nationale du 6 juin 1996 est fixé à 7,50 €.

Article 6 | *Rémunérations garanties annuelles*

Les parties signataires rappellent que les dispositions de l'annexe I ATAM fascicule I de la convention collective nationale des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés du 6 juin 1996 continuent à s'appliquer aux salariés de l'ancienne branche des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés jusqu'au 31 décembre 2026, les classifications en vigueur dans la convention collective nationale des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés du 6 juin 1996 étant maintenues jusqu'au 31 décembre 2026, en application du titre III de l'accord relatif au rapprochement de la convention collective nationale de l'industrie textile (IDCC n° 0018) et de la convention collective nationale des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés.

Les parties signataires rappellent les dispositions de l'annexe I ATAM fascicule I de la convention collective nationale des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés du 6 juin 1996 :

Les rémunérations garanties annuelles sont des rémunérations brutes qui comprennent tous les éléments de la rémunération, qu'ils soient versés mensuellement ou selon d'autres périodicités ainsi que les avantages en nature soumis à impôts, à l'exclusion de la rémunération des heures supplémentaires et des indemnités ayant un caractère de remboursement de frais.

Les rémunérations annuelles sont garanties à tous les salariés ayant au moins 6 mois d'ancienneté au 1^{er} janvier de l'année en cours et ayant travaillé effectivement à temps complet selon l'horaire en cours.

En cas de travail à temps partiel, les salariés qui répondent aux conditions ci-dessus bénéficient de la rémunération garantie annuelle au prorata de leur temps de présence.

De même, un prorata est calculé en cas de changement de rémunération garantie annuelle en cours d'année.

Les rémunérations garanties annuelles sont fixées en même temps que les salaires mensuels minima garantis.

Les rémunérations garanties annuelles sont majorées de :

- 3 % après 5 ans d'ancienneté ;
- 6 % après 10 ans d'ancienneté ;
- 9 % après 15 ans d'ancienneté.

Article 7 | Clause de revoyure

D'une part, les parties signataires conviennent qu'en cas de nouvelle hausse du Smic, dans le courant de l'année 2026, une réunion de la CPPNI sera organisée à l'initiative de l'union des industries textiles, dans les 45 jours de ladite augmentation, pour évaluer l'impact éventuel de cette revalorisation sur les rémunérations minima garanties fixées dans le présent accord, et échanger, le cas échéant, sur une évolution des rémunérations minimales garanties.

D'autre part, les parties signataires conviennent de réunir la CPPNI dans le courant du mois d'avril 2026, afin :

- d'étudier une éventuelle prolongation de la durée de survie de la grille des classifications de la CCN des textiles artificiels et synthétiques du 6 juin 1996, jusqu'au 1^{er} janvier 2028 ;
- d'étudier les modalités de repas des salariés en équipe de jour.

Article 8 | Entrée en vigueur, notification, dépôt et extension

L'accord, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur le 1^{er} janvier 2026.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail l'extension du présent accord, afin de le rendre applicable à toutes les entreprises et établissements entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie textile.

L'accord fera l'objet des mesures de publicité et de dépôt en vigueur.

L'accord pourra être révisé ou dénoncé à condition d'observer les règles définies aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 12 janvier 2026.

(Suivent les signatures.)

Accord du 8 décembre 2025

relatif à l'agenda social 2026

NOR : ASET2650105M

IDCC : 303

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

FHCM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

HACUITEX CFTD ;

THC CGT ;

FNSCIC CFE-CGC ;

Pharmacie LABM FO ;

UNSA CS ;

SECI,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les organisations syndicales et patronales représentatives réunies ce jour définissent leur agenda social pour 2026.

Cet agenda pourra être modifié et/ou mis à jour à tout moment par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

(Voir page suivante.)

Article 1^{er} | *Ordre du jour de l'agenda social*

Thèmes	Période de négociation
Poursuite des négociations entamées en 2025 : <ul style="list-style-type: none">– déploiement des accords épargne salariale et partage de la valeur ;– accord de branche relatif à la parentalité et à la santé des femmes au travail ;– renouvellement des accords de branche relatifs à l'égalité professionnelle et au handicap.	Premier semestre 2026. Dates de CPPNI prévisionnelles envisagées : 14 janvier 2026, 17 mars 2026, 20 mai 2026
Nouvelles thématiques pour 2026 : <ul style="list-style-type: none">– rémunérations minimales annuelles garanties et prime de collection 2026 ;– rapport annuel d'activité de branche 2025.	
Poursuite des négociations entamées en 2025 : accord de branche relatif aux salariés aidants et au don de jours de repos.	Deuxième semestre 2026. Dates de CPPNI prévisionnelles envisagées : 1 ^{er} juillet 2026, 15 septembre 2026, 18 novembre 2026
Nouvelles thématiques pour 2026 : mutuelle et prévoyance.	

Afin de garantir la qualité du dialogue social, les échéances mentionnées sont indicatives. Elles pourront être adaptées en cours d'année en fonction du rythme et des besoins des négociations.

Article 2 | *Notification. Dépôt*

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par l'article D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Paris, le 8 décembre 2025.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 3 du 24 octobre 2025

relatif aux congés payés, maladie et accident
(chapitre III de la convention collective)

NOR : ASET2650095M

IDCC : 1286

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

CCCF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFDT ;

FNAF CGT ;

CFE-CGC Agro,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

L'organisation professionnelle et les fédérations syndicales signataires ont souhaité mettre à jour, au regard de la loi du 19 juillet 2023 visant à renforcer la protection des familles d'enfants atteints d'une maladie ou d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité, les dispositions de l'article 35 relatives aux absences rémunérées exceptionnelles de la convention collective nationale de la confiserie, chocolaterie et biscuiterie (détaillants et détaillants-fabricants) du 1^{er} janvier 1984 – IDCC 1286.

À cette fin, l'article 35 du chapitre III est ainsi modifié.

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

Le présent avenant a pour objet de modifier l'article 35 du chapitre III de la convention collective nationale des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie et biscuiterie du 1^{er} janvier 1984 – IDCC 1286.

Article 2 | *Modification de l'article 35*

Les dispositions de l'article 35 « Absences rémunérées exceptionnelles » chapitre III de la convention collective nationale de la confiserie, chocolaterie biscuiterie sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 35 | *Absences rémunérées exceptionnelles*

Les salariés bénéficient, sur présentation des justificatifs, des congés exceptionnels suivants :

- pour son mariage ou la conclusion d'un pacte civil de solidarité (Pacs) : 7 jours calendaires ;
- pour le mariage d'un enfant du salarié : 2 jours ouvrés ;
- pour la naissance d'un enfant ou adoption : 3 jours ouvrés, à prendre dans les 15 jours qui suivent la naissance ou l'adoption ;
- pour le décès d'un enfant : 12 jours ouvrés ou :
 - 14 jours ouvrés si l'enfant est âgé de moins de 25 ans ;
 - 14 jours ouvrés, quel que soit son âge, si l'enfant décédé était lui-même parent ;
- pour le décès d'une personne âgée de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié : 14 jours ouvrés ;
- pour le deuil, en cas de décès d'un enfant âgé de moins de 25 ans ou d'une personne âgée de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié (ce congé de deuil peut être pris dans un délai d'un an à compter du décès) : 8 jours ouvrés ;
- pour le décès du conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité (Pacs), du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur : 3 jours ouvrés ;
- pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez l'enfant, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage ou d'un cancer : 5 jours ouvrés ;

En outre, les salariés, attendant un enfant, s'engageant dans un parcours de procréation médicalement assistée ou engageant une procédure d'adoption, bénéficient d'autorisations d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires ou entretiens obligatoires, dans les conditions visées par l'article L. 1225-16 du code du travail. Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération. Elles sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés et au regard des droits légaux et conventionnels que la salariée tient de son ancienneté dans l'entreprise. »

Article 3 | *Entreprises de moins de 50 salariés*

La taille des entreprises de la branche, très majoritairement de moins de 50 salariés, ainsi que l'objet de l'accord, qui définit et met à jour les autorisations d'absences rémunérées en conformité avec la loi, ayant vocation à s'appliquer à l'ensemble des entreprises de la branche, quelle que soit leur taille, justifie que l'accord ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4 | *Durée de l'accord, révision et suivi de son application*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord peut faire à tout moment l'objet d'une révision en tout ou partie de ses dispositions. Les modalités de révision de cet accord sont fixées à l'article L. 2261-7 du code du travail. Les dispositions dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à l'entrée en vigueur de l'avenant de révision.

L'accord peut être dénoncé par les parties signataires sous réserve du respect du préavis de 3 mois, dans les conditions prévues à l'article L. 2261-9 du code du travail.

En tout état de cause, les parties signataires conviennent de faire un point sur l'application du présent accord au terme d'un délai de 5 ans à compter de son entrée en vigueur.

Article 5 | Entrée en vigueur

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

Article 6 | Notification, dépôt et extension

Les parties signataires mandatent l'organisation d'employeurs signataire pour effectuer les démarches nécessaires à l'extension du présent accord et aux formalités de publicité. Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail. À l'expiration du délai d'opposition, le présent accord fera l'objet d'une procédure de dépôt.

Il sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail et des conventions collectives ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-6 du code du travail.

Il fera ensuite l'objet d'une procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 24 octobre 2025.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 20 du 24 octobre 2025

relatif à la modification du champ d'application de la convention collective

NOR : ASET2650096M

IDCC : 1286

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

CCCF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFDT ;

FNAF CGT ;

CFE-CGC Agro,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

L'organisation professionnelle et les fédérations syndicales signataires ont souhaité modifier le champ d'application territorial de la convention collective de la confiserie, chocolaterie et biscuiterie (détaillants et détaillants-fabricants) du 1^{er} janvier 1984, afin de s'appliquer aux territoires de Saint-Martin, Saint-Barthélemy, Saint-Pierre-et-Miquelon et Mayotte.

À cette fin, l'article 1^{er} du chapitre I^{er} est ainsi modifié.

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

Le présent avenant a pour objet de modifier l'article 1^{er} du chapitre I^{er} de la convention collective nationale des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie et biscuiterie du 1^{er} janvier 1984 – IDCC 1286.

Article 2 | *Modification de l'article 1^{er}*

Les dispositions de l'article 1^{er} du chapitre I^{er} de la convention collective de la confiserie, chocolaterie et biscuiterie (détaillants et détaillants-fabricants) sont remplacées par les dispositions suivantes :

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

La présente convention, ses annexes et avenants, régissent les rapports entre salariés et employeurs, des entreprises qui vendent au détail ou fabriquent et vendent une partie non négligeable au détail (au moins 10 % du total CA hors taxes et/ou un salarié, au moins, dédié à l'activité de vente au détail) des confiseries et/ou des chocolats et/ou des biscuits, dans un ou plusieurs magasins leur appartenant directement ou filialisé.

Ces activités pouvant être associées :

- au commerce de produits connexes tels que glaces, sorbets, confiseries, chocolaterie, biscuiterie, etc. ;
- à la fabrication des produits vendus dans leurs magasins.

Relèvent de la présente convention collective, les entreprises dont les codes NAF sont les suivants : 47.24 Z ; 10.82 Z ; 10.72 Z ; 47.81 Z.

À compter du 1^{er} janvier 2027 et de l'entrée en application de la nouvelle nomenclature, relèvent de la présente convention collective, les entreprises dont les codes NAF sont les suivants : 47.24Y ; 10.82Y ; 10.72Y.

Cette liste n'est pas exhaustive.

La convention collective s'applique sur l'ensemble du territoire de la France : en métropole, en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon. »

Article 3 | *Entreprises de moins de 50 salariés*

La taille des entreprises de la branche, très majoritairement de moins de 50 salariés, ainsi que l'objet de l'accord, qui définit et met à jour le champ d'application territorial, ayant vocation à s'appliquer à l'ensemble des entreprises de la branche, quelle que soit leur taille, justifie que l'accord ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4 | *Durée de l'accord, révision et suivi de son application*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord peut faire à tout moment l'objet d'une révision en tout ou partie de ses dispositions. Les modalités de révision de cet accord sont fixées à l'article L. 2261-7 du code du travail. Les dispositions dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à l'entrée en vigueur de l'avenant de révision.

L'accord peut être dénoncé par les parties signataires sous réserve du respect du préavis de six mois dans les conditions prévues à l'article L. 2261-9 du code du travail.

En tout état de cause, les parties signataires conviennent de faire un point sur l'application du présent accord au terme d'un délai de 5 ans à compter de son entrée en vigueur.

Article 5 | *Entrée en vigueur*

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

Article 6 | *Notification, dépôt et extension*

Les parties signataires mandatent l'organisation d'employeurs signataire pour effectuer les démarches nécessaires à l'extension du présent accord et aux formalités de publicité. Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail. À l'expiration du délai d'opposition, le présent accord fera l'objet d'une procédure de dépôt.

Il sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail et des conventions collectives ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-6 du code du travail.

Il fera ensuite l'objet d'une procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 24 octobre 2025.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 6 du 16 décembre 2025

à l'avenant n° 19 du 15 janvier 2014
relatif au départ à la retraite

NOR : ASET2650097M

IDCC : 1286

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

CNDC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFDT ;

FNAF CGT ;

CFE-CGC Agro,

d'autre part,

Préambule

La convention collective nationale des détaillants, détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie n° 3224 a instauré de manière mutualisée au profit des entreprises relevant de son champ d'application un fonds provisionnant les indemnités de départ à la retraite de ses salariés.

Au vu de l'évolution du régime de prévoyance, les partenaires sociaux réunis en commission paritaire permanente nationale de négociation et d'interprétation le 26 septembre 2025 ont convenu par le présent avenant de faire évoluer le taux de cotisation du fonds IDR comme suit :

Article 1^{er} | Cotisations

Les dispositions de l'article 2 « Cotisations » de l'avenant n° 19 du 15 janvier 2014 modifié en dernier lieu par l'avenant n° 5 du 27 octobre 2021 de la convention collective nationale des détaillants, détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie sont modifiées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Le taux de cotisation contractuel est de 0,08 % du salaire T1-T2.

Il est rappelé que la charge de cette cotisation est exclusivement patronale.

■ Un taux d'appel de 0,01 % T1-T2 (T2 limitée à 4 Pass) est appliqué pour une durée déterminée d'un an, soit à partir du 1^{er} janvier 2026 jusqu'au 31 décembre 2026 sous réserve que des modifications de lois ou de règlements servant de base aux prestations garanties ne remettent pas en cause l'équilibre du régime. »

Article 2 | Durée, effet, entrée en vigueur et révision

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée d'un an.

En application de l'article L. 2261-8 du code du travail, il est rappelé que le présent avenant complète de plein droit l'avenant n° 5 du 27 octobre 2021.

Les autres dispositions de cet accord de branche demeurent inchangées.

Il prendra effet au 1^{er} janvier 2026 (jusqu'au 31 décembre 2026), et au plus tard à compter du premier jour ouvrable suivant la date de publication de l'arrêté d'extension. Le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Le présent avenant faisant partie intégrante de la convention collective nationale des détaillants, détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie, il peut être dénoncé ou modifié à condition d'observer les règles définies à l'article 4 de ladite convention collective et dans le respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Conformément aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail, les parties signataires du présent accord ont la faculté de le réviser, dans les conditions prévues par l'article 3 de ladite convention collective.

Article 3 | Dépôt et extension

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié par la partie la plus diligente des organisations signataires à l'ensemble des organisations représentatives à l'expiration de la période de signature et déposé auprès du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, à savoir dépôt en autant d'exemplaires que nécessaire, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique auprès des services du ministre chargé du travail et en un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Paris, afin de le rendre applicable à toutes les entreprises et établissements entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale.

Les parties signataires demandent l'extension la plus rapide possible du présent avenant au ministère du travail en application des dispositions de l'article L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Article 4 | Entreprises de moins de 50 salariés

Suivant les 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 cinquante 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 l'entreprise.

Fait à Paris, le 16 décembre 2025.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 11 du 16 décembre 2025

à l'avenant n° 18 du 16 janvier 2013
relatif au régime de prévoyance

NOR : ASET2650098M

IDCC : 1286

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

CNDC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFTD ;

FNAF CGT ;

CFE CGC Agro,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche de la convention collective nationale des détaillants, détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie se sont réunis en commission paritaire le 26 septembre 2025 en vue de faire évoluer le régime collectif et obligatoire de prévoyance au niveau national, dans les conditions ci-après.

Article 1^{er} | Cotisations

Les dispositions de l'article 6 « Cotisations » de l'avenant n° 18 modifié en dernier lieu par l'avenant n° 10 du 18 avril 2025 de la convention collective nationale des détaillants, détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie sont modifiées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 6 | Cotisations et assiette de cotisation

Les cotisations pour l'ensemble des salariés, au titre du maintien de salaire, de l'indemnité de départ à la retraite, du fonds de péréquation, et du paritarisme sont à la charge de l'employeur et définies comme suit :

Garanties	Part employeur
Maintien de salaire	0,24 % T1-T2
Indemnité de départ à la retraite	0,08 % T1-T2 appelé à 0,01 % T1-T2 du 01.01.2026 au 31.12.2026 conformément à l'avenant n° 6 de l'avenant n° 19 à la convention collective
Fonds de péréquation	0,04 % T1-T2 appelé à 0,005 % T1-T2 du 01.01.2026 au 31.12.2026
Total T1-T2	0,36 % T1-T2 appelé à 0,255 % T1-T2 du 01.01.2026 au 31.12.2026
Tranche 1 (T1) : partie du salaire brut limitée au plafond annuel de la sécurité sociale.	
Tranche 2 (T2) : partie du salaire brut comprise entre 1 et 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.	

Article 2 | *Durée, effet, entrée en vigueur et révision*

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée d'un an.

En application de l'article L. 2261-8 du code du travail, il est rappelé que le présent avenant complète de plein droit l'avenant n° 5 du 27 octobre 2021.

Les autres dispositions de cet accord de branche demeurent inchangées.

Il prendra effet au 1^{er} janvier 2026 (jusqu'au 31 décembre 2026), et au plus tard à compter du premier jour ouvrable suivant la date de publication de l'arrêté d'extension. Le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Le présent avenant faisant partie intégrante de la convention collective nationale des détaillants, détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie, il peut être dénoncé ou modifié à condition d'observer les règles définies à l'article 4 de ladite convention collective et dans le respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Conformément aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail, les parties signataires du présent accord ont la faculté de le réviser, dans les conditions prévues par l'article 3 de ladite convention collective.

Article 3 | *Dépôt et extension*

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié par la partie la plus diligente des organisations signataires à l'ensemble des organisations représentatives à l'expiration de la période de signature et déposé auprès du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, à savoir dépôt en autant d'exemplaires que nécessaire, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique auprès des services du ministre chargé du travail et en un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Paris, afin de le rendre applicable à toutes les entreprises et établissements entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale.

Les parties signataires demandent l'extension la plus rapide possible du présent avenant au ministère du travail en application des dispositions de l'article L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Article 4 | *Entreprises de moins de 50 salariés*

Suivant les 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 cinquante 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 l'entreprise.

Fait à Paris, le 16 décembre 2025.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 17 du 16 décembre 2025

à l'avenant n° 15 du 3 septembre 2008
relatif à la mise en place d'un régime de remboursement complémentaire
de frais de soins de santé

NOR : ASET2650099M

IDCC : 1286

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

CNDC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFDT ;

FNAF CGT ;

CFE-CGC Agro,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

À compter du 1^{er} janvier 2026 les partenaires sociaux ont souhaité faire évoluer les garanties de frais de soins de santé définies par l'accord du 3 septembre 2008 et ses avenants modificatifs.

Les parties signataires du présent avenant décident de modifier l'avenant n° 15 de la convention collective nationale des détaillants, détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie comme suit :

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent avenant s'applique à tous les salariés des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des détaillants, détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (IDCC 1286).

Article 2 | *Modification du tableau des prestations garanties de remboursement de frais de soins de santé figurant à l'annexe de l'avenant n° 15 du 3 septembre 2008* **« Garanties »**

Les garanties du poste soins courants dits « non remboursés sécurité sociale » figurant à l'annexe de l'avenant du 3 septembre 2008 sont modifiés comme suit :

« Acupuncture, chiropractie, étiopathie, ostéopathie, shiatsu, kinésiologie (si consultations pratiquées par un professionnel de santé recensé au répertoire ADELI ou exerçant dans un établissement recensé au répertoire FINESS).

Niveau d'indemnisation :

Prise en charge de 50 € par consultation avec un maximum de 4 prises en charge par année civile. »

Les autres garanties restent inchangées.

Article 3 | *Entreprises de moins de 50 salariés*

Compte tenu de la thématique du présent accord, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les partenaires sociaux conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Les dispositions du présent avenant sont applicables de manière indifférenciée à l'ensemble des entreprises relevant de la branche afin de garantir à l'ensemble des salariés de la branche une couverture minimale uniforme.

Article 4 | *Durée, effet, entrée en vigueur et révision*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

En application de l'article L. 2261-8 du code du travail, il est rappelé que le présent avenant complète de plein droit l'accord de branche du 3 septembre 2008 relatif aux frais de soins de santé.

Les autres dispositions de cet accord de branche demeurent inchangées.

Il prendra effet au 1^{er} janvier 2026 et au plus tard à compter du premier jour ouvrable suivant la date de publication de l'arrêté d'extension.

Le présent avenant faisant partie intégrante de la convention collective nationale des détaillants, détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (IDCC 1286), il peut être dénoncé ou modifié dans le respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Conformément aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail, les parties signataires du présent accord ont la faculté de le réviser, dans les conditions prévues par l'article 2.3 de ladite convention collective.

L'avenant à la présente convention collective se substituera de plein droit aux stipulations de la présente convention ou les complètera.

Article 5 | *Dépôt et extension*

Le présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, à savoir dépôt en autant d'exemplaires que nécessaire, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique auprès des services du ministre

chargé du travail et en un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Paris, afin de le rendre applicable à toutes les entreprises et établissements entrant dans le champ d'application de la convention collective des détaillants, détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie.

Fait à Paris, le 16 décembre 2025.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 9 du 2 décembre 2025

à l'accord du 2 juillet 2015

relatif aux remboursements complémentaires de frais de santé

NOR : ASET2650169M

IDCC : 1404

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

SEDIMA ;

DLR ;

FNAR,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEC FO ;

FM CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FNSM CFTC ;

FTM CGT,

d'autre part,

Préambule

Les partenaires sociaux ont conclu le 2 juillet 2015 un accord collectif prévoyant des remboursements complémentaires de frais de santé et recommandant deux organismes assureurs pour la mise en œuvre du régime.

Le présent avenant a pour objet d'intégrer dans l'accord de branche du 2 juillet 2015 l'ensemble des dispositions pouvant y être applicables issues du décret n° 2025-1131 du 26 novembre 2025, publié au *Journal officiel* du 27 novembre 2025. Ce décret a fait évoluer le cahier des charges des contrats complémentaires santé dits « responsables » afin de prévoir l'accès sans reste à charge à de nouvelles prestations de santé. En particulier, il impose la prise en charge intégrale, c'est-à-dire sans coût restant à la charge du salarié, de certains fauteuils roulants à prise en charge renforcée (locations de courte durée) à compter du 1^{er} décembre 2025 (date fixée par l'arrêté du 10 octobre 2025 portant modification des modalités de prise en charge de dispositifs médicaux et prestations associées pour la prise en charge des véhicules pour personnes en

situation de handicap [VPH] aux titres I et IV de la liste des produits et prestations remboursables prévue à l'article L. 165-1 [LPP] du code de la sécurité sociale), ainsi que de certaines prothèses capillaires de classe II à prise en charge renforcée à compter du 1^{er} janvier 2026 (date fixée par l'arrêté du 16 octobre 2025 portant modification des modalités de prise en charge des prothèses capillaires et accessoires inscrits au chapitre 2 du titre I de la liste prévue à l'article L. 165-1 du code de la sécurité sociale).

Conformément à ces nouvelles obligations réglementaires, les partenaires sociaux de la branche entendent préserver le caractère responsable du régime conventionnel de frais de santé.

Par ailleurs, lors de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation du 2 décembre 2025, un accord a été trouvé sur l'augmentation des cotisations santé.

Il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Modification des garanties de frais de santé

Les prestations visées aux articles R. 871-2 du code de la sécurité sociale ainsi que R. 160-5 du code de la sécurité sociale, à savoir, les dispositions relatives aux nouvelles prestations prévues par le décret du 26 novembre 2025 (fauteuils roulants, prothèses capillaires de classe II) qui prévoit également des dispositions sur les frais de vaccinations effectués en laboratoire de biologie médicale sont prises en charge dans le cadre de l'accord du 2 juillet 2015 conformément aux dispositions prévues aux conditions générales du contrat d'assurance, et conformément au calendrier résultant des dispositions réglementaires.

Les niveaux de garantie applicables à l'ensemble des autres postes de soins demeurent inchangés et conformes aux dispositions antérieures de l'accord de branche.

Le tableau des prestations garanties sera actualisé en ce sens par les organismes assureurs.

Conformément à l'article 4 de l'accord du 2 juillet 2015, les dispositions issues du présent avenant sont destinées à être diffusées dans les entreprises par la remise d'une notice d'information à chaque salarié.

Article 2 | Taux de cotisations appelées

L'annexe II de l'accord du 2 juillet 2015 relative aux taux de cotisations, modifiée en dernier lieu par l'avenant n° 8 du 11 octobre 2024, a été mise à jour, pour l'exercice 2026.

Il est expressément convenu que :

- les taux de cotisations applicables du 1^{er} janvier 2026 au 31 mars 2026 demeurent identiques à ceux en vigueur au 31 décembre 2025, conformément à l'annexe II précitée issue de l'avenant n° 8 ;
- à compter du 1^{er} avril 2026 et jusqu'au 31 décembre 2026, les cotisations appelées seront celles figurant dans les tableaux en annexe au présent avenant.

L'évolution tarifaire initialement prévue au 1^{er} janvier 2026 n'a pu être appliquée à cette date, compte tenu du délai nécessaire pour en informer les entreprises et les salariés. En conséquence pour les structures de cotisation base et surcomplémentaires « Ayants droit », base et surcomplémentaires « TUF et TUF SS » ainsi que les cotisations base et surcomplémentaires « famille » de la structure « isolé/famille » afin de compenser ce décalage de trois mois dans la mise en œuvre, les cotisations appelées du 1^{er} avril 2026 au 31 décembre 2026 tiennent compte d'un taux d'augmentation majoré de 12/9 (soit 133,33 %) appliqué au taux d'augmentation prévu, et non à la cotisation elle-même.

Il est précisé que seules les cotisations appelées du 1^{er} avril 2026 au 31 décembre 2026 figurent dans la nouvelle annexe II jointe au présent avenant, à l'exclusion des cotisations contractuelles, afin d'en assurer la lisibilité pour les entreprises.

Les taux applicables à compter du 1^{er} janvier 2027 pourront être revus.

Article 3 | Champ d'application

Le champ d'application professionnel, personnel et géographique du présent avenant est identique à celui prévu par l'accord collectif du 2 juillet 2015 relatif aux frais de santé. En conséquence, le présent avenant s'applique à toutes les entreprises et salariés entrant dans le champ de la convention collective SDLM, tel que défini par l'accord d'origine.

Article 4 | Dispositions finales

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il est conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du code du travail relatives à la nature et à la validité des conventions et accords collectifs.

Il est procédé à la notification et au dépôt du présent avenant selon les dispositions en vigueur.

Il s'incorpore à la convention collective nationale dite SDLM. Il est donc régi par les mêmes modalités de suivi, révision et dénonciation.

Compte tenu des spécificités de la branche composée majoritairement de TPE, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Les parties signataires solliciteront l'extension du présent avenant au ministre du travail dans les meilleurs délais.

Le présent avenant est communiqué à ce dernier et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 2 décembre 2025.

(Suivent les signatures.)

Annexe 2 à l'accord du 2 juillet 2015 relatif au remboursement de frais de santé

Cotisations mensuelles appelées du 1^{er} avril 2026 au 31 décembre 2026

1. Cotisations totales applicables lorsque l'entreprise décide de couvrir le salarié seul

Couverture obligatoire du salarié seul		REGIME GENERAL			ALSACE MOSELLE		
		Base obligatoire	Surcomp. 1	Surcomp. 2	Base obligatoire	Surcomp. 1	Surcomp. 2
		38,29 € (1)	41,67 € (2)	45,11 € (3)	26,81 € (4)	29,18 € (5)	31,58 € (6)

EXTENSION FACULTATIVE AYANTS DROIT A L'INITIATIVE DU SALARIE						
Couverture du conjoint	(1)+79,73 € 118,02 €	(2)+85,51 € 127,18 €	(3)+91,39 € 136,50 €	(4)+55,80 € 82,61 €	(5)+59,85 € 89,03 €	(6)+63,96 € 95,54 €
Couverture d'un enfant*	(1)+45,39 € 83,68 €	(2)+46,11 € 87,78 €	(3)+46,80 € 91,91 €	(4)+31,78 € 58,59 €	(5)+32,27 € 61,45 €	(6)+32,78 € 64,36 €
*gratuit à partir du 3ème enfant						

EXTENSION FACULTATIVE « SURCOMPLEMENTAIRE 1 » et «SURCOMPLEMENTAIRE 2» A l'INITIATIVE DU SALARIE						
Couverture du salarié seul (si l'employeur ne met en place que la couverture de base obligatoire)	(1)+4,35 € 42,64 €	(1)+8,77 € 47,06 €	(4)+3,05 € 29,86 €	(4)+6,15 € 32,96 €		
Couverture du salarié seul (si l'employeur met en place la couverture surcomp. 1)	(2)+4,70 € 46,37 €	(5)+3,30 € 32,48 €				

Les modalités de répartition des prises en charge entre l'employeur et le salarié figurent à l'article 5 de l'accord.

2. Cotisations totales applicables lorsque l'entreprise couvre à titre obligatoire le salarié et ses ayants droit

COUVERTURE OBLIGATOIRE		REGIME GENERAL		ALSACE MOSELLE			
		Base	Surcomp. 1	Surcomp. 2	Base	Surcomp. 1	Surcomp. 2
Couverture du salarié		38,29 € (1)	41,67 € (2)	45,11 € (3)	26,81 € (10)	29,18 € (11)	31,58 € (12)
Couverture du conjoint		67,39 € (4)	72,39 € (5)	77,49 € (6)	47,18 € (13)	50,68 € (14)	54,23 € (15)
Couverture d'un enfant		42,03 € (7)	42,65 € (8)	43,26 € (9)	29,43 € (16)	29,87 € (17)	30,29 € (18)

EXTENSION FACULTATIVE «SURCOMPLEMENTAIRE 1» A L'INITIATIVE DU SALARIE				
(si l'employeur choisit la couverture de base obligatoire)				
Couverture du salarié seul		(1)+4,35 € 42,64 €		(10)+3,05 € 29,86 €
Couverture du conjoint		(4)+5,78 € 73,17 €		(13)+4,05 € 51,23 €
Couverture d'un enfant		(7)+0,72 € 42,75 €		(16)+0,49 € 29,92 €

EXTENSION FACULTATIVE «SURCOMPLEMENTAIRE 2» A L'INITIATIVE DU SALARIE				
(si l'employeur choisit la couverture de base obligatoire)				
Couverture du salarié seul		(1)+8,77 € 47,06 €		(10)+6,15 € 32,96 €
Couverture du conjoint		(4)+ 11,66 € 79,05 €		(13)+8,16 € 55,34 €
Couverture d'un enfant		(7)+1,41 € 43,44 €		(16)+1,00 € 30,43 €

EXTENSION FACULTATIVE «SURCOMPLEMENTAIRE 2» A L'INITIATIVE DU SALARIE				
(si l'employeur choisit la surcomplémentaire 1 à titre obligatoire)				
Couverture du salarié seul		(2)+4,70 € 46,37 €		(11)+3,30 € 32,48 €
Couverture du conjoint		(5)+6,66 € 79,05 €		(14)+4,68 € 55,36 €
Couverture d'un enfant		(8)+0,79 € 43,44 €		(17)+0,56 € 30,43 €

| *gratuit à partir du 3ème enfant | | | | |

3. Cotisations totales applicables lorsque l'entreprise choisit à titre obligatoire un tarif unique famille

Couverture obligatoire Tarif unique famille	REGIME GENERAL			ALSACE MOSELLE		
	Base	Surcomp. 1	Surcomp 2	Base	Surcomp. 1	Surcomp. 2
	118,26 € (1)	124,96 € (2)	131,73 € (3)	82,79 € (4)	87,48 € (5)	92,21 € (6)

EXTENSION FACULTATIVE «SURCOMPLEMENTAIRE 1» A l'INITIATIVE DU SALARIE (si l'employeur choisit la couverture de base obligatoire)						
FAMILLE		(1) +6,90 € 125,16 €			(4) +4,83 € 87,62 €	

EXTENSION FACULTATIVE «SURCOMPLEMENTAIRE 2» A l'INITIATIVE DU SALARIE (si l'employeur choisit la couverture de base obligatoire)						
FAMILLE			(1) +13,88 € 132,14 €			(4) +9,71 € 92,50 €

EXTENSION FACULTATIVE «SURCOMPLEMENTAIRE 2» A l'INITIATIVE DU SALARIE (si l'employeur choisit la couverture surcomplémentaire 1 à titre obligatoire)						
FAMILLE			(2) +7,18 € 132,14 €			(5)+5,02 € 92,50 €

4. Cotisations totales applicables si l'entreprise choisit à titre obligatoire un tarif isolé/famille obligatoire

À compter du 1^{er} janvier 2024 les entreprises peuvent choisir à titre obligatoire une cotisation isolé/famille obligatoire.

	Structure Isolé/Famille obligatoire	Régime général			Régime local		
		Base	Surcomp .1	Surcomp. 2	Base	Surcomp. 1	Surcomp. 2
Couverture obligatoire isolé / famille obligatoire	Isolé	38,29 € (1)	41,67 € (2)	45,11 €	26,81 € (3)	29,18 € (4)	31,58 €
	Famille	114,37 € (5)	120,84 € (6)	127,40 €	80,07 € (7)	84,61 € (8)	89,18 €

EXTENSION FACULTATIVE «SURCOMPLEMENTAIRE 1» A l'INITIATIVE DU SALAIRE							
(si l'employeur choisit la couverture de base obligatoire)							
	Isolé	(1) + 4,35 €	(1) + 8,77 €	(3) + 3,05 €	(3) + 6,15 €		
		42,64 €	47,06 €	29,86 €	32,96 €		
Famille	(5) + 6,68 €	(5) + 13,42 €	(7) + 4,67 €	(7) + 9,39 €			
	121,05 €	127,79 €	84,74 €	89,46 €			

EXTENSION FACULTATIVE «SURCOMPLEMENTAIRE 2» A l'INITIATIVE DU SALAIRE							
(si l'employeur choisit la couverture surcomplémentaire 1 à titre obligatoire)							
	Isolé	(2) + 4,70 €	(4) + 3,30 €				
		46,37 €	32,48 €				
Famille	(6) + 6,94 €	(8) + 4,85 €					
	127,78 €	89,46 €					

5. Cotisations totales applicables si l'entreprise choisit à titre obligatoire un tarif unique famille au sens sécurité sociale

La possibilité de choisir une cotisation TUFSS est supprimée à compter du 1^{er} janvier 2024. Les entreprises qui ont mis en place cette structure de cotisation avant cette date peuvent la conserver sur la base de cotisations qui pourront évoluer.

Couverture obligatoire FAMILLE à charge au sens du contrat	REGIME GENERAL			ALSACE MOSELLE		
	Base	Surcomp. 1	Surcomp. 2	Base	Surcomp. 1	Surcomp. 2
	103,26 € (1)	108,77 € (2)	114,37 € (3)	72,30 € (4)	76,15 € (5)	80,07 € (6)
EXTENSION FACULTATIVE «CONJOINT» A l'INITIATIVE DU SALARIE (si l'employeur choisit de couvrir la famille au sens SS à titre obligatoire)						
CONJOINT (en sus de la cotisation famille SS)	(1)+71,02 € 174,28 €	(2)+76,16 € 184,93 €	(3)+81,40 € 195,77 €	(4)+49,72 € 122,02 €	(5)+53,32 € 129,47 €	(6)+57,00 € 137,07 €
EXTENSION FACULTATIVE «SURCOMPLEMENTAIRE 1» A l'INITIATIVE DU SALARIE (si l'employeur choisit la couverture de base obligatoire)						
FAMILLE au sens SS		(1)+5,67 € 108,93 €			(4)+3,98 € 76,28 €	
EXTENSION FACULTATIVE «SURCOMPLEMENTAIRE 2» A l'INITIATIVE DU SALARIE (si l'employeur choisit la couverture de base obligatoire)						
FAMILLE au sens SS			(1)+11,44 € 114,70 €			(4)+8,01 € 80,31 €
EXTENSION FACULTATIVE «SURCOMPLEMENTAIRE 2» A l'INITIATIVE DU SALARIE (si l'employeur choisit la couverture surcomplémentaire 1 à titre obligatoire)						
FAMILLE au sens SS			(2)+5,94 € 114,71 €			(5)+4,16 € 80,31 €

Avenant n° 1 du 21 janvier 2026

à l'accord du 26 novembre 2025
relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond

NOR : ASET2650090M

IDCC : 1404

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

SEDIMA ;

DLR ;

FNAR,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEC FO ;

FGMM CFDT ;

FNSM CFTC,

d'autre part,

Préambule

Les organisations liées par l'accord du 26 novembre 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond ont pris en considération la demande du ministère du travail de compléter le préambule de l'accord par l'indication de perspectives d'activité et des besoins de développement en compétences pour la branche, de préciser le terme de l'accord et de compléter l'article 1.2 sur les engagements en matière de formation professionnelle.

En conséquence elles conviennent ce qui suit :

Article 1^{er} | Complément au préambule

Il est inséré avant le dernier alinéa du préambule de l'accord du 26 novembre 2025 relatif à l'activité partielle de longue durée rebond, le texte ci-dessous :

« Cela étant, à l'horizon 2027, les distributeurs de matériels agricoles et leurs clients devraient bénéficier du développement des nouvelles technologies et de l'agriculture de précision, soutenu par des investissements publics via le plan

France 2030 (2,3 milliards d'euros pour l'agriculture). Au sein du plan France 2030, le programme French AgriTech vise à soutenir l'innovation (robotique, agriculture de précision, nouveaux outils numériques d'aide à la décision) et a également pour objectifs la souveraineté agroalimentaire ainsi que la durabilité et la compétitivité de l'agriculture. On peut également citer le plan Grand défi "robotique agricole". Plusieurs filières agricoles bénéficient également de plans de soutien spécifiques qui ont été mis en place afin de contribuer à la pérennité des exploitations et donc de leurs investissements y compris matériels à court moyen terme (fruits et légumes, viticulture...). Les innovations technologiques contribuent également à transformer les pratiques agricoles pour plus de productivité.

Parallèlement, les constructeurs de matériels agricoles poursuivent leurs investissements dans de nouveaux matériels et outils d'aide à la décision (avec par exemple l'intégration de l'IA) afin de répondre aux enjeux de l'agriculture (décarbonation, adaptation des productions, bien-être animal, impact environnemental, amélioration de la performance économique des exploitations grâce aux gains de temps, limitation des intrants...).

S'agissant de la distribution des matériels d'espaces verts, la demande en aménagements urbains vertueux et en entretien des espaces naturels pourrait soutenir la croissance des ventes de matériels, car les collectivités locales devraient continuer d'investir dans la végétalisation et l'entretien des infrastructures vertes.

De même, les objectifs climatiques, la transition écologique favorisent l'adoption d'équipements plus propres (électriques/batterie), ce qui peut diversifier l'offre des distributeurs et stimuler les ventes sur de nouvelles gammes.

Concernant le secteur de la construction et des travaux publics, tous les indicateurs annoncent, à court terme, un contexte défavorable.

L'ingénierie est en retrait et les élections municipales 2026 vont inévitablement peser sur les marchés passés par les communes.

En revanche, si l'année 2026 s'annonce compliquée, les secteurs de la construction et des travaux publics pourraient amortir ce recul début 2027 avec un possible redémarrage de la construction compte tenu des délais des permis de construire et de démarrage des travaux.

Les secteurs de la distribution et de la manutention sont quant à eux en réel souffrance. Des perspectives d'amélioration sont à espérer à l'instar de la construction.

Du côté de l'artisanat, malgré une activité économique sous tension, les entreprises semblent parvenir à maintenir un équilibre fragile qui devrait se retrouver en 2027.

Le combat pour tenter de maintenir une rentabilité et un quotidien équilibré est un travail de tous les instants qui pèse sur le moral des artisans souvent isolés.

Besoin de développement de compétences

Au regard des perspectives d'activité évoquées ci-dessus, les entreprises de la branche doivent anticiper et accompagner les évolutions des métiers et les compétences de leurs salariés afin de faire face aux défis actuels et futurs. Ces défis comprennent notamment : la décarbonation et l'électrification des matériels, les transitions technologiques et numériques ainsi que la digitalisation.

Pour ce faire, les entreprises peuvent s'appuyer sur l'offre de certification mise en place et régulièrement suivie par la branche professionnelle et plus particulièrement les certificats de qualification professionnelle (CQP) et titre à finalité professionnelle (TFP), ainsi que sur les titres professionnels (TP) du ministère du travail et les

Article 2 | Compléments à l'article 1.2 de l'accord du 26 novembre 2025

Les dispositions à l'article 1.2 du « a) Le recours à la formation » sont remplacées comme suit :

« Les signataires conviennent de l'importance essentielle de continuer à former massivement les salariés afin d'accompagner au mieux la relance de l'activité.

À ce titre, les signataires sensibilisent les entreprises sur l'opportunité de mettre en particulier à profit les périodes chômées au titre de l'activité partielle pour maintenir et développer les compétences des salariés et ainsi préserver leur employabilité.

Les partenaires sociaux incitent les entreprises à privilégier la réalisation des actions de formation définies ci-après pendant les heures et périodes chômées afin de faire bénéficier pendant celles-ci les salariés de l'indemnité horaire portée à 100 % de la rémunération nette antérieure du salarié dans les conditions définies par la réglementation.

Sont visées, prioritairement, des actions de formation certifiantes ou qualifiantes, ou de validation des acquis de l'expérience (VAE), de projets coconstruits entre le salarié et son employeur pour tout type d'action éligible dans les conditions prévues à l'article L. 6323-6 du code du travail, quelles que soient leurs modalités de mise en œuvre (pendant l'activité partielle, en présentiel, à distance, en situation de travail).

Les actions que l'employeur peut proposer aux salariés de réaliser pendant les heures non travaillées peuvent permettre :

- d'actualiser leurs compétences afin de favoriser leur adaptation au poste de travail ;
- de développer leurs compétences afin de préserver leur employabilité pour faciliter leur maintien dans l'emploi ou pour faciliter une évolution dans l'emploi avec maintien ou non de la qualification ;
- de préparer une mobilité professionnelle dans l'entreprise ou en dehors de l'entreprise.

Par ailleurs, l'entreprise doit aussi proposer aux salariés d'effectuer, s'ils le désirent, un bilan pour analyser leurs compétences professionnelles et personnelles, leurs aptitudes et motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

En tout état de cause, les engagements de l'employeur en termes de formation devront répondre aux besoins en développement de compétences qui sont préalablement identifiés dans le préambule et indiqués dans le diagnostic figurant sur le document soumis à homologation.

À cet effet, l'employeur est invité à solliciter le délégué à l'accompagnement des entreprises et des parcours professionnels (DARP) du ressort géographique de l'entreprise afin d'obtenir des informations sur les différents outils et dispositifs de l'État.

Financement des actions de formation

L'employeur est également invité à solliciter l'opérateur de compétences (OPCO EP) pour arrêter ces engagements et préciser les modalités de financement via le plan de développement des compétences, le dispositif de reconversion professionnelle, des subventions publiques (FSE + et autres...), les fonds conventionnels et notamment le financement via des enveloppes budgétaires spécifiques pour les entreprises de moins de 11 salariés et/ou selon les thématiques de formation (digitalisation, IA, management...) étant ici indiqué que les partenaires sociaux demandent à l'OPCO EP de prévoir un financement supplémentaire, au besoin en mobilisant d'autres fonds

conventionnels de la branche, pour assurer le financement de tous les coûts des actions de formation mises en œuvre pendant les heures chômées conformément aux dispositions du décret n° 2025-338.

L'employeur peut être amené à financer ces actions sur les fonds propres de l'entreprise.

Liste des actions de formation

Pour concrétiser les axes de formation liés aux besoins en développement des compétences, l'entreprise est invitée à consulter le catalogue des actions de formation arrêté annuellement par la CPNE en application de l'article 7.16.1 de la convention collective et en particulier aux actions de formation visant à former les salariés aux défis identifiés dans le préambule (décarbonation, électrification, transitions technologiques et numériques ainsi que la digitalisation).

Les entreprises devront aussi porter une attention particulière aux actions conduisant à l'obtention d'une certification professionnelle (CQP, titre à finalité professionnelle, titre professionnel, blocs de compétences...^[1]) dans l'objectif de former leurs salariés aux métiers qui évoluent et aux nouvelles technologies.

Il est demandé aux entreprises que les salariés concernés voient leurs demandes en formation étudiées en priorité.

Information des salariés

Les organisations représentatives de la branche rappellent que l'employeur doit faire connaître aux salariés, le cas échéant de manière individualisée, les actions de formation auxquelles ils sont éligibles ainsi que les modalités de financement qui sont proposées et ceci par le biais de réunions collectives d'information, d'entretiens individuels avec les salariés concernés et par affichage sur les lieux de travail. »

Article 3 | *Durée de l'accord*

Le 2^e alinéa de l'article 2.2 de l'accord du 26 novembre 2025 après « pour homologation. » est complété par une phrase ainsi rédigée « Le présent accord, en l'état actuel de la réglementation, a pour terme le 30 avril 2028 ».

Article 4 | *Dispositions finales*

Sous réserve de l'exercice éventuel du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi, le présent avenant, conclu pour une durée déterminée, entre en vigueur à la date fixée par l'article 2.2 de l'accord du 26 novembre 2025 qu'il complète.

Il a pour terme le terme de l'accord du 26 novembre 2025 tel qu'il a été précisé à l'article 3 ci-dessus.

Il est conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du code du travail relatives à la nature et à la validité des conventions et accords collectifs.

Compte tenu de son objet, il ne peut y avoir de modalités particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Il est notifié à compter de sa signature à chacune des organisations syndicales représentatives pour permettre, le cas échéant, l'exercice du droit d'opposition.

Les signataires demandent l'extension la plus rapide possible du présent avenant au ministre en charge du travail.

[1] La liste des certifications professionnelles et diplômes de la branche SDLM est disponible sur le site de l'Observatoire des métiers et des qualifications : <https://www.observatoire-sdlim.com/>

Le présent avenant est communiqué à ce dernier et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 21 janvier 2026.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 1 du 10 octobre 2025
relatif à la classification et aux salaires minima des journalistes
des entreprises de presse hebdomadaire régionale (PHR)

NOR : ASET2650168M

IDCC : 1480

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

SPHR,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

SNJ CGT ;

FILPAC CGT ;

Solidaires SNJ,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La dernière classification des journalistes en presse hebdomadaire régionale (PHR) datant de 2017, les parties ont convenu de la réviser.

Il a été rappelé les dispositions de l'article 22 de la convention collective des journalistes (IDCC 1480) selon lesquelles la détermination des salaires minima, ainsi que les grilles hiérarchiques correspondant aux qualifications professionnelles, se font par forme de presse.

Le présent avenant a donc pour vocation à s'appliquer aux seules entreprises de presse hebdomadaire régionale.

Les parties se sont accordées sur le constat que :

- l'actuel barème des minima présentait un tassement fort de la grille salariale ;
- les tâches et les fonctions des journalistes de presse hebdomadaire régionale ont évolué au regard notamment des développements technologiques et organisationnels.

Dans ce contexte, les parties ont décidé de procéder à des revalorisations conséquentes des minima à l'instauration d'une nouvelle classification des emplois et d'un barème présentant des paliers de progression significatifs.

Le SMPG sera donc supprimé à compter du 1^{er} février 2026, date d'application de ce nouveau barème. Cependant, les parties s'engagent à une revoyure automatique à chaque revalorisation du Smic. Cette revoyure aura aussi pour but d'éviter de possibles tassements entre les différents groupes de cette grille.

Cette nouvelle classification des emplois et ce barème devront rendre la PHR plus attractive avec le souhait des parties d'éviter de nouveau son tassement.

Article 1^{er} | Les motivations d'une nouvelle classification des journalistes en PHR

La modernisation de la classification des journalistes en PHR répond à quatre objectifs :

- adapter une classification devenue vétuste ;
- revoir les intitulés d'emplois ne correspondant plus à la réalité des emplois d'aujourd'hui ;
- adapter les qualifications aux évolutions des emplois et des techniques ;
- encourager des progressions de carrière ne passant plus nécessairement par des fonctions hiérarchiques.

En conséquence, les parties ont décidé en concertation d'élaborer une grille progressive, aérée et redynamisée avec une classification par groupes d'emplois, selon deux axes :

- création de 7 groupes d'emplois ;
- intégration d'une plus grande progressivité dans les emplois.

Article 2 | La classification des journalistes en PHR

A. Classification des journalistes

À l'initiative de l'employeur, chaque salarié sera informé de l'application de la nouvelle classification et salaires minima des journalistes de PHR. En cas de désaccord sur la transposition et dans un délai de deux mois après réception de sa nouvelle classification, le salarié est invité à solliciter un échange avec l'éditeur.

Poste	Définition du métier
Journaliste stagiaire	
Journaliste stagiaire (1-12 mois)	Échelon d'entrée dans la profession.
Journaliste stagiaire (13-24 mois)	Journaliste stagiaire 2 ^e année ou échelon attribué au journaliste entrant dans la profession, titulaire d'un diplôme issu d'un cursus reconnu par la CPNEJ et inscrit dans la convention collective des journalistes.
Journaliste/rédacteur(trice) polyvalent(e)	
1 ^{er} niveau	Journaliste assurant des reportages (textes, photos, vidéos et sons) et du secrétariat de rédaction pour les contenus éditoriaux sur tout type de supports.
2 ^e niveau	Justifiant d'une compétence professionnelle reconnue, il assure les reportages (textes, photos, vidéos et sons), et le secrétariat de rédaction pour les contenus éditoriaux. Il peut animer un réseau de correspondants locaux.
3 ^e niveau	Justifiant d'une compétence professionnelle reconnue, il assure les reportages (textes, photos, vidéos et sons), et le secrétariat de rédaction pour les contenus éditoriaux. Il peut suivre des projets rédactionnels ou une thématique spécifique (notamment des réseaux sociaux) de manière autonome. Il peut animer un réseau de correspondants locaux.

Poste	Définition du métier
4 ^e niveau	Journaliste référent au sein de l'équipe rédactionnelle, il a une expertise approfondie dans la gestion et l'optimisation de la production éditoriale à tous les niveaux. Il assure les reportages (textes, photos, vidéos et sons), et le secrétariat de rédaction d'un secteur défini pour les contenus éditoriaux sur tout type de supports. Il peut coordonner des projets rédactionnels ou une thématique spécifique (notamment des réseaux sociaux) de manière autonome. Il peut également animer un réseau de correspondants locaux.
Photojournaliste	
1 ^{er} niveau	Assure la couverture des événements d'actualité et l'illustration d'information destinée à être publiée par l'éditeur. Rédige les légendes qui les accompagnent. Remplit les métadonnées permettant l'archivage des photos. Il peut assurer le travail de numérisation.
2 ^e niveau	Assure la couverture des événements d'actualité et illustration d'information destinée à être publiée par l'éditeur. Rédige les légendes qui les accompagnent. Remplit les métadonnées permettant l'archivage des photos. Il peut assurer le travail de numérisation. Le photojournaliste peut intégrer des tâches de recueil de l'information sous forme multimédia (vidéo, audio) et de montage.
3 ^e niveau	Justifiant d'une expérience, d'une expertise et d'une connaissance fine du terrain, assure la couverture des événements d'actualité et l'illustration d'information destinée à être publiée par l'éditeur. Rédige les légendes qui les accompagnent. Remplit les métadonnées permettant l'archivage des photos. Il peut assurer le travail de numérisation. Il peut être amené à piloter des projets visuels spécifiques (reportages multimédias, vidéos, dossiers spéciaux, couvertures événementielles) et à conseiller la rédaction dans l'évolution des pratiques photographiques et multimédias.
Journaliste/secrétaire de rédaction	
1 ^{er} niveau	Le secrétaire de rédaction participe à l'édition des contenus éditoriaux (relecture, harmonisation typographique, vérification, enrichissements, choix des illustrations, référencement, ajustements et corrections des contenus).
2 ^e niveau	Justifiant d'une compétence professionnelle reconnue, il participe à l'édition des contenus éditoriaux (relecture, harmonisation typographique, vérification, enrichissements, choix des illustrations, référencement, ajustements et corrections des contenus). Il peut être appelé à effectuer des travaux de rédaction.
3 ^e niveau	Assume un rôle de coordination et d'optimisation des processus de production éditoriale, avec une plus grande autonomie et une responsabilité renforcée dans la gestion des contenus. En plus des tâches du 2 ^e niveau (relecture, harmonisation typographique, vérification des textes, enrichissements, choix des illustrations, référencement, ajustements et corrections), il intervient davantage dans l'encadrement et le suivi des productions rédactionnelles, notamment pour veiller au respect de la ligne éditoriale.
Chef(fe) d'agence	
1 ^{er} niveau	Journaliste qui, outre sa contribution à la production éditoriale, a la responsabilité d'une agence où il représente le journal. Sous l'autorité de sa hiérarchie, il assume l'animation et l'organisation de son agence. Il a également la responsabilité fonctionnelle de son réseau de correspondants locaux.

Poste	Définition du métier
2 ^e niveau	Journaliste expérimenté qui, en plus de contribuer activement à la production éditoriale, supervise plusieurs agences. Il représente le journal sur le territoire local, tout en ayant la charge de l'animation, de l'organisation et de la gestion des équipes, comme des correspondants locaux. En tant que responsable de plusieurs unités éditoriales, il assure une cohérence de la ligne éditoriale et veille à la qualité des contenus.
Chef(fe) d'édition	
1 ^{er} niveau	Sous l'autorité de la rédaction en chef, ce journaliste, outre sa contribution à la production éditoriale, a la responsabilité d'une ou de plusieurs éditions. Suivant les directives de sa hiérarchie, il assume le choix du contenu éditorial (textes, photos, vidéos, sons, infographies), l'animation et la coordination de l'équipe placée sous son autorité. Il a également la responsabilité fonctionnelle de son réseau de correspondants locaux.
2 ^e niveau	Journaliste expérimenté qui, en plus de contribuer activement à la production éditoriale, assume une responsabilité élargie dans la gestion des éditions. Il travaille en étroite collaboration avec le rédacteur en chef et les autres responsables de la rédaction pour veiller au respect de la ligne éditoriale et l'optimisation des processus de production. Il pilote de manière plus autonome les choix éditoriaux et coordonne les équipes avec une approche stratégique, en s'assurant de la qualité et de la pertinence des contenus. Il assure la coordination des correspondants locaux de presse.
Secrétaire général(e) de rédaction	
Anime et coordonne, suivant les directives de la rédaction en chef, les divers services de la rédaction, tant internes qu'externes. Il est responsable de la production et du respect des horaires (planning) des publications. Il peut suppléer temporairement le rédacteur en chef en l'absence d'un rédacteur en chef adjoint.	
Rédacteur(trice) en chef(fe) adjoint(e)	
1 ^{er} niveau	Le rédacteur en chef adjoint 1 ^{er} niveau joue un rôle clé dans le soutien, l'assistance et le remplacement du rédacteur en chef ou du directeur de publication lorsque celui-ci assume les fonctions de rédacteur en chef, tout en prenant une part active à la gestion de la production éditoriale. Sous l'autorité de sa hiérarchie, il participe à la mise en œuvre de la ligne éditoriale, en assurant la coordination des équipes rédactionnelles pour garantir la qualité et la pertinence des contenus. Il assume des responsabilités de gestion et de supervision des opérations éditoriales.
2 ^e niveau	Le rédacteur en chef adjoint 2 ^e niveau occupe un rôle plus stratégique et décisionnel au sein de la rédaction. En étroite collaboration avec le rédacteur en chef ou le directeur de publication lorsque celui-ci assume les fonctions de rédacteur en chef, il peut prendre en charge la supervision de la rédaction et des projets éditoriaux de plus grande envergure. Ce poste implique une forte capacité à anticiper les besoins éditoriaux, à gérer des priorités complexes, et à contribuer activement à l'adaptation de la ligne éditoriale. En cas d'absence prolongée de sa hiérarchie, le rédacteur en chef adjoint 2 ^e niveau peut être amené à assumer des responsabilités plus étendues.
Rédacteur(trice) en chef(fe)	
1 ^{er} niveau	Le rédacteur en chef est responsable, sous l'autorité et en étroite collaboration avec la direction, de la conception et de la réalisation des contenus et du respect de la ligne éditoriale. Il a autorité sur l'ensemble du personnel de la rédaction.
2 ^e niveau	Il occupe un rôle plus stratégique et décisionnel au sein de la direction. Il est responsable, sous l'autorité et en étroite collaboration avec la direction, de la conception et de la réalisation des contenus et du respect de la ligne éditoriale. Il a autorité sur l'ensemble du personnel de la rédaction. Il supervise des projets éditoriaux complexes et de grande envergure.

B. Salaires minima

(En euros.)

Groupe	Fonctions	Niveau	Salaire brut mensuel
Groupe 1	Journaliste stagiaire (1-12 mois)	1A	1 950,00
	Journaliste stagiaire (13-24 mois)	1B	1 970,00
Groupe 2	Journaliste – Rédacteur polyvalent	1 ^{er} niveau	2 000,00
	Photojournaliste	1 ^{er} niveau	
	Journaliste – Secrétaire de rédaction	1 ^{er} niveau	
Groupe 3	Journaliste – Rédacteur polyvalent	2 ^e niveau	2 080,00
	Photojournaliste	2 ^e niveau	
	Journaliste – Secrétaire de rédaction	2 ^e niveau	
Groupe 4	Journaliste – Rédacteur polyvalent	3 ^e niveau	2 160,00
	Journaliste – Secrétaire de rédaction	3 ^e niveau	
	Photojournaliste	3 ^e niveau	
	Chef d'agence	1 ^{er} niveau	
	Chef d'édition	1 ^{er} niveau	
	Secrétaire général de rédaction		
Groupe 5	Journaliste – Rédacteur polyvalent	4 ^e niveau	2 260,00
	Chef d'agence	2 ^e niveau	
	Chef d'édition	2 ^e niveau	
	Rédacteur en chef adjoint	1 ^{er} niveau	
Groupe 6	Rédacteur en chef adjoint	2 ^e niveau	2 600,00
	Rédacteur en chef	1 ^{er} niveau	
Groupe 7	Rédacteur en chef	2 ^e niveau	2 800,00

C. Les autres éléments

Prime de périodicité : elle vient majorer les salaires figurant au point B :

- bi-hebdo : majoration de 10 % des salaires ;
- tri-hebdo : majoration de 15 % des salaires.

Une indemnité de 40 euros est attribuée aux journalistes qui utilisent leur appareil photographique personnel.

Après l'application du présent accord, les augmentations au titre des groupes figurant au point B s'appliqueront sur les salaires réels.

(Voir page suivante.)

D. Classification et dispositions relatives aux rédacteurs en chef adjoints et rédacteurs en chef

Il est convenu de créer deux niveaux de fonctions pour les rédacteurs en chef adjoints et rédacteurs en chef, à savoir :

(En euros.)

Groupe 5	Rédacteur en chef adjoint	1 ^{er} niveau	2 260,00
Groupe 6	Rédacteur en chef adjoint	2 ^e niveau	2 600,00
	Rédacteur en chef	1 ^{er} niveau	
Groupe 7	Rédacteur en chef	2 ^e niveau	2 800,00

Dispositions relatives aux rédacteurs en chef adjoint positionnés en niveau 1

■ Salaire minima :

Le rédacteur en chef adjoint, déjà en poste dans les entreprises à la date de la signature du présent accord, verra son salaire maintenu *a minima* à 2 415,71 euros, tel qu'établi dans la précédente classification (coefficient 567 de l'ancienne grille), tant que le salaire minima du rédacteur en chef adjoint niveau 1 n'aura pas dépassé les 2 415,71 euros.

■ Prime d'ancienneté :

Conformément à l'article 23 de la CCN des journalistes, la prime d'ancienneté est calculée sur l'assiette des salaires minima. Il a été convenu pour les rédacteurs en chef adjoints déjà en place à la date de signature de cet accord qu'ils conserveront une prime d'ancienneté calculée *a minima* sur le salaire correspondant au coefficient 567 de l'ancienne classification, c'est-à-dire 2 415,71 euros, tant que le salaire minima du rédacteur en chef adjoint niveau 1 n'aura pas dépassé les 2 415,71 euros.

Dispositions relatives aux rédacteurs en chef positionnés en niveau 1

■ Salaire minima :

Le rédacteur en chef, déjà en poste dans les entreprises à la date de la signature du présent accord, verra son salaire maintenu *a minima* à 2 628,74 euros, tel qu'établi dans la précédente classification (coefficient 617 de l'ancienne grille) tant que le salaire minima du rédacteur en chef niveau 1 n'aura pas dépassé les 2 628,74 euros.

■ Prime d'ancienneté :

Conformément à l'article 23 de la CCN des journalistes, la prime d'ancienneté est calculée sur l'assiette des salaires minima. Il a été convenu pour les rédacteurs en chef déjà en place à la date de signature de cet accord qu'ils conserveront une prime d'ancienneté calculée *a minima* sur le salaire correspondant au coefficient 617 de l'ancienne classification, c'est-à-dire 2 628,74 euros, tant que le salaire minima du rédacteur en chef niveau 1 n'aura pas dépassé les 2 628,74 euros.

Article 3 | Champ d'application

Cet avenant s'applique à l'ensemble des entreprises de presse hebdomadaire régionale (PHR).

Article 4 | Garantie de maintien de rémunération

La revalorisation des minima opérée par le présent avenant rend très peu probable que l'application de cet avenant entraîne pour un salarié que sa nouvelle classification le positionne à un niveau de rémunération inférieur à son actuelle rémunération. Si le cas venait à se présenter, le salarié concerné bénéficierait du maintien de sa rémunération actuelle.

Par ailleurs, il est rappelé la pratique constante que la revalorisation conventionnelle des salaires minima introduite par la nouvelle grille de salaires du présent avenant est sans effet sur les salaires réels pratiqués en entreprise lorsque ceux-ci sont d'un montant supérieur ou égal à ces nouveaux montants. Cette disposition conventionnelle ne porte toutefois pas préjudice aux usages et accords d'entreprise instaurant des dispositions plus favorables.

Article 5 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

La presse hebdomadaire régionale étant composée de nombreuses entreprises de moins de 50 salariés, le présent avenant a été élaboré en tenant compte de cette situation.

Article 6 | Révision et dénonciation

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

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions de l'article L. 2261-9 du code du travail.

Article 7 | Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 8 | Comité de suivi de l'accord

Six mois après la signature de l'accord, un comité de suivi de l'accord permettra de partager les avancées, de mesurer les premiers résultats et de réfléchir ensemble aux perspectives pour la suite.

Les éventuelles difficultés individuelles résultant de l'application de l'accord sont traitées au niveau des entreprises.

Article 9 | Dépôt et entrée en vigueur

Le présent avenant est déposé par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives auprès des services centraux du ministère chargé du travail et du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion de l'avenant, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Les entreprises disposeront d'un délai de cinq mois à compter de la signature du présent accord, pour mettre en œuvre et, le cas échéant adapter en fonction des situations existantes, la nouvelle classification des journalistes en presse hebdomadaire régionale.

Fait à Paris, le 10 octobre 2025.

(Suivent les signatures.)

Accord du 10 décembre 2025

relatif à la valorisation des parcours syndicaux et de représentation du personnel

NOR : ASET2650091M

IDCC : 1499

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

FFPV ;

UDTVP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNTVC CGT ;

FCE CFDT ;

CMTE CFTC ;

CFE-CGC chimie,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Convaincus qu'un dialogue social constructif et ambitieux est primordial, les partenaires sociaux de la branche miroiterie transformation et négoce du verre élaborent un accord relatif au droit syndical.

Dans la négociation relative au droit syndical, les parties au présent accord ont relevé l'importance de garantir des conditions favorables à l'exercice des mandats de représentation du personnel. Elles s'accordent sur la nécessité de reconnaître et de tenir compte des compétences développées dans l'exercice des mandats afin d'accompagner les salariés concernés dans leur évolution.

Les parties au présent accord considèrent que des responsables hiérarchiques sensibilisés à l'accueil de porteur d'un mandat électif ou désignatif sont la pierre angulaire d'une conciliation réussie entre l'exercice du mandat et de l'activité professionnelle.

L'intérêt général est un bien commun pour lequel s'engage les représentants du personnel et les militants syndicaux. Les parties signataires réaffirment la nécessité de renforcer et de professionnaliser cet engagement profondément utile.

Ils conviennent en ce sens d'assurer les conditions d'un développement solide et durable de l'implantation syndicale dans la profession en favorisant l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de l'activité de représentation du personnel.

Cette démarche visant à constituer un appui méthodologique est complémentaire des démarches engagées au niveau des entreprises visant à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes à l'exercice d'un mandat, électif ou désignatif ainsi qu'à favoriser la conciliation entre des fonctions syndicales et électives, la carrière professionnelle et la vie personnelle de ceux qui sont avant tout des salariés. Elle vise à accompagner les porteurs de mandat tout au long de leur parcours : au moment de la prise de mandat, pendant le mandat, après le mandat.

Par ailleurs, les parties au présent accord souhaitent plus largement favoriser la prise en compte par l'employeur des nouvelles aptitudes acquises par les représentants du personnel et les militants syndicaux dans le cadre de leurs mandats et missions.

Elles précisent à cette fin que le terme « représentant du personnel » désigne les salariés élus porteurs d'un ou plusieurs mandats internes à l'entreprise (qu'ils soient élus titulaires ou suppléants) ainsi que les salariés désignés porteurs de mandats syndicaux au niveau de l'entreprise ou de l'établissement ou de la branche ainsi que les salariés mis à la disposition d'une organisation syndicale.

Chapitre 1^{er} La prise de mandat électif ou désignatif

Article 1^{er} | Formation du responsable hiérarchique

Le responsable hiérarchique accueillant pour la première fois dans son équipe un salarié titulaire d'un mandat syndical ou électif est sensibilisé par la direction de l'intérêt collectif de l'exercice d'un mandat.

Il bénéficie d'une formation aux enjeux du dialogue social au sein de l'entreprise et les opportunités qui en découlent ainsi qu'au rôle et au fonctionnement des instances représentatives du personnel. En tout état de cause, une synthèse lui est remise avec les attributions de chaque instance, les heures de délégation et les modalités d'utilisation.

Afin d'améliorer la compréhension du responsable hiérarchique et de prévoir les conséquences dans l'organisation du travail, la direction communique au responsable hiérarchique dès qu'elle en a connaissance et dans les meilleurs délais les informations essentielles liées au mandat, soit sur la nature du/des mandat(s) et le volume d'heures de délégation du salarié. Cette information doit permettre au responsable hiérarchique de s'organiser et faire fonctionner son service de façon satisfaisante.

En cas d'évolution significative des mandats, une réunion d'information peut être réalisée au sein de l'équipe du salarié porteur du mandat avec son accord afin d'informer l'équipe du contenu des nouveaux mandats.

Article 2 | L'entretien de début de mandat

Dans un délai de 2 mois suivant la prise du mandat, l'employeur informe, par tout moyen, tout élu titulaire ou suppléant, tout délégué syndical ou tout détenteur d'un mandat syndical connu de l'employeur, de la possibilité de bénéficier, à sa demande, d'un entretien individuel de prise de mandat.

Cet entretien individuel est organisé selon les modalités prévues en entreprise, au plus tard dans un délai de 2 mois suivant la demande du salarié. La demande du porteur de mandat doit intervenir dans un délai de 4 mois maximum suivant l'élection ou la désignation du salarié.

Les parties au présent accord réaffirment que l'entretien de début de mandat est un outil essentiel permettant d'éviter des situations de discrimination.

L'entretien vise exclusivement le mandat du salarié, il porte sur les modalités pratiques d'exercice du mandat au sein de l'entreprise au regard de son emploi et ne se substitue à aucun autre entretien, notamment aux entretiens professionnels. Le salarié a la possibilité de se faire accompagner par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Au cours de cet entretien, il doit évoquer notamment :

- la situation individuelle du salarié ;
- les modalités pratiques d'exercice du mandat au sein de l'entreprise et du service du salarié, au regard de son emploi, l'estimation du temps d'absence au poste de travail ;
- les mesures à prendre par le salarié en termes de transmission d'informations à l'employeur sur son organisation ;
- les mesures à prendre par l'employeur en termes d'organisation du travail dans le service, notamment si nécessaire l'adaptation de la charge de travail du salarié et de ses objectifs professionnels et de sa formation, la quantification des objectifs de production et leur évaluation ;
- les formations prévues par la loi dans le cadre de l'exercice d'un mandat ;
- les principes du présent accord de branche relatif à la valorisation du parcours syndical des représentants du personnel et des militants syndicaux.

Par ailleurs, en cas de nécessité, un entretien peut également être prévu lorsque le responsable hiérarchique du salarié change en cours de mandat.

Chapitre 2 Le déroulement du mandat électif ou désignatif

Article 1^{er} | *Maintien du lien avec la collectivité de travail*

L'employeur veille au maintien d'un lien entre le porteur du mandat ou le salarié mis à la disposition d'une organisation syndicale et l'équipe à laquelle il appartient ainsi qu'avec la collectivité de travail.

L'employeur est encouragé à contribuer à lever les éventuelles incompréhensions des salariés de l'équipe ou les a priori susceptibles d'exister.

Enfin l'employeur est invité à tenir compte, dans l'organisation du travail, dans l'évaluation ou le suivi de l'activité de l'équipe, des absences dues à l'exercice de ses mandats qui peuvent entraîner des répercussions sur le service.

Article 2 | *Accès à la formation professionnelle*

Les parties au présent accord rappellent la nécessité de préserver l'employabilité des salariés exerçant un mandat dans l'entreprise ou dans la branche. Afin de continuer à développer leurs compétences professionnelles, les salariés porteurs de mandat(s) accèdent aux dispositifs de formation professionnelle en vigueur dans l'entreprise dans les mêmes conditions que les autres salariés.

Le responsable hiérarchique veille à maintenir en l'inscrivant à des formations relevant du plan de formation les compétences professionnelles et techniques du salarié porteur d'un mandat au plus haut niveau pendant toute la durée du mandat. Il ouvre aux salariés porteurs de mandat(s), l'accès à la formation professionnelle d'adaptation ou de perfectionnement aux évolutions des métiers.

Les salariés mis à la disposition d'une organisation syndicale ont également accès aux formations qualifiantes et certifiantes leur permettant de maintenir leur employabilité au même titre que les autres salariés.

Article 3 | L'entretien professionnel

Le salarié porteur d'un mandat syndical ou électif bénéficie tous les deux ans d'un entretien professionnel consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Un état des lieux des formations effectuées par le salarié sur la période est réalisé.

Il se déroule selon les mêmes modalités que pour les autres salariés, mais en tenant compte du temps passé par ceux-ci à l'exercice du ou des mandats. Les parties au présent accord rappellent qu'en tout état de cause le temps passé à l'exercice du ou des mandats ne doit pas être qualifié de perturbations.

Le salarié peut évoquer ses éventuelles difficultés dans l'exercice de son mandat ainsi que la bonne conciliation entre ses activités syndicales et/ou de représentation du personnel et son activité professionnelle. Il peut également aborder son projet professionnel, ses souhaits d'évolution professionnelle, les propositions d'évolution professionnelle de l'employeur, les formations à envisager, ou sa classification.

L'entretien professionnel peut être l'occasion d'anticiper les conditions de retour à l'exercice d'une fonction professionnelle à temps plein en identifiant les actions à mettre en œuvre pour préparer cette reprise.

Article 4 | Garantie de non-discrimination et évolution salariale

L'exercice d'un mandat représentatif et/ou syndical ne doit ni favoriser ni constituer un obstacle au déroulement de la carrière ou pénaliser la rémunération du salarié. L'employeur veille à ce que le déroulement de carrière du salarié porteur de mandat soit celle qu'elle aurait été s'il n'avait pas occupé de fonctions représentatives.

Le salarié ne doit pas se trouver pénalisé par son engagement syndical. La situation salariale des représentants du personnel doit être examinée, au même titre que tout salarié de l'entreprise, dans le respect des règles légales et conventionnelles en vigueur.

L'évolution du salaire dépend, comme pour l'ensemble des salariés de l'entreprise, de l'évaluation de leurs compétences professionnelles et de leurs performances, réalisée au travers du dispositif d'évaluation en vigueur dans l'entreprise. L'employeur garantit que les possibilités d'évolution de rémunération et de classement respectent les principes d'équité, de transparence et de non-discrimination.

En l'absence d'accord d'entreprise déterminant des garanties d'évolution de la rémunération des salariés au moins aussi favorables que celles exposées à l'article L. 2141-5-1 du code du travail déterminant des garanties d'évolution, les salariés mentionnés aux 1° à 7° de l'article L. 2411-1 et aux articles L. 2142-1-1 et L. 2411-2 :

- dont le nombre d'heures de délégation dont ils disposent ainsi que les heures passées aux réunions préparatoires et plénières de la branche miroiterie transformation et négoce du verre ou des instances de l'opérateur de compétences sur l'année dépasse 25 % de la durée du travail fixée dans leur contrat de travail, ou à défaut de la durée applicable dans l'établissement ;
- ou dont le nombre d'heures de délégation dont ils disposent ainsi que les heures de réunions convoquées par la direction et les heures passées aux réunions préparatoires et plénières de la branche miroiterie transformation et négoce du verre ou des instances de l'opérateur de compétences sur l'année dépasse 50 % de la durée du travail fixée dans leur contrat de

travail, ou à défaut de la durée applicable dans l'établissement, bénéficient d'une évolution de leur rémunération, au sens de l'article L. 3221-3 du code du travail, au moins égale, sur l'ensemble de la durée de leur mandat, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette période par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable ou, à défaut de tels salariés, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues dans l'entreprise.

Un décompte annuel du temps passé aux réunions plénières de la branche miroiterie transformation et négoce du verre ou des instances de l'opérateur de compétences du 1^{er} janvier au 31 décembre sera transmis aux employeurs concernés ainsi qu'au salarié concerné.

Les réunions plénières de la branche miroiterie transformation et négoce du verre ou des instances de l'opérateur de compétences seront comptabilisées pour 8 heures chacune en cas de journée entière ou 4 heures en cas de demi-journées. S'agissant des réunions préparatoires, elles sont comptabilisées pour 4 heures.

Chapitre 3 La fin du mandat

Article 1^{er} | L'entretien de fin de mandat

Le salarié bénéficie d'un entretien spécifique permettant d'envisager la reprise complète de l'activité professionnelle dans leur emploi, de faire le point sur les perspectives d'évolution professionnelle des salariés et d'élaborer si nécessaire un parcours adapté et des mesures d'accompagnement à mettre en place.

Au cours de cet entretien, un bilan de la situation professionnelle du salarié est effectué, intégrant un recensement des compétences objectives acquises au cours du mandat. Le bilan s'appuie notamment sur les entretiens professionnels déjà réalisés. Les modalités de valorisation de l'expérience acquise sont également précisées.

L'entretien doit rester centré sur les compétences acquises lors de l'exercice du ou des mandats, en dehors de toute appréciation sur les positions défendues au titre de l'appartenance syndicale.

À l'issue d'au moins deux mandats consécutifs exercés en qualité soit d' élu au comité social et économique, de délégué syndical, de représentant de section syndicale, de représentant syndical au CSE, le salarié peut demander la réalisation d'un bilan de compétences par un organisme extérieur à l'entreprise, financé par l'employeur, au minimum 3 mois avant le terme du dernier mandat exercé.

Les résultats de ce bilan doivent permettre d'anticiper l'avenir du salarié concerné au sein de l'entreprise et servir de base à l'entretien de fin de mandat du salarié.

Article 2 | Reprise d'activité et valorisation des parcours syndicaux

Les parties au présent accord rappellent qu'en tout état de cause l'engagement syndical ne doit pas être un frein à la reconnaissance des compétences du salarié et à l'accès à une qualification professionnelle.

Elles affirment que le parcours syndical permet d'acquérir des compétences transversales, contribuant au développement de leur employabilité, qui doivent trouver une résonance dans le parcours professionnel du salarié.

La reprise d'activité à l'issue de l'exercice de mandats constitue un moment important dans le parcours du salarié.

L'employeur crée les conditions favorables d'un retour à l'activité professionnelle des représentants syndicaux ayant exercé leur activité en dehors de branches et de l'entreprise par la mise en place du bilan de compétences.

Le bilan de compétences, ou tout autre dispositif comparable éligible aux dispositifs de financement de la formation professionnelle des salariés de la branche, a pour objet de permettre au salarié d'analyser les compétences professionnelles et personnelles transférables et/ou transversales acquises au cours du mandat qui pourront être effectivement remobilisées dans son environnement de travail, ainsi que ses aptitudes et ses souhaits d'évolution.

La classification du salarié est examinée, et le cas échéant réévaluée, notamment au regard du poste occupé par le salarié, des compétences acquises dans le cadre du mandat et en lien avec ses qualifications professionnelles.

Article 3 | Certification des compétences

Les partenaires sociaux entendent promouvoir les certifications relatives aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical.

Pour inscrire les compétences acquises dans l'exercice du/des mandat(s) dans un projet professionnel, le porteur de mandat(s) peut s'engager dans une démarche de valorisation des acquis de l'expérience (VAE) et/ou de certification relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical, telle que prévue à l'article L. 6112-4 du code du travail.

Il existe 7 domaines de compétences transférables dénommées « certificats de compétences professionnelles » :

- CCP « encadrement et animation d'équipe » ;
- CCP « gestion et traitement de l'information » ;
- CCP « assistance dans la prise en charge de projet » ;
- CCP « mise en œuvre d'un service de médiation sociale » ;
- CCP « prospection et négociation commerciale » ;
- CCP « suivi de dossier social d'entreprise » ;
- CCP « formateur professionnel d'adultes ».

Pour chacun de ces certificats, un référentiel précise les connaissances et compétences requises ainsi que les modalités d'évaluation des compétences du candidat.

Le salarié fait acte de candidature dans les conditions légales et réglementaires en vigueur.

L'employeur apporte dans la mesure de ses capacités un soutien au salarié dans le cadre de sa demande d'inscription.

Enfin, il est entendu entre les parties que les salariés titulaires de la certification doivent pouvoir prétendre à un emploi en rapport avec leur certification s'il existe dans l'entreprise.

Article 4 | Modalité de financement des actions de formation

Les actions de formation en lien avec le projet d'évolution professionnelle défini en commun, et acceptées par le salarié mandaté et la direction au cours de l'entretien de prise de mandat et/ou de l'entretien professionnel et/ou de l'entretien de fin de mandat, peuvent faire l'objet d'un abondement du compte personnel de formation.

Dans ce cas, le salarié mandaté mobilise les droits dont il dispose sur son compte personnel de formation, et bénéficie d'un abondement de l'employeur dans la limite du même montant et du coût de l'action de formation.

Dans l'hypothèse où les moyens visés ci-dessus seraient insuffisants pour couvrir l'intégralité des frais de formation, l'entreprise pourra prendre en charge tout ou partie de ces frais dans le cadre de son plan de développement des compétences.

Article 5 | *Entretien de suivi*

Afin d'assurer l'adéquation du dispositif d'accompagnement mis en place et de la reprise d'activité professionnelle, un entretien de suivi est effectué, à la demande du salarié, dans les 6 mois suivant la reprise de son activité.

Chapitre 4 Dispositions finales

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

Le présent accord s'applique au champ conventionnel de la branche miroiterie transformation et négoce du verre IDCC 1499.

Article 2 | *Situation des entreprises de moins de 50 salariés*

Les dispositions du présent accord relatif au droit syndical n'appellent pas l'adoption de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3 | *Formalités et dépôt*

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dispositions réglementaires visées à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Par ailleurs, les parties signataires conviennent d'en demander l'extension au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 4 | *Adhésion*

Toute organisation syndicale représentative d'employeurs ou de salariés, ainsi que toute association d'employeurs ou tout employeur pris individuellement non signataire pourra y adhérer en application des dispositions du code du travail.

Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires représentatives au sein de la branche et l'ensemble des organisations syndicales représentatives de la branche.

Cette adhésion ne pourra être partielle et concernera nécessairement l'ensemble des termes de l'accord.

Elle fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par voie réglementaire, à la diligence de son ou de ses auteurs.

Article 5 | *Dénonciation et révision*

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-10 et suivants du code du travail.

Il peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 dudit code.

Article 6 | *Commission de suivi de l'accord*

Il est institué une commission de suivi du présent accord, dont la compétence est confiée à la CPPNIC de la branche de la miroiterie.

La commission de suivi se réunit pour la première fois au plus tard avant la fin de l'année suivant la date de signature de l'accord.

Fait à Paris, le 10 décembre 2025.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 10 décembre 2025 relatif aux congés spéciaux des salariés

NOR : ASET2650092M

IDCC : 1499

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

FFPV ;

UDTVP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNTVC CGT ;

FCE CFDT ;

Fédéchimie FO ;

CMTE CFTC ;

CFE-CGC chimie,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre du développement des relations sociales au niveau de la branche professionnelle, les partenaires sociaux ont souhaité négocier et adapter les dispositions applicables au nombre des jours de congé spéciaux (autorisations d'absence) ouverts aux salariés de la branche concernés par un événement familial ou personnel.

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

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises relevant de la convention collective nationale de la miroiterie, de la transformation et du négoce du verre, du 9 mars 1988 (IDCC n° 1499).

Les partenaires sociaux décident de mettre en œuvre et faire évoluer les dispositions relatives aux situations personnelles et familiales pouvant justifier un ou plusieurs jours d'absence de l'entreprise ou de l'établissement en conséquence de leur survenue.

Ils conviennent de modifier l'article 36 et de le rédiger comme suit :

« Autorisations d'absence pour raison personnelle (art. 36)

1. Des autorisations d'absence, rémunérées comme si l'intéressé avait effectivement travaillé, seront accordées sur justifications pour les cas prévus ci-dessous :

Les présentes dispositions s'appliquent sans minimum d'ancienneté dans l'entreprise :

– naissance d'un enfant : 3 jours ;

Ces jours d'absence bénéficient au père, au conjoint ou au concubin de la mère ou à la personne liée à elle par un Pacs ;

– adoption d'un enfant de moins de 3 ans : pour le père adoptif ou la mère adoptive : 3 jours.

Dans ces deux cas, le congé sera pris à compter du jour de la naissance ou de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté, ou à compter du premier jour ouvrable suivant.

– mariage ou Pacs du salarié : 4 jours ;

– mariage d'un enfant : 1 jour ;

– décès du conjoint ou partenaire pacsé : 4 jours ;

– décès d'un enfant : douze jours ou quatorze jours lorsque l'enfant est âgé de moins de 25 ans et quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente ;

– décès d'un parent (père, mère) ou beau-parent (beau-père ou belle-mère) : 3 jours ;
Par "beau-père" ou "belle-mère", il faut comprendre les parents du conjoint marié au salarié ou pacsé avec ce dernier ;

– décès d'un frère ou d'une sœur : 3 jours.

2. Pour la détermination des congés annuels, ces jours de congés exceptionnels seront assimilés à des jours de travail effectif. »

Article 2 | Entrée en vigueur. Dépôt. Extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord entrera en vigueur au jour suivant le dépôt de celui-ci.

Il fera l'objet des formalités d'extension prévues par les dispositions légales.

Le présent avenant, conclu en application de l'article L. 2241-1 du code du travail s'applique à l'ensemble des personnels couverts par la convention collective nationale (IDCC 1499).

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.

Il est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche et pour le dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, à la direction générale du travail et au conseil de prud'hommes de Paris, dans les conditions légales et réglementaires.

Article 3 | Adhésion

Toute organisation syndicale représentative d'employeurs ou de salariés, ainsi que toute association d'employeurs ou tout employeur pris individuellement non signataire pourra y adhérer en application des dispositions du code du travail.

Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires représentatives au sein de la branche et l'ensemble des organisations syndicales représentatives de la branche.

Cette adhésion ne pourra être partielle et concernera nécessairement l'ensemble des termes de l'accord.

Elle fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par voie réglementaire, à la diligence de son ou de ses auteurs.

Article 4 | Valeur normative de l'avenant

Aucun accord d'entreprise ou d'établissement ne pourra déroger aux clauses du présent accord dans un sens moins favorable aux salariés.

Article 5 | Révision. Dénonciation

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables.

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

La présente convention pourra être dénoncée à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires ou adhérentes dans les conditions prévues par le code du travail.

Fait à Paris, le 10 décembre 2025.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 10 décembre 2025 relatif à la clause de non-concurrence des cadres

NOR : ASET2650093M

IDCC : 1499

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

FFPV ;

UDTVP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FCE CFDT ;

CMTE CFTC ;

CFE-CGC chimie,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la convention collective nationale de la branche miroiterie se sont réunis en vue de réformer l'article 3 de l'annexe encadrement concernant la clause de non-concurrence.

Cet article créé en 1988 prend en compte comme mode de rupture celle à l'initiative de l'employeur et celle à l'initiative du salarié. Les partenaires sociaux ont le souhait de convenir aussi ici du sort de la clause de non-concurrence dans le cadre d'une rupture conventionnelle ou d'un départ en retraite du salarié aussi bien à l'initiative de celui-ci que de l'employeur.

Article 1^{er}

Il est décidé d'une nouvelle rédaction de l'article 3 à l'annexe « Encadrement – convention collective nationale du 9 mars 1988 » :

« Les clauses de non-concurrence ne doivent viser que les situations qui le justifient. Lorsqu'il y a lieu à application éventuelle d'une clause de non-concurrence, cette clause doit figurer dans le contrat de travail.

Elle peut être introduite, modifiée ou supprimée par avenant en cours de contrat, avec l'accord des parties. La clause de non-concurrence fixe la durée d'application de l'obligation de non-concurrence, qui ne peut excéder une durée d'un an.

Toutefois, l'obligation de non-concurrence peut être renouvelée une fois, dans la limite d'une durée maximale totale de 2 ans.

Par dérogation aux deux alinéas précédents, conformément au principe de proportionnalité, en cas de rupture du contrat de travail pendant la période d'essai, la durée de l'obligation de non-concurrence ne peut excéder la durée de la période d'essai figurant dans le contrat de travail ou dans la lettre d'engagement.

Le périmètre, la durée de la clause et ses conditions de renouvellement sont fixées dans la clause de non-concurrence du contrat de travail. À défaut, le renouvellement de la clause, renouvellement dont la durée doit être égale à la durée initiale, doit être signifié par l'employeur au salarié au moins 15 jours avant le terme de la période initiale de non-concurrence.

Elle peut également être supprimée unilatéralement par l'employeur, mais cette suppression ne prend effet que si le personnel d'encadrement n'est pas licencié dans un délai de 1 an à dater de sa notification.

L'interdiction que comporte la clause de non-concurrence ne doit pas excéder 2 années à partir de la date où l'intéressé a quitté son employeur. Elle doit mentionner une limite géographique qui ne peut en aucun cas s'étendre au-delà du rayon d'action habituel de l'entreprise.

Elle a pour contrepartie une fraction de rémunération versée mensuellement après le départ du salarié et au moins égale à :

- 30 % de la rémunération mensuelle en cas de démission ;
- 30 % de la rémunération mensuelle en cas de licenciement ;
- 30 % de la rémunération mensuelle en cas de départ faisant l'objet d'une convention de rupture ;
- 30 % de la rémunération mensuelle en cas de départ en retraite du salarié, à son initiative ou bien à celle de l'employeur.

Ce montant est porté à 40 % de cette moyenne en cas de renouvellement de l'obligation de non-concurrence, pour la durée du renouvellement.

En cas de suspension du contrat de travail au cours des 12 mois visés au présent article, il est retenu, au titre de ces périodes, la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé pendant la période considérée.

L'indemnité mensuelle prévue ci-dessus étant la contrepartie du respect de la clause de non-concurrence, elle cesse d'être due en cas de violation par le salarié de son obligation de non-concurrence.

Lorsque le contrat de travail prévoyant une clause de non-concurrence est rompu par le personnel d'encadrement, celui-ci doit rappeler par écrit, et d'une façon explicite, à son employeur, l'existence de la clause de non-concurrence.

L'employeur manifeste sa volonté de renonciation par écrit, au plus tard dans un délai de 30 jours calendaires suivant :

- 1° La date à laquelle il notifie au salarié sa décision de rompre le contrat de travail, en cas de rupture du contrat de travail à son initiative ;
- 2° La date de notification à l'employeur de la rupture, lorsque le salarié est à l'initiative de la rupture du contrat de travail ;
- 3° La date de rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée ;

3° *bis* La date de rupture par commun accord d'un contrat à durée déterminée par les parties ;

4° La date de signature de la convention de rupture visée à l'article L. 1237-13 du code du travail, à défaut de mention de la renonciation dans cette convention ;

5° La date du départ effectif de l'entreprise du salarié en cas de retraite aussi bien à l'initiative de l'employeur que du salarié.

Dans le cas visé au 4° ci-dessus, la renonciation est réputée non écrite lorsque la convention de rupture n'est pas suivie d'une rupture effective du contrat de travail.

Lorsque la date visée au 2° coïncide avec une période de fermeture collective de l'établissement pour congés, le point de départ du délai de 30 jours est reporté au premier jour suivant la fin de la période de fermeture.

La renonciation à la clause de non-concurrence libère l'employeur du versement de la contrepartie financière prévue.

La notification par l'employeur de la levée de la clause d'interdiction à la rupture du contrat doit être effectuée par écrit. »

Article 2 | Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le lendemain du jour de la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Article 3 | Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

Les parties signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas, au regard de son objet, de prévoir des stipulations spécifiques en application de l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 4 | Révision et dénonciation

Le présent avenant peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail. Il peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 5 | Dépôt et extension

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail ainsi que les formalités nécessaires à son extension.

Fait à Paris, le 10 décembre 2025.

(Suivent les signatures.)

IDCC : 1517 | COMMERCE DE DÉTAIL NON ALIMENTAIRES
(Antiquités, brocante, galeries d'art [œuvres d'art], arts de la table, coutellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars, commerces ménagers, modélisme, jeux, jouets, périnatalité et maroquinerie)

Avenant n° 16 du 5 novembre 2025

relatif à la révision de l'article 6

« Garanties accordées aux salariés participant à la négociation »
du chapitre I^{er} « Clauses générales »

NOR : ASET2650173M

IDCC : 1517

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

CDNA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFTD ;

FCDS CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les organisations représentatives dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires (IDCC 1517) ont consacré plusieurs réunions à négocier sur le crédit d'heures spécifique pour préparer les réunions paritaires et sur le temps de trajet pour se rendre en réunion et en revenir.

À l'issue de ces travaux, les partenaires sociaux ont convenu de conclure un avenant récapitulatif, pour le chapitre I^{er} de la convention collective nationale, les suppressions, ajouts et modifications résultant de cette négociation.

Le présent avenant est relatif à l'article 6, intitulé « Garanties accordées aux salariés participant à la négociation », du chapitre I^{er}, intitulé « Clauses générales ».

Article 1^{er}

L'article 6.2, intitulé « Préparation des réunions », du chapitre I^{er} de la convention collective nationale est ainsi modifié :

Les alinéas 2 à 4, depuis les mots : « Les salariés participant... » jusqu'aux mots : « réunion d'une journée », sont supprimés et remplacés par les trois alinéas suivants :

- « Les salariés participant aux négociations dans le cadre des commissions mixtes ou paritaires bénéficient d'un crédit forfaitaire pour préparer les réunions :
- pour les salariés au forfait annuel en jours, le décompte s'effectue en demi-journées, dans la limite de 10 demi-journées ;
- pour les salariés en décompte horaire, le décompte s'effectue en heures, dans la limite de 40 heures. »

Article 2

L'article 6.4, intitulé « Prise en charge », du chapitre I^{er} de la convention collective nationale est ainsi modifié :

I. À l'intitulé du point « a) Indemnisation des membres de la CPPNI », les mots : « de la CPPNI » sont supprimés et remplacés par les mots : « des commissions mixtes ou paritaires ».

II. À l'alinéa 1^{er} du point a), les mots : « Le temps de participation et les heures de préparation aux réunions sont remboursés » sont supprimés et remplacés par les mots suivants :

- « Le temps de préparation et de participation aux réunions – qu'il soit décompté en heures, en journées ou en demi-journées – est remboursé ».

III. À l'alinéa 2 du point a), les mots : « les heures de participation aux réunions sont intégralement remboursées » sont remplacés par les mots :

- « le temps de participation aux réunions est intégralement remboursé ».

IV. À l'alinéa 3 du point a), les mots : « les heures de préparation des réunions sont remboursées dans la limite de 36 heures par an par organisation syndicale » sont supprimés et remplacés par les mots :

- « le temps de préparation des réunions – qu'il soit décompté en heures, en journées ou en demi-journées – est remboursé dans la limite de 40 heures par an et par organisation syndicale ».

V. À l'alinéa 4 du point a), les mots : « nombre d'heures » sont supprimés et remplacés par les mots :

- « nombre de journées, de demi-journées (pour les salariés au forfait annuel en jours) ou d'heures (pour les salariés en décompte horaire) ».

VI. À l'alinéa 5 du point a), les mots : « de la CPPNI » sont supprimés et remplacés par les mots :

- « des commissions mixtes ou paritaires ».

Article 3

Les articles 6.5 à 6.6 du chapitre I^{er} de la convention collective nationale sont ainsi modifiés :

I. À la suite de l'article 6.4, il est inséré un article 6.5, intitulé « Temps de trajet pour les réunions des commissions mixtes ou paritaires », dont la rédaction est la suivante :

- « La réunion d'une commission mixte ou paritaire est assimilable à une réunion à l'initiative de l'employeur.

À ce titre, le temps de trajet pour se rendre aux réunions des commissions mixtes ou paritaires et en revenir est considéré comme du temps de travail effectif, conformément à la jurisprudence actuelle applicable.

L'assimilation du temps de trajet à du temps de travail effectif en cas de réunion à l'initiative de l'employeur ne vaut que pour le temps de trajet hors temps de travail et dans l'hypothèse où ce temps de trajet excède le temps normal de trajet entre le domicile du salarié et son lieu de travail. »

II. L'article 6.5, intitulé « Justificatif », devient l'article 6.6, sans modification de son intitulé et de son contenu.

III. L'article 6.6, intitulé « Contestation », devient l'article 6.7, sans modification de son intitulé et de son contenu.

Article 4 | Dispositions particulières pour les TPE

Les parties signataires du présent avenant considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application dudit avenant aux entreprises en fonction de leur taille. Étant précisé que la majorité des entreprises concernées par le présent accord a un effectif inférieur à 50 salariés.

Pour cette raison, aucune stipulation particulière n'a été prise pour les entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 5 | Durée et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le jour suivant la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel* de la République française.

Article 6 | Révision et dénonciation

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

Article 7 | Mesures de publicité et de dépôt

À l'issue de la procédure de signature, le texte du présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Le texte du présent avenant sera ensuite déposé en autant d'exemplaires que nécessaire, dont une version sur support électronique, auprès des services du ministre chargé du travail et au greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2, D. 2231-3 et D. 2231-7 du code du travail.

Article 8 | Extension

L'extension du présent avenant sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

Article 9

À titre d'information, les parties signataires ont fait le choix d'annexer au présent accord une version « consolidée » de l'article 6 du chapitre I^{er} de la convention collective nationale dans sa nouvelle rédaction, telle qu'elle s'appliquera à la date indiquée à l'article 5 du présent avenant.

Fait à Paris, le 5 novembre 2025.

(Suivent les signatures.)

Version « consolidée » du texte de l'article 6 du chapitre I^{er}, intitulé « Garanties accordées aux salariés participant à la négociation »

6.1. Participation aux réunions

Lorsqu'un salarié d'une entreprise comprise dans le champ d'application de la convention collective nationale est appelé à siéger dans les différentes commissions paritaires ou mixtes prévues par la présente convention, ses avenants ou accords, le temps passé sera rémunéré par l'employeur comme temps de travail effectif dans le cadre de l'horaire normal de l'entreprise.

Les salariés des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires, appelés à participer aux réunions des commissions paritaires nationales de la branche bénéficient d'une autorisation d'absence, pour participer à ces réunions, sans perte de rémunération.

Cette autorisation est subordonnée à l'information de l'employeur, par les salariés, au moins 5 jours ouvrés avant la date prévue de leur absence et à la production de leur convocation émanant soit de l'organisation syndicale qui les a désignés, soit de l'organisme ou de l'instance paritaire concernée.

Cette convocation indique la nature et l'objet de la réunion, sa date, son lieu et sa durée (demi-journée ou journée).

La participation des salariés à la réunion est attestée par la feuille de présence.

Ces salariés, désignés par une des organisations syndicales représentatives dans la branche, bénéficient, pendant toute la durée de leur mandat, de la protection conférée aux délégués syndicaux par l'article L. 2411-1 du code du travail. Ils sont protégés jusqu'à 6 mois après la fin de leur mandat.

6.2. Préparation des réunions

Le chef d'entreprise est tenu de laisser au salarié le temps nécessaire à l'exercice de cette fonction.

Les salariés participant aux négociations dans le cadre des commissions mixtes ou paritaires bénéficient d'un crédit forfaitaire pour préparer les réunions :

- pour les salariés au forfait annuel en jours, le décompte s'effectue en demi-journées, dans la limite de 10 demi-journées ;
- pour les salariés en décompte horaire, le décompte s'effectue en heures, dans la limite de 40 heures.

Cette prise en charge est limitée par réunion :

- à trois représentants maximum par organisation syndicale ;
- et à deux représentants maximum d'une même organisation syndicale par entreprise.

6.3. Nature des heures

Ces heures seront de plein droit considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale par l'employeur.

Ce crédit d'heures s'ajoutera le cas échéant au crédit d'heures alloué aux représentants du personnel dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires.

La participation à ces réunions ne pourra être un motif de sanction de la part de l'employeur.

6.4. Prise en charge

a) Indemnisation des membres des commissions mixtes ou paritaires

Le temps de préparation et de participation aux réunions – qu'il soit décompté en heures, en journées ou en demi-journées – est remboursé à l'entreprise par la ou les organisation(s) professionnelle(s) patronale(s) signataire(s) de la présente convention, sur la base du salaire minimum horaire brut conventionnel de classification du salarié, charges patronales comprises, dans les limites suivantes :

- le temps de participation aux réunions est intégralement remboursé à l'entreprise ;
- le temps de préparation des réunions – qu'il soit décompté en heures, en journées ou en demi-journées – est remboursé dans la limite de 40 heures par an et par organisation syndicale.

À chaque fin de trimestre, l'entreprise adresse au secrétariat des commissions paritaires nationales les éléments permettant ce remboursement : justificatifs originaux, niveau de qualification et nombre de journées, de demi-journées (pour les salariés au forfait annuel en jours) ou d'heures (pour les salariés en décompte horaire).

Pour être prises en compte, les demandes de remboursement doivent être présentées 2 mois après la fin de l'année civile au cours de laquelle la réunion a eu lieu.

Dans tous les cas, les salariés participant aux réunions des commissions mixtes ou paritaires ne doivent avoir aucune retenue sur salaire à ce titre.

b) Frais de déplacement

Les frais de déplacement et de séjour seront pris en charge et remboursés à ces salariés par les organisations signataires les ayant désignés et selon les modalités définies par elles.

6.5. Temps de trajet pour les réunions des commissions mixtes ou paritaires

La réunion d'une commission mixte ou paritaire est assimilable à une réunion à l'initiative de l'employeur.

À ce titre, le temps de trajet pour se rendre aux réunions des commissions mixtes ou paritaires et en revenir est considéré comme du temps de travail effectif, conformément à la jurisprudence actuelle applicable.

L'assimilation du temps de trajet à du temps de travail effectif en cas de réunion à l'initiative de l'employeur ne vaut que pour le temps de trajet hors temps de travail et dans l'hypothèse où ce temps de trajet excède le temps normal de trajet entre le domicile du salarié et son lieu de travail.

6.6. Justificatif

Les salariés des entreprises de la branche concernés devront informer leur employeur :

- de leur désignation au sein d'une ou des commissions paritaires ou mixtes ;
- de la date des réunions dès réception du calendrier ou de la convocation émanant du secrétariat de la commission ;

et signer la feuille d'émargement à chaque réunion afin d'éviter toute contestation.

6.7. Contestation

L'employeur qui souhaite contester l'utilisation faite des heures de délégation pourra saisir le secrétariat de la convention collective nationale dénommé CDNA par lettre simple. Le différend sera examiné et arbitré par la commission mixte ou paritaire la plus proche.

Les dispositions du présent article deviendront caduques de plein droit en cas de dénonciation de l'accord du 27 juin 2019 relatif au développement du dialogue social et à l'organisation du paritarisme, ou en cas de dissolution de l'association dénommée APCDNA mise en place par les signataires dans ce cadre. Les heures et frais engagés à la date de la dissolution seront réglées conformément aux dispositions du présent article.

Dans cette éventualité, les organisations signataires de la présente convention collective nationale devront se réunir dans les plus brefs délais et au plus tard dans les 3 mois de la dénonciation ou de la dissolution susmentionnée pour prendre les dispositions nécessaires.

BÂTIMENT

IDCC : 1596 | **OUVRIERS**

(Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)

Accord du 1^{er} décembre 2025

relatif aux salaires
(Hauts-de-France)

NOR : ASET2650120M

IDCC : 1596

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

CAPEB Hauts-de-France,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO BTP Hauts-de-France ;

CFTC BATI-MAT-TP,

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.

Conscients de l'importance d'assurer une concurrence sociale loyale entre les entreprises et des droits adaptés à leurs ouvriers, les partenaires sociaux du bâtiment ont construit un socle de garanties sociales homogènes et ajusté à la réalité économique locale des entreprises, quelle que soit leur taille.

C'est pourquoi les partenaires sociaux soulignent que la présente négociation aboutit à la conclusion de deux accords distincts mais identiques applicables aux ouvriers employés, d'une

part, par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 et, d'autre part, par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962.

Article 1^{er} | Barèmes de salaires minimaux

En application des articles 12.8 et 12.9 de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (IDCC 1596), les organisations d'employeurs et de salariés adhérentes aux organisations représentatives au niveau national, se sont réunies et ont déterminé les salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de la région des Hauts-de-France. Les parties signataires du présent accord, prenant en compte notamment l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé le barème des salaires mensuels minimaux (base 151,67 heures) des ouvriers du bâtiment comme indiqué ci-après :

Pour les départements des Hauts-de-France, à compter du 1^{er} janvier 2026 :

Coefficient	Au 1 ^{er} janvier 2026
150	1 832 €
170	1 857 €
185	1 955 €
210	2 111 €
230	2 269 €
250	2 469 €
270	2 650 €

Article 2 | 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 ouvriers de la profession, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 3 | Durée de validité de l'accord

Le présent accord est conclu à durée indéterminée. Il est applicable exclusivement à compter du 1^{er} janvier 2026.

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 Anzin-Saint-Aubin, le 1^{er} décembre 2025.

(Suivent les signatures.)

BÂTIMENT

IDCC : **1596** | **OUVRIERS**
(Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)

Accord du 1^{er} décembre 2025 relatif aux indemnités de petits déplacements (Hauts-de-France)

NOR : ASET2650123M

IDCC : 1596

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

CAPEB Hauts-de-France,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO BTP Hauts-de-France ;

CFTC BATI-MAT-TP,

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.

Conscients de l'importance d'assurer une concurrence sociale loyale entre les entreprises et des droits adaptés à leurs ouvriers, les partenaires sociaux du bâtiment ont construit un socle de garanties sociales homogènes et ajusté à la réalité économique locale des entreprises, quelle que soit leur taille.

Article 1^{er}

En application de l'article I-3 de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés, d'une part, par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (IDCC 1596) et, d'autre part, par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (IDCC 1597), les organisations d'employeurs et de salariés adhérentes aux organisations représentatives au niveau national, se sont réunies et ont déterminé le montant des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment de la région des Hauts-de-France.

Pour la région des Hauts-de-France (départements de l'Aisne, du Nord, de l'Oise, du Pas-de-Calais et de la Somme)

■ Indemnité de repas :

L'indemnité de repas est fixée à 14 €.

■ Indemnité de transport et indemnité de trajet :

Au 1 ^{er} janvier 2026	Indemnité de transport	Indemnité de trajet
Zone 1	2,71 €	1,57 €
Zone 2	6,44 €	3,14 €
Zone 3	9,96 €	4,71 €
Zone 4	13,09 €	6,28 €
Zone 5	16,74 €	7,86 €

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

Le présent accord est conclu à durée indéterminée. Il est applicable exclusivement à compter du 1^{er} 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 ouvriers 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, du plein emploi et de l'insertion.

Fait à Anzin-Saint-Aubin, le 1^{er} décembre 2025.

(Suivent les signatures.)

BÂTIMENT

IDCC : **1596** | **OUVRIERS**
(Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)

Accord du 16 décembre 2025 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1^{er} janvier 2026 (Haute-Savoie)

NOR : ASET2650135M

IDCC : 1596

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

BTP 74 ;

CAPEB 74,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 (étendue par arrêté ministériel du 12 février 1991) concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962, c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés (IDCC 1596), les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont déterminé les montants des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment du département de la Haute-Savoie.

Au regard des exigences posées par l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires certifient que, compte tenu de la structure des entreprises de la branche, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés concernant le barème des indemnités de petits déplacements des salariés du bâtiment, tel que déterminé dans le département de la Haute-Savoie.

Article 2

Pour le département de la Haute-Savoie, les parties signataires du présent accord ont fixé en application de l'article VIII-18 des conventions collectives nationales précitées le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment comme suit :

- l'indemnité de repas est portée à : 12,88 € ;
- les indemnités de transport et de trajet comme dans le tableau ci-après :

(En euros.)

Indemnités de frais de transport						Indemnité de trajet					
Zone 1A 0 à 5 km	Zone 1B 5 à 10 km	Zone 2 10 à 20 km	Zone 3 20 à 30 km	Zone 4 30 à 40 km	Zone 5 40 à 50 km	Zone 1A 0 à 5 km	Zone 1B 5 à 10 km	Zone 2 10 à 20 km	Zone 3 20 à 30 km	Zone 4 30 à 40 km	Zone 5 40 à 50 km
1,90	2,84	6,59	10,39	14,40	18,23	0,92	1,52	3,01	4,42	5,75	7,35

Article 3

Les valeurs des indemnités de repas, de transport et de trajet fixées à l'article 2 entreront en application à compter du 1^{er} janvier 2026.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, direction générale du travail à Paris.

Le présent accord sera transmis pour information à la DDETS de la Haute-Savoie et remis aux secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes d'Annecy.

Article 5

Les partenaires sociaux conviennent de se revoir au dernier trimestre 2026 pour faire un bilan de la conjoncture avant d'entamer la réflexion sur la revalorisation des indemnités de petits déplacements pour l'année suivante.

Fait à Annecy, le 16 décembre 2025.

(Suivent les signatures.)

Accord du 1^{er} décembre 2025

relatif aux salaires
(Hauts-de-France)

NOR : ASET2650121M

IDCC : 1597

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

CAPEB Hauts-de-France,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO BTP Hauts-de-France ;

CFTC BATI-MAT-TP,

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.

Conscients de l'importance d'assurer une concurrence sociale loyale entre les entreprises et des droits adaptés à leurs ouvriers, les partenaires sociaux du bâtiment ont construit un socle de garanties sociales homogènes et ajusté à la réalité économique locale des entreprises, quelle que soit leur taille.

C'est pourquoi les partenaires sociaux soulignent que la présente négociation aboutit à la conclusion de deux accords distincts mais identiques applicables aux ouvriers employés, d'une

part, par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 et, d'autre part, par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962.

Article 1^{er} | Barèmes de salaires minimaux

En application des articles 12-8 et 12-9 de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (IDCC 1597), les organisations d'employeurs et de salariés adhérentes aux organisations représentatives au niveau national, se sont réunies et ont déterminé les salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de la région des Hauts-de-France. Les parties signataires du présent accord prenant en compte notamment l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé le barème des salaires mensuels minimaux (base 151,67 heures) des ouvriers du bâtiment comme indiqué ci-après :

Pour les départements des Hauts-de-France, à compter du 1^{er} janvier 2026

Coefficient	Au 1 ^{er} janvier 2026
150	1 832 €
170	1 857 €
185	1 955 €
210	2 111 €
230	2 269 €
250	2 469 €
270	2 650 €

Article 2 | 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 ouvriers de la profession, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 3 | Durée de validité de l'accord

Le présent accord est conclu à durée indéterminée. Il est applicable exclusivement à compter du 1^{er} janvier 2026.

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 Anzin-Saint-Aubin, le 1^{er} décembre 2025.

(Suivent les signatures.)

BÂTIMENT

IDCC : **1597** | **OUVRIERS**
(Entreprises occupant plus de 10 salariés)

Accord du 1^{er} décembre 2025 relatif aux indemnités de petits déplacements (Hauts-de-France)

NOR : ASET2650122M

IDCC : 1597

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

CAPEB Hauts-de-France,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO BTP Hauts-de-France ;

CFTC BATI-MAT-TP,

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.

Conscients de l'importance d'assurer une concurrence sociale loyale entre les entreprises et des droits adaptés à leurs ouvriers, les partenaires sociaux du bâtiment ont construit un socle de garanties sociales homogènes et ajusté à la réalité économique locale des entreprises, quelle que soit leur taille.

Article 1^{er}

En application de l'article I-3 de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés, d'une part, par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (IDCC 1596) et, d'autre part, par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (IDCC 1597), les organisations d'employeurs et de salariés adhérentes aux organisations représentatives au niveau national, se sont réunies et ont déterminé le montant des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment de la région des Hauts-de-France.

Pour la région des Hauts-de-France (départements de l'Aisne, du Nord, de l'Oise, du Pas-de-Calais et de la Somme)

■ Indemnité de repas :

L'indemnité de repas est fixée à 14 €.

■ Indemnité de transport et indemnité de trajet :

Au 1 ^{er} janvier 2026	Indemnité de transport	Indemnité de trajet
Zone 1	2,71 €	1,57 €
Zone 2	6,44 €	3,14 €
Zone 3	9,96 €	4,71 €
Zone 4	13,09 €	6,28 €
Zone 5	16,74 €	7,86 €

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

Le présent accord est conclu à durée indéterminée. Il est applicable exclusivement à compter du 1^{er} 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 ouvriers 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, du plein emploi et de l'insertion.

Fait à Anzin-Saint-Aubin, le 1^{er} décembre 2025.

(Suivent les signatures.)

BÂTIMENT

IDCC : **1597** | **OUVRIERS**
(Entreprises occupant plus de 10 salariés)

Accord du 16 décembre 2025 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1^{er} janvier 2026 (Haute-Savoie)

NOR : ASET2650137M

IDCC : 1597

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

BTP 74 ;

CAPEB 74,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 (étendue par arrêté ministériel du 8 février 1991), concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962, c'est-à-dire occupant plus de 10 salariés (IDCC 1597), les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont déterminé les montants des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment du département de la Haute-Savoie.

Au regard des exigences posées par l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires certifient que, compte tenu de la structure des entreprises de la branche, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés concernant le barème des indemnités de petits déplacements des salariés du bâtiment, tel que déterminé dans le département de la Haute-Savoie.

Article 2

Pour le département de la Haute-Savoie, les parties signataires du présent accord ont fixé en application de l'article VIII-18 des conventions collectives nationales précitées le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment comme suit :

- l'indemnité de repas est portée à : 12,88 € ;
- les indemnités de transport et de trajet comme dans le tableau ci-après :

(En euros.)

Indemnités de frais de transport						Indemnité de trajet					
Zone 1A 0 à 5 km	Zone 1B 5 à 10 km	Zone 2 10 à 20 km	Zone 3 20 à 30 km	Zone 4 30 à 40 km	Zone 5 40 à 50 km	Zone 1A 0 à 5 km	Zone 1B 5 à 10 km	Zone 2 10 à 20 km	Zone 3 20 à 30 km	Zone 4 30 à 40 km	Zone 5 40 à 50 km
1,90	2,84	6,59	10,39	14,40	18,23	0,92	1,52	3,01	4,42	5,75	7,35

Article 3

Les valeurs des indemnités de repas, de transport et de trajet fixées à l'article 2 entreront en application à compter du 1^{er} janvier 2026.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, direction générale du travail à Paris.

Le présent accord sera transmis pour information à la DDETS de la Haute-Savoie et remis aux secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes d'Annecy.

Article 5

Les partenaires sociaux conviennent de se revoir au dernier trimestre 2026 pour faire un bilan de la conjoncture avant d'entamer la réflexion sur la revalorisation des indemnités de petits déplacements pour l'année suivante.

Fait à Annecy, le 16 décembre 2025.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 11 décembre 2025

relatif à la révision du titre III « Contrat de travail » de la convention collective

NOR : ASET2650167M

IDCC : 1619

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

FSDL ;

UD ;

CDF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA santé sociaux ;

CFE-CGC FFSAS ;

UFSP CGT ;

FO PSPSS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Objet

Dans un souci de mise en cohérence de l'ensemble des textes de la convention collective nationale (CCN) des cabinets dentaires et en tenant compte des dernières évolutions de l'annexe I « Classification des emplois » relatives ainsi que des négociations salariales correspondantes, les partenaires sociaux décident de supprimer l'article 3.16 « Prime de secrétariat » du titre III « Contrat de travail » de la CCN des cabinets dentaires.

Entreprises de moins de 50 salariés

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, la branche professionnelle des cabinets dentaires libéraux est très majoritairement composée des très petites entreprises (TPE), donc de moins de 50 salariés.

Dès lors, les partenaires sociaux ont nécessairement pris en compte leurs spécificités pour rédiger le présent texte, c'est pourquoi celui-ci ne comporte pas de règles particulières à leur sujet.

Égalité entre les femmes et les hommes et mixité des emplois

Afin de respecter les dispositions de l'article 2 de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, et de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective.

Les partenaires sociaux de la branche professionnelle des cabinets dentaires précisent qu'au cours de différents échanges en vue de la rédaction du présent avenant, il a été tenu compte des objectifs d'égalité entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois.

Par ailleurs, sur la base des éléments dont ils disposent actuellement, les partenaires sociaux se sont efforcés d'analyser les critères d'évaluation des emplois, retenus dans la définition des différents postes de travail afin de repérer ceux d'entre eux susceptibles d'induire des discriminations entre les femmes et les hommes et afin de garantir la prise en compte de l'ensemble des compétences des salariés.

Ils ont notamment étudié :

- les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle ;
- les conditions de travail des femmes et des hommes, et notamment des salariés à temps partiel ;
- l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle et responsabilités au travail.

C'est donc en respectant l'ensemble de ces principes et en conformité avec l'article L. 2241-15 du code du travail, que les partenaires sociaux ont pris soin de négocier l'ensemble de cet avenant.

Article 1^{er} | *Suppression de l'article 3.16*

L'article 3.16 « Prime de secrétariat » du titre III « Contrat de travail » de la convention collective nationale des cabinets dentaires est supprimé.

Article 2 | *Mise en cohérence de la numérotation*

L'article 3.17 « Hygiène des locaux. Tenue de travail » du titre III « Contrat de travail » de la convention collective nationale des cabinets dentaires devient l'article 3.16 du même titre.

Les sous-parties 3.17.1 « Hygiène des locaux » et 3.17.2 « Tenue de travail » deviennent respectivement : « 3.16.1 Hygiène des locaux » et « 3.16.2 Tenue de travail ».

Nouvelle numérotation :

« Article 3.16 | *Hygiène des locaux. Tenue de travail*

3.16.1. Hygiène des locaux

3.16.2. Tenue de travail »

Article 3 | *Durée et modalités d'entrée en vigueur*

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, est applicable à compter de sa date de signature.

Article 4 | *Extension*

Le présent avenant sera soumis à la procédure d'extension par la partie la plus diligente en application des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 5 | Révision. Dénonciation

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

Fait à Paris, le 11 décembre 2025.

(Suivent les signatures.)

Accord du 28 novembre 2025 relatif aux salaires minima hiérarchiques pour 2026 (Grand-Est)

NOR : ASET2650177M

IDCC : 1702

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

CNATP ;

F RTP Grand-Est,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATI-MAT-TP CFTC ;

CR CFDT Grand-Est

d'autre part,

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

Article 1^{er}

Cet accord est applicable aux ouvriers des entreprises de travaux publics situées dans la région Grand-Est, dans ses limites territoriales en vigueur au 1^{er} 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 suivants :

Niveaux	Positions	Coefficients	Salaires minima hiérarchiques Année 2026 Base 35 heures
I	1	100	23 294 €
I	2	110	23 597 €
II	1	125	24 339 €
II	2	140	26 978 €
III	1	150	28 399 €

Niveaux	Positions	Coefficients	Salaires minima hiérarchiques Année 2026 Base 35 heures
III	2	165	31 054 €
IV		180	33 525 €

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, 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 Metz.

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 Metz, le 28 novembre 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 28 novembre 2025

relatif au barème des indemnités de petits déplacements pour 2026
(Grand-Est)

NOR : ASET2650179M

IDCC : 1702, 2614

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

CNATP ;

FRTTP Grand-Est

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATI-MAT-TP CFTC ;

CR CFDT Grand-Est ;

CFE-CGC BTP GE,

d'autre part,

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

Article 1^{er}

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

ouvriers des entreprises des travaux publics de la région Grand-Est dans ses limites territoriales en vigueur au 1^{er} janvier 2016 sont fixés pour 2026 comme suit :

Zones		Trajet	Transport	Repas
Zone 1	(0/10 km)	2,55 €	3,15 €	13,80 €
Zone 2	(10/20 km)	4,30 €	6,50 €	
Zone 3	(20/30 km)	6,10 €	9,85 €	
Zone 4	(30/40 km)	7,85 €	13,20 €	
Zone 5	(40/50 km)	10,65 €	15,22 €	

En complément du tableau précédent, les montants des indemnités de petits déplacements de la zone 6 applicables aux ouvriers des entreprises des travaux publics de la région Alsace dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015 sont fixés pour 2026 comme suit :

Zones		Trajet	Transport	Repas
Zone 6	(>50 km)	11,60 €	17,75 €	13,80 €

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 (JO 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, 39/43, quai André-Citroën 75902 Paris Cedex 15 et à l'adresse depot.accord@travail.gouv.fr, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Metz.

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 Metz, le 28 novembre 2025.

(Suivent les signatures.)

Avis d'interprétation n° 17 du 9 décembre 2025

relatif à la notion d'expert en automobile diplômé
visé aux articles 12.10 et 12.11 de la convention collective

NOR : ASET2650171M

IDCC : 1951

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

FFEA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNSECP CGT ;

CFDT banques et assurances ;

FO métallurgie ;

CFE-CGC SNECA ;

UPEAS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la convention collective des cabinets d'expertises en automobiles a été saisie d'une demande visant à préciser la définition à retenir pour l'emploi « d'expert en automobile diplômé », tel que mentionné aux articles 12.10 et 12.11 de la convention collective.

La question soulevée est la suivante :

L'emploi « d'expert en automobile diplômé » désigne-t-il toute personne titulaire du diplôme d'expert en automobile – notamment lorsque le diplôme vient d'être obtenu – ou doit-il être réservé aux personnes titulaires du diplôme qui sont également inscrites sur la liste nationale, c'est-à-dire agréées par les autorités publiques pour exercer les activités relevant de la profession réglementée ?

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation arrête la décision suivante.

Article 1^{er} | Rappel des dispositions des articles 12.10 et 12.11 de la convention collective

L'article 12.10 de la convention collective liste les emplois repères de la branche. Au sein de la famille de métiers « Expertise », cet article vise notamment l'emploi d'expert en automobile diplômé mais sans le définir.

L'article 12.11 de la convention collective vise également cet emploi d'expert en automobile diplômé et lui affecte une classification minimale de niveau 5.

Article 2 | Interprétation de la commission paritaire

Au regard :

- des travaux préparatoires relatifs à la classification des emplois dans les cabinets et entreprises d'expertise automobile ;
- de la réglementation applicable à la profession d'expert en automobile, profession réglementée au sens des articles L. 326-1 et suivants du code de la route ;

les partenaires sociaux conviennent que l'« emploi d'expert en automobile diplômé » doit être entendu comme l'emploi occupé par une personne :

1. Titulaire du diplôme d'expert en automobile, et
2. Agréée par les autorités compétentes (ministère de l'intérieur – délégation à la sécurité routière), ce qui l'autorise à accomplir personnellement, en son nom, les actes de la profession réglementée, notamment la rédaction et la signature des rapports d'expertise automobile.

En conséquence, la seule obtention du diplôme ne suffit pas à occuper l'emploi tel que défini par la convention collective : l'accès à cet emploi suppose également l'obtention de l'agrément permettant l'exercice effectif de la profession réglementée.

Article 3 | Notification de l'avis d'interprétation

Le présent avis d'interprétation sera adressé au demandeur.

Article 4 | Formalités

Le présent avis est déposé au conseil de prud'hommes de Paris et à la direction générale du travail.

Fait à Paris, le 9 décembre 2025.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 63 du 11 décembre 2025 relatif à la modification de l'article 18.1 « Congés annuels » de la convention collective

NOR : ASET2650110M

IDCC : 2205

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

CSN ;

SNN ;

UNNE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

CFTC CSFV ;

FS CFTD ;

SNCTN CGC ;

FGCEN FO ;

CGT,

d'autre part,

Les partenaires sociaux sont convenus de ce qui suit :

Article 1^{er} | Modification de l'article 18.1 « Congés annuels »

L'article 18.1 de la convention collective nationale du notariat du 8 juin 2001, dans sa rédaction issue de l'accord du 16 décembre 2021 modifié par l'avenant n° 61 du 22 mai 2025 relatif aux congés annuels, est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 18.1 | Congés annuels

Tout salarié de la profession, ayant un an de période de référence dans un même office (1^{er} juin – 31 mai), a droit à un congé annuel de 30 jours ouvrables.

Le salarié n'ayant pas un an de période de référence dans l'office, au sens du précédent alinéa, a droit à 2,50 jours ouvrables de congé par mois, arrondis au nombre entier de jours immédiatement supérieur.

Lorsque le contrat de travail est suspendu pour cause d'arrêt de travail lié à un accident ou une maladie n'ayant pas un caractère professionnel, la durée du congé auquel le

salarié a droit est de 2 jours ouvrables par mois, conformément aux dispositions de l'article L. 3141-5-1 du code du travail.

Par exception, lorsque le contrat de travail est suspendu pour cause d'arrêt de travail lié à un accident ou une maladie n'ayant pas un caractère professionnel et que le salarié bénéficie de la garantie de salaire prévue à l'article 20 de la présente convention collective en ce compris le délai de carence prévu par l'article 20.4, la durée du congé auquel ce dernier a droit est de 2,50 jours ouvrables par mois. Le salarié absent pour cause d'arrêt de travail lié à un accident ou une maladie n'ayant pas un caractère professionnel pendant toute une période de référence ne pourra acquérir, au titre de ses périodes d'arrêts de travail donnant lieu à maintien de salaire ou non, plus de 27 jours ouvrables de congés payés.

Pour la détermination de la durée du congé, seul le travail effectif est pris en considération. Outre les dispositions de l'article L. 3141-5 du code du travail, sont assimilées à un travail effectif pour la détermination de la durée du congé toute absence rémunérée en vertu de la présente convention.

La période normale des congés est fixée du 1^{er} mai au 30 avril de l'année suivante. Toutefois, au minimum, 12 jours ouvrables consécutifs doivent être pris entre le 1^{er} mai et le 31 octobre.

Pour la fixation des dates de départ en congé, les salariés doivent faire connaître leurs desiderata à l'employeur avant le 1^{er} février. Celui-ci fixe ensuite, avant le 1^{er} mars, l'ordre et les dates de départ en congé, en tenant compte des nécessités de l'organisation de l'office et, dans la mesure du possible, de la situation de famille, des souhaits du personnel et du temps de présence des bénéficiaires.

L'employeur peut également autoriser le salarié qui en fait la demande, à prendre occasionnellement des congés par demi-journée. »

Article 2 | Date d'entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur au jour de sa signature.

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

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

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

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

Fait à Paris, le 11 décembre 2025.

(Suivent les signatures.)

Accord du 7 novembre 2025

relatif aux salaires
(Lorraine)

NOR : ASET2650158M

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^{er}

La valeur du point est fixée à 9,15 pour le territoire Lorraine 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 L. 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. 2232-10-1. 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 Nancy, le 7 novembre 2025.

(Suivent les signatures.)

Accord du 20 novembre 2025

relatif aux salaires
(Nord-Pas-de-Calais)

NOR : ASET2650160M

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^{er}

La valeur du point est fixée à 9,07 pour le territoire Nord-Pas-de-Calais 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 fixé à 1 880 €.

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 L. 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. 2232-10-1. 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 Villeneuve-d'Ascq, le 20 novembre 2025.

(Suivent les signatures.)

Accord du 25 novembre 2025

relatif aux salaires
(Midi-Pyrénées)

NOR : ASET2650161M

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^{er}

La valeur du point du territoire Midi-Pyrénées est fixée à :

- 9,27 pour la zone CUTM (coefficients < ou = à 320) ;
- 9,04 pour la zone CUTM (coefficients > à 320) ;
- 9,24 pour la zone hors CUTM (coefficients < ou = à 320) ;
- 8,99 pour la zone hors CUTM (coefficients > à 320) ;

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 L. 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. 2232-10-1. 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 du ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion, par le secrétariat du paritarisme.

Les parties signataires précisent qu'elles souhaitent l'application la plus rapide possible de cette procédure d'extension et, en conséquence, que le dispositif prévu par la circulaire Fillon relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises (*Journal officiel* du 24 mai 2011) ne soit pas appliqué (dérogation prévue par la circulaire elle-même).

Fait à Toulouse, le 25 novembre 2025.

(Suivent les signatures.)

Accord du 2 décembre 2025

relatif aux salaires
(Haute-Normandie)

NOR : ASET2650162M

IDCC : 2332

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

Syndarch ;

UNSA,

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^{er}

La valeur du point est fixée à 9,34 pour les coefficients 200 à 300.

La valeur du point est fixée à 9,14 pour les coefficients 320 à 600.

Pour le territoire Haute-Normandie 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 L. 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. 2232-10-1. 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 Rouen, le 2 décembre 2025.

(Suivent les signatures.)

Accord du 2 décembre 2025

relatif aux salaires
(Basse-Normandie)

NOR : ASET2650163M

IDCC : 2332

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

Syndarch ;

UNSA,

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^{er}

La valeur du point est fixée à 9,34 pour les coefficients 200 à 300.

La valeur du point est fixée à 9,14 pour les coefficients 320 et plus.

Pour le territoire Basse-Normandie 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 L. 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. 2232-10-1. 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 Rouen, le 2 décembre 2025.

(Suivent les signatures.)

Accord du 3 décembre 2025

relatif aux salaires
(Limousin)

NOR : ASET2650157M

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^{er}

La valeur du point est fixée à 9,48 pour le territoire Limousin 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 L. 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. 2232-10-1. 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 Limoges, le 3 décembre 2025.

(Suivent les signatures.)

Accord du 12 décembre 2025

relatif aux salaires
(Pays de la Loire)

NOR : ASET2650165M

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^{er}

La valeur du point est fixée à 9,28 pour les coefficients 200 à 380.

La valeur du point est fixée à 9,06 pour les coefficients 400 à 600.

Pour le territoire Pays de la Loire 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 L. 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. 2232-10-1. 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 du ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion, par le secrétariat du paritarisme.

Les parties signataires précisent qu'elles souhaitent l'application la plus rapide possible de cette procédure d'extension et, en conséquence, que le dispositif prévu par la circulaire Fillon relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises (*Journal officiel* du 24 mai 2011) ne soit pas appliqué (dérogation prévue par la circulaire elle-même).

Fait à Nantes, le 12 décembre 2025.

(Suivent les signatures.)

Accord du 8 janvier 2026

relatif aux salaires
(Languedoc Roussillon)

NOR : ASET2650159M

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^{er}

La valeur du point est fixée à 9,18 pour les coefficients 200 à 300.

La valeur du point est fixée à 8,94 pour les coefficients 320 à 600.

Pour le territoire Languedoc Roussillon 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 L. 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. 2232-10-1. 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 Montpellier, le 8 janvier 2026.

(Suivent les signatures.)

Accord du 28 novembre 2025 relatif aux salaires minima hiérarchiques pour 2026 (Grand Est)

NOR : ASET2650178M

IDCC : 2614

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

CNATP ;

FRTTP Grand Est,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATI-MAT-TP CFTC ;

CR CFDT Grand Est ;

CFE-CGC BTP GE,

d'autre part,

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

Article 1^{er}

Cet accord est applicable aux ETAM des entreprises de travaux publics situées dans la région Grand Est, dans ses limites territoriales en vigueur au 1^{er} 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	23 340 €
B	24 135 €
C	26 050 €
D	28 884 €

Niveau	Salaires minima hiérarchiques Année 2026 Base 35 heures
E	31 136 €
F	34 612 €
G	38 830 €
H	40 644 €

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	39 804 €
G	44 655 €
H	46 741 €

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, 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 Metz.

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 Metz, le 28 novembre 2025.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **3105** | **RÉGIES DE QUARTIER**
(2 avril 2012)

Avenant n° 12 du 25 novembre 2025

à l'accord du 13 février 2015
relatif aux orientations pour faire suite à la réforme
de la formation professionnelle

NOR : ASET2650081M

IDCC : 3105

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

SERQ,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT FNCB ;

FNPOS CGT ;

Solidaires,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le taux de collecte au titre de la contribution conventionnelle complémentaire est reconduit pour l'année 2025 : 0,6 % versés par les régies de plus de 10 ETP.

La branche prévoit les modalités d'allocation et de gestion suivantes pour la contribution conventionnelle complémentaire :

0,4 % : développement de la formation professionnelle continue destiné aux plans de développement des compétences des régies

Les fonds issus de la collecte du 0,4 % destinés aux plans de développement des compétences des régies sont dédiés à la mise en place des budgets par structure pour financer leurs plans de développement des compétences avec un principe de solidarité entre les régies. Ainsi celles qui ne contribuent pas (les – de 10 ETP) ou qui contribuent très faiblement disposent également de budgets plans de développement des compétences. 25 % de la collecte serait ainsi destinés à la mutualisation permettant de redistribuer vers les plus petits contributeurs.

Le mode de calcul suivant est proposé pour déterminer l'attribution d'un budget par structure, égal ou supérieur à 1 500 € selon le niveau de contribution :

- budget RQ = $[(0,4 \% \times \text{MSB}) - (\text{frais de gestion Uniformation})] \times 75 \%$;
- budget minimum de 1 500 €.

Modalités de financement et de gestion pour les actions du budget plan de développement des compétences :

- envoi d'une demande de remboursement par les régies à l'issue de la formation (pas de nécessité d'un accord préalable) ;
- application des taux de prise en charge d'Uniformation pour les remboursements ;
- possibilité de demander le financement des frais de rémunération dans la limite de son budget et selon les règles de gestion d'Uniformation ;
- effet au 1^{er} janvier 2026.

0,2 % : parcours de professionnalisation

Ce fonds est destiné à financer tout ou partie d'un parcours de professionnalisation d'un salarié en complément des dispositifs légaux et du budget plan de développement de compétences de la régie (0,4 % conventionnel).

Les priorités sont les suivantes :

- actions permettant l'acquisition de tout ou partie d'une certification inscrite au RNCP ;
- actions permettant l'acquisition de tout ou partie d'une certification de branche ;
- actions permettant l'acquisition de tout ou partie du socle de connaissances et de compétences professionnelles (la communication en français, l'utilisation des règles de base de calcul et du raisonnement mathématique, l'utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique, l'aptitude à travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe, l'aptitude à travailler en autonomie et à réaliser un objectif individuel, la capacité d'apprendre à apprendre tout au long de la vie, la maîtrise des gestes et postures) ;
- actions visant l'acquisition de tout ou partie des certifications ou habilitations correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle et sanctionnant une maîtrise professionnelle sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire CNCP ;
- actions de formation ayant pour objet de permettre d'acquérir une qualification plus élevée ;
- actions de formation visant l'acquisition de techniques et compétences permettant d'évoluer professionnellement ;
- actions de formation visant l'acquisition de techniques et de compétences indispensables à l'exercice de l'emploi occupé ;
- permis B indispensable pour l'exercice de l'emploi occupé ;
- complément de formation consécutif à un parcours entrepris dans le cadre d'une VAE ;
- actions de formation visant à la création d'entreprise ou la reprise d'entreprise ;
- BAFA/BAFD ;
- formation d'éducateur canin.

Les priorités s'appliquent aux activités et aux filières professionnelles suivantes : nettoyage, propreté et ménage ; maintenance ; espaces verts ; accueil, secrétariat polyvalent et comptabilité ; bâtiment (second œuvre et maintenance) ; médiation et lien social ; animation ; encadrement d'équipe ; retouche, couture, repassage ; mécanique ; environnement et développement durable ; développement local ; insertion et accompagnement social.

- Modalités de financement et de gestion pour les parcours individuels de professionnalisation :
- envoi d'une demande de financement préalable à Uniformation ;

- prise en charge des frais pédagogiques au réel ;
- prise en charge des frais annexes selon le barème Uniformation ;
- dans la limite d'un plafond de 10 000 € pour les régies de – de 50 ETP et de 15 000 € pour les + de 50 ETP, la régie peut faire plusieurs demandes ;
- les engagements seront suivis au fil de l'eau par Uniformation qui informera la CPNEF du niveau de consommation de ce fonds ;
- les frais de rémunération ne sont pas pris en charge par ce fonds ;
- ce fonds peut être mobilisé en co-financement des dispositifs légaux et du budget plan de développement de la régie.

Article 2

Le dépôt du présent accord sera effectué en 2 exemplaires auprès de la direction générale du travail.

Fait à Paris, le 25 novembre 2025.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **3210** | **BANQUE POPULAIRE**
(15 juin 2015)

Accord du 12 décembre 2025 relatif à la négociation annuelle obligatoire 2026

NOR : ASET2650175M

IDCC : 3210

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

BPCE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

UNSA ;

SNB CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les parties signataires se sont réunies dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires prévue au niveau des branches professionnelles par les articles L. 2241-1 et suivants du code du travail.

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

- perspectives macro-économiques pour 2025 – 2026 ;
- éléments de contexte (évolution de l'inflation et des mesures salariales, indicateurs clés sur les mesures passées et la masse salariale, focus sur l'évolution des salaires effectifs par emploi, point sur l'emploi, la rétribution, les minima et la garantie salariale) ;
- égalité professionnelle H/F (taux de féminisation des effectifs, différentiel de salaire, répartition H/F des effectifs) ;
- recrutements ;
- évolution des effectifs ;
- bilan social 2024.

Les échanges à l'appui de ces éléments ont mis en évidence les axes prioritaires suivants :

- l'attachement des partenaires sociaux à préserver le bon niveau de dialogue social de la branche, et leur volonté de conserver une dynamique collective, soucieuse de fédérer et sécuriser au moyen de mesures collectives et pérennes ;
- l'intérêt commun d'un accord de branche qui prenne en compte, la diversité des populations, notamment les salaires les moins élevés et des catégories intermédiaires mobilisées dans l'évolution des métiers de la banque ;
- la réalité des situations des entreprises de la branche qui doit prendre appui sur un accord équilibré, conciliant au mieux les exigences économiques et les enjeux sociaux.

À la suite de quatre réunions tenues les 19 septembre, 15 octobre, 18 novembre et 9 décembre 2025, dans un contexte de légère baisse de l'inflation et de bons résultats, les parties signataires ont convenu que cet accord témoigne d'un dialogue social de qualité dans la branche banque populaire. Ainsi, les mesures qui suivent ont été adoptées :

Article 1^{er} | Champ d'application de l'accord

Le champ d'application de l'accord comprend l'ensemble des entreprises du réseau des banques populaires mentionné à l'article 5.I de la loi n° 2009-715 du 18 juin 2009 relative à l'organe central des caisses d'épargne et des banques populaires.

Article 2 | Salaire de référence

Le salaire de référence est égal au salaire annuel brut de base constaté le 31 décembre 2025 pour un temps plein.

Article 3 | Mesure salariale générale

Les bénéficiaires de la mesure salariale visée par le présent article sont les salariés des entreprises définies à l'article 1^{er} du présent accord, inscrits à l'effectif au 31 décembre 2025 et au 1^{er} janvier 2026 sans discontinuité de contrat.

À effet du 1^{er} janvier 2026, les parties au présent accord ont arrêté la mesure suivante :

- une augmentation générale de 1,3 % du salaire de référence sans plancher pour les salariés percevant une rémunération annuelle brute inférieure à 40 000 € ;
- une augmentation générale de 1 % du salaire de référence sans plancher pour les salariés percevant une rémunération annuelle brute comprise entre 40 000 € et 49 999 € ;
- une augmentation générale de 0,7 % du salaire de référence sans plancher pour les salariés percevant une rémunération annuelle brute comprise entre 50 000 € et 80 000 €.

La mise en œuvre de cette mesure interviendra sur le bulletin de paie du mois de janvier 2026.

Article 4 | Clause de suivi de l'accord

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

En outre, les parties signataires pourront se réunir pour examiner et résoudre les éventuelles difficultés concernant les modalités d'application de l'accord.

Article 5 | Durée, révision, publicité

Article 5.1 | Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d'un an courant du 1^{er} janvier 2026 au 31 décembre 2026.

Article 5.2 | Demande de révision

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

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

Article 5.3 | Dépôt et publicité

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

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

Fait à Paris, le 12 décembre 2025.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 3217 | **BRANCHE FERROVIAIRE**
(31 mai 2016)

Avenant du 17 décembre 2025
à l'accord du 6 décembre 2021
relatif aux classifications et aux rémunérations

NOR : ASET2650174M

IDCC : 3217

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

UTPF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ferroviaire ;

CFDT UFCAC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Réunis en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, les partenaires sociaux décident de revaloriser les montants des rémunérations minimales de la branche ferroviaire et les montants de l'indemnisation financière du travail de nuit et de l'indemnisation des dimanches et jours fériés dans les conditions fixées par le présent avenant, afin de prendre en compte l'évolution de l'inflation.

Article 1^{er} | Champ d'application

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la branche ferroviaire (3217).

Article 2 | Montants des rémunérations minimales brutes de branche

Le présent tableau remplace, à compter du 1^{er} janvier 2026, celui figurant à l'article 12 de l'accord relatif aux « Classifications et aux rémunérations dans la branche ferroviaire » du 6 décembre 2021.

Grille au 1 ^{er} janvier 2026	Seuil 1 : à l'embauche	Seuil 2 : 3 ans d'ancienneté	Seuil 3 : 6 ans d'ancienneté	Seuil 4 : 9 ans d'ancienneté	Seuil 5 : 12 ans d'ancienneté	Seuil 6 : 15 ans d'ancienneté	Seuil 7 : 18 ans d'ancienneté	Seuil 8 : 21 ans d'ancienneté	Seuil 9 : 24 ans d'ancienneté	Seuil 10 : 27 ans d'ancienneté	Seuil 11 : 30 ans d'ancienneté	Seuil 12 : 33 ans d'ancienneté
Classe 1	22 641 €	22 981 €	23 325 €	23 675 €	24 030 €	24 391 €	24 757 €	25 128 €	25 505 €	25 887 €	26 276 €	26 670 €
Classe 2	23 133 €	23 480 €	23 832 €	24 190 €	24 553 €	24 921 €	25 295 €	25 674 €	26 059 €	26 450 €	26 847 €	27 249 €
Classe 3	24 839 €	25 212 €	25 590 €	25 974 €	26 363 €	26 759 €	27 160 €	27 567 €	27 981 €	28 401 €	28 827 €	29 259 €
Classe 4	26 566 €	26 964 €	27 369 €	27 779 €	28 196 €	28 619 €	29 048 €	29 484 €	29 926 €	30 375 €	30 831 €	31 293 €
Classe 5	28 954 €	29 388 €	29 829 €	30 277 €	30 731 €	31 192 €	31 660 €	32 134 €	32 616 €	33 106 €	33 602 €	34 106 €
Classe 6	34 129 €	34 641 €	35 161 €	35 688 €	36 223 €	36 767 €	37 318 €	37 878 €	38 446 €	39 023 €	39 608 €	40 202 €
Classe 7	41 095 €	41 711 €	42 337 €	42 972 €	43 617 €	44 271 €	44 935 €	45 609 €	46 293 €	46 988 €	47 692 €	48 408 €
Classe 8	51 196 €	51 964 €	52 743 €	53 535 €	54 338 €	55 153 €	55 980 €	56 820 €	57 672 €	58 537 €	59 415 €	60 306 €
Classe 9	66 468 €	67 465 €	68 477 €	69 504 €	70 547 €	71 605 €	72 679 €	73 769 €	74 876 €	75 999 €	77 139 €	78 296 €

Article 3 | Indemnisation du travail de nuit

Le présent article modifie l'article 14 de l'accord relatif aux « Classifications et aux rémunérations dans la branche ferroviaire » du 6 décembre 2021, dans les conditions ci-après, à compter du 1^{er} janvier 2026.

Au B. dudit article 14, les montants de la compensation sous forme de rémunération par heure de travail effectuée pendant la période nocturne, comprenant la prise en charge des frais afférents sont remplacés par :

- « – 4,80 € bruts par heure de travail effectuée pendant la période nocturne pour les salariés sédentaires ;
- 4,34 € bruts par heure de travail effectuée pendant la période nocturne pour les salariés roulants. »

Article 4 | Indemnisation du travail le dimanche et jours fériés

Le présent article modifie l'article 15 de l'accord relatif aux « Classifications et aux rémunérations dans la branche ferroviaire » du 6 décembre 2021, dans les conditions ci-après, à compter du 1^{er} janvier 2026.

Au dernier alinéa dudit article 15, le montant de la compensation sous forme de rémunération, comprenant la prise en charge des frais afférents, est remplacé par :

- « 4,31 € bruts par heure de travail effectuée un dimanche ou un jour férié. »

Article 5 | Égalité de rémunération femmes/hommes

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

Le montant des rémunérations minimales brutes de branche par classe et ancienneté visé à l'article 2 du présent accord est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

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

Article 6 | Précisions sur les entreprises de moins de 50 salariés

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

Les parties signataires estiment que les dispositions du présent accord sont pleinement justifiées et applicables pour l'ensemble des entreprises qui relèvent de la branche ferroviaire. À ce titre, elles indiquent expressément que, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, l'objet du présent accord ne justifie pas la mise en place de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 7 | Entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est applicable à compter du 1^{er} janvier 2026.

Article 8 | Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 9 | Publicité et dépôt

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

Fait à Paris, le 17 décembre 2025.

(Suivent les signatures.)

ENTREPRISE DE TRAVAIL TEMPORAIRE

Personnels intérimaires

Personnels permanents

Accord du 9 janvier 2026 relatif au statut rénové des salariés permanents

NOR : ASET2650077M

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

Prism'emploi,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

UNSA ;

CFTC CSFV,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le socle conventionnel du statut des salariés permanents des entreprises de travail temporaire, construit dans les années 1980, est apparu obsolète, ce qui a conduit les partenaires sociaux à décider de le rénover afin d'assurer un cadre actualisé aux rapports de travail entre employeurs et salariés permanents, tout en respectant les équilibres nécessaires au développement économique et social de la branche du travail temporaire.

Au cours des dernières années, la branche a évolué dans un contexte de fortes transformations tant réglementaires, technologiques, économiques que sociales. L'ensemble de ces évolutions ont généré des mutations au sein des enseignes qui ont eu, à leur tour, des impacts sur les métiers et les compétences des salariés permanents. Si la réponse aux besoins de flexibilité immédiate des entreprises utilisatrices constitue toujours le cœur d'activité des agences d'emploi, ces dernières ont diversifié leurs services liés à l'emploi pour répondre aux besoins du marché du travail.

Les salariés permanents, spécialistes de l'intermédiation de l'emploi, œuvrent au quotidien dans les territoires pour l'emploi en assurant le recrutement et la relation client dans des secteurs d'activité très variés. L'activité de travail temporaire est caractérisée par de fortes contraintes de travail liées en particulier à une importante variabilité de l'activité et à un haut degré d'imprévisibilité.

La profession emploie aujourd'hui 33 050 salariés permanents ayant un âge moyen de 37,5 ans et comprenant 80 % de femmes. Un peu moins de la moitié des salariés permanents ont moins de 35 ans tandis que plus d'un quart d'entre eux sont âgés de 46 ans ou plus (source : rapport de branche 2024 de l'OIR).

Les partenaires sociaux de la branche du travail temporaire ont convenu, lors d'un séminaire paritaire à l'automne 2023, d'engager une négociation dédiée au statut des salariés permanents. Les travaux paritaires ont débuté par une démarche de révision de la classification des emplois des salariés permanents pour leur donner de la visibilité et des perspectives d'évolution professionnelle dans un environnement en perpétuel mouvement. Ces travaux ont abouti à la signature de l'accord du 19 juillet 2024 puis se sont poursuivis en vue de réviser l'ensemble du cadre conventionnel du statut des salariés permanents issu, d'une part, de l'accord de branche du 23 janvier 1986, d'autre part, d'accords autonomes postérieurs relatifs au compte épargne-temps, au temps partiel et au temps de travail.

Les parties signataires du présent accord ont eu pour volonté de bâtir un accord portant sur le statut des salariés permanents cohérent et aussi exhaustif que possible prenant en compte la réalité des environnements de travail, les attentes des salariés et des entreprises et couvrant l'ensemble du champ professionnel des entreprises de la branche, quelles que soient leur taille et leur implantation géographique.

Par ailleurs, la branche étant confrontée à un turnover important, avec une ancienneté moyenne pour les salariés permanents de 6,5 ans, il est également apparu nécessaire pour les parties signataires que le présent accord puisse revitaliser l'attractivité de la branche par la mise en place pour tous les salariés permanents, quelles que soient leur ancienneté et la catégorie à laquelle ils appartiennent, de titres-restaurant et d'une protection sociale complémentaire à travers une couverture socle obligatoire en frais de santé et en prévoyance.

Enfin, le présent accord définit des orientations dont les entreprises sont invitées à se saisir pour développer le dialogue social en entreprise et permettre aux salariés d'évoluer dans un environnement de travail sécurisé et propice à leur épanouissement professionnel et personnel.

Le présent accord a donc pour objet de régir les relations entre les entreprises de la branche avec leurs salariés permanents, définis comme étant tous les salariés autres que ceux mis à disposition des entreprises clientes.

Titre 1^{er} Le contrat de travail

Chapitre 1^{er} Formation du contrat de travail

Article 1^{er} | Embauche

L'embauche est effectuée par l'employeur conformément à la réglementation en vigueur.

Tout nouvel embauché bénéficie d'une visite d'information et de prévention dans les conditions et modalités prévues par la réglementation en vigueur.

À compter de la date d'embauche, dans les délais prévus par la réglementation en vigueur, l'employeur remet au salarié un ou plusieurs documents écrits contenant les informations principales relatives à la relation de travail, notamment les conventions et accords collectifs applicables au salarié.

Article 2 | Établissement du contrat de travail

Tout contrat de travail est écrit et fait référence au présent accord. Il est établi selon la réglementation en vigueur.

Article 3 | Période d'essai

La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

Le salarié ou l'employeur peut proposer le renouvellement de la période d'essai.

La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas. Elles sont expressément stipulées dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail.

Article 3.1 | Durée de la période d'essai

3.1.1. Contrats à durée indéterminée

Pour les contrats de travail à durée indéterminée, la durée initiale de la période d'essai mentionnée dans ledit contrat ne peut excéder :

- 2 mois pour les employés ;
- 3 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens ;
- 4 mois pour les cadres.

Les parties sont libres de fixer dans le contrat de travail des durées plus courtes pour la période d'essai initiale.

3.1.2. Contrats à durée déterminée

Pour les contrats de travail à durée déterminée, la période d'essai est fixée conformément à la réglementation en vigueur.

Article 3.2 | Renouvellement de la période d'essai

3.2.1. Contrats à durée indéterminée

La période d'essai du contrat à durée indéterminée peut être renouvelée une fois par accord écrit des parties avant le terme de la période d'essai initiale.

Le renouvellement de la période d'essai peut être à l'initiative du salarié ou de l'employeur.

La durée maximale de renouvellement est de :

- 2 mois pour les employés ;
- 3 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens ;
- 4 mois pour les cadres.

Les parties sont libres de fixer dans le contrat de travail des durées plus courtes pour le renouvellement de la période d'essai.

3.2.2. Contrats à durée déterminée

Conformément à la réglementation en vigueur, la période d'essai du contrat de travail à durée déterminée n'est pas renouvelable.

Article 3.3 | Rupture de la période d'essai et délai de prévenance

3.3.1. À l'initiative de l'employeur

3.3.1.1. Contrat à durée indéterminée

Si l'employeur met fin au contrat à durée indéterminée pendant la période d'essai, il est tenu de respecter à l'égard du salarié, sauf en cas d'accord des parties, un délai de prévenance.

La durée de ce délai ne peut être inférieure à :

- 24 heures en dessous de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et un mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

Le point de départ du délai de prévenance est fixé à la date de notification au salarié de la rupture de la période d'essai.

3.3.1.2. Contrat à durée déterminée

Lorsque le contrat à durée déterminée stipule une période d'essai d'au moins une semaine, l'employeur doit respecter, sauf en cas d'accord des parties, un délai de prévenance de :

- 24 heures en dessous de 8 jours de présence ;
- 48 heures à partir de 8 jours de présence.

Le point de départ du délai de prévenance est fixé à la date de notification au salarié de la rupture de la période d'essai.

3.3.2. À l'initiative du salarié

3.3.2.1. Contrat à durée indéterminée

Si le salarié met fin au contrat à durée indéterminée pendant sa période d'essai, il est tenu de respecter à l'égard de l'employeur, sauf en cas d'accord des parties, un délai de prévenance dont la durée est la suivante :

- 24 heures en dessous de 8 jours de présence ;
- 48 heures à partir de 8 jours de présence.

Le point de départ du délai de prévenance est fixé à la date de notification à l'employeur de la rupture de la période d'essai.

3.3.2.2. Contrat à durée déterminée

Lorsque le contrat à durée déterminée stipule une période d'essai d'au moins une semaine, le salarié doit respecter, sauf en cas d'accord des parties, un délai de prévenance de :

- 24 heures en dessous de 8 jours de présence ;
- 48 heures à partir de 8 jours de présence.

Le point de départ du délai de prévenance est fixé à la date de notification à l'employeur de la rupture de la période d'essai.

Article 4 | Clause de non-concurrence

Lorsque la protection des intérêts légitimes de l'entreprise le justifie, les parties au contrat de travail peuvent convenir, par écrit, d'une obligation de non-concurrence. Par cette dernière, le salarié s'interdit après la rupture du contrat de travail d'exercer une activité professionnelle concurrente de celle de son employeur.

Les stipulations du présent article ne remettent pas en cause les dispositions particulières du droit local d'Alsace-Moselle applicables à la clause de non-concurrence pour les commis commerciaux.

La clause de non-concurrence est prévue dans le contrat de travail ou tout autre accord écrit et définit de façon précise l'étendue de l'obligation de non-concurrence dans le respect des principes cumulatifs suivants :

- Être indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise, compte tenu à la fois des activités de l'entreprise visées par l'obligation de non-concurrence et de l'emploi du salarié mais également des fonctions réellement exercées par ce dernier ;
- Ne pas avoir pour effet d'empêcher totalement le salarié d'exercer une activité professionnelle conforme à son expérience professionnelle ;
- Être limitée dans le temps.

La clause de non-concurrence fixe la durée d'application de l'obligation de non-concurrence, qui ne peut excéder :

- une durée de 18 mois pour les salariés relevant des emplois classés de A à J de la classification de branche des emplois des salariés permanents ;
- une durée de 24 mois pour les salariés relevant des emplois classés à partir du niveau K de la classification de branche des emplois des salariés permanents ;

- Être limitée dans l'espace.

Les parties au contrat de travail doivent définir précisément la zone géographique dans laquelle l'obligation de non-concurrence s'applique.

- Comporter l'obligation pour l'employeur de verser une contrepartie financière au salarié.

Article 4.1 | Contrepartie financière

En contrepartie du respect de la clause de non-concurrence, l'employeur verse de bonne foi, pendant toute la durée d'application de celle-ci, au salarié une contrepartie financière.

Les parties au contrat de travail conviennent, par écrit, des modalités de versement de la contrepartie financière.

La contrepartie financière correspond à une indemnité mensuelle ne pouvant être inférieure à un montant égal à 25 % de la moyenne mensuelle de la rémunération brute des trois derniers mois civils précédant le départ effectif du salarié de l'entreprise. Toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que *pro rata temporis*.

En cas de suspension du contrat de travail au cours des 3 derniers mois, il est retenu, au titre de cette période de suspension, la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé pendant la période considérée.

Article 4.2 | La levée de la clause de non-concurrence

Quelle que soit la partie à l'initiative de la rupture du contrat de travail, l'employeur peut unilatéralement libérer le salarié de sa clause de non-concurrence ou en réduire la portée.

En tout état de cause, le salarié doit en être informé par écrit, au plus tard :

- avant le terme du préavis, en cas d'exécution du préavis ;
- à la date du départ effectif du salarié de l'entreprise, notamment en cas d'absence ou de dispense du préavis.

Article 4 bis | Clause d'exclusivité

Les parties au contrat de travail peuvent convenir, par écrit, d'une obligation d'exclusivité. Toutefois, le cumul d'emploi avec une autre activité salariée est possible, sur simple information

de l'employeur, dès lors qu'il ne contrevient pas à la réglementation sur les durées maximales légales de travail, au principe de loyauté et à la clause d'exclusivité.

En tout état de cause, la clause d'exclusivité vise uniquement à interdire au salarié, pendant l'exécution de son contrat de travail, l'exercice d'une activité professionnelle concurrente, pour son propre compte ou pour le compte d'un autre employeur et concerne exclusivement les salariés sous contrat de travail à temps plein.

Ainsi, la clause d'exclusivité doit être à la fois :

- indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise ;
- justifiée par la nature des fonctions du salarié ;
- proportionnée au but recherché.

Chapitre 2 Exécution du contrat de travail

Article 5 | *Modification du contrat de travail pour motif non-économique*

La modification d'un élément essentiel du contrat de travail, ne reposant pas sur l'un des motifs économiques évoqués par la réglementation en vigueur, nécessite également l'acceptation du salarié.

Lorsque l'employeur envisage la modification d'un élément essentiel du contrat de travail d'un salarié, il en fait la proposition au salarié par tout moyen conférant date certaine.

Pour faire connaître son acceptation ou son refus, le salarié dispose d'un délai minimum de 21 jours calendaires et d'un délai maximum fixé par l'employeur. À défaut de réponse dans le délai maximum fixé par l'employeur, le salarié est réputé avoir refusé la modification proposée.

Si le salarié accepte la modification de son contrat de travail, un avenant au contrat de travail est signé par les deux parties.

Le salarié peut également demander à l'employeur la modification d'un élément essentiel de son contrat de travail, qui nécessite l'accord exprès de ce dernier. Il en fait la proposition à l'employeur par tout moyen conférant date certaine. Si l'employeur l'accepte, un avenant au contrat de travail est signé par les deux parties.

Article 6 | *Mobilité géographique à l'initiative de l'employeur*

Lorsque le changement du lieu du travail à l'initiative de l'employeur constitue une modification du contrat de travail nécessitant l'accord du salarié, des mesures d'accompagnement sont mises en place par le présent accord afin de lever certains freins à la mobilité géographique.

Article 6.1 | *Mobilité géographique définitive*

Dans les conditions prévues à l'article 6, lorsque le changement du lieu de travail à l'initiative de l'employeur rend nécessaire le changement du lieu de résidence du salarié, ce dernier a droit à la prise en charge par l'employeur :

- 1° des frais de déménagement ;
- 2° des frais de déplacement du jour du déménagement du salarié et de sa famille (conjoint et personnes à charge).

Les modalités de prise en charge de ces frais sont déterminées par accord entre les parties. À défaut d'accord, l'employeur rembourse :

- les frais de déménagement sur la base du devis le moins onéreux, à ce titre, l'employeur peut demander au salarié la présentation d'au plus 3 devis ;

- les frais de déplacement du jour du déménagement selon les modalités applicables dans l'entreprise.

Article 6.2 | Mobilité géographique temporaire

Est visé, par le présent article, le cas où le salarié est affecté temporairement sur un nouveau lieu de travail dans les conditions prévues à l'article 6, pour une durée limitée, sans que cette nouvelle affectation présente un caractère définitif.

Les modalités de prise en charge des frais de déplacement nécessités par cette nouvelle affectation temporaire sont déterminées par accord écrit des parties au contrat de travail.

En tout état de cause, les frais sont remboursés au salarié dans la limite des dépenses réellement engagées, sous réserve que les dépenses soient justifiées.

Article 7 | Titres-restaurant

Afin d'aider les salariés à supporter le coût du repas lorsque celui-ci est compris dans leur horaire de travail journalier, il est mis en place dans l'entreprise un dispositif de titres-restaurant dans le respect de la réglementation en vigueur, à défaut de service de restauration financé totalement ou partiellement par l'employeur ou lorsqu'il n'existe pas dans l'entreprise une autre forme d'indemnisation des repas (remboursement de frais réels, indemnité repas...).

Des modalités particulières sont prévues pour les salariés suivants :

- les salariés à temps partiel bénéficient des titres-restaurant sous réserve que le repas soit compris dans leur horaire de travail journalier ;
- les salariés en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation bénéficient des titres-restaurant pendant leur période de travail dans l'entreprise.

En cas d'absence du salarié, les jours d'absence sont déduits proportionnellement pour le calcul du nombre de titres-restaurant. De même, un salarié ne peut se voir attribuer de titres-restaurant lorsque son repas est pris en charge par l'entreprise (dans le cadre notamment d'une formation, d'un déplacement professionnel, etc.).

La valeur faciale du titre-restaurant est fixée à un montant minimum de 8 € avec une participation de l'employeur au moins égale à 50 % de la valeur du titre.

Dans les entreprises pourvues d'un ou plusieurs délégués syndicaux, l'employeur engage au préalable une négociation fixant la valeur faciale des titres-restaurant sauf si sa mise en place a déjà été négociée dans le cadre de précédentes négociations d'entreprise. Si les parties ne parviennent pas à un accord à l'issue de cette négociation, l'entreprise peut fixer la valeur faciale des titres-restaurant après consultation du comité social et économique, lorsqu'il existe.

Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, la fixation de la valeur faciale des titres-restaurant est précédée de la consultation préalable du comité social et économique, lorsqu'il existe.

Chapitre 3 Rupture du contrat de travail

Article 8 | Préavis

Article 8.1 | Préavis en cas de démission

En cas de démission, le salarié est tenu de respecter à l'égard de l'employeur, sauf accord entre les parties, un préavis dont la durée ne peut être inférieure à :

- 1 mois pour les employés ;

- 2 mois pour les agents de maîtrise ;
- 3 mois pour les cadres.

La date de notification à l'employeur de la démission fixe le point de départ du préavis.

Le non-respect du préavis par l'une des parties sans le consentement de l'autre partie ouvre droit au profit de cette dernière à une indemnité compensatrice dite de préavis.

Lorsque l'inexécution du préavis est décidée d'un commun accord entre les parties, le contrat de travail est rompu à la date convenue entre les parties et aucune indemnité compensatrice de préavis n'est due par l'une ou l'autre des parties.

Article 8.2 | Préavis en cas de licenciement

Lorsque le licenciement n'est pas motivé par une faute grave ou lourde, l'employeur est tenu de respecter à l'égard du salarié, sauf accord entre les parties, un préavis dont la durée ne peut être inférieure à :

- 1 mois pour les employés ;
- 2 mois pour les agents de maîtrise ;
- 3 mois pour les cadres.

La date de présentation de la lettre recommandée notifiant le licenciement au salarié fixe le point de départ du préavis. La date de présentation s'entend de la première présentation de la lettre recommandée.

Le non-respect du préavis par l'une des parties sans le consentement de l'autre partie ouvre droit au profit de cette dernière à une indemnité compensatrice dite de préavis.

Lorsque l'inexécution du préavis est décidée d'un commun accord entre les parties, le contrat de travail est rompu à la date convenue entre les parties et aucune indemnité compensatrice de préavis n'est due par l'une ou l'autre des parties.

Article 9 | Indemnité de licenciement

Sauf en cas de licenciement pour faute grave ou lourde, le salarié bénéficie, s'il justifie d'au moins 8 mois d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, d'une indemnité de licenciement calculée selon les règles suivantes :

- 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les 10 premières années d'ancienneté ;
- 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté à partir de la 11^e année d'ancienneté.

Pour déterminer si le salarié a droit à l'indemnité de licenciement, son ancienneté est appréciée à la date de notification du licenciement.

Pour une ancienneté comprise entre 8 mois et moins d'un an, l'indemnité est calculée proportionnellement au nombre de mois complets accomplis.

Les mois complets de service accomplis au-delà des années pleines sont pris en compte à raison de 1/12 par mois d'ancienneté.

Pour la détermination du montant de l'indemnité de licenciement, l'ancienneté du salarié est appréciée à la date de rupture du contrat de travail.

Pour les salariés justifiant d'au moins 15 ans d'ancienneté, il est ajouté au chiffre précédent 10 % par année entière d'ancienneté au-delà de 15 ans.

Pour les salariés âgés de 50 ans et plus, l'indemnité de licenciement est majorée de 20 %.

Les conditions d'âge et d'ancienneté sont appréciées à la date de rupture du contrat de travail.

Le salaire de référence servant au calcul de l'indemnité de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, la moyenne mensuelle de la rémunération brute, au sens de la réglementation en vigueur, due :

- soit au titre des 12 derniers mois précédant la date de notification du licenciement, ou, lorsque l'ancienneté du salarié est inférieure à 12 mois, des mois précédant cette même date ;
- soit au titre des 3 derniers mois précédant la date de notification du licenciement. Dans ce cas, toute prime ou gratification annuelle, versée au salarié au cours des 3 derniers mois à périodicité supérieure à la période de référence, est prise en compte *pro rata temporis*.

L'indemnité de licenciement des salariés ayant occupé un emploi à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise, est calculée proportionnellement aux périodes d'emplois effectuées selon l'une ou l'autre des modalités depuis leur entrée dans l'entreprise.

Article 10 | Départ et mise à la retraite

Article 10.1 | Départ volontaire à la retraite

Constitue un départ volontaire à la retraite le fait pour un salarié de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier de ses droits à la retraite.

Le salarié partant volontairement à la retraite bénéficie d'une indemnité de départ à la retraite au moins égale aux montants fixés ci-après :

- 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les 10 premières années d'ancienneté ;
- 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté à partir de la 11^e année d'ancienneté.

Les mois complets de service accomplis au-delà des années pleines sont pris en compte à raison de 1/12 par mois d'ancienneté.

Cette indemnité de départ à la retraite ne peut, en aucun cas, être inférieure à l'indemnité légale de licenciement.

Le salaire de référence servant au calcul de l'indemnité de départ à la retraite est le même que celui servant au calcul de l'indemnité légale de licenciement. La période de référence servant au calcul du salaire de référence est celle qui précède la date à laquelle le salarié a manifesté sa volonté de quitter l'entreprise dans le cadre d'un départ volontaire à la retraite.

Par ailleurs, en cas de départ volontaire à la retraite, le salarié est tenu de respecter à l'égard de l'employeur, sauf accord entre les parties, un préavis dont la durée ne peut être inférieure à :

- 1 mois calendaire si le salarié a moins de deux ans d'ancienneté ;
- 2 mois calendaires si le salarié a au moins deux ans d'ancienneté.

La date de notification à l'employeur de la demande de départ à la retraite fixe le point de départ du préavis.

Pour l'application du présent article, l'ancienneté est appréciée à la date à laquelle le salarié fait part de sa volonté de quitter l'entreprise dans le cadre d'un départ volontaire à la retraite.

Article 10.2 | Mise à la retraite

Constitue une mise à la retraite le fait, pour un employeur, de rompre le contrat de travail d'un salarié dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Le salarié mis à la retraite bénéficie d'une indemnité de mise à la retraite au moins égale aux montants fixés ci-après :

- 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les 10 premières années d'ancienneté ;
- 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté à partir de la 11^e année d'ancienneté.

Les mois complets de service accomplis au-delà des années pleines sont pris en compte à raison de 1/12 par mois d'ancienneté.

Cette indemnité de mise à la retraite ne peut, en aucun cas, être inférieure à l'indemnité légale de licenciement.

Le salaire de référence servant au calcul de l'indemnité de mise à la retraite est le même que celui servant au calcul de l'indemnité légale de licenciement. La période de référence servant au calcul du salaire de référence est celle qui précède la date à laquelle l'employeur a manifesté sa volonté de mettre le salarié à la retraite.

Par ailleurs, l'employeur est tenu de respecter à l'égard du salarié, sauf accord entre les parties, un préavis dont la durée ne peut être inférieure à :

- 1 mois si le salarié a moins de deux ans d'ancienneté ;
- 2 mois si le salarié a au moins deux ans d'ancienneté.

La date de notification au salarié de la mise à la retraite fixe le point de départ du préavis.

Pour l'application du présent article, l'ancienneté est alors appréciée à la date à laquelle l'employeur a manifesté sa volonté de mettre le salarié à la retraite.

Titre 2 Suspension du contrat de travail

Chapitre 1^{er} Congés payés. Congés exceptionnels

Article 11 | Congés payés

Article 11.1 | Période d'acquisition des congés

Chaque salarié bénéficie d'un congé annuel dont la durée légale est fixée à deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif. Le cas échéant, s'y ajoutent les jours de congé supplémentaires en fonction de la situation du salarié dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Pour la détermination de la durée des congés payés, sont considérées comme période de travail effectif les périodes d'absence visées par la réglementation en vigueur notamment les périodes d'arrêt de travail pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle sans limitation de durée.

Toutefois, conformément à la réglementation en vigueur, la durée du congé auquel le salarié a droit, au titre des périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'arrêt de travail lié à un accident de trajet ou un accident ou maladie non professionnel, est de deux jours ouvrables par mois, dans la limite d'une attribution, à ce titre, de vingt-quatre jours ouvrables par période de référence.

Le calcul des congés payés peut se faire en jours ouvrés, sous réserve que l'équivalence obtenue ne soit pas moins avantageuse pour le salarié que le calcul en jours ouvrables.

Les congés payés sont acquis sur une période de référence débutant le 1^{er} juin de l'année précédente jusqu'au 31 mai de l'année en cours.

Par accord d'entreprise ou d'établissement, une autre période pour l'acquisition des congés peut être fixée par l'employeur.

Article 11.2 | Prise des congés payés

La période de prise des congés payés est fixée, en principe, du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année.

Par accord d'entreprise ou d'établissement, une autre période peut être fixée par l'employeur. Celle-ci comprend, en tout état de cause, la période du 1^{er} mai au 31 octobre.

La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder vingt-quatre jours ouvrables (congé principal).

La cinquième semaine ne peut pas être accolée au congé principal sauf accord de l'employeur notamment lorsque le salarié justifie de contraintes géographiques particulières ou de la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie. Elle peut être accordée en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre et ne donne pas droit aux jours dits de fractionnement.

En tout état de cause, pendant la période du 1^{er} mai au 31 octobre, une fraction du congé principal de 12 jours ouvrables minimum doit être prise en continu.

Les jours du congé principal restant dus peuvent être fractionnés par accord entre l'employeur et le salarié. L'accord du salarié sur le fractionnement du congé principal n'est pas requis en cas de période de fermeture de l'entreprise.

Ces jours du congé principal restant dus peuvent être pris en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année. Lorsqu'ils sont pris entre le 1^{er} novembre et le 30 avril à la demande de l'employeur, le salarié a droit à des jours ouvrables de congé supplémentaire (jours dits de fractionnement) dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur, sauf en cas de renonciation du salarié à ces jours. Lorsque le congé est pris en dehors de la période légale à la demande du salarié, il n'ouvre pas droit aux jours dits de fractionnement.

L'ordre des départs est fixé, par l'employeur, au plus tard le 15 avril de chaque année, en tenant compte de tout ou partie des critères suivants :

- l'activité du salarié chez un ou plusieurs autres employeurs ;
- la situation de famille ;
- la date de présentation de la demande de congé ;
- l'ancienneté dans l'entreprise.

Les conjoints et les partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané et de même durée, dans le respect du bon fonctionnement de l'entreprise.

L'ordre et la date des départs en congés payés peuvent être modifiés dans les délais visés par la réglementation en vigueur.

Dans les cas exceptionnels où, sur demande de l'employeur, les dates de congés du salarié seraient modifiées moins d'un mois avant la date de départ prévue, ou lorsque le salarié est rappelé pendant ses congés payés, les frais occasionnés lui seront remboursés sur présentation d'un justificatif.

Lorsque le salarié en congé est rappelé, son accord est nécessaire et il lui est accordé trois jours ouvrables de congé supplémentaire.

Article 11.3 | Indemnisation des congés payés

Durant sa période de congés payés, le salarié reçoit la rémunération globale brute mensuelle contractuelle qu'il aurait perçue en activité, sauf si en application de la règle du dixième prévue par la réglementation en vigueur, ce mode de calcul est plus favorable au salarié.

Article 12 | Jours fériés

Le chômage des jours fériés légaux ne peut avoir pour effet de réduire la rémunération des salariés.

Le 1^{er} mai est obligatoirement chômé.

Les autres jours fériés légaux sont en principe chômés mais en cas de travail exceptionnel un jour férié, le salarié perçoit une rémunération au moins égale au double de son salaire ou se voit accorder au moins un jour de congé compensatoire payé.

Toutefois, le présent article ne remet pas en cause la faculté pour l'employeur de prévoir le travail d'un jour férié chômé, autre que le 1^{er} mai, au titre de la journée de solidarité. Dans ce cas, le travail accompli durant la journée de solidarité ne donne pas lieu à rémunération supplémentaire dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur ni aux contreparties prévues par le présent article.

Article 13 | Congés pour événements familiaux

Article 13.1 | Principe général

Le salarié a droit, sans condition d'ancienneté et sur présentation de justificatifs, à des jours de congés, qui constituent des autorisations exceptionnelles d'absence, lui permettant de participer à des événements familiaux, d'accomplir les formalités administratives qui y sont attachées et d'assister, le cas échéant, aux cérémonies qui les accompagnent.

Les autorisations accordées au salarié sont :

1. Mariage ou pacte civil de solidarité du salarié : 4 jours ouvrés ;
2. Naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ouvrés ;
3. Mariage d'un enfant : 1 jour ouvré ;
4. Décès d'un enfant ou d'une personne à la charge effective et permanente du salarié, quel que soit son âge : 14 jours ouvrés ;
5. Décès du conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou concubin : 3 jours ouvrés ;
6. Décès du père ou de la mère, d'un beau-parent (parents du conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité), d'un frère ou d'une sœur : 3 jours ouvrés ;
7. Annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant : 5 jours ouvrés.
8. Décès d'un grand-parent du salarié : 1 jour ouvré.

Pour les salariés ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise au jour de l'événement, les jours de congés prévus du 4. au 8. sont majorés d'un jour ouvré.

Ces autorisations d'absences exceptionnelles ne sont pas déduites des congés payés et n'entraînent pas de réduction de la rémunération du salarié. Ils sont assimilés à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé annuel.

Ces congés doivent être pris dans une période proche de l'événement et en tout état de cause au plus tard trente jours après la survenance de l'événement.

En cas d'éloignement, afin de permettre au salarié de se rendre sur le lieu de l'événement, l'employeur veille à lui permettre de prendre des jours de repos (congé sans solde, congés payés ou autre jour de repos) avant le début du congé pour événement familial.

Article 13.2 | Congé de deuil

Conformément à la réglementation en vigueur, le congé de deuil est ouvert à tout salarié, sans condition d'ancienneté, en cas de décès d'un enfant de moins de 25 ans ou d'une personne à sa charge effective et permanente de moins de 25 ans.

La durée de ce congé de deuil est de 8 jours. Il doit débiter dans l'année qui suit le décès de l'enfant ou de la personne à charge. Il peut être pris après le quatorzième jour ouvré du congé pour décès visé à l'article 13.1 ou séparément.

Le congé de deuil peut être fractionné en deux périodes. Chaque période est d'une durée au moins égale à une journée.

Le congé de deuil n'entraîne pas de réduction de la rémunération du salarié qui tient compte, le cas échéant, des indemnités journalières versées par la sécurité sociale.

Indépendamment du congé de deuil, conformément à la réglementation en vigueur, si un arrêt de travail est prescrit dans les 13 semaines qui suivent le décès de l'enfant ou de la personne à sa charge de moins de 25 ans, les indemnités journalières de la sécurité sociale sont versées sans application du délai de carence.

Article 14 | Solidarité familiale

Le principe d'un droit à congé au bénéfice des aidants a été décliné au fil des années par la création de trois congés légaux spécifiques ouverts sous certaines conditions et indemnisés : le congé de solidarité familiale, le congé de proche aidant et le congé de présence parentale.

Les parties signataires du présent accord ont souhaité mettre en visibilité ces différents dispositifs légaux existants qui participent à une meilleure conciliation entre la vie personnelle et professionnelle des aidants pour :

- d'une part, informer les salariés confrontés à une situation d'aidance ;
- d'autre part, sensibiliser les entreprises aux enjeux de l'accompagnement des aidants.

Ces congés sont souvent méconnus des salariés aidants, l'information joue un rôle essentiel et nécessaire.

Par ailleurs, les parties signataires du présent accord prévoient, à l'article 14.4, la faculté pour les entreprises de mettre en place le don de jours de repos permettant à un salarié de renoncer à tout ou partie de ses jours de repos non pris au profit d'un autre salarié de son entreprise dans le cadre d'une démarche personnelle, anonyme et volontaire.

Article 14.1 | Congé de solidarité familiale

Le congé de solidarité familiale est ouvert à tout salarié, sans condition d'ancienneté, dont un ascendant, un descendant, un frère, une sœur ou une personne partageant le même domicile (conjoint, concubin, partenaire lié par un Pacs...) souffre d'une pathologie mettant en jeu son pronostic vital ou étant en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable. Ce droit bénéficie, dans les mêmes conditions, au salarié désigné comme personne de confiance.

Les conditions et les modalités du congé de solidarité familiale sont définies par la réglementation en vigueur.

La durée maximale de ce congé est de trois mois, renouvelable une fois.

Pendant le congé, le salarié peut bénéficier d'une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie versée par l'assurance maladie.

Article 14.2 | Congé du proche aidant

Le congé de proche aidant est ouvert à tout salarié, sans condition d'ancienneté, lorsque l'une des personnes citées ci-dessous présente un handicap ou une perte d'autonomie.

Ces personnes sont les suivantes :

- son conjoint ;
- son concubin ;

- son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- un ascendant ;
- un descendant ;
- un enfant dont il assume la charge au sens de la définition légale ;
- un collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

Les conditions et les modalités du congé de proche aidant sont définies par la réglementation en vigueur.

La durée maximale de ce congé est de trois mois, renouvelable sans pouvoir toutefois dépasser un an sur l'ensemble de la carrière du salarié.

Pendant le congé, le salarié peut bénéficier d'une allocation journalière du proche aidant versée par la caisse d'allocations familiales.

Article 14.3 | Congé de présence parentale

Le congé de présence parentale est ouvert à tout salarié, sans condition d'ancienneté, dont l'enfant à charge est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité nécessitant une présence soutenue et des soins contraignants.

La particulière gravité de la maladie, de l'accident ou du handicap ainsi que la nécessité d'une présence soutenue et de soins contraignants sont attestées par un certificat médical détaillé, établi par le médecin qui suit l'enfant.

Les conditions, la durée et les modalités du congé de présence parentale sont définies par la réglementation en vigueur.

Pendant le congé, le salarié peut bénéficier d'une allocation journalière de présence parentale versée par la caisse d'allocations familiales.

Article 14.4 | Don de jours de repos

Les entreprises peuvent mettre en place le don de jours de repos. Lorsqu'elles le mettent en place, elles définissent les modalités d'organisation et de gestion du dispositif dans le respect des principes énoncés au présent article. De fait, les parties signataires du présent accord rappellent la faculté pour les entreprises de mettre en place un abondement dans le cadre du présent dispositif.

Un salarié peut, sur sa demande et en accord avec l'employeur, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours acquis et non pris, qu'ils aient été affectés ou non sur son compte épargne-temps, au bénéfice :

- d'un autre salarié de l'entreprise qui assume la charge d'un enfant de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants ;
- d'un autre salarié de l'entreprise qui vient en aide à une personne atteinte d'une perte d'autonomie ou présentant un handicap lorsque cette personne est, pour cet autre salarié, l'une des personnes visées par la réglementation en vigueur dans le cadre du congé de proche aidant ;
- d'un autre salarié de l'entreprise dont l'enfant âgé de moins de 25 ans ou d'une personne à sa charge effective et permanente de moins de 25 ans est décédé.

Les jours pouvant faire l'objet d'un don peuvent être des jours de congés payés correspondant à la 5^e semaine acquis et non pris ainsi que les jours dits de fractionnement.

Il peut également s'agir de jours de repos attribués au titre d'un aménagement du temps de travail, de jours affectés au compte épargne-temps, de jours de repos liés au forfait en jours sur l'année, de jours de repos compensateur d'heures supplémentaires selon le système d'organisation du temps de travail en vigueur dans l'entreprise.

Le salarié donateur renonce de manière définitive aux jours cédés. Un jour donné équivaut à un jour pris par le bénéficiaire, quel que soit le salaire du donateur et du bénéficiaire.

Le salarié, qui souhaite bénéficier du dispositif du don de jours de repos, en fait la demande écrite auprès de son employeur en précisant le nombre de jours dont il souhaite être bénéficiaire, en respectant le délai de prévenance fixé par l'employeur sauf urgence absolue.

À cette demande, est joint un justificatif : certificat de décès, certificat médical attestant du caractère indispensable d'une présence soutenue et de soins contraignants ne mentionnant pas obligatoirement la pathologie de l'enfant ou l'un des justificatifs prévus par la réglementation en vigueur dans le cadre du congé de proche aidant. Par la suite, est transmis au salarié un courrier formalisant le nombre de jours dont il est bénéficiaire.

Les modalités d'attribution des jours cédés aux salariés bénéficiaires sont déterminées par l'employeur.

Des dons peuvent être réalisés tout au long de l'année civile en une ou plusieurs fois et selon une procédure mise en place dans l'entreprise par l'employeur.

Les dons sont anonymes et sans contrepartie.

Les salariés sont informés de la mise en place du dispositif dans l'entreprise par tout moyen.

Le salarié bénéficiant d'un ou de plusieurs jours cédés bénéficie du maintien de sa rémunération pendant sa période d'absence.

Chapitre 2 Maladie. Accident. Parentalité

Article 15 | Absence pour maladie et accident

Article 15.1 | Bénéficiaires de l'indemnisation complémentaire

En cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident, justifiée sous 48 heures par certificat médical pouvant donner lieu à contre-visite, le salarié ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie d'une indemnisation complémentaire à la charge de l'employeur, à condition :

- d'être indemnisé par la sécurité sociale, par le biais de versement d'indemnités journalières de sécurité sociale ;
- d'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres États membres de l'Union européenne ou partie à l'accord sur l'Espace économique européen.

En cas d'absence pour accident du travail ou maladie professionnelle, à l'exclusion de l'accident de trajet, survenu ou contractée dans l'entreprise, l'indemnisation complémentaire est versée à tout salarié ayant au moins six mois d'ancienneté dans l'entreprise.

L'ancienneté s'apprécie au premier jour de l'arrêt de travail.

Article 15.2 | Durée de l'indemnisation complémentaire

Pendant 30 jours calendaires, le salarié perçoit la rémunération brute qu'il aurait perçue s'il avait continué de travailler.

Pendant les 30 jours calendaires suivants, il perçoit 75 % de cette même rémunération.

Le premier temps d'indemnisation complémentaire est augmenté de 15 jours calendaires par période entière de 5 ans d'ancienneté, dans la limite de 90 jours, soit :

- à partir de 6 ans d'ancienneté : 100 % pendant 45 jours calendaires ;
- à partir de 11 ans d'ancienneté : 100 % pendant 60 jours calendaires ;
- à partir de 16 ans d'ancienneté : 100 % pendant 75 jours calendaires ;
- à partir de 21 ans d'ancienneté : 100 % pendant 90 jours calendaires.

Le deuxième temps d'indemnisation complémentaire est augmenté de 10 jours calendaires par période entière de 5 ans d'ancienneté, dans la limite de 90 jours, soit :

- à partir de 6 ans d'ancienneté : 75 % pendant 40 jours calendaires ;
- à partir de 11 ans d'ancienneté : 75 % pendant 50 jours calendaires ;
- à partir de 16 ans d'ancienneté : 75 % pendant 60 jours calendaires ;
- à partir de 21 ans d'ancienneté : 75 % pendant 70 jours calendaires ;
- à partir de 26 ans d'ancienneté : 75 % pendant 80 jours calendaires ;
- à partir de 31 ans d'ancienneté : 75 % pendant 90 jours calendaires.

Les durées d'indemnisation sont fixées par année civile. Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paie, il est tenu compte des indemnités déjà perçues par le salarié au cours de l'année civile, de telle sorte que si plusieurs arrêts de travail, séparés par une reprise effective du travail, ont été indemnisés au cours de ces douze mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle des périodes ci-dessus fixées.

En cas d'arrêt de travail continu à cheval sur deux années civiles, le changement d'année civile n'a pas pour effet d'ouvrir une nouvelle période d'indemnisation complémentaire, en l'absence de reprise du travail. Cet arrêt de travail ne peut donner lieu à une indemnisation plus longue que les durées ci-dessus fixées. Par conséquent, un salarié, qui aurait épuisé ses droits à indemnisation complémentaire, ne peut prétendre, pour cet arrêt de travail, à de nouveaux droits à indemnisation complémentaire lors de la survenance de la nouvelle année. En cas de nouvel arrêt de travail postérieur à l'arrêt de travail continu à cheval sur deux années civiles, séparé par une reprise effective du travail, le salarié bénéficie de nouveaux droits à indemnisation complémentaire dans la limite des durées ci-dessus fixées.

Article 15.3 | Délai de franchise

L'indemnisation complémentaire prend effet après un délai de franchise de six jours calendaires décompté à compter du premier jour de l'arrêt de travail. Ce délai de franchise est neutralisé lorsque l'arrêt de travail est d'une durée continue au moins égale à 60 jours.

En présence d'arrêts de travail initiaux successifs, non séparés par une reprise effective du travail, le délai de franchise s'applique lorsque le délai de carence est appliqué par la sécurité sociale pour le versement des indemnités journalières.

En présence d'une prolongation de l'arrêt de travail, le délai de franchise s'applique lorsque le délai de carence est appliqué par la sécurité sociale pour le versement des indemnités journalières.

En cas d'arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou une maladie professionnelle, à l'exclusion des accidents de trajet, le délai de franchise ne s'applique pas : l'indemnisation complémentaire débute dès le premier jour de l'arrêt de travail.

Article 15.4 | Montant de l'indemnisation complémentaire

L'indemnisation complémentaire versée s'entend de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler. La rémunération à prendre en compte est celle correspon-

dant à l'horaire pratiqué pendant son absence dans l'établissement. Toutefois, si l'horaire des salariés a été augmenté à la suite de l'absence du salarié, cette augmentation n'est pas prise en considération pour la fixation de la rémunération. Toute prime ou gratification, à périodicité supérieure au mois versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que *pro rata temporis*.

L'indemnisation complémentaire versée par l'employeur est effectuée sous déduction des allocations que le salarié perçoit de la sécurité sociale ou des régimes complémentaires de prévoyance, mais en ne retenant dans ce dernier cas que la part des prestations résultant des versements patronaux.

Sans préjudice des règles plus favorables dans l'entreprise, ces allocations sont retenues pour leur montant brut avant précompte des contributions sociales et impositions de toute nature, applicables, le cas échéant, sur lesdites allocations et mises à la charge du salarié par la loi.

En tout état de cause, le salarié ne peut percevoir, après application des garanties mentionnées ci-dessus et, le cas échéant, après application des garanties dont le salarié bénéficie en application d'un régime complémentaire de prévoyance, une indemnisation plus importante que la rémunération nette qu'il aurait perçue s'il avait continué de travailler pendant la période de suspension de son contrat de travail.

L'indemnisation complémentaire versée par l'employeur n'intervient qu'en complément des indemnités journalières de la sécurité sociale perçues par le salarié. Par conséquent, lorsque ces indemnités sont réduites, du fait, entre autres, d'une sanction prononcée par la caisse à l'encontre du salarié ou de tout autre disposition légale ou réglementaire ayant pour incidence une réduction de leur montant, elles sont réputées être servies intégralement pour le calcul de l'indemnisation complémentaire versée par l'employeur.

L'indemnisation complémentaire calculée conformément aux stipulations ci-dessus intervient aux dates habituelles de la paie.

Article 15.5 | Incidences de la maladie non professionnelle sur le contrat de travail

Les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'arrêt de travail lié à un accident ou une maladie non professionnel ouvrent droit à congés payés dans les conditions prévues à l'article 11.1.

Par ailleurs, l'état de santé d'un salarié ne peut constituer un motif de licenciement sauf inaptitude constatée par le médecin du travail. De fait, les absences, résultant de maladie ou d'accident, justifiées dans les 48 heures par certificat médical ne justifient pas un licenciement.

Cependant, ces dispositions ne s'opposent pas au licenciement justifié, non pas par l'état du salarié mais par la situation objective de l'entreprise dont le fonctionnement est perturbé par l'absence prolongée ou les absences répétées du salarié.

La durée ou la répétition des absences justifiées ne constituent pas en elles-mêmes un motif de licenciement. Ces absences doivent entraîner une perturbation de l'entreprise rendant nécessaire le remplacement définitif du salarié dans un délai raisonnable.

Si le licenciement du salarié a lieu, l'employeur doit respecter l'ensemble des règles de procédure définies par la réglementation en vigueur.

Article 15.6 | Prise en compte de la situation des salariées atteintes d'endométriose

Les parties signataires du présent accord sont conscientes que la santé des femmes peut être un frein à leur évolution professionnelle et affecter leur vie professionnelle.

Elles ont souhaité apporter une attention particulière aux femmes atteintes d'endométriose dont les symptômes peuvent varier d'une femme à l'autre. L'endométriose affecte dans toutes

ses dimensions la qualité de vie des femmes concernées et peut entraîner des difficultés au travail avec des risques d'isolement, de pertes de chance en matière d'évolution et des difficultés de maintien en emploi voire de désinsertion professionnelle.

Soucieuses de leur bien-être au travail, les parties signataires du présent accord ont souhaité appeler l'attention des entreprises pour une meilleure prise en compte des effets de cette maladie au travail afin de mieux accompagner les salariées concernées.

Ainsi, elles invitent les entreprises à mettre en place des mesures, de façon ponctuelle ou pérenne, pour adapter l'organisation du travail aux besoins spécifiques liés à cette maladie.

Dans ce cadre, les entreprises peuvent :

- informer les salariées de la possibilité de bénéficier d'une visite auprès du médecin du travail ;
- solliciter le service de prévention et de santé au travail (SPST) pour identifier les mesures à mettre en œuvre pour les salariées atteintes d'endométriose ;
- mettre en place des actions de sensibilisation ou d'information afin de lutter contre les idées reçues et les préjugés ;
- aménager le temps de travail.

Les mesures pour traiter des difficultés liées à l'endométriose peuvent s'intégrer dans une démarche plus globale par l'entreprise de prise en compte des maladies chroniques ou invalidantes au travail.

Article 16 | Maternité, paternité et adoption

Article 16.1 | Autorisations d'absence

La salariée en état de grossesse bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par la réglementation en vigueur dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.

Les salariés bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation bénéficient d'une autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires au protocole.

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

Les salariés engagés dans un parcours d'adoption bénéficient d'une autorisation d'absence pour les entretiens obligatoires à l'obtention de l'agrément dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

L'ensemble de ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux et conventionnels acquis par le salarié au titre de son ancienneté dans l'entreprise.

Article 16.2 | Aménagement d'horaires pour la salariée en état de grossesse

À partir du quatrième mois de grossesse, la salariée est autorisée chaque jour à une arrivée retardée et à un départ anticipé d'un quart d'heure chacun sans aucune diminution de la rémunération.

La salariée enceinte et l'employeur peuvent décider d'un commun accord de cumuler ces durées dans la journée ou dans la semaine.

Article 16.3 | *Congé de maternité et d'adoption*

Les conditions dans lesquelles le contrat de travail est suspendu en cas de maternité ou d'adoption sont régies par la réglementation en vigueur.

Pendant la période légale de suspension du contrat de travail, le salaire brut du salarié est maintenu sous déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale.

L'indemnité s'entend de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler. La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué durant son absence dans l'établissement. Toutefois, si l'horaire des salariés a été augmenté par suite de l'absence du salarié, cette augmentation n'est pas prise en considération pour la fixation de la rémunération. Toute prime ou gratification supérieure au mois versée au salarié pendant cette période n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

Article 16.4 | *Hospitalisation de l'enfant nouveau-né*

En cas d'hospitalisation de l'enfant jusqu'à expiration de la sixième semaine suivant l'accouchement, la salariée peut suspendre son congé maternité. Elle peut alors prendre tout ou partie du solde de ce congé à partir de la fin de l'hospitalisation de l'enfant.

Cette suspension ne peut intervenir qu'à l'expiration d'un délai de six semaines après l'accouchement et à condition que la salariée ait déjà huit semaines d'arrêt au titre de ce congé maternité.

Dans le cas où l'enfant est hospitalisé immédiatement après sa naissance, le père salarié, le conjoint ou concubin salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité, bénéficie d'un congé dédié dans les conditions déterminées par la réglementation en vigueur.

Article 16.5 | *Interdiction d'emploi prénatal et postnatal*

Il est interdit d'employer la salariée pendant une période de huit semaines au total avant et après son accouchement.

De plus, il est interdit d'employer la salariée dans les six semaines qui suivent son accouchement.

Article 16.6 | *Congé de paternité et d'accueil de l'enfant*

Après la naissance de l'enfant, le père salarié ainsi que, le cas échéant, le conjoint ou concubin salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité, a le droit de bénéficier d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

La durée du congé est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté et pour le calcul de ses droits à congés payés.

Le salarié conserve l'ensemble des avantages dont il bénéficiait avant son départ en congé.

Article 16.7 | *Congé supplémentaire de naissance*

Le salarié a le droit de bénéficier d'un congé supplémentaire de naissance dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

La durée du congé supplémentaire de naissance est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté.

Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.

À l'issue du congé supplémentaire de naissance, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Article 17 | Congé parental d'éducation

Le salarié a le droit de bénéficier d'un congé parental d'éducation dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Le calcul de l'ancienneté du salarié en congé parental à temps plein ou temps partiel est déterminé par la réglementation en vigueur.

À l'issue de son congé parental d'éducation, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Titre 3 Durée du travail

Chapitre 1^{er} Règles générales

En application de la réglementation, la durée légale de travail effectif des salariés à temps complet est fixée à trente-cinq heures par semaine.

Les durées maximales de travail effectif et les temps de repos sont déterminés par la réglementation en vigueur. Les parties signataires du présent accord rappellent que l'employeur doit prendre les mesures nécessaires à la protection de la sécurité et de la santé de ses salariés.

Les stipulations définies et mises en place dans ce présent titre ne remettent pas en cause les accords collectifs d'entreprise existants concernant la durée du travail.

Chapitre 2 Aménagement du travail

Article 18 | Le forfait annuel en jours

Les stipulations suivantes ont pour objet la mise en place de conventions individuelles de forfait en jours sur l'année et fixent les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés au regard de la réglementation en vigueur.

L'instauration du forfait en jours sur l'année en application du présent accord nécessite la consultation préalable du comité social et économique, lorsqu'il existe.

Article 18.1 | Salariés éligibles au dispositif du forfait annuel en jours

À l'exclusion des cadres dirigeants, peuvent conclure une convention individuelle de forfait en jours sur l'année les salariés suivants :

- les salariés cadres relevant des emplois classés à partir du niveau G de la classification de branche des emplois des salariés permanents, qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature de leurs fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;
- les salariés relevant des emplois classés au niveau F de la classification de branche des emplois des salariés permanents, qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour exercer les responsabilités qui leur sont confiées et dont la nature de leurs fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés.

Ainsi, le salarié doit bénéficier d'une réelle autonomie qui consiste en la possibilité d'adapter le volume de son temps de travail et la répartition de ce temps au sein de chaque journée, en cohérence avec le niveau de ses responsabilités et ses contraintes professionnelles.

La notion d'autonomie s'apprécie au regard des missions, du niveau de responsabilité ainsi que des compétences du salarié permettant la maîtrise de son organisation de travail en fonction de sa charge de travail.

En tout état de cause, ne peuvent être considérés comme autonomes dans l'organisation de leur emploi du temps les salariés dont la présence est imposée à des horaires prédéterminés ne leur laissant aucune liberté dans l'organisation de leur emploi du temps.

Toutefois, la convention individuelle de forfait annuel en jours n'instaure pas au profit du salarié un droit à la libre fixation de ses horaires de travail indépendamment de toute contrainte liée à l'horaire collectif fixé par l'employeur dans l'exercice de son pouvoir de direction : ainsi la notion d'autonomie n'exclut pas des temps de présence obligatoires en raison des contraintes liées à l'organisation du travail ou à l'activité économique, par exemple pour participer à des rendez-vous ou des réunions.

Article 18.2 | Caractéristiques des conventions individuelles de forfait en jours sur l'année

La mise en place d'un forfait annuel en jours requiert l'accord du salarié et donne lieu à la conclusion d'une convention individuelle de forfait en jours sur l'année signée par les parties au contrat de travail.

Cette convention individuelle peut prendre la forme d'une clause du contrat de travail ou d'un avenant au contrat de travail. Cette convention doit mentionner notamment :

- l'appartenance du salarié à l'une des catégories des salariés éligibles au forfait jours mentionnées à l'article 18.1 ;
- le nombre de jours travaillés compris dans le forfait ;
- la rémunération forfaitaire correspondante ;
- le suivi de la charge de travail ;
- le droit à la déconnexion.

Article 18.3 | Durée du travail des salariés en forfait jours

18.3.1. Période de référence du forfait en jours

La durée du travail des salariés est forfaitisée en jours.

La période de référence du forfait en jours, servant pour le décompte des journées et demi-journées travaillées, est annuelle. Elle correspond soit à l'année civile soit à tout autre période de 12 mois consécutifs. Elle est déterminée par l'employeur.

18.3.2. Volume annuel de jours travaillés

Pour une année complète de travail et un droit complet à congés payés, le nombre de jours travaillés compris dans le forfait annuel ne peut être supérieur à 218 jours, journée de solidarité comprise.

Les éventuels jours de congés payés supplémentaires, légaux ou conventionnels, ont pour effet de réduire d'autant le nombre annuel de jours travaillés dans le cadre du forfait.

De même, le nombre annuel de jours travaillés dans le cadre du forfait est impacté, pour les salariés concernés, par le nombre de jours fériés chômés en Alsace-Moselle.

Pour les salariés qui ne bénéficient pas d'un droit complet à congés payés, le nombre de jours travaillés dans le cadre du forfait annuel est augmenté à due concurrence du nombre de jours de congés payés légaux ou conventionnels auxquels le salarié ne peut prétendre.

18.3.3. Forfait annuel en jours réduit

La convention individuelle de forfait en jours sur l'année peut prévoir un forfait en jours réduit (inférieur au plafond de 218 jours ou celui retenu par l'entreprise). Le salarié est alors rémunéré au prorata du nombre de jours travaillés fixé par sa convention individuelle de forfait en jours sur l'année et la charge de travail doit tenir compte de la réduction convenue.

Il est rappelé que le forfait en jours réduit n'entraîne pas l'application des dispositions légales et conventionnelles relatives au travail à temps partiel au regard du droit du travail.

18.3.4. Jours non travaillés dans le cadre du forfait annuel en jours

L'application d'une convention individuelle de forfait en jours sur l'année génère, au cours de chaque période de référence, l'attribution d'un nombre de jours non travaillés couramment appelés « jours de repos liés au forfait », s'ajoutant aux jours de repos hebdomadaires, aux congés payés et aux jours fériés chômés dans l'entreprise.

Le nombre de jours de repos liés au forfait est déterminé à chaque période de référence et est susceptible de varier d'une période de référence à l'autre, en fonction notamment des jours fériés chômés dans l'entreprise.

Les jours de repos liés au forfait peuvent être pris par journée entière ou demi-journée, en accord avec l'employeur et dans le respect de l'autonomie du salarié dans l'organisation de son travail. L'employeur peut fixer un délai de prévenance minimal à respecter par le salarié.

L'interruption habituellement consacrée à la prise du repas représente la césure séparant la demi-journée du matin de la demi-journée de l'après-midi.

18.3.5. Dépassement du forfait annuel en jours

Le salarié peut, s'il le souhaite, et, en accord avec l'employeur, renoncer à une partie de ses jours de repos correspondant notamment à des jours de repos liés au forfait, de repos hebdomadaire ou des jours habituellement chômés dans l'entreprise. Il bénéficie en contrepartie d'une majoration de son salaire.

Il est ainsi possible de convenir d'un nombre de jours travaillés supérieur à celui prévu dans la convention individuelle de forfait en jours, sous réserve du respect des règles relatives au repos quotidien, au repos hebdomadaire, aux jours fériés chômés dans l'entreprise et aux congés payés.

Un avenant à la convention individuelle de forfait en jours est alors signé par les parties précisant le nombre de jours travaillés supplémentaires auquel conduit cette renonciation. L'avenant n'est valable que pour la période de référence en cours et ne peut être tacitement reconduit.

Le nombre maximal de jours travaillés au cours de la période de référence est de 235 jours. La renonciation à des jours de repos ne peut, en aucun cas, permettre de travailler au-delà de ce plafond.

Les jours travaillés au-delà du nombre de jours prévu dans la convention individuelle de forfait en jours font l'objet d'une majoration d'au moins 10 %.

18.3.6. Répartition des jours travaillés sur l'année

La durée du travail des salariés en forfait annuel en jours est décomptée en journées ou en demi-journées de travail. L'interruption habituellement consacrée à la prise du repas représente la césure séparant la demi-journée du matin de la demi-journée de l'après-midi.

Autonome dans l'organisation de son emploi du temps, le salarié n'est pas soumis à un contrôle de ses horaires de travail. Le salarié veille, sous le contrôle de son employeur, à res-

pecter une amplitude de travail raisonnable et répartir sa charge de travail de manière équilibrée dans le temps.

Article 18.4 | Suivi, évaluation et droit à la déconnexion des salariés

18.4.1. Contrôle du nombre de jours de travail

Le forfait en jours sur l'année s'accompagne d'un contrôle du nombre de journées ou de demi-journées travaillées. Afin de garantir le droit à la santé, à la sécurité, au repos et à l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, l'employeur assure le suivi régulier de l'organisation du travail du salarié, de sa charge de travail et de l'amplitude de ses journées afin que le salarié puisse concilier vie professionnelle et vie personnelle et respect du droit à la déconnexion. À cette fin, l'employeur établit un document individuel de suivi qui fait apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées.

Ce contrôle, associé au suivi des jours de congés pris et/ou des jours de repos liés au forfait, permet de s'assurer du caractère raisonnable de la charge de travail et le respect des temps de repos. En effet, l'employeur veille à ce que les temps de repos quotidiens et hebdomadaires soient respectés. Le salarié bénéficie, en principe, d'un repos hebdomadaire de 2 jours consécutifs incluant le dimanche, sauf dérogation au repos dominical.

Ce document peut être renseigné par le salarié, sous la responsabilité de l'employeur, ou par l'employeur lui-même.

18.4.2. Évaluation et suivi régulier de la charge de travail

L'employeur assure l'évaluation et le suivi régulier de l'organisation et de la charge de travail du salarié ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours sur l'année, pour garantir une charge de travail raisonnable permettant une bonne répartition dans le temps de son travail ainsi que le respect des repos journaliers, hebdomadaires et de la prise de congés. Ce suivi effectif et régulier doit permettre de veiller au respect des durées minimales de repos et aux éventuelles surcharges de travail et d'y remédier le cas échéant.

Les modalités d'évaluation et de suivi de l'employeur sont adaptées aux fonctions confiées au salarié ainsi qu'aux caractéristiques et spécificités de son poste.

L'appréciation de la charge de travail raisonnable du salarié est opérée en prenant notamment en compte :

- le document individuel de suivi ;
- les informations recueillies à l'occasion du suivi de son activité et de l'entretien visé à l'article 18.4.3.

Le salarié a, par ailleurs, la faculté de signaler à son employeur, et sans attendre l'entretien individuel prévu à cet effet, toute difficulté qu'il rencontrerait sur des aspects d'organisation et/ou de charge de travail notamment lorsqu'il constate qu'il n'est pas en mesure de respecter les durées minimales de repos.

En outre, l'employeur accompagne les salariés ayant des fonctions d'encadrement afin de les sensibiliser et de les mettre en mesure de veiller, effectivement, à ce que le travail des salariés en forfait jours soit raisonnablement réparti dans le temps et que la charge de travail soit compatible avec le respect des temps de repos et de congé.

18.4.3. Entretiens périodiques

Un entretien individuel est organisé, au moins une fois par an et idéalement une fois par semestre, par l'employeur avec chaque salarié ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année. Durant cet entretien, sont notamment abordés les thèmes suivants :

- l'organisation du travail dans l'entreprise et la charge de travail qui en découle ;
- les moyens mis en œuvre pour permettre, en cours d'année, de s'assurer que cette charge de travail reste raisonnable ;
- l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle ;
- la rémunération du salarié.

Un formulaire d'entretien doit renseigner chacun des différents thèmes abordés.

Cet entretien peut se dérouler en même temps que les autres entretiens mis en place au sein de l'entreprise (entretien professionnel, d'évaluation...). Néanmoins, il est rappelé que ces entretiens ont des objets différents, l'entretien individuel doit faire l'objet d'un temps dédié.

18.4.4. Droit à la déconnexion

Le salarié ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année dispose d'un droit à la déconnexion.

Le droit à la déconnexion doit tendre vers une connexion maîtrisée visant à concilier la qualité de vie, l'efficacité au travail et un juste équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

Ce droit a pour objet d'assurer le temps de repos et de congé de l'ensemble des salariés. Il se manifeste par la possibilité offerte au salarié de ne pas être sollicité au moyen d'outils numériques et de ne pas en faire usage en dehors de ses jours de travail.

Les modalités d'exercice et de suivi du droit à la déconnexion sont définies et mises en œuvre par l'employeur. Elles sont communiquées par tout moyen au salarié concerné.

Pour les entreprises concernées, ces modalités peuvent être définies dans le cadre de la négociation obligatoire prévue à l'article L. 2242-17, 7° du code du travail. Elles tiennent compte des spécificités du décompte du temps de travail en jours.

Article 18.5 | Rémunération

18.5.1. Principe

Le salarié ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année bénéficie d'une rémunération forfaitaire annuelle lissée mensuellement tenant compte des responsabilités qui lui sont confiées dans le cadre de son emploi.

La rémunération forfaitaire mensuelle est indépendante du nombre de jours travaillés par mois.

La rémunération d'un salarié en forfait jours est supérieure au salaire minimum conventionnel de la branche correspondant au classement de l'intéressé pour la durée légale du travail.

Aucune suspension du contrat de travail inférieure à une demi-journée ne peut entraîner une retenue sur salaire.

La valeur d'une journée entière de travail est calculée en divisant la rémunération mensuelle forfaitaire à laquelle le salarié peut prétendre pour un mois de travail complet par 22 et la valeur d'une demi-journée en la divisant par 44.

18.5.2. Incidence des absences

Les périodes d'absence pour congé maternité, paternité et adoption et pour cause d'arrêt de travail, d'origine professionnelle, ou non, ou toute autre absence assimilée légalement ou

conventionnellement à du temps de travail effectif, sont prises en compte au titre des jours travaillés compris dans le forfait.

En cas d'absence non assimilée à du temps de travail effectif, le volume annuel de jours de travail dus par le salarié est réduit du nombre de jours d'absence ou de demi-journée d'absence. Le nombre de jours de repos liés au forfait est recalculé en conséquence, sauf disposition plus favorable dans l'entreprise.

Les absences non rémunérées donnent lieu à retenue sur salaire. Cette retenue se fait par journée ou demi-journée.

Il est appliqué au salarié une déduction sur la rémunération mensuelle forfaitaire égale à la valeur d'une journée entière de travail multipliée par le nombre de jours d'absence sur le mois considéré. En cas d'absence d'une demi-journée, il est appliqué une déduction sur la rémunération mensuelle forfaitaire égale à la valeur d'une demi-journée.

Lorsque l'absence est indemnisée, l'indemnisation est calculée sur la base de sa rémunération mensuelle lissée.

18.5.3 Incidence des arrivées et départs en cours de période de référence

En cas d'arrivée ou de départ du salarié en cours de période de référence, une règle de proratisation concernant le nombre de jours travaillés est appliquée.

Par ailleurs, l'arrivée ou le départ en cours de période de référence donne lieu à un calcul de la rémunération égal à :

Rémunération forfaitaire annuelle × nombre de jours ou demi-journée de travail rémunérés au cours de la période de travail / nombre de jours de travail rémunérés pour une année complète

Le cas échéant, une régularisation est effectuée au moment du départ en fonction de la rémunération déjà perçue par le salarié.

Article 19 | Aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine par l'octroi de jours de repos

Le présent accord prévoit la possibilité pour les entreprises d'aménager le temps de travail des salariés sur une période supérieure à la semaine, consistant en l'attribution de jours de repos (ex « JRTT ») destinée à compenser les heures accomplies au-delà de la durée légale hebdomadaire et permettant ainsi de décompter le temps de travail des salariés, non pas sur une période hebdomadaire, mais sur une période de référence au plus égale à l'année.

Dans ce cadre, les éventuelles heures supplémentaires, au-delà de la durée moyenne de 35 heures hebdomadaires, sont décomptées à l'issue de la période de référence appliquée par l'entreprise.

La mise en place d'un aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine relève de la décision de l'employeur qui doit en informer les salariés par tout moyen.

En tout état de cause, il est rappelé que la mise en place d'un aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine ne constitue pas une modification du contrat de travail pour les salariés à temps complet.

Article 19.1 | Champ d'application

L'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année, telle que prévue par le présent accord, peut être institué pour l'ensemble des salariés, y compris, si l'entreprise le prévoit, les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée.

Article 19.2 | Formalités de mise en œuvre

Dans les entreprises pourvues d'un ou plusieurs délégués syndicaux, l'employeur, qui envisage de mettre en place un décompte du temps de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année, engage au préalable une négociation sauf si la mise en place d'un tel décompte a déjà été négociée dans le cadre de précédentes négociations d'entreprise sans parvenir à la conclusion d'un accord. Si les parties ne parviennent pas à un accord à l'issue de cette négociation, l'entreprise peut mettre en place ce décompte dans les conditions prévues par le présent accord.

La mise en place du décompte du temps de travail sur une période au plus égale à l'année ainsi que la fixation de ses modalités de mise en œuvre sont soumises à une consultation préalable du comité social et économique. En l'absence de comité social et économique, l'entreprise peut recourir à ce décompte après information, par tout moyen, des salariés concernés.

Article 19.3 | Période de référence

Le décompte du temps de travail des salariés s'effectue sur une période de 12 mois consécutifs au maximum. L'entreprise peut retenir une période de référence inférieure à un an.

Le comité social et économique, lorsqu'il existe, est informé des modalités de mise en œuvre du décompte du temps de travail sur la période de référence retenue par l'entreprise. Cette information est fournie dans le cadre de la consultation visée au 3^e de l'article L. 2312-17 du code du travail.

Les salariés sont informés des changements de durée ou d'horaires de travail, par tout moyen, dans le respect d'un délai de prévenance de sept jours ouvrés au moins avant la date du changement, sauf circonstances exceptionnelles justifiant une réduction de ce délai.

Article 19.4 | Prise des jours de repos et suivi

Les modalités de prise des jours de repos sont déterminées par l'employeur. La prise de jours de repos peut se faire également par demi-journée si l'entreprise le prévoit.

Les jours de repos acquis sont obligatoirement pris au plus tard avant le terme de la période de référence au titre de laquelle ils ont été acquis, sauf à ce que ces jours de repos alimentent un compte épargne-temps. Ils ne peuvent faire l'objet d'un report sur la période de référence suivante ni faire l'objet d'une indemnité compensatrice, sauf dans le cas où l'entreprise l'autorise.

Article 19.5 | Lissage de la rémunération

La rémunération mensuelle des salariés est lissée sur la base de trente-cinq heures hebdomadaires.

La prise des jours de repos n'a pas d'incidence sur la rémunération mensualisée des salariés. Ainsi, le salarié ne peut subir aucune perte de salaire au titre de la prise de jours de repos.

Les jours de repos font l'objet d'un suivi sur le bulletin de salaire ou tout autre outil de suivi en vigueur dans l'entreprise.

Article 19.6 | Incidences des arrivées et des départs en cours de période de référence

En cas d'arrivée en cours de période de référence, la période de référence s'entend de la date d'embauche du salarié à la date de fin de la période de référence retenue par l'entreprise. Le nombre de jours de repos est établi au prorata de la période de travail.

Les heures supplémentaires éventuelles sont décomptées en fin de période par rapport à la moyenne de 35 heures hebdomadaires calculées sur cette nouvelle période de référence.

En cas de départ en cours de période de référence, le nombre de jours de repos est établi au prorata de la période de travail. Dans le cas où le salarié n'aurait pas pu prendre la totalité des jours de repos qu'il a acquis, il percevra, pour la fraction des jours de repos acquis et non pris, une indemnité compensatrice.

Si le calcul des jours de repos sur la période de référence fait apparaître un nombre décimal (du fait des absences, embauche ou départ en cours de période de référence), il est arrondi au demi-journée supérieur.

Article 19.7 | Incidences des absences

En cas d'absence du salarié non assimilée à du temps de travail effectif, le nombre de jours de repos est réduit proportionnellement à la durée de l'absence.

En cas d'absence du salarié, les absences non rémunérées donnent lieu à une réduction de rémunération proportionnelle à la durée de l'absence. Lorsque l'absence est indemnisée, l'indemnisation est calculée sur la base de sa rémunération mensuelle lissée.

Article 19.8 | Heures supplémentaires

Constituent des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà de 1 607 heures annuelles ou, en cas de décompte du temps de travail sur une période de référence inférieure à l'année, la durée moyenne hebdomadaire de 35 heures.

Article 20 | Horaire collectif décalé

Le mode d'organisation du temps de travail doit permettre une amplitude d'ouverture des entreprises supérieure à la durée légale ou conventionnelle du travail.

Pour répondre à ces objectifs, les entreprises ont la possibilité de définir un horaire collectif décalé. Le personnel de l'entreprise ou de l'établissement est employé suivant un horaire d'ouverture, un horaire de fermeture ou un horaire intermédiaire permettant ainsi l'intervention de plusieurs équipes sur une même journée de travail.

Les horaires d'ouverture et de fermeture de l'entreprise ou de l'établissement sont affichés, ils sont fixes et identiques tout au long de l'année.

L'affectation du personnel à ces horaires est faite mensuellement. Le planning est porté à la connaissance des salariés par tout moyen, au minimum une semaine avant le début du mois concerné, sauf urgence ou circonstances exceptionnelles.

Un salarié ne peut être affecté quotidiennement qu'à un des horaires ainsi définis.

Chapitre 3 Assurer la continuité du service

Article 21 | Travail de nuit

Les parties signataires du présent accord rappellent leur attachement aux temps de repos et n'engagent pas, à travers cet accord, une position en faveur du travail de nuit mais marquent leur volonté de prévoir des garanties minimales pour les salariés permanents concernés, qu'ils aient ou non la qualification de travailleur de nuit.

En effet, il est rappelé que le travail de nuit ne peut pas être le mode d'organisation normal du travail au sein d'une entreprise et nécessite, dans les entreprises pourvues d'un ou plusieurs délégués syndicaux, une négociation sauf si la mise en place du travail de nuit a déjà été négociée dans le cadre de précédentes négociations d'entreprise sans parvenir à la conclusion d'un accord. Si les parties ne parviennent pas à un accord à l'issue de cette négociation, l'entreprise

peut mettre en place le travail de nuit dans les conditions prévues au présent accord après consultation du comité social et économique, lorsqu'il existe.

Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, le recours au travail de nuit dans les conditions prévues par le présent accord nécessite la consultation préalable du comité social et économique, lorsqu'il existe.

L'activité du travail temporaire se singularise par la mise à disposition de salariés intérimaires au bénéfice d'entreprises clientes pour l'exécution d'une mission. De ce fait, l'activité des entreprises de la branche est étroitement corrélée à l'activité de ses entreprises clientes avec une nécessité parfois d'adopter leurs rythmes et contraintes spécifiques nécessitant d'assurer une gestion des salariés intérimaires la nuit.

Du fait de cette singularité, il peut s'avérer nécessaire d'adapter l'organisation de l'activité pour répondre aux besoins opérationnels et commerciaux des entreprises clientes autorisées à travailler de nuit.

Aussi, le recours au travail de nuit au sein des entreprises de la branche n'est autorisé que sous réserve qu'il soit strictement limité à certaines catégories de salariés au regard de la nature de leurs fonctions, de leurs responsabilités ainsi que des nécessités liées à l'organisation du travail dans l'entreprise.

Par ailleurs, les parties signataires du présent accord réaffirment le caractère particulier du travail de nuit dans l'organisation de la vie personnelle et familiale des salariés. Par conséquent, l'entreprise doit faire appel en priorité aux salariés volontaires.

Article 21.1 | Recours au travail de nuit récurrent

Le recours au travail de nuit de manière récurrente, c'est-à-dire lorsqu'il conduit les salariés à être qualifiés de travailleur de nuit au sens de l'article 21.2, n'est possible que pour répondre aux besoins des entreprises clientes exerçant l'une des activités figurant à l'annexe 3 du présent accord.

En revanche, une entreprise de la branche peut mettre en place du travail de nuit dans une agence hébergée sur le site de l'entreprise cliente (également appelée implant ou agence On Site), quelle que soit l'activité de cette dernière.

Article 21.2 | Définition du travail de nuit et du travailleur de nuit

Conformément à la réglementation en vigueur, tout travail accompli entre 21 heures et 6 heures est considéré comme du travail de nuit.

Un travailleur est considéré comme travailleur de nuit lorsqu'il :

- soit, accomplit au moins deux fois chaque semaine travaillée, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 heures de travail quotidiennes au cours de la plage horaire de nuit définie précédemment ;
- soit, accomplit, sur une période quelconque de 12 mois consécutifs, au moins 270 heures de travail au cours de la plage horaire définie précédemment.

Article 21.3 | Dispositions spécifiques aux salariés ayant la qualification de travailleur de nuit

21.3.1. Contrepartie en repos spécifique

Les travailleurs de nuit bénéficient de contrepartie, sous forme de repos compensateur, pour chaque semaine au cours de laquelle ils sont occupés au cours de la plage horaire prévue à

l'article 21.2, d'une réduction de leur horaire hebdomadaire de travail effectif d'une durée de 25 minutes.

L'attribution de cette réduction d'horaire peut être appréciée dans le cadre d'une période calendaire de 12 mois. Elle donne alors lieu à attribution d'un repos au plus égal à 20 heures dont les modalités de prise sont déterminées par l'employeur.

21.3.2. Organisation du travail

L'employeur accorde une attention particulière à la répartition des horaires des travailleurs de nuit. Cette répartition doit permettre à ces derniers de faciliter la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle.

L'employeur s'assure que le travailleur de nuit dispose, lors de son affectation de poste, d'un moyen de transport entre son domicile et son lieu de travail.

En application à la réglementation en vigueur, au cours d'un poste de nuit d'une durée égale ou supérieure à 6 heures, le travailleur de nuit bénéficie d'un temps de pause au moins égal à 20 minutes.

Dans le cadre de la répartition des horaires, la durée maximale de travail des travailleurs de nuit ne peut pas excéder 8 heures.

Conformément à la réglementation en vigueur, la durée moyenne hebdomadaire de travail des travailleurs de nuit, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, ne peut dépasser 40 heures.

Le travailleur de nuit bénéficie d'un suivi de son état de santé dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Article 21.4 | Dispositions spécifiques aux salariés n'ayant pas la qualification de travailleur de nuit

21.4.1. Contreparties pour le travail de nuit

Pour le salarié n'ayant pas le statut de travailleur de nuit et travaillant entre 21 heures et 6 heures, les heures de travail effectuées donnent lieu à :

- un repos compensateur de 10 minutes par heure de travail effectuée ;
- et une rémunération majorée d'au moins 10 % de la rémunération normalement due pour une durée équivalente.

Article 21.5 | Dispositions communes

21.5.1. Conditions d'affectation du salarié à un poste de nuit

En complément des mesures de protection prévues par la réglementation en vigueur, en particulier en termes de suivi médical des travailleurs de nuit, de leur priorité d'affectation à un poste de jour ou encore concernant la protection des femmes enceintes, les parties signataires du présent accord conviennent ce qui suit.

En cas d'allaitement sur attestation du médecin qui suit la salariée, le droit de celle-ci d'être affectée à un poste de jour est prolongé de trois mois.

Sauf si cela est prévu expressément par le contrat de travail, l'affectation à un poste de nuit d'un salarié est soumise à son accord exprès.

Lorsque le contrat de travail prévoit que le salarié occupé à un emploi de jour peut être occupé sur un poste de nuit, le salarié est fondé à refuser son affectation à un poste de nuit s'il justifie que cette affectation serait incompatible avec des obligations familiales impérieuses, telles que

la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante. Ce refus ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Enfin, le salarié bénéficie, s'il le souhaite, d'une priorité pour l'attribution d'un emploi de sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent ne comportant pas de travail de nuit, qui serait créé ou qui deviendrait vacant. La liste des emplois disponibles correspondants est communiquée au salarié ayant fait part de son intention de bénéficier de cette priorité.

21.5.2. Mesures destinées à favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes

Il est rappelé que la considération de sexe ne peut être retenue par l'employeur :

- pour embaucher un salarié à un emploi comportant du travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit ;
- pour affecter un salarié d'un poste de jour vers un poste de nuit ou d'un poste de nuit vers un poste de jour ;
- pour prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit ou aux travailleurs de jour en matière de formation professionnelle.

21.5.3. Formation professionnelle

Les travailleurs de nuit bénéficient, en matière de formation, des mêmes droits que les autres salariés de l'entreprise.

Lorsqu'en application de la réglementation en vigueur, la formation est considérée comme du temps de travail effectif, elle est mise en priorité pendant les heures habituelles de travail.

À défaut, elle peut être mise en œuvre au cours des heures habituellement non travaillées, sans remettre en cause son assimilation à du temps de travail effectif, notamment au regard de la rémunération et du respect des durées minimales de travail et de repos.

Lorsque la formation est mise en œuvre, en dehors du temps de travail effectif, elle peut être réalisée sur toutes les heures non travaillées par le salarié travailleur de nuit. Le temps de formation est alors indemnisé dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

L'employeur veille alors à permettre au salarié de bénéficier, chaque jour, d'un temps non occupé par une activité de formation suffisant pour permettre un repos effectif entre deux postes de travail.

Article 22 | Contreparties au travail du dimanche

Les parties signataires du présent accord rappellent leur attachement au repos hebdomadaire le dimanche et n'engagent pas, à travers cet accord, une position en faveur du travail dominical mais marquent leur volonté de prévoir un socle de garanties minimales pour les salariés amenés à travailler le dimanche lorsque l'entreprise s'est vu accorder une dérogation au repos dominical.

En effet, il est rappelé que le travail du dimanche ne peut pas être le mode d'organisation normal du travail.

Sous réserve de l'obtention par l'entreprise des autorisations nécessaires pour déroger au repos dominical dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur, le recours au travail du dimanche nécessite l'accord écrit de chaque salarié volontaire concerné et donne lieu, *a minima*, aux contreparties suivantes :

- un repos compensateur équivalent à la durée effectuée le dimanche concerné ;
- et, une rémunération majorée de 100 % de la rémunération normalement due pour une durée équivalente.

Enfin, le salarié peut informer l'employeur de son souhait de ne plus travailler le dimanche. En pareil cas, le refus du salarié prend effet trois mois après sa notification écrite à l'employeur.

Article 23 | Astreinte

L'activité du travail temporaire se singularise par la mise à disposition temporaire de salariés au bénéfice d'entreprises clientes pour l'exécution d'une mission. De ce fait, l'activité des entreprises de la branche est étroitement corrélée à l'activité de ses entreprises clientes avec une nécessité parfois d'adopter leurs rythmes et contraintes spécifiques.

Du fait de cette singularité, il peut s'avérer nécessaire d'adapter l'organisation de l'activité de certains salariés pour répondre aux besoins opérationnels et commerciaux des entreprises clientes, tout en n'imposant pas une présence permanente du salarié sur son lieu de travail, en recourant à l'astreinte.

Les dispositions du présent article peuvent s'appliquer à l'ensemble des salariés, que leur temps de travail soit décompté en heures ou en jours.

Conformément à la réglementation en vigueur, une période d'astreinte est une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail pour le compte de l'entreprise.

La période d'astreinte n'étant pas du temps de travail effectif, elle est décomptée dans les temps de repos quotidien et hebdomadaire du salarié.

En revanche, le temps d'intervention au cours d'une période d'astreinte est considéré comme un temps de travail effectif. Lorsqu'il nécessite un déplacement, le temps de déplacement est considéré comme un temps de travail effectif et les frais engendrés par ce déplacement sont pris en charge par l'employeur selon les dispositions en vigueur dans l'entreprise.

La rémunération du temps d'intervention, incluant le temps de déplacement, doit inclure, s'il y a lieu, les majorations afférentes aux heures supplémentaires, travail de nuit ou du dimanche.

L'astreinte peut être instituée dans les conditions prévues par le présent accord, après consultation du comité économique et social, lorsqu'il existe.

Article 23.1 | Modalités d'organisation des astreintes

Selon la réglementation en vigueur, l'astreinte peut être instituée dans l'entreprise ou l'établissement pour tout ou partie des salariés.

L'employeur détermine les périodes pendant lesquelles les astreintes peuvent être programmées. Les astreintes peuvent coïncider avec des périodes de repos quotidien et hebdomadaire, des jours fériés chômés et des jours non travaillés en raison de la répartition du temps de travail applicable au salarié concerné, à l'exclusion des périodes de congés payés.

L'employeur veille à organiser un roulement entre les salariés placés en situation d'astreinte, étant entendu qu'un salarié ne peut être d'astreinte plus de 15 jours par mois, sauf accord du salarié. La durée d'une astreinte est, en tout état de cause, de 7 jours consécutifs au plus.

L'employeur informe, par tout moyen, chaque salarié de son programme individuel d'astreinte dans un délai de 15 jours calendaires, pouvant être réduit jusqu'à un jour franc en cas de circonstances exceptionnelles.

Article 23.2 | Compensation des astreintes

La période d'astreinte fait l'objet d'une compensation financière déterminée par l'employeur.

Cette compensation peut être convertie, à l'initiative de l'employeur ou à la demande du salarié, après accord de l'employeur, en un repos équivalent.

Article 23.3 | Modalités de suivi des temps d'astreinte

Le suivi du temps d'astreinte est assuré par l'employeur ou par le salarié sous la responsabilité de l'employeur.

Il est remis en fin de mois, à chaque salarié concerné, un document récapitulant le nombre d'heures d'astreinte qui ont été accomplies au cours du mois avec la compensation correspondante.

Chapitre 4 Temps partiel

Est considéré comme salarié à temps partiel le salarié dont la durée de travail est inférieure à la durée légale du travail ou à la durée du travail fixée conventionnellement pour l'entreprise ou à la durée du travail applicable dans l'établissement.

Le présent chapitre ne remet pas en cause les règles régissant certaines formes de travail à temps partiel soumises à une réglementation particulière (le congé parental d'éducation, temps partiel thérapeutique...).

Article 24 | Formalités de mise en œuvre

Article 24.1 | À la demande du salarié

Des horaires à temps partiel peuvent être mis en œuvre à la demande des salariés.

Les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement ou dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant de leur catégorie professionnelle ou équivalent.

La demande du salarié de bénéficier d'un horaire à temps partiel est adressée à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception, trois mois avant la date de passage à temps partiel envisagée.

L'employeur apporte une réponse motivée, par écrit, au salarié dans un délai de 2 mois à compter de la réception de celle-ci.

Un aménagement du temps de travail peut être proposé aux autres salariés de l'établissement afin de pouvoir satisfaire la demande de passage à temps partiel. Le refus par un salarié d'aménager ses horaires de travail ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

La satisfaction de la demande est recherchée en priorité sur le même lieu de travail. À défaut, il peut être proposé un changement de lieu de travail, qui ne peut excéder 40 km, sauf accord du salarié.

En cas de pluralités de demandes, l'employeur peut tenir compte de la situation personnelle ou familiale du salarié concerné (nombre d'enfants à charge de moins de 16 ans, famille monoparentale, handicap d'un enfant, salariés aidants, projet personnel...).

Article 24.2 | À l'initiative de l'employeur

Des horaires à temps partiel peuvent être mis en place à l'initiative de l'employeur, dans les conditions strictement prévues par la réglementation en vigueur, et, le cas échéant, après consultation du comité social et économique, lorsqu'il existe.

Sauf disposition spécifique expressément prévue par la loi, le passage à temps partiel d'un salarié à temps complet nécessite de recueillir son accord exprès.

Le refus du salarié ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

Article 25 | Durée du travail d'un salarié à temps partiel

Le contrat de travail à temps partiel fixe la durée du travail, hebdomadaire ou mensuelle, dans le respect d'une durée minimale de 24 heures hebdomadaires ou son équivalent mensuel.

Cette durée minimale conventionnelle ne remet pas en cause les règles régissant certaines formes de travail à temps partiel soumises à une réglementation particulière.

Article 26 | Les heures complémentaires et le complément d'heures

Article 26.1 | Les heures complémentaires

Le nombre d'heures complémentaires ne peut être supérieur au tiers de la durée prévue dans le contrat.

Les heures complémentaires donnent lieu à une majoration de salaire de 10 % dans la limite de 1/10^e de la durée du temps partiel prévue dans le contrat de travail et, au-delà de 1/10^e et jusqu'à 1/3 de la durée prévue par le contrat, à une majoration du salaire de 25 %.

Le refus par le salarié d'effectuer des heures complémentaires ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

En cas de recours continu pendant 2 mois à plus de 10 % d'heures complémentaires par rapport à la durée du travail prévue par le contrat de travail, la durée contractuelle est automatiquement augmentée du nombre d'heures complémentaires effectuées en moyenne chaque mois, sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié. L'opposition du salarié ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

En cas d'acceptation du salarié et à sa demande, la nouvelle durée contractuelle est formalisée par écrit.

Article 26.2 | Le complément d'heures

L'employeur peut, d'un commun accord avec le salarié travaillant à temps partiel, prévoir l'augmentation temporaire de la durée du travail prévue par le contrat. Cette augmentation fait l'objet d'un avenant au contrat de travail signé par les parties.

Cette augmentation ne peut être égale à la durée légale du travail, sous peine de requalifier le contrat à temps partiel en contrat à temps plein.

En dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné, les avenants pour compléments d'heures peuvent être conclus avec un même salarié dans la limite de 8 avenants par an.

Lorsque des heures sont accomplies au-delà du volume horaire déterminé par l'avenant pour complément d'heures, ces heures donnent lieu à une majoration salariale qui ne peut être inférieure à 25 %.

Article 27 | Répartition de la durée du travail

La répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine et les semaines du mois est prévue par le contrat de travail.

Toute modification de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine et les semaines du mois, prévue par le contrat de travail, est notifiée au salarié au moins 7 jours ouvrés avant la date à laquelle elle doit avoir lieu.

Le refus du salarié d'accepter cette modification ne constitue pas une faute lorsque cette modification n'est pas compatible avec :

- les obligations familiales impérieuses ;

- le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur ;
- l'accomplissement d'une période d'activité chez un autre employeur ;
- une activité professionnelle non salariée.

Lorsque l'employeur demande au salarié de modifier la répartition de durée de travail, non prévue au contrat de travail, le refus du salarié ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

Lorsqu'en application des dispositions législatives et conventionnelles, une formation est considérée comme du temps de travail effectif, elle est mise en œuvre, en priorité, pendant les heures habituelles de travail du salarié. À défaut, elle peut être mise en œuvre au cours des heures habituellement non-travaillées, sans remettre en cause son assimilation à du temps de travail effectif.

Article 28 | Garanties collectives et retraite

Article 28.1 | Garanties collectives

L'ancienneté du salarié à temps partiel est décomptée de la même manière que s'il avait occupé un emploi à temps plein.

Un salarié à temps partiel connaît les mêmes conditions d'accès et de rémunération à la formation professionnelle continue que les salariés à temps complet.

Lorsque le salarié effectue un stage de formation à l'initiative de l'employeur portant sur une durée autre que les heures contractuelles de travail, les heures de formation sont payées ou récupérées dans la limite de l'horaire de travail dans l'entreprise.

Aucune discrimination par rapport à un salarié à temps plein en matière de promotion, de rémunération, d'attribution de congés et de déroulement de carrière ne peut avoir lieu.

Le fait de travailler à temps partiel, qu'il soit choisi ou proposé, ne fait pas obstacle à l'adhésion à un régime de protection sociale complémentaire.

Un salarié à temps partiel est électeur et peut se porter candidat aux élections.

Pour la détermination des effectifs, les salariés à temps partiel sont pris en compte proportionnellement à leur durée réelle du travail et non à leur horaire contractuel.

Article 28.2 | Retraite

En cas de passage à temps partiel et en l'absence d'obstacle législatif ou réglementaire, l'employeur et le salarié peuvent convenir, d'un commun accord, que l'assiette des cotisations d'assurance vieillesse et de retraite complémentaire est maintenue à la hauteur de la rémunération correspondant à l'activité exercée antérieurement à temps plein. L'accord est écrit, daté et signé par les deux parties. Il figure dans le contrat de travail ou dans un avenant au contrat.

L'option peut être dénoncée par l'une ou l'autre partie, sans que la dénonciation par l'employeur ne puisse intervenir avant l'expiration d'un délai d'un an à compter de la date d'effet de l'option.

Article 29 | Retour à un temps plein et augmentation du temps partiel

Les salariés en contrat à durée indéterminée, qui ont obtenu un temps partiel pour une durée déterminée, retrouvent leur emploi à temps complet au terme prévu ou un emploi similaire.

Les salariés qui travaillent à temps partiel bénéficient d'une priorité de passage à temps plein dans tout poste à pourvoir de qualification identique.

Les salariés à temps partiel bénéficient également d'une priorité pour l'attribution d'un temps partiel plus conséquent dans tout poste à pourvoir de qualification identique.

Dans tous les cas, l'employeur porte à la connaissance des salariés la liste des emplois disponibles correspondant.

En cas de pluralité pour un même poste à pourvoir, est retenue en priorité la candidature répondant au mieux à l'emploi concerné. L'employeur examine plus particulièrement la demande des salariés dont la situation familiale s'est modifiée, dans les conditions justifiant un passage à temps plein (décès d'un membre de la famille, chômage du conjoint...).

Les salariés qui entendent bénéficier d'un temps plein en informent l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception.

Chapitre 5 Le compte épargne-temps

Article 30 | Formalités de mise en œuvre

Un compte épargne-temps peut être mis en place par l'employeur au profit de ses salariés en application du présent accord, après consultation du comité social et économique, lorsqu'il existe.

Dans les entreprises pourvues d'un ou plusieurs délégués syndicaux, l'employeur, qui envisage de mettre en place un compte épargne-temps, engage au préalable une négociation sauf si sa mise en place a déjà été négociée dans le cadre de précédentes négociations d'entreprise sans parvenir à la conclusion d'un accord. Si les parties ne parviennent pas à un accord à l'issue de cette négociation, l'entreprise peut mettre en place ce dispositif dans les conditions prévues au présent accord.

Article 31 | Ouverture du compte

Le compte épargne-temps a un caractère facultatif et est ouvert à l'initiative du salarié.

Article 32 | Tenue du compte

Le compte est tenu par l'employeur, ou par un organisme extérieur à l'entreprise auquel l'employeur en confie la gestion, après consultation du comité social et économique, lorsqu'il existe.

En cas de procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire, les droits acquis dans le cadre du compte épargne-temps sont couverts par l'assurance de garantie des salaires (AGS) dans les conditions et limites prévues par la réglementation en vigueur.

Si l'employeur accepte que les droits épargnés dans le compte épargne-temps excèdent le plafond des sommes garanties par l'AGS, il doit s'assurer contre le risque d'insolvabilité de l'entreprise dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur, pour permettre le paiement des droits acquis par le salarié et des cotisations obligatoires dues à des organismes de sécurité sociale ou à des institutions sociales pour le montant au-delà du plafond. Dans l'attente de la mise en place de ce dispositif, lorsque les droits acquis, convertis en unités monétaires, atteignent le plafond, les droits supérieurs à ce plafond sont liquidés. Le salarié perçoit alors une indemnité correspondant à la conversion monétaire de ces droits.

Les coordonnées de l'organisme assureur sont communiquées au comité social et économique, lorsqu'il existe.

Article 33 | Alimentation à l'initiative du salarié

Dans le cadre des éléments retenus par l'employeur pouvant alimenter le compte épargne-temps, le salarié peut décider d'alimenter son compte par :

1° Les congés payés annuels légaux excédant 24 jours ouvrables par an et les congés payés supplémentaires, incluant les congés conventionnels, dont il bénéficie ;

2° La rémunération des heures supplémentaires et les majorations afférentes ou les jours de repos compensateur équivalent attribués en remplacement de leur paiement ;

3° Les éventuels jours de repos accordés au titre des heures supplémentaires accomplies dans la limite du contingent annuel ;

4° Les journées ou demi-journées attribuées au titre de la contrepartie obligatoire en cas de dépassement du contingent annuel ;

5° Les heures effectuées au-delà de la durée contractuelle du travail prévue par une convention individuelle de forfait en heures ;

6° Les journées ou demi-journées de repos liés au forfait en jours sur l'année ;

7° Les jours de repos attribués au titre d'un aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine ;

8° Les augmentations ou les compléments du salaire de base (primes, gratifications, indemnités, etc.), quelles qu'en soient la nature et la périodicité ;

9° Les sommes perçues au titre de l'intéressement collectif des salariés aux résultats ou aux performances de l'entreprise ;

10° Au terme de leur période d'indisponibilité, les sommes issues de la répartition de la participation des salariés aux résultats de l'entreprise et les sommes versées sur un plan d'épargne salariale.

Le salarié indique par écrit à l'employeur la quote-part de chacun des éléments susceptibles d'alimenter son compte.

Article 34 | Modalités de gestion des éléments épargnés

Lors de son alimentation, le compte épargne-temps est exprimé en temps ou en argent.

Lorsque le compte est exprimé en temps, tout élément qui n'est pas exprimé en temps, alimentant le compte, est converti :

- pour les salariés dont le temps de travail est décompté en heures, en l'équivalent d'heures sur la base du salaire horaire à la date de son affectation ;
- pour les salariés ayant la qualité de cadre dirigeant ou rémunérés selon un forfait en jours sur l'année, en l'équivalent de jours sur la base de la valeur d'une journée de travail.

Lorsque le compte est exprimé en argent, tout élément qui n'est pas exprimé en argent, alimentant le compte, tels que les jours de congés annuels ou les jours ou heures de repos, y est affecté pour la valeur, à la date de son affectation, de l'indemnité ou de la rémunération, de l'heure ou du jour, correspondante.

L'entreprise peut revaloriser les éléments qui sont affectés au compte épargne-temps.

Lors de la consultation du comité social et économique, l'employeur précise le mode retenu de valorisation des éléments affectés au compte épargne-temps.

En l'absence de comité social et économique, l'employeur informe les salariés du mode retenu de valorisation des éléments affectés au compte épargne-temps.

Lorsque le compte est utilisé pour financer un congé ou un passage à temps partiel, la valeur du compte, si ce dernier est exprimé en argent, est convertie en heures ou en jours de repos,

lors de la communication au salarié de l'état de son compte. Pour les salariés dont le temps de travail est décompté en heures, la valeur du compte est convertie en heures de repos sur la base du salaire horaire à la date de communication de l'état du compte. Pour les salariés ayant conclu une convention de forfait en jours, la valeur du compte est convertie en jours de repos sur la base de la valeur d'une journée de travail à la date de communication de l'état du compte.

Article 35 | Utilisation du compte

Le compte épargne-temps peut être utilisé par le salarié en temps ou en argent.

Ainsi, les droits acquis inscrits au compte du salarié peuvent être utilisés d'une part, pour compléter sa rémunération, d'autre part, pour financer un congé ou un passage à temps partiel, ou être transférés.

Lors de la consultation du comité social et économique, l'employeur précise la forme d'utilisation du compte qu'il entend privilégier, l'éventuel abondement qu'il envisage d'affecter au compte et, le cas échéant, les éléments qu'il entend exclure, en totalité ou en partie, de l'alimentation du compte.

En l'absence de comité social et économique, l'employeur informe les salariés de la forme d'utilisation du compte qu'il entend privilégier, l'éventuel abondement qu'il envisage d'affecter au compte et, le cas échéant, les éléments qu'il entend exclure, en totalité ou en partie, de l'alimentation du compte.

Article 36 | Monétisation ou transfert des droits inscrits au compte du salarié

Le salarié titulaire d'un compte épargne-temps peut, sous réserve d'en informer l'employeur dans un délai que ce dernier a préalablement fixé et avec son accord, demander le déblocage d'une partie ou de la totalité des droits affectés sur le compte pour compléter sa rémunération ou pour cesser de manière progressive son activité.

Conformément à la réglementation en vigueur, les jours épargnés au titre de la cinquième semaine de congés payés ne peuvent faire l'objet d'un déblocage ou d'un transfert de droits, sauf en cas de rupture du contrat de travail. Ils sont utilisés exclusivement pour financer un congé ou un passage à temps partiel.

Par ailleurs, le salarié peut transférer ses droits sur un plan d'épargne d'entreprise (PEE), un plan d'épargne interentreprises (PEI), un plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO), un plan d'épargne retraite d'entreprise collectif (PERECO), ou un plan d'épargne retraite obligatoire (PERO).

Le salarié peut également décider de financer, avec ses droits, des prestations d'un régime de retraite supplémentaire, à caractère collectif et obligatoire, institué par l'entreprise ou de financer des cotisations d'assurance vieillesse versées pour la validation d'années d'étude ou pour compléter des années insuffisamment validées, conformément à la réglementation en vigueur, dans la limite de 12 trimestres d'assurance.

Article 37 | Financement d'un congé ou d'un passage à temps partiel

Le compte épargne-temps peut être utilisé pour financer, à titre individuel, totalement ou partiellement, un congé ou un passage à temps partiel, prévu par la loi, par le présent accord, par les dispositions conventionnelles de l'entreprise ou par le contrat de travail.

La durée et les conditions de prise de ces congés ou de ces passages à temps partiel sont définies par les dispositions légales, conventionnelles ou contractuelles qui les instituent.

Le compte épargne-temps peut aussi être utilisé pour financer, totalement ou partiellement, un congé ou un passage à temps partiel dont le bénéfice n'est pas ouvert au salarié par des dis-

positions législatives, conventionnelles ou contractuelles, mais résulte de l'existence des droits acquis, convertis en heures ou en jours, figurant sur le compte. Dans ce cas :

- le salarié formule sa demande, par écrit, au moins six mois avant la date prévue pour son départ en congé ou son passage à temps partiel, en précisant la durée du congé ou du passage à temps partiel. L'employeur dispose d'un délai d'un mois pour faire connaître sa réponse ;
- la durée du congé ne peut être inférieure à deux semaines et supérieure à deux ans. La durée du passage à temps partiel ne peut être inférieure à six mois et supérieure à deux ans. Toutefois, lorsqu'il s'agit d'un congé ou d'un passage à temps partiel de fin de carrière, la durée maximale du congé peut être portée à trois ans et celle du passage à temps partiel à cinq ans.

Les éléments affectés au compte ont pour objet d'assurer au salarié une indemnisation, pendant son congé ou son passage à temps partiel, calculée sur la base du salaire réel au moment du départ en congé ou du passage à temps partiel. Si la durée du congé ou du passage à temps partiel est supérieure aux droits acquis inscrits au compte du salarié, l'indemnisation peut être lissée sur toute la durée de l'absence, de façon à assurer au salarié, s'il le souhaite, pendant toute la durée du congé ou du passage à temps partiel, une indemnisation calculée sur la base d'un pourcentage du salaire réel.

L'indemnité est versée aux mêmes échéances que les salaires dans l'entreprise, déduction faite des charges sociales dues par le salarié.

Les charges sociales salariales et patronales sont acquittées par l'employeur lors du règlement de l'indemnité.

Cette indemnité suit le même régime fiscal que le salaire lors de sa perception par le salarié.

Sauf lorsque le congé ou le passage à temps partiel indemnisé au titre du compte épargne-temps précède une cessation volontaire d'activité, le salarié retrouve, à l'issue de son congé ou de son passage à temps partiel, son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Article 38 | Cessation et transmission du compte

Si le contrat de travail est rompu avant l'utilisation complète du compte, le salarié perçoit une indemnité correspondant aux droits acquis figurant sur le compte, déduction faite des charges sociales dues par le salarié.

Les charges sociales salariales et patronales exigibles sur cette indemnité sont acquittées par l'employeur lors de son règlement.

Sauf exonération de charges fiscales dans les cas et les conditions prévus par la loi, cette indemnité est soumise au même régime fiscal que les salaires.

Toutefois, en cas de rupture du contrat de travail, la valeur du compte du salarié peut être transférée de l'ancien au nouvel employeur sous réserve que ce dernier ait également mis en place un compte épargne-temps. Ce transfert nécessite l'accord écrit entre l'ancien employeur, le nouvel employeur et le salarié. Après le transfert, la gestion du compte s'effectue conformément aux règles prévues par l'accord collectif applicable au nouvel employeur.

Si un tel transfert n'est pas possible, le salarié peut convenir avec son ancien employeur que les droits épargnés inscrits à son compte sont consignés auprès de la Caisse des dépôts et consignations dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Titre 4 Les compétences fondamentales détenues par les salariés dans l'exercice de leurs activités

Chapitre 1^{er} Définition des compétences spécifiques détenues par les salariés dans le cadre de leurs activités

Article 39 | *Le travail temporaire : une activité spécifique*

Le travail temporaire est une activité réglementée soumise au respect de principes juridiques et déontologiques qui se différencie à ce titre des autres formes d'emploi.

Les activités exercées par les salariés se singularisent par l'existence d'un « savoir-faire » unique exigeant à la fois :

- une connaissance et une maîtrise du cadre législatif et conventionnel du travail temporaire qui encadre la mise à disposition des salariés intérimaires auprès des entreprises utilisatrices ;
- une connaissance des secteurs d'activité très divers et une maîtrise des réglementations associées ;
- une connaissance des spécificités des différents bassins d'emploi ;
- une pratique partenariale avec les différents acteurs du service public de l'emploi ;
- un accompagnement des trajectoires professionnelles des personnes relevant exclusivement de l'insertion par l'activité économique dans un objectif d'insertion voire d'inclusion.

Il en résulte une structuration des activités exercées par les salariés, au sein du réseau des agences d'emploi, organisée autour des principaux pôles suivants :

- l'activité commerciale qui a connu des transformations notamment réglementaires et économiques liées aux évolutions inhérentes aux différents secteurs dont relèvent les clients ;
- l'activité de placement et de recrutement qui a connu des mutations importantes liées notamment à la digitalisation de tout ou partie du processus de recrutement. Ces transformations sont vouées à se poursuivre voire à s'intensifier avec l'accélération notamment des transitions numériques ;
- l'activité de mise à disposition qui a également évolué afin de tenir compte des enjeux liés notamment à la sécurisation des parcours professionnels des salariés intérimaires.

Chacune de ces activités structurantes nécessite de détenir des compétences spécifiques qui font partie intégrante des éléments constitutifs du statut du salarié permanent.

Ces compétences mobilisées par les salariés relevant du présent accord dans le cadre de l'exercice de leurs activités, sont identifiées au sein d'un socle de compétences spécifiques qui a vocation à matérialiser le savoir-faire des salariés.

Article 40 | *Contenu du socle des compétences spécifiques des salariés*

Aux côtés des compétences transversales mobilisées dans le cadre des activités dites « supports » de l'entreprise, les parties signataires du présent accord définissent ci-après les compétences spécifiques détenues par les salariés dans le cadre de leurs activités exercées au sein des agences d'emploi.

Article 41 | *Compétences détenues dans le cadre de l'activité commerciale*

Les salariés mobilisent, dans le cadre de l'exercice de leur activité commerciale, les compétences spécifiques suivantes :

- assurer une veille économique du marché de l'emploi au niveau national et local ;
- participer aux différents réseaux économiques et institutionnels locaux (service public de l'emploi, collectivités, etc.) ;

- développer le portefeuille clients et entretenir la relation commerciale ;
- négocier la prestation avec le client ;
- traiter les commandes des clients dans le respect de la législation et des textes conventionnels en vigueur ;
- rechercher des candidats dans le respect de la législation et des textes conventionnels en vigueur.

Article 42 | *Compétences détenues dans le cadre de l'activité de recrutement et de placement*

Les salariés mobilisent, dans le cadre de l'exercice de leur activité de recrutement et de placement, les compétences spécifiques suivantes :

- recruter sans discriminer dans le respect de la législation et des textes conventionnels en vigueur ;
- recruter et intégrer des candidats en situation de handicap ;
- recruter des candidats de nationalité étrangère dans le respect de la législation en vigueur ;
- recruter un salarié intérimaire en CDI en tenant compte des spécificités propres au CDI intérimaire issues de la législation et des textes conventionnels en vigueur ;
- mettre en œuvre des parcours d'insertion par l'activité économique au sein des entreprises de travail temporaire d'insertion dans le respect de la législation en vigueur.

Article 43 | *Compétences détenues dans le cadre de l'activité de mise à disposition d'un salarié intérimaire en CTT et en CDI*

Les salariés mobilisent, dans le cadre de l'exercice de leur activité de mise à disposition, les compétences spécifiques suivantes :

- connaître et mettre en œuvre les fondamentaux de la législation du travail temporaire ;
- connaître et mettre en œuvre les dispositions des différents textes conventionnels visant les salariés intérimaires en CTT et en CDI ;
- mettre à disposition un salarié intérimaire en CTT et en CDI dans le respect des règles de prévention des risques professionnels et de santé au travail issues de la législation et des textes conventionnels en vigueur ;
- mettre à disposition un salarié intérimaire en CTT et en CDI dans le respect des exigences réglementaires propres à certains secteurs d'activités requérant l'obtention notamment de certifications ou habilitations spécifiques ;
- connaître et mettre en œuvre les dispositifs de formation de droit commun et spécifiques à la branche du travail temporaire ;
- connaître et mettre en œuvre les dispositifs d'action sociale créés par la branche du travail temporaire ;
- assurer le suivi administratif des missions notamment l'établissement de la paie dans le respect des dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Chapitre 2 Sécurisation des compétences spécifiques détenues par les salariés

Article 44 | *L'importance de la démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences de branche (GPEC)*

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) constitue une démarche globale de gestion prospective des ressources humaines qui vise à prévenir le risque

d'obsolescence des compétences détenues par les salariés et mobilisées dans le cadre d'un environnement en perpétuelle transformation.

La GPEC de branche permet d'avoir une compréhension approfondie, partagée et continue des évolutions des emplois, des compétences et des parcours professionnels des salariés.

Ainsi, afin d'accompagner les salariés dans la sécurisation de leurs compétences nécessaires à l'exercice de leurs activités, les différents outils déployés dans le cadre de la GPEC de branche doivent permettre :

- d'anticiper ces évolutions de nature diverse ;
- d'identifier et recenser les compétences détenues ;
- d'évaluer les écarts de compétences déjà constatés ou prévisibles entre ces compétences et celles qui seront indispensables au vu des évolutions pressenties ;
- de mobiliser les moyens appropriés pour réduire ces écarts.

Les parties signataires veillent au déploiement de ces outils et à leur suivi au niveau de la branche.

Article 45 | *La mobilisation du plan de développement des compétences dans le maintien et l'évolution dans l'emploi des salariés*

Eu regard à l'accélération des mutations technologiques, organisationnelles ou socio-économiques, l'employeur doit s'assurer que les salariés mobilisent les compétences appropriées dans l'exercice de leurs activités professionnelles.

À ce titre, le plan de développement des compétences constitue un outil stratégique qui traduit opérationnellement la politique de formation de l'entreprise et regroupe l'ensemble des actions de formation décidées par l'employeur.

Afin d'accompagner les nouveaux salariés dans leur intégration et de veiller au maintien et au développement des compétences des salariés en activité, l'employeur met en œuvre les actions de formation nécessaires pour sécuriser leur parcours professionnel et les formalise dans le cadre du plan de développement des compétences.

Article 46 | *Financement relatif au développement des compétences et à la sécurisation des parcours professionnels des salariés*

Afin de dédier des moyens financiers au service du développement des compétences et de la sécurisation des parcours professionnels des salariés, les parties signataires conviennent de la mise en place d'un financement spécifique au niveau de la branche.

Les paramètres de ce financement sont fixés dans le cadre de l'accord sur la formation professionnelle.

Titre 5 Frais de santé et prévoyance

Chapitre 1^{er} Garanties des salariés en matière de remboursement complémentaire de frais de santé

Depuis le 1^{er} janvier 2016, toute entreprise est tenue de faire bénéficier ses salariés d'une complémentaire santé collective à adhésion obligatoire dite « responsable », avec une participation financière de l'employeur au moins égale à 50 %.

Le présent accord a pour objectif d'instituer, au niveau de la branche, une couverture de base, commune et obligatoire, en matière de remboursement complémentaire de frais de santé, pour l'ensemble des salariés. Cette couverture de branche repose sur un socle de garanties de frais

de santé qui s'impose à toutes les entreprises de la branche. Ainsi, elles sont tenues de garantir à tous leurs salariés les garanties de frais de santé mises en place à titre obligatoire par le présent accord.

D'une part, le présent accord définit le cadre juridique de la couverture obligatoire mise en place par la branche pour les seuls salariés, destinée à les rembourser en tout ou partie de leurs frais de santé occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident : frais médicaux, hospitaliers, frais pharmaceutiques, frais optiques, dentaires ou d'analyses et de laboratoire, etc.

Conformément à la réglementation en vigueur, la couverture de branche garantit l'ensemble des pathologies ou affections qui ouvrent droit aux prestations en nature de l'assurance maladie du régime général de sécurité sociale.

D'autre part, le présent accord définit la nature et le niveau des garanties de frais de santé.

Par ailleurs, l'entreprise reste libre d'assurer les garanties de frais de santé mises en place par la branche auprès de l'assureur de son choix.

L'entreprise peut également améliorer la présente couverture conventionnelle, en respectant l'une des procédures mentionnées à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale (accord collectif, accord référendaire ou décision unilatérale de l'employeur).

Article 47 | *Caractère collectif des garanties de frais de santé*

Article 47.1 | *Bénéficiaires des garanties de frais de santé*

La couverture de base instituée à titre obligatoire par le présent accord bénéficie collectivement à tous les salariés, sans condition d'ancienneté.

Article 47.2 | *Cas des salariés dont le contrat de travail est suspendu*

47.2.1. Cas des salariés dont la suspension du contrat de travail est indemnisée

Le bénéfice des garanties de frais de santé mises en place par le présent accord est maintenu au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pendant toute la période au titre de laquelle ils bénéficient :

- d'un maintien, total ou partiel, de salaire ;
- d'indemnités journalières complémentaires ou de prestations complémentaires pour les risques d'invalidité ou d'incapacité permanente, financées au moins pour partie par l'employeur (régime de prévoyance) ;
- d'indemnités journalières versées par la sécurité sociale au titre d'un arrêt de travail ;
- d'un revenu de remplacement versé par l'employeur notamment en cas d'activité partielle, d'activité partielle de longue durée, en cas de congé de reclassement ou de congé de mobilité.

En tout état de cause, les garanties de frais de santé sont maintenues moyennant paiement de la cotisation afférente tant par l'entreprise que par le salarié.

Dans cette hypothèse, l'assiette des cotisations est en principe déterminée comme suit :

- lorsqu'elle est calculée sur une base forfaitaire sans lien avec le montant des rémunérations perçues, cette assiette continue à s'appliquer pendant la période de suspension du contrat de travail ;
- lorsqu'elle est fixée par référence à la rémunération versée, les cotisations sont calculées sur la base du montant de l'indemnisation versé au salarié pendant la période de suspension de son contrat. Par indemnisation, il convient d'entendre l'indemnisation légale, le cas échéant, complétée de l'indemnisation complémentaire ou conventionnelle versée par l'employeur.

Ces stipulations sont applicables sous réserve des conditions particulières convenues au sein de l'entreprise (par exemple, en faveur d'une reconstitution d'assiette correspondant à la rémunération perçue avant la suspension du contrat de travail).

47.2.2. Cas des salariés dont la suspension du contrat de travail n'est pas indemnisée

Le bénéfice des garanties de frais de santé mises en place par le présent accord est suspendu pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu et ne bénéficiant d'aucune indemnisation au sens de l'article 47.2.1.

Par conséquent, l'obligation de cotiser est également suspendue.

Toutefois, le salarié peut demander à bénéficier du maintien des garanties de frais de santé pendant la période de suspension de son contrat de travail non indemnisée, sous réserve de s'acquitter intégralement de la cotisation afférente (part patronale et part salariale) directement auprès de l'organisme assureur.

Article 48 | *Caractère obligatoire des garanties de frais de santé*

L'adhésion à la couverture de base instituée par le présent accord est obligatoire pour l'ensemble des salariés, sous réserve des facultés de dispense d'affiliation.

Par conséquent, les salariés sont automatiquement affiliés au contrat d'assurance collectif de complémentaire santé souscrit par leur entreprise, assurant *a minima* la présente couverture de branche et ne peuvent s'opposer au précompte de leur quote-part de cotisations, sauf à se prévaloir d'un motif de dispenses autorisé.

Conformément à la réglementation en vigueur, le salarié a la faculté de se dispenser de l'obligation d'adhésion, à son initiative, en se prévalant de l'un des motifs de dispenses d'ordre public prévus par la réglementation en vigueur.

En outre, en complément des dispenses d'ordre public, l'entreprise peut prévoir d'autres facultés de dispense d'adhésion au bénéfice des salariés dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur et sous réserve de les prévoir expressément dans l'un des actes mentionnés à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

En tout état de cause, la dispense d'affiliation relève du libre choix du salarié. Il incombe au salarié de demander à être dispensé de l'obligation d'adhésion, après avoir été préalablement informé par son employeur des conséquences de son choix. L'entreprise ne peut s'opposer à une demande de dispense d'adhésion sous réserve que le motif de la dispense soit valable.

En cas de contrôle, l'employeur doit être en mesure de produire la demande de dispense des salariés concernés.

Article 49 | *Portabilité des garanties de frais de santé en cas de cessation du contrat de travail*

Article 49.1 | *Dispositif de portabilité légale*

49.1.1. Conditions d'ouverture des droits et garanties maintenues

Dans le cadre du dispositif de portabilité légale, l'ancien salarié bénéficie, après son départ de l'entreprise et sous certaines conditions, de la portabilité de la couverture complémentaire de frais de santé dont il bénéficiait au sein de son ancienne entreprise.

Ainsi, il conserve le bénéfice des garanties collectives en vigueur dans l'entreprise en cas de cessation de son contrat de travail, hors licenciement pour faute lourde, ouvrant droit à la prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Le maintien des garanties est automatique, temporaire et gratuit.

Le droit à la portabilité légale est conditionné au respect de l'ensemble des conditions fixées par la réglementation en vigueur. Par conséquent, l'ancien salarié doit justifier auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de portabilité, des conditions pour bénéficier du maintien des garanties de frais de santé.

L'employeur doit signaler le maintien des garanties dans le certificat de travail et informer l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

49.1.2. Durée et cessation de la portabilité légale

Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur.

En tout état de cause, la durée de maintien de la couverture ne peut excéder douze mois.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :

- lorsque l'ancien salarié reprend une activité professionnelle ;
- lorsqu'il ne peut plus justifier auprès de l'organisme assureur de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime d'assurance chômage ;
- à l'issue de la période de portabilité légale ;
- à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale ;
- en cas de décès.

Article 49.2 | *Maintien des garanties dans le cadre de la loi Évin*

L'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 prévoit au profit de plusieurs catégories d'anciens salariés le maintien de la couverture complémentaire de frais de santé dont ils bénéficiaient au sein de leur ancienne entreprise dans le cadre d'un contrat collectif. L'organisme assureur doit proposer le maintien de la couverture, sans condition de période probatoire ni d'examen ou de questionnaire médicaux.

Le contrat d'assurance collectif de l'entreprise doit prévoir les modalités selon lesquelles l'organisme assureur s'engage à maintenir la couverture au profit des anciens salariés et les conditions tarifaires applicables. Ce dispositif de maintien de la couverture, en application de l'article 4 de la loi du 31 décembre 1989, bénéficie :

- aux anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité ;
- aux anciens salariés bénéficiaires d'une pension de retraite ;
- aux anciens salariés privés d'emploi bénéficiaires d'un revenu de remplacement ;
- aux ayants droit garantis du chef du salarié en cas de décès de ce dernier.

Dans ce cadre, les anciens salariés susvisés peuvent conserver leur couverture, sans condition de durée, dès lors qu'ils en font la demande dans les six mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ou la fin de la période du maintien des garanties à titre temporaire (dispositif de portabilité légale).

En cas du décès du salarié, la couverture peut être maintenue pendant une durée minimale de douze mois à compter du décès, sous réserve que les ayants droit en fassent la demande dans les six mois suivant le décès.

L'organisme assureur doit alors adresser une proposition de maintien de la couverture au plus tard dans le délai de deux mois à compter de la date de la cessation du contrat de travail ou de la fin de la période du maintien des garanties à titre temporaire (dispositif de portabilité légale).

En cas de décès du salarié, cette proposition doit être adressée aux ayants droit dans un délai de deux mois à compter du décès.

Le maintien de la couverture donne lieu à la souscription d'un nouveau contrat à titre individuel. L'adhésion est à la charge exclusive du seul bénéficiaire.

Article 50 | Socle des garanties de frais de santé

La nature et le niveau des garanties de frais de santé instituées à titre obligatoire par le présent accord figurent en annexe 1.

En tout état de cause, la couverture de base mise en place par le présent accord répond au cahier des charges du contrat dit responsable.

Le socle de garanties de frais de santé mis en place par le présent accord doit bénéficier, prestation par prestation, à chaque salarié bénéficiaire.

Au-delà du socle de garanties de frais de santé défini par le présent accord, l'entreprise peut améliorer la présente couverture de branche dans le cadre d'un contrat collectif à adhésion obligatoire ou facultative :

- en améliorant le niveau des garanties de frais de santé défini par le présent accord, en optant pour un niveau supérieur de ces garanties ;
- et/ou en complétant le socle de garanties de frais de santé institué par le présent accord, en optant pour des garanties additionnelles.

De même, l'entreprise peut décider d'étendre la couverture complémentaire de frais de santé aux ayants droit (conjoint/enfants) des salariés dans le cadre d'une adhésion obligatoire ou facultative. Lorsque cette extension est mise en place à titre obligatoire, l'entreprise doit s'engager au minimum à hauteur de 50 % de la cotisation globale.

En tout état de cause, l'entreprise doit formaliser son choix par l'un des actes visés à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Article 51 | Financement des garanties de frais de santé

Conformément à la réglementation en vigueur, l'employeur assure au minimum la moitié du financement de la couverture collective à adhésion obligatoire.

Toutefois, chaque entreprise est libre de déterminer une répartition plus favorable aux salariés.

Article 52 | Information des salariés

L'employeur est tenu de remettre, à chaque salarié, une notice d'information établie par l'organisme assureur leur permettant d'avoir une bonne compréhension de ses droits et obligations.

Cette remise s'effectue par tout moyen, sous réserve de pouvoir en conserver la preuve.

Il incombe à l'organisme assureur d'établir une notice détaillée qui définit les garanties souscrites et leurs modalités d'application. Elle précise également le contenu des clauses édictant des nullités, des déchéances, des exclusions ou limitations de garanties ainsi que des délais de prescription.

Outre les informations légales, elle doit préciser, en particulier, le maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail indemnisée, le dispositif de portabilité légale et le maintien des garanties dans le cadre de l'article 4 de la loi Évin.

Les salariés doivent être informés, préalablement et individuellement, de toute modification de leurs droits et obligations. À cette fin, l'employeur remet à chaque salarié la notice d'information mise à jour par l'organisme assureur.

Article 53 | Mise en œuvre par les entreprises

Les stipulations du présent chapitre s'appliquent à compter de leur date d'entrée en vigueur.

Dans les conditions prévues à l'article L. 2253-3 du code du travail, les entreprises, disposant déjà d'un contrat d'assurance collectif de complémentaire santé au profit de leurs salariés, antérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent accord, devront s'assurer de sa conformité au présent accord. Elles pourront maintenir leur contrat sous réserve que ledit contrat garantisse les mêmes prestations à un niveau au moins équivalent à celui défini par le présent accord. À défaut, si leur contrat ne garantit pas les mêmes prestations et à un niveau au moins équivalent, les entreprises devront, au plus tard à la date d'entrée en vigueur du présent accord, adapter leur contrat d'assurance et modifier l'acte (accord référendaire ou décision unilatérale de l'employeur) mettant en place les garanties collectives dont bénéficient les salariés en matière de remboursement complémentaire de frais de santé.

Chapitre 2 Garanties de prévoyance des salariés

Conformément à l'accord national interprofessionnel étendu du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, tout employeur doit s'engager à verser, pour ses salariés cadres, une cotisation à sa charge exclusive, égale à 1,50 % de la tranche de rémunération inférieure au plafond de la sécurité sociale, affectée par priorité à la couverture d'avantages en cas de décès.

Conscients des disparités pouvant exister au sein de la branche, les parties signataires du présent accord conviennent de renforcer la protection sociale complémentaire des salariés en généralisant, au sein de la branche, la couverture des salariés contre les risques d'incapacité de travail, d'invalidité et de décès, qu'ils soient cadres ou non-cadres. De ce fait, le présent accord institue une couverture de base, commune et obligatoire, qui repose sur un socle de garanties de prévoyance qui s'impose à toutes les entreprises.

Les entreprises sont ainsi tenues de garantir à tous leurs salariés les garanties de prévoyance mises en place à titre obligatoire par le présent accord. De ce fait, la branche du travail temporaire rend obligatoire pour les entreprises la souscription d'un contrat d'assurance collectif de prévoyance à adhésion obligatoire pour l'ensemble de leurs salariés, y compris non-cadres.

D'une part, le présent accord fixe le cadre juridique de la couverture obligatoire mise en place par la branche pour les seuls salariés. D'autre part, il définit l'objet et le niveau des garanties de prévoyance.

En premier lieu, les parties signataires du présent accord conviennent de laisser la liberté aux entreprises d'assurer les garanties de prévoyance mises en place par la branche auprès de l'assureur de leur choix.

En second lieu, les parties signataires du présent accord conviennent que les entreprises peuvent améliorer la présente couverture conventionnelle, en respectant l'une des procédures mentionnées à l'article L. 911 du code de la sécurité sociale (accord collectif, accord référendaire ou décision unilatérale de l'employeur).

Article 54 | Caractère collectif des garanties de prévoyance

Article 54.1 | Bénéficiaires des garanties de prévoyance

La couverture de base instituée à titre obligatoire par le présent accord bénéficie collectivement à tous les salariés, sans condition d'ancienneté.

Le présent accord prévoit des garanties et des niveaux de garanties différenciés selon l'appartenance à la catégorie des cadres ou des non-cadres.

Pour l'application des stipulations de l'article 2.1 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, sont visés les salariés relevant des emplois classés à partir du niveau G de la classification de branche des emplois des salariés permanents.

Conformément à l'accord de branche du 20 décembre 2024, agréé par la commission paritaire rattachée à l'Apec, peuvent être intégrés à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties de prévoyance instituées par le présent accord les salariés relevant des emplois classés au niveau F de la classification de branche des emplois des salariés permanents.

Article 54.2 | Cas des salariés dont le contrat de travail est suspendu

54.2.1 Cas des salariés dont la suspension du contrat de travail est indemnisée

Le bénéfice des garanties de prévoyance mises en place par le présent accord est maintenu au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pendant toute la période au titre de laquelle ils bénéficient :

- d'un maintien, total ou partiel, de salaire ;
- d'indemnités journalières complémentaires ou de prestations complémentaires pour les risques d'invalidité ou d'incapacité permanente, financées au moins pour partie par l'employeur (régime de prévoyance) ;
- d'indemnités journalières versées par la sécurité sociale (arrêt de travail) ;
- d'un revenu de remplacement versé par l'employeur notamment en cas d'activité partielle, d'activité partielle de longue durée, en cas de congé de reclassement ou de congé de mobilité.

En tout état de cause, les garanties de prévoyance sont maintenues moyennant paiement de la cotisation afférente tant par l'entreprise que par le salarié, selon les règles applicables à la catégorie dont relève le salarié au moment de la suspension du contrat.

Lorsque l'assiette des cotisations et des prestations est calculée sur une base forfaitaire sans lien avec le montant des rémunérations perçues, cette assiette continue de s'appliquer en cas de suspension du contrat de travail.

Lorsque l'assiette des cotisations et des prestations est fixée par référence à la rémunération versée :

- les cotisations et prestations afférentes à la garantie d'incapacité temporaire de travail sont en principe calculées sur la base du montant de l'indemnisation versé au salarié pendant la période de suspension de son contrat. Par indemnisation, il convient d'entendre l'indemnisation légale, le cas échéant, complétée de l'indemnisation complémentaire ou conventionnelle versée par l'employeur. Ces stipulations sont applicables sous réserve des conditions particulières convenues au sein de l'entreprise (par exemple, en faveur d'une reconstitution d'assiette correspondant à la rémunération antérieure [rémunération des 12 derniers mois] à la suspension du contrat de travail) ;
- les cotisations et prestations afférentes aux garanties décès et invalidité/incapacité permanente sont calculées sur la base de la rémunération antérieure (rémunération des 12 derniers mois) à la suspension du contrat de travail.

54.2.2. Cas des salariés dont la suspension du contrat de travail n'est pas indemnisée

Le bénéfice des garanties de prévoyance mises en place par le présent accord est suspendu pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu et ne bénéficiant d'aucune indemnisation au sens de l'article 54.2.1.

Par conséquent, l'obligation de cotiser est également suspendue.

Toutefois, le salarié peut demander à bénéficier du maintien des garanties de prévoyance pendant la période de suspension de son contrat de travail non indemnisée, sous réserve de s'acquitter intégralement de la cotisation afférente (part patronale et part salariale) directement auprès de l'organisme assureur.

Article 55 | Caractère obligatoire des garanties de prévoyance

L'adhésion à la couverture de base instituée par le présent accord est obligatoire pour l'ensemble des salariés.

Par conséquent, les salariés sont automatiquement affiliés au contrat d'assurance collectif de prévoyance souscrit par leur entreprise, assurant *a minima* la présente couverture conventionnelle, et ne peuvent s'opposer au précompte de leur quote-part de cotisations.

Article 56 | Dispositif de portabilité légale

Article 56.1 | Conditions d'ouverture des droits et garanties maintenues

Dans le cadre du dispositif de portabilité légale, l'ancien salarié bénéficie, après son départ de l'entreprise et sous certaines conditions, de la portabilité de la couverture de prévoyance dont il bénéficiait à titre collectif au sein de son ancienne entreprise.

Ainsi, il conserve le bénéfice des garanties collectives en vigueur dans l'entreprise en cas de cessation du contrat de travail, hors licenciement pour faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Le maintien des garanties est automatique, temporaire et gratuit.

Le droit à portabilité est conditionné au respect de l'ensemble des conditions fixées par la réglementation en vigueur.

Par conséquent, l'ancien salarié justifie auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de portabilité, des conditions pour bénéficier du maintien des garanties de frais de prévoyance.

L'employeur signale le maintien des garanties dans le certificat de travail et informe son assureur de la cessation du contrat de travail du salarié.

Article 56.2 | Durée et cessation du dispositif de portabilité légale

Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur.

En tout état de cause, la durée de maintien de la couverture ne peut excéder douze mois.

Le maintien des garanties cesse :

- en cas de reprise d'une activité professionnelle par le bénéficiaire du dispositif de portabilité légale ;
- lorsque l'ancien salarié ne peut plus justifier de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime d'assurance chômage ;
- à l'issue de la période de portabilité légale ;
- à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale ;
- en cas de décès du salarié.

Article 57 | *Socle des garanties de prévoyance*

La nature et le niveau des garanties de prévoyance instituées à titre obligatoire par le présent accord figurent en annexe 2.

Le socle de garanties de prévoyance mis en place par le présent accord destiné à couvrir les risques décès, d'incapacité de travail ou d'invalidité doit bénéficier, prestation par prestation, à chaque salarié bénéficiaire.

Au-delà du socle de garanties de prévoyance défini par le présent accord, l'entreprise peut améliorer la présente couverture de branche dans le cadre d'un contrat collectif à adhésion obligatoire ou facultative :

- en améliorant le niveau des garanties de prévoyance défini par le présent accord, en optant pour un niveau supérieur de ces garanties ;
- et/ou en complétant le socle de garanties de prévoyance institué par le présent accord, en optant pour des garanties additionnelles.

En tout état de cause, l'entreprise doit formaliser son choix par l'un des actes visés à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Article 57.1 | *Garantie incapacité temporaire de travail*

Pour bénéficier de cette garantie, le salarié doit être pris en charge par la sécurité sociale et percevoir, à ce titre, des prestations en espèces de la sécurité sociale.

57.1.1. Objet de la garantie

La garantie incapacité temporaire de travail intervient en relais de la période d'indemnisation complémentaire de l'employeur en cas d'absence pour maladie ou accident, par le versement d'indemnités journalières complémentaires à celles de la sécurité sociale.

Plus précisément, cette garantie intervient à l'expiration de la période d'indemnisation complémentaire de l'employeur en cas d'absence pour maladie ou accident.

Les salariés ayant une ancienneté insuffisante pour bénéficier de l'indemnisation complémentaire de l'employeur, bénéficient de la garantie incapacité temporaire de travail au terme d'un délai de franchise de 150 jours calendaires, décompté à compter du premier jour de leur arrêt de travail.

Les salariés ayant épuisé leurs droits à indemnisation complémentaire de l'employeur, la durée totale d'indemnisation complémentaire étant atteinte, bénéficient de la garantie incapacité temporaire de travail au terme d'un délai de franchise de 90 jours calendaires, décompté à compter du premier jour de leur arrêt de travail. Toutefois, en cas d'arrêt de travail dû à la même maladie ou au même accident que le précédent arrêt de travail ayant donné lieu à indemnisation complémentaire de l'employeur, cet arrêt ne donne pas lieu à l'application du délai de franchise dès lors que la rechute est prise en charge par la sécurité sociale. Dans ce cas, le salarié bénéficie de la garantie incapacité de travail dès le premier jour d'arrêt de travail au titre de la rechute.

57.1.2. Montant de la garantie

Le montant des indemnités journalières complémentaires figure dans le tableau des garanties de prévoyance en annexe 2 et est exprimé en pourcentage du salaire brut de référence.

Le salaire brut de référence correspond à la rémunération brute soumise à cotisations de sécurité sociale perçue par le salarié au cours des 12 mois civils précédant l'arrêt de travail. Lorsque le salarié n'a pas effectué 12 mois d'activité avant l'arrêt de travail, le salaire de référence est reconstitué sur une base annuelle.

Sont exclues du salaire de référence toutes les sommes dont l'attribution trouve sa seule origine dans la cessation du contrat de travail (indemnités de rupture, indemnité compensatrice de congés payés, indemnité de préavis ou de non-concurrence...) ainsi que les remboursements de frais professionnels et les avantages en nature.

En tout état de cause, la totalité des indemnités perçues par le salarié (indemnités journalières de la sécurité sociale et indemnités journalières complémentaires) ne peut, en aucun cas, excéder la rémunération nette qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler.

Lorsqu'un arrêt de travail survient pendant la période de portabilité, la totalité des indemnités perçues par le salarié (indemnités journalières de la sécurité sociale et indemnités journalières complémentaires) ne peut, en aucun cas, excéder le montant net des allocations chômage perçu par le salarié.

Les indemnités journalières complémentaires sont versées tant que dure le service des prestations en espèces de la sécurité sociale.

57.1.3. Cas particulier des salariés à temps partiel pour motif thérapeutique

Les salariés exerçant leur activité à temps partiel pour motif thérapeutique bénéficient de la garantie incapacité temporaire de travail.

En tout état de cause, la totalité des indemnités perçues par le salarié (indemnités journalières de la sécurité sociale et indemnités journalières complémentaires) et la rémunération versée par l'employeur pour les heures travaillées ne peut, en aucun cas, excéder la rémunération nette qu'il aurait perçue s'il avait travaillé à temps plein.

Article 57.2 | Garantie décès

57.2.1. Capital décès

57.2.1.1. Objet de la garantie

En cas de décès d'un salarié, un capital décès forfaitaire est versé en une seule fois aux bénéficiaires.

Le capital décès est versé au ou aux bénéficiaire(s) désigné(s) par le salarié auprès de l'organisme assureur.

La désignation du ou des bénéficiaire(s) peut également être effectuée notamment par voie d'acte sous seing privé ou par acte authentique (notaire...), sous réserve d'en informer l'organisme assureur. Le salarié peut à tout moment modifier la désignation du ou des bénéficiaire(s).

57.2.1.2. Définition des bénéficiaires

En l'absence de désignation expresse de bénéficiaire(s) par le salarié ou en cas de prédécès du ou des bénéficiaire(s) désigné(s), le capital décès est attribué dans l'ordre de priorité suivant :

- au conjoint survivant non divorcé, non séparé judiciairement, au partenaire survivant lié par un pacte civil de solidarité ou au concubin survivant au moment du décès ;
- à parts égales entre eux, aux enfants du salarié, vivants ou représentés.

L'enfant du défunt et de son conjoint, de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou de son concubin, à naître moins de 300 jours après le décès est réputé né pour l'attribution du capital décès ;

- à parts égales entre eux, aux parents vivants du salarié ;
- à défaut, et à parts égales entre eux, aux héritiers du salarié.

Le concubin survivant doit apporter la preuve qu'il a vécu, jusqu'au moment du décès, au moins deux ans en concubinage avec le salarié décédé. De plus, il doit être, au regard de l'état civil, ainsi que le salarié décédé, libre de tout lien de mariage ou de contrat de pacte civil de solidarité.

Dans le cas d'un salarié qui revendiquerait un mariage polygame acquis valablement sous l'empire d'une loi étrangère ou toute autre situation de même nature, un seul capital décès est versé et réparti, à défaut de désignation expresse, à parts égales entre les différents bénéficiaires.

57.2.1.3. Montant de la garantie

Le montant du capital décès figure dans le tableau des garanties de prévoyance en annexe 2.

Pour les salariés cadres, la garantie décès est exprimée en pourcentage du salaire annuel de référence.

Le salaire annuel de référence correspond aux rémunérations brutes soumises à cotisations de sécurité sociale des 12 mois civils précédant le décès. Lorsque le salarié n'a pas effectué 12 mois d'activité avant la survenance du décès, le salaire de référence est reconstitué sur une base annuelle.

Sont exclues du salaire de référence toutes les sommes dont l'attribution trouve sa seule origine dans la cessation du contrat de travail (indemnités de rupture, indemnité compensatrice de congés payés, indemnité de préavis ou de non-concurrence...) ainsi que les remboursements de frais professionnels et les avantages en nature.

Pour les salariés non cadres, la garantie décès est exprimée en fonction du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS). Le PMSS à prendre en compte est celui en vigueur au moment du décès.

57.2.2. Rente temporaire du conjoint

57.2.2.1. Objet de la garantie

Une rente temporaire du conjoint peut être versée, à la demande du conjoint survivant, suite au décès d'un salarié non cadre consécutif à un accident de trajet, à un accident du travail ou à une maladie professionnelle.

Le conjoint survivant peut opter, s'il est le bénéficiaire du capital décès, soit pour le versement de ce capital soit pour le versement d'une rente temporaire de conjoint, sous réserve de réunir cumulativement les conditions suivantes :

- le salarié et son conjoint avaient un ou plusieurs enfant(s) à charge au moment du décès ;
- le conjoint bénéficiaire était demandeur d'emploi au jour du décès.

Une fois exprimé, le choix entre le capital décès et la rente temporaire du conjoint est définitif.

57.2.2.2. Définition du conjoint survivant

Par conjoint survivant, il convient d'entendre :

- le conjoint survivant non divorcé, non séparé judiciairement du salarié au moment du décès ;
- le partenaire survivant lié par un pacte civil de solidarité au salarié au moment du décès ;
- le concubin survivant du salarié au moment du décès.

Le concubin survivant doit apporter la preuve qu'il a vécu, jusqu'au moment du décès, au moins deux ans en concubinage avec le salarié décédé. De plus, il doit être, au regard de l'état civil, ainsi que le salarié décédé, libre de tout lien de mariage ou de contrat de pacte civil de solidarité.

57.2.2.3. Montant de la garantie

Le montant de la rente temporaire du conjoint figure dans le tableau des garanties de prévoyance en annexe 2 et est exprimé en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS). Le PMSS à prendre en compte est celui en vigueur au moment du décès.

La rente temporaire du conjoint est versée pendant les 24 mois suivant le décès. La rente cesse d'être due au terme des 24 mois de versement et, en tout état de cause, à la date du décès du bénéficiaire.

Lorsque le conjoint opte pour la rente temporaire, la fraction du capital décès supplémentaire prévue pour enfant(s) à charge est versée au bénéfice de ce(s) dernier(s).

57.2.3. Rente éducation

57.2.3.1. Objet de la garantie

Si, à la date du décès, le salarié avait un ou plusieurs enfant(s) à charge, il est versé, en complément du capital décès, à chaque enfant à charge une rente éducation dont le montant est fixé au tableau des garanties de prévoyance annexé au présent accord.

57.2.3.2. Définition des enfants bénéficiaires

Les enfants bénéficiaires sont les enfants à charge du salarié au moment du décès.

Les enfants concernés sont indépendamment de la position fiscale :

- les enfants à naître plus de 180 jours et moins de 300 jours après le décès du salarié ;
- les enfants nés viables ;
- les enfants recueillis, c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou du concubin du salarié décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

La notion d'enfant à charge du salarié s'entend également au sens de la réglementation sociale. Sont considérés comme enfants à charge :

- les enfants de moins de 18 ans, qu'ils soient légitimes, naturels ou adoptifs, dont le salarié pourvoyait aux besoins et assumait la charge effective et de l'entretien ou pour lesquels il versait une pension alimentaire constatée judiciairement ou déduite fiscalement ;
- l'enfant légitime ou naturel, à naître au moment du décès et né viable ;
- les enfants d'au moins 18 ans et jusqu'à 25 ans révolus, qui poursuivent leurs études ou sont sous contrat d'apprentissage.

La rente est versée en considération de l'âge de l'enfant au moment du décès du salarié. Elle est réajustée, par palier successif, jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge maximal de perception de la rente éducation, soit 25 ans révolus.

Toutefois, le bénéfice de la rente éducation est également accordé aux enfants du salarié et ceux de son conjoint tels que définis ci-dessus, quel que soit leur âge, s'ils sont reconnus handicapés ou invalides 2^e ou 3^e catégorie de la sécurité sociale avant leur 26^e anniversaire. Cet état doit être reconnu au moment du décès du salarié.

Par ailleurs, les enfants, reconnus handicapés ou invalides 2^e ou 3^e catégorie de la sécurité sociale à la date du décès du salarié et avant leur 26^e anniversaire, bénéficient d'une prolongation du versement de la rente éducation au-delà de leur 25^e anniversaire et sans limitation de durée.

57.2.3.3. Montant de la garantie

Le montant de la rente éducation est exprimé en pourcentage du salaire annuel de référence.

Le salaire annuel de référence correspond aux rémunérations brutes soumises à cotisations de sécurité sociale des 12 mois civils précédant le décès. Lorsque le salarié n'a pas effectué 12 mois d'activité avant la survenance du décès, le salaire de référence est reconstitué sur une base annuelle.

Sont exclues du salaire de référence toutes les sommes dont l'attribution trouve sa seule origine dans la cessation du contrat de travail (indemnités de rupture, indemnité compensatrice de congés payés, indemnité de préavis ou de non-concurrence...) ainsi que les remboursements de frais professionnels et les avantages en nature.

En tout état de cause, le cumul des rentes éducation versées ne peut dépasser 100 % du salaire annuel de référence. Si nécessaire, chaque rente sera réduite proportionnellement.

57.2.4. Perte totale et irréversible d'autonomie

En cas de perte totale et irréversible d'autonomie reconnue par la sécurité sociale comme étant consécutive à un accident de trajet, à un accident de travail ou une maladie professionnelle, ou à une incapacité permanente, le salarié peut demander le versement par anticipation du capital décès. Il peut, de plus, demander par anticipation le versement de la rente éducation.

Le paiement des prestations au titre de la perte totale et irréversible d'autonomie met fin aux garanties correspondantes en cas de décès.

57.2.5. Allocation obsèques

Une allocation obsèques est versée en cas de décès du salarié des suites d'un accident de trajet, d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle.

Le montant de l'allocation obsèques est fixé au tableau des garanties annexé au présent accord et est exprimé en fonction du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS). Le PMSS à prendre en compte est celui en vigueur au moment du décès.

L'allocation est versée à la personne ayant acquitté les frais d'obsèques dans la limite des frais réellement engagés ou, sur demande, directement aux pompes funèbres. Lorsque la facture a été intégralement acquittée dans le cadre d'une convention obsèques, l'allocation obsèques n'est pas due.

Article 57.3 | Garantie invalidité/incapacité permanente

57.3.1. Invalidité

57.3.1.1. Objet de la garantie

Le salarié classé en invalidité 2^e ou 3^e catégorie par la sécurité sociale bénéficie d'une rente d'invalidité complémentaire à celle versée par la sécurité sociale.

57.3.1.2. Montant de la garantie

Le montant de la rente d'invalidité figure au tableau de garanties de prévoyance annexé au présent accord et est exprimé en pourcentage du salaire brut de référence.

Le salaire brut de référence correspond à la rémunération brute soumise à cotisations de sécurité sociale perçue par le salarié au cours des 12 mois civils précédant l'invalidité. Lorsque le salarié n'a pas effectué 12 mois d'activité avant l'invalidité, le salaire de référence est reconstitué sur une base annuelle.

Sont exclues du salaire de référence toutes les sommes dont l'attribution trouve sa seule origine dans la cessation du contrat de travail (indemnités de rupture, indemnité compensa-

trice de congés payés, indemnité de préavis ou de non-concurrence...) ainsi que les remboursements de frais professionnels et les avantages en nature.

La totalité des rentes d'invalidité perçues par le salarié (pension d'invalidité de la sécurité sociale et rente d'invalidité) ne peut, en aucun cas, excéder la rémunération nette qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler. En tout état de cause, lorsqu'une rente d'invalidité est versée, l'ensemble des ressources perçues par le salarié ne peut excéder 75 % du salaire brut de référence.

La rente d'invalidité est maintenue sous réserve du versement de la pension d'invalidité de la sécurité sociale et cesse d'être due à la date de l'attribution par la sécurité sociale de la pension vieillesse.

57.3.2. Incapacité permanente

57.3.2.1. Objet de la garantie

Si, à la suite d'un accident de trajet, d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, la sécurité sociale reconnaît au salarié une incapacité permanente dont le taux est au moins égal à 30 %, il bénéficie d'une indemnisation complémentaire dont le montant, qui dépend du taux d'incapacité reconnu, est prévu au tableau de garanties de prévoyance annexé au présent accord.

Si le taux d'incapacité est compris entre 30 et 50 %, il est versé en une seule fois une indemnité forfaitaire.

Si le taux d'incapacité est supérieur à 50 %, une rente est versée.

57.3.2.2. Montant de la garantie

Lorsque la garantie incapacité permanente est exprimée en fonction du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS), le PMSS à prendre en compte est celui en vigueur au moment du versement de la prestation.

Lorsque la garantie incapacité permanente est exprimée en pourcentage du salaire brut de référence, celui-ci correspond à la rémunération brute soumise à cotisations de sécurité sociale perçue par le salarié au cours des 12 mois civils précédant l'incapacité permanente. Lorsque le salarié n'a pas effectué 12 mois d'activité avant l'invalidité, le salaire de référence est reconstitué sur une base annuelle.

Sont exclues du salaire de référence toutes les sommes dont l'attribution trouve sa seule origine dans la cessation du contrat de travail (indemnités de rupture, indemnité compensatrice de congés payés, indemnité de préavis ou de non-concurrence...) ainsi que les remboursements de frais professionnels et les avantages en nature.

La totalité des rentes d'incapacité permanente perçues par le salarié (pension d'incapacité de la sécurité sociale et rente d'incapacité) ne peut, en aucun cas, excéder la rémunération nette qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler. En tout état de cause, lorsqu'une rente d'incapacité est versée, l'ensemble des ressources perçues par le salarié ne peut excéder 75 % du salaire brut de référence.

Article 57.4 | Allocation forfaitaire pour garde d'enfant

En cas d'hospitalisation, le salarié bénéficie d'une allocation forfaitaire pour garde d'enfant dans la limite de 30 jours par période de 12 mois et sous réserve de remplir cumulativement les conditions suivantes :

- avoir un ou plusieurs enfant(s) à charge âgé(s) de 16 ans au plus ;
- être hospitalisé plus d'un jour ;

- être indemnisé au titre de la garantie incapacité temporaire de travail ;
- produire les justificatifs des frais de garde.

Le montant de l'allocation figure au tableau de garanties de prévoyance annexé au présent accord et est exprimé en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS). Le PMSS à prendre compte est celui en vigueur au moment de l'hospitalisation.

Article 58 | Information des salariés

L'employeur est tenu de remettre, à chaque salarié, une notice d'information, établie par son organisme assureur, leur permettant d'avoir une bonne compréhension de ses droits et obligations.

Cette remise s'effectue par tout moyen, sous réserve de pouvoir en conserver la preuve.

Il incombe à l'organisme assureur d'établir une notice qui définit les garanties souscrites et leurs modalités d'application. Elle précise également le contenu des clauses édictant des nullités, des déchéances ou des exclusions ou limitations de garantie ainsi que des délais de prescription.

Outre les informations légales, elle doit préciser, en particulier, le maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail indemnisée et le dispositif de portabilité légale.

Les salariés doivent être informés, préalablement et individuellement, de toute modification de leurs droits et obligations. À cette fin, l'employeur remet à chaque salarié la notice d'information mise à jour par l'organisme assureur.

Article 59 | Changement d'organisme assureur

Conformément à la réglementation en vigueur, en cas de changement d'assureur, les rentes en cours de service à cette date continueront à être revalorisées, y compris les prestations décès prenant la forme de rente. En cas de changement d'assureur, les garanties décès seront également maintenues au profit des bénéficiaires des rentes d'incapacité de travail ou d'invalidité.

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

Les conditions dans lesquelles ces obligations seront couvertes seront définies lors du changement d'organisme assureur.

Article 60 | Mise en œuvre par les entreprises

Les stipulations du présent chapitre s'appliquent à compter de la date d'entrée en vigueur de l'accord.

Dans les conditions prévues à l'article L. 2253-3 du code du travail, les entreprises, disposant déjà d'un contrat d'assurance collectif prévoyance au profit de leurs salariés, antérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent accord, devront s'assurer de sa conformité au présent accord. Elles pourront maintenir leur contrat sous réserve que ledit contrat garantisse les mêmes garanties à un niveau au moins équivalent à celui défini par le présent accord. À défaut, si leur contrat ne garantit pas les mêmes garanties et à un niveau au moins équivalent, elles devront, au plus tard à la date d'entrée en vigueur du présent accord, adapter leur contrat d'assurance et modifier l'acte (accord référendaire ou décision unilatérale de l'employeur) mettant en place les garanties collectives de prévoyance dont bénéficient les salariés.

Les entreprises, n'ayant pas mis en place des garanties collectives de prévoyance pour leurs salariés non cadres, devront se conformer au présent accord et conclure, à cet effet, un contrat d'assurance collectif de prévoyance.

Titre 6 Dispositions générales

Article 61 | Champ d'application

Article 61.1 | Champ d'application géographique

Le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises, relevant du champ d'application du présent accord, situées sur le territoire national et dans les départements et régions d'outre-mer et collectivités d'outre-mer (DROM-COM), à l'exception de Wallis-et-Futuna et de la Polynésie française.

Article 61.2 | Champ d'application professionnel

Le présent accord de branche s'applique à l'ensemble des entreprises relevant du secteur du travail temporaire et, exerçant, à ce titre, l'activité de travail temporaire ainsi que, plus généralement, les activités ouvertes par la loi aux entreprises de travail temporaire. Sont ainsi visées les entreprises de travail temporaire, les entreprises de travail temporaire d'insertion et les entreprises adaptées de travail temporaire.

Le code APE (activité principalement exercée) correspondant, attribué par l'Insee et n'ayant qu'une valeur indicative, est le suivant : 78.20Z (NAF 2025 : 78.20G) : activité des agences de travail temporaire.

En outre, les entreprises exerçant les activités suivantes relèvent également du champ d'application du présent accord, sauf si elles relèvent déjà à titre obligatoire d'une autre convention collective de branche étendue :

■ Sociétés de holding (activité relevant du code APE 64.20Z [NAF 2025 : 64.21Y]).

Sont ici visées les sociétés détenant des participations dans des filiales de travail temporaire pour un montant supérieur à la moitié de la valeur de leur portefeuille et dont la majorité des salariés travaille exclusivement pour les filiales de travail temporaire établies en France. Ce montant et cette valeur sont retenus tels qu'ils figurent au poste « immobilisations » du bilan arrêté à la fin du dernier exercice clos.

■ Sièges sociaux (activité relevant du code APE 70.10Z [NAF 2025 : 70.10Y]).

Sont ici visés les sièges sociaux des entreprises dont la majorité des salariés est occupée dans des établissements dont l'activité relève du secteur du travail temporaire.

■ Autres entreprises concourant à la réalisation de l'activité de travail temporaire (relevant principalement des codes APE suivants : 82.11Z [NAF 2025 : 82.10Y], 70.22Z [NAF 2025 : 70.20Y] et 82.20Z [NAF 2025 : 82.20Y]).

Sont à ce titre incluses, dans le champ d'application du présent accord, les entreprises appartenant à un groupe d'entreprises de travail temporaire dont la majorité de l'effectif des salariés sont affectés à des activités de gestion ou de support concourant à la réalisation de l'activité des entreprises de travail temporaire du groupe, qu'elles soient de nature administrative, comptable, juridique, informatique, commerciale, de ressources humaines.

Article 61.3 | Salariés visés

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés des entreprises visées à l'article 61.2 non liés par :

- un contrat de mission tel que visé à l'article L. 1251-1 du code du travail ;
- un contrat de travail à durée indéterminée intérimaire tel que visé à l'article L. 1251-58-1 du code du travail ;
- un contrat de travail à temps partagé tel que visé à l'article L. 1252-1 du code du travail.

Article 62 | Portée juridique de l'accord

Il est rappelé que, conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail, le présent accord présente un caractère impératif et s'impose à toutes les entreprises pour ses stipulations ayant trait :

- à la définition du nombre minimal d'heures de travail sur une période de référence entraînant la qualification de travailleur de nuit ;
- à la fixation de la durée minimale de travail des salariés à temps partiel ;
- à la fixation du taux de majoration des heures complémentaires des salariés à temps partiel ;
- à la possibilité de prévoir une augmentation temporaire de la durée de travail des salariés à temps partiel par avenant ;
- aux conditions et durées de renouvellement de la période d'essai applicables au contrat de travail à durée indéterminée.

Pour ses autres stipulations, le présent accord s'applique en l'absence d'accord d'entreprise portant sur le même thème.

En présence d'un accord d'entreprise conclu antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent accord, les stipulations de cet accord prévalent sur celles du présent accord ayant le même objet sauf dans le cas où la loi en dispose autrement.

Article 63 | Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur le 1^{er} janvier 2027 sous réserve de son extension à cette date.

À défaut d'extension de l'accord au 1^{er} janvier 2027, il sera applicable à compter du premier jour calendaire du troisième mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 64 | Conséquences liées à l'entrée en vigueur de l'accord

En application de l'article L. 2261-8 du code du travail, le présent accord révisé et se substitue de plein droit, à compter de sa date d'entrée en vigueur, à l'ensemble des stipulations de :

- l'accord national du 23 janvier 1986 relatif aux salariés permanents des entreprises de travail temporaire et ses avenants du 19 novembre 1987 et du 23 octobre 1987 ;
- l'accord relatif au compte épargne-temps des permanents des entreprises de travail temporaire du 18 décembre 1997 ;
- l'accord relatif au travail à temps partiel des permanents des entreprises de travail temporaire du 20 mai 1998 ;
- l'accord relatif au temps de travail des salariés permanents des entreprises de travail temporaire du 21 avril 1999.

Par ailleurs, dans un objectif d'harmonisation du champ d'application des accords nationaux professionnels concernant les salariés permanents, les parties signataires conviennent de réviser en partie l'accord du 19 juillet 2024 relatif à la révision de la classification des emplois des salariés permanents. À compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, les stipulations de l'article 61 se substituent de plein droit aux stipulations de l'article 8 de l'accord du 19 juillet 2024 relatif à la révision de la classification des emplois des salariés permanents.

Article 65 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires du présent accord conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du

code du travail, dans la mesure où les stipulations du présent accord permettent une régulation économique équitable entre toutes les entreprises de la branche. Elles s'appliquent donc indistinctement à tous les salariés des entreprises relevant de la branche, quel que soit leur effectif.

Article 66 | Suivi de l'accord

Le suivi du présent accord est assuré par la CPPNI.

Au moins une fois tous les trois ans ou à la demande de l'une des organisations professionnelles d'employeurs ou syndicales de salariés représentatives dans la branche, la CPPNI se réunit afin d'assurer le suivi de l'accord, et le cas échéant, afin d'examiner les adaptations nécessaires au présent accord, notamment en cas de modification législative ou réglementaire.

Par ailleurs, la CPNE est chargée au cours du mois qui suit celui de la signature du présent accord, d'entamer des travaux sur les paramètres du financement visé à l'article 46 du présent accord afin qu'ils puissent être intégrés à l'accord formation du 29 novembre 2019 par avenant.

Article 67 | Révision et dénonciation de l'accord

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

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

Article 68 | Dépôt et extension

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail ainsi que des formalités nécessaires à son extension.

Fait à Paris, le 9 janvier 2026.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Garanties de frais de santé

Nature et montant des garanties de frais de santé

Les niveaux d'indemnisation s'entendent « y compris le remboursement de la sécurité sociale » et sont effectués pour des frais relevant des législations maladie, accident de travail/ maladie professionnelle et maternité. Ces remboursements sont limités, toutes prestations comprises, aux frais réellement engagés.

Nature des frais		Garantie de base Remboursement Sécurité sociale inclus (assiette BR)
Hospitalisation		
En cas d'hospitalisation médicale, chirurgicale et de maternité		
Frais de séjour		100 % BR
Forfait journalier hospitalier		100 % des FR limité au forfait réglementaire en vigueur
Honoraires		
Actes de chirurgie (ADC), actes d'anesthésie (ADA), actes techniques médicaux (ATM), autres honoraires	Adhérents DPTM	100 % BR
	Non adhérents DPTM	100 % BR
Chambre particulière		40 € / jour (durée maximale 12 jours)
Transport		
Transport remboursé SS		100 % BR
Soins courants		
Honoraires médicaux - Remboursés SS		
Généralistes (Consultations et visites)	Adhérents DPTM	100 % BR
	Non adhérents DPTM	100 % BR
Spécialistes (Consultations et visites)	Adhérents DPTM	100 % BR
	Non adhérents DPTM	100 % BR
Actes de chirurgie (ADC) Actes techniques médicaux (ATM)	Adhérents DPTM	100 % BR
	Non adhérents DPTM	100 % BR
Actes d'imagerie médicale (ADI) Actes d'échographie (ADE)	Adhérents DPTM	100 % BR
	Non adhérents DPTM	100 % BR
Honoraires médicaux – Non remboursés SS		
Chiropractie, étiopathie, ostéopathie (si consultations pratiquées par un professionnel de santé recensé au répertoire ADELI ou exerçant dans un établissement recensé au répertoire FINSS)		35 € par séance, dans la limite de 2 séances par année civile
Densitométrie osseuse		35 € par acte
Honoraires paramédicaux		
Auxiliaires médicaux (actes remboursés SS)		100 % BR
Analyses et examens de laboratoire		
Analyses et examens de biologie médicale remboursés SS		100 % BR

Garantie de base	
Remboursement Sécurité sociale inclus (assiette BR)	
Nature des frais	
Médicaments	
Remboursés SS (hors médicaments remboursés à 15 %)	100 % BR
Pharmacie (hors médicaments)	
Remboursée SS	100 % BR
Matériel médical	
Matériel médical 100% santé ⁽¹¹⁾	
Fauteuils destinés à des personnes en situation de handicap	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité sociale dans la limite des PLV
Prothèses capillaires	
Autre matériel médical	
Orthopédie, autres prothèses et appareillages, remboursés SS (hors auditives, dentaires et d'optique)	150 % BR
Actes de prévention remboursés SS	
Actes de prévention définis par la réglementation	100 % BR
Aides auditives	
Equipements 100% Santé ⁽²⁾	
Aides auditives pour les personnes au-delà de leur 20 ^{ème} anniversaire	RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité sociale, dans la limite des PLV ⁽³⁾
Aides auditives pour les personnes jusqu'au 20 ^{ème} anniversaire ou les personnes atteintes de cécité (entendue comme une acuité visuelle inférieure à 1/20 ^{ème} après correction)	
Equipements libres ⁽⁴⁾	
Aides auditives	RSS + 560 € par oreille ⁽³⁾
Piles et autres consommables ou accessoires remboursés SS ⁽¹⁾	100 % BR
Dentaire	
Panier soins et prothèses 100% Santé ⁽⁵⁾	
Soins prothétiques et autres appareillages prothétiques dentaires (dont inlay core)	RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité sociale, dans la limite des HLF
Panier maîtrisé ⁽⁶⁾	
Inlay, onlay	240 % BR dans la limite des HLF
Autres appareillages prothétiques dentaires (dont inlay core)	240 % BR dans la limite des HLF
Panier libre ⁽⁷⁾	
Inlay, onlay	240 % BR
Autres appareillages prothétiques dentaires (dont inlay core)	240 % BR
Soins	
Soins dentaires conservateurs, chirurgicaux ou de prévention	100 % BR

Garantie de base	
Nature des frais	Remboursement Sécurité sociale inclus (assiette BR)
Autres actes dentaires remboursés SS	
Orthodontie remboursée SS	200 % BR
Autre frais	
Forfait maternité	
Naissance ou adoption d'un enfant déclaré (cette garantie est limitée à un paiement par enfant déclaré)	Forfait de 300 €
Les garanties du régime couvrent la prise en charge de la participation forfaitaire acquittée par le bénéficiaire en cas de réalisation d'un acte coûteux (qualifiée de forfait sur les actes dits « lourds ») prévue au I de l'article R.160.16 du Code de la Sécurité sociale.	
Optique	
Equipements 100% santé ⁽⁸⁾	
Monture de classe A (quel que soit l'âge) ⁽⁹⁾ Verres de classe A (quel que soit l'âge) ⁽⁹⁾	RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité sociale, dans la limite des PLV
Prestation d'appairage pour des verres de classe A d'indices de réfraction différents (tous niveaux)	RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité sociale, dans la limite des PLV
Supplément pour verres avec filtres (verres de classe A)	RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité sociale, dans la limite des PLV
Equipements libres ⁽¹⁰⁾	
Monture de classe B (quel que soit l'âge) ⁽⁹⁾ Verres de classe B (quel que soit l'âge) ⁽⁹⁾	Cf. Grille optique (prise en charge selon conditions définies, dans le respect du minimum et dans la limite du maximum prévu par la réglementation en vigueur du contrat responsable et panier de soins ANI)
Prestations supplémentaires portant sur un équipement d'optique de classe A ou B	
Prestation d'adaptation de la prescription médicale de verres correcteurs après réalisation d'un examen de la réfraction, en cas de renouvellement par l'opticien lunetier d'une ordonnance pour des verres de classe A	100 % BR
Prestation d'adaptation de la prescription médicale de verres correcteurs après réalisation d'un examen de la réfraction, en cas de renouvellement par l'opticien lunetier d'une ordonnance pour des verres de classe B	100 % BR
Supplément pour verres avec filtres de classe B	100 % BR
Autres suppléments pour verres de classe A ou B (prisme / système antiptosis / verres iséiconiques)	100 % BR
Autres dispositifs médicaux d'optique	
Lentilles acceptées par la SS	RSS + 110 € par année civile (au minimum 100 % BR)
Lentilles refusées par la SS (y compris lentilles jetables)	110 € par année civile
Chirurgie réfractive (Myopie, hypermétropie, astigmatisme, presbytie)	400 € par œil

Abréviations :

BR : Base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer le montant de son remboursement

CCAM : Classification commune des actes médicaux

DPTM (Dispositifs de Pratique Tarifaire Maîtrisée) : OPTAM / OPTAM-CO

OPTAM : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée

OPTAM-CO : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée - Chirurgie-Obstétrique

€ : Euro

FR : Frais réels engagés par le bénéficiaire

HLF : Honoraires limites de facturation fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire

PLV : Prix limites de vente fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire

PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale

RSS : Remboursement Sécurité Sociale = montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire et calculé par application du taux de remboursement légal en vigueur à la base de remboursement

TM : Ticket Modérateur soit partie de la base de remboursement non prise en charge par l'assurance maladie obligatoire (TM = BR – RSS)

(1) Pour les piles, la garantie s'applique dans la limite du nombre annuel de paquets fixé par l'arrêté du 14.11.2018.

(2) Équipements de Classe I, tels que définis réglementairement.

(3) La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'une aide auditive par oreille, par période de 4 ans suivant la date de délivrance de l'aide auditive précédente (ce délai s'entend pour chaque oreille indépendamment).

(4) Équipements de Classe II, tels que définis réglementairement.

S'agissant des aides auditives comprises dans l'équipement libre (classe II), la garantie couvre dans tous les cas, le montant minimal de prise en charge fixé par la réglementation en vigueur relative au « contrat responsable ». La prise en charge dans le cadre du présent régime s'effectue par ailleurs dans la limite du plafond de remboursement prévu par cette même réglementation (1 700 € RSS inclus au 01.01.2021).

(5) Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier 100 % santé, tels que définis réglementairement.

(6) Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier maîtrisé, tels que définis réglementairement.

(7) Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier libre, tels que définis réglementairement.

(8) Équipements de classe A et prestations supplémentaires portant sur l'équipement de classe A pris en charge dans le cadre du « 100 % santé », tels que définis réglementairement.

Panachage des verres et monture : un équipement peut être composé de deux verres d'une part, et d'une monture d'autre part, appartenant à des classes (A ou B) différentes.

(9) Conditions de renouvellement de l'équipement

– La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'un équipement optique (composé de deux verres et d'une monture) dans les conditions de renouvellement fixées par l'Arrêté du 03/12/2018 modifiant la prise en charge d'optique médicale de la Liste des Produits et Prestations (LPP) prévue à l'article L. 165-1 du Code de la Sécurité sociale, et rappelées ci-après.

• Pour les adultes et pour les enfants de 16 ans et plus, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale de deux ans après la dernière prise en charge d'un équipement.

• Pour les enfants de plus de 6 ans et de moins de 16 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale d'un an après le dernier remboursement d'un équipement.

• Pour les enfants jusqu'à 6 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale de 6 mois après le dernier remboursement d'un équipement uniquement en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie du visage de l'enfant entraînant une perte d'efficacité du verre correcteur. Dans les autres cas, le délai d'un an mentionné précédemment s'applique.

Les différents délais s'entendent par rapport à la date de délivrance du dernier dispositif de l'équipement optique concerné pour l'application du délai. Les différents délais sont également applicables pour le renouvellement séparé des éléments de l'équipement, et dans ce cas, le délai de renouvellement s'apprécie distinctement pour chaque élément.

– Par dérogation aux dispositions ci-dessus, le renouvellement anticipé de la prise en charge pour raison médicale d'un équipement pour les adultes et enfants d'au moins 16 ans est permis au terme d'une période minimale d'un an lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires dans l'une des situations limitativement prévues par la LPP, et pour laquelle la justification d'une évolution de la vue est effectuée soit au travers d'une nouvelle prescription médicale, qui est comparée à la prescription médicale précédente, soit lorsque l'opticien-lunetier adapte la prescription médicale lors d'un renouvellement de délivrance.

– Par dérogation également, pour les enfants de moins de 16 ans, aucun délai minimal de renouvellement des verres n'est applicable lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires objectivée par un ophtalmologiste sur une prescription médicale.

– Par dérogation enfin, aucun délai minimal de renouvellement des verres n'est applicable en cas d'évolution de la réfraction liée à des situations médicales particulières (troubles de réfraction associés à une pathologie ophtalmologique, à une pathologie générale ou à la prise de médicaments au long cours), définies par la LPP, sous réserve d'une nouvelle prescription médicale ophtalmologique.

– La prise en charge de deux équipements est autorisée uniquement pour les patients ayant :

• une intolérance ou une contre-indication aux verres progressifs ou multifocaux, et présentant un déficit de vision de près et un déficit de vision de loin. La prise en charge peut couvrir deux équipements corrigeant chacun un des deux déficits mentionnés.

• Une amblyopie et / ou un strabisme nécessitant une pénalisation optique. Pour ces patients, la prise en charge peut couvrir deux équipements de corrections différentes à porter en alternance.

(10) Équipements de classe B, tels que définis réglementairement.

Panachage des verres et monture : un équipement peut être composé de deux verres d'une part, et d'une monture d'autre part, appartenant à des classes (A ou B) différentes.

(11) Tels que définis réglementairement

Grille optique

Montant par verre de classe B (RSS inclus)						
Classe	Sphère ou Sphère + Cylindre (+)		Cylindre (+)	Verre Multifocal Majeurs	Verre Unifocal Mineurs	Verre Unifocal
1	Sphère	[-2 ; +2]	0	33 €	26 €	94 €
	Sphère	[-2 ; 0]]0 ; +4]			
	Sphère + Cylindre	[0 ; +2]	> 0			
2	Sphère	[-4 ; -2[ou]+2 ; +4]	0	38 €	31 €	104 €
	Sphère	[-4 ; -2[]0 ; +4]			
	Sphère + Cylindre] +2 ; +4]	> 0			
3	Sphère	[-6 ; -4[ou]+4 ; +6]	0	58 €	51 €	124 €
	Sphère	[-6 ; -4[]0 ; +4]			
	Sphère + Cylindre] +4 ; +6]	> 0			
4	Sphère	[-8 ; -6[ou]+6 ; +8]	0	76 €	70 €	144 €
	Sphère	[-8 ; -6[]0 ; +4]			
	Sphère + Cylindre] +6 ; +8]	> 0			
5	Sphère	< -8 ou > +8	0	104 €	82 €	165 €
	Sphère	[-8 ; 0]	> +4			
	Sphère	< -8	> 0			
	Sphère + Cylindre	> +8	> 0			
Monture de classe B (RSS inclus)				60 €		

Annexe 2 Garanties de prévoyance

Nature et montant des garanties de prévoyance des salariés permanents non cadres

Incapacité temporaire de travail – Non-cadre	Maladie ou accident (vie privée)	Accident de trajet	Accident du travail ou maladie professionnelle
Garantie « en relais » de l'indemnisation complémentaire de l'employeur : en % du salaire brut de référence			
Délai de franchise*			
Montant d'indemnisation			
Pendant les 30 premiers jours calendaires d'indemnisation	50 % T1/T2		50 % T1 + 100 % T2
A partir du 31^{ème} au 91^{ème} jour calendaire d'indemnisation	30 % T1/T2		30 % T1 + 100 % T2
A partir du 92^{ème} jour calendaire d'indemnisation	30 % T1/T2		30 % T1/T2
Durée maximale de l'indemnisation	Jusqu'au 1095 ^{ème} jour d'arrêt continu de travail ou jusqu'à la mise en invalidité		Jusqu'à la date de consolidation dans une limite de 3 ans

*Uniquement pour les salariés permanents ayant une ancienneté insuffisante ou ayant épuisé leurs droits à indemnisation complémentaire de l'employeur

Incapacité / invalidité permanente – Non-cadre	Maladie ou accident (vie privée)	Accident de trajet	Accident du travail ou maladie professionnelle
Invalidité : en % du salaire brut de référence			
Invalidité 1^{ère} catégorie	Non couvert		
Invalidité 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie	75 % du salaire brut de référence (y compris la pension d'invalidité de la Sécurité sociale et les autres revenus d'activité éventuels)		
Incapacité permanente : en % du salaire brut de référence			
Taux d'incapacité < 30%		Non couvert	
Taux d'incapacité compris entre 30% et 39%		Indemnité forfaitaire : 3 PMSS	
Taux d'incapacité compris entre 40% et 50%		Indemnité forfaitaire : 4 PMSS	
Taux d'incapacité > 50%		Rente égale à 25 % du salaire brut de référence (en tout état de cause, l'ensemble des ressources versées à l'assuré ne peut excéder 75 % du salaire brut de référence)	

Décès – Non-cadre	Maladie ou accident (vie privée)	Accident de trajet	Accident du travail ou maladie professionnelle
Capital décès : en fonction du PMSS			
Célibataire, veuf(ve), divorcé(e) sans enfant à charge	4 PMSS	8 PMSS	
Marié(e), pacsé(e), concubin(e) sans enfant à charge	4 PMSS	9 PMSS	
Célibataire, veuf(ve), divorcé(e), marié(e), pacsé(e), concubin(e) avec enfant à charge	4 PMSS	10 PMSS	
Rente éducation* : en % du salaire annuel de référence			
Enfant jusqu'à 16 ans révolus	7 %	8 %	
Enfant de plus de 16 ans jusqu'à son 18 ^{ème} anniversaire sans condition	9 %	12 %	
Enfant de plus de 18 ans jusqu'à son 20 ^{ème} anniversaire sous condition d'études	9 %	12 %	
Enfant de plus de 20 ans jusqu'à son 26 ^{ème} anniversaire sous condition d'études	9 %	15 %	

(*) La rente éducation est également accordée, quel que soit l'âge, aux enfants reconnus handicapés ou invalides (2^{ème} ou 3^{ème} catégorie) à la date du décès de l'assuré et avant leur 26^{ème} anniversaire.

Rente viagère pour les enfants reconnus invalides (2^{ème} ou 3^{ème} catégorie) ou handicapés à la date du décès de l'assuré et avant leur 26^{ème} anniversaire.

En tout état de cause, le cumul des rentes éducations versées aux ayants droit est plafonnée à 100% du salaire annuel de référence du salarié décédé.

Décès – Non-cadre	Maladie ou accident (vie privée)	Accident de trajet	Accident du travail ou maladie professionnelle
Rente temporaire du conjoint : en % du PMSS			
		35 % du PMSS pendant les 24 mois suivant le décès Lorsque le conjoint opte pour la rente temporaire, la fraction de capital décès supplémentaire prévue pour enfant(s) à charge (1 PMSS) est versée au bénéfice de ce(s) dernier(s)	
Frais d'obsèques : en fonction du PMSS			
		1,5 PMSS	
Perte totale et irréversible d'autonomie (PTIA)			
		Versement par anticipation du capital décès et de la rente éducation	

Autre garantie – Non-cadre	
Allocation forfaitaire pour garde d'enfants : en % du PMSS	
1 % PMSS par jour d'hospitalisation dans la limite de 30 jours par période de 12 mois	

PMSS : Plafond mensuel de la sécurité sociale

PSS : Plafond de la sécurité sociale

T1 : Fraction de salaire inférieure ou égale au PSS

T2 : Fraction de salaire supérieure au PSS

Nature et montant des garanties de prévoyance des salariés permanents cadres

Incapacité temporaire de travail – Cadre	Maladie ou accident (vie privée)	Accident de trajet	Accident du travail ou maladie professionnelle
Garantie « en relais » de l'indemnisation complémentaire de l'employeur : en % du salaire brut de référence			
Délai de franchise*			
Montant d'indemnisation			
Pendant les 30 premiers jours calendaires d'indemnisation	50 % T1 + 100 % T2		50 % T1 + 100 % T2
A partir du 31^{ème} au 91^{ème} jour calendaire d'indemnisation	30 % T1 + 75 % T2		30 % T1 + 100 % T2
A partir du 92^{ème} jour calendaire d'indemnisation	30 % T1 + 75 % T2		30 % T1 + 75 % T2
Durée maximale de l'indemnisation	Jusqu'au 1095 ^{ème} jour d'arrêt continu de travail ou jusqu'à la mise en invalidité		Jusqu'à la date de consolidation dans une limite de 3 ans

*Uniquement pour les salariés permanents ayant une ancienneté insuffisante ou ayant épuisé leurs droits à indemnisation complémentaire de l'employeur

Incapacité / Invalidité permanente – Cadre	Maladie ou accident (vie privée)	Accident de trajet	Accident du travail ou maladie professionnelle
Invalidité : en % du salaire brut de référence			
Invalidité 1^{ère} catégorie	Non couvert		
Invalidité 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie	75 % du salaire brut de référence (y compris la pension d'invalidité versée par la sécurité sociale et les autres revenus d'activité éventuels)		
Incapacité permanente : en % du salaire brut de référence			
Taux d'incapacité < 30%		Non couvert	
Taux d'incapacité compris entre 30% et 39%		Indemnité forfaitaire : 3 PMSS	
Taux d'incapacité compris entre 40% et 50%		Indemnité forfaitaire : 4 PMSS	
Taux d'incapacité > 50%		Rente égale à 25 % du salaire brut de référence (en tout état de cause, l'ensemble des ressources versées à l'assuré ne peut excéder 75 % du salaire brut de référence)	

Décès – Cadre	Maladie ou accident (vie privée)	Accident de trajet	Accident du travail ou maladie professionnelle
Capital décès : en % du salaire annuel de référence			
Célibataire, veuf(ve), divorcé(e) sans enfant à charge	130 %		220 %
Marié(e), pacsé(e), concubin(e) sans enfant à charge	160 %		260 %
Célibataire, veuf(ve), divorcé(e), marié(e), pacsé(e), concubin(e) avec enfant à charge	200 %		320 %
Rente éducation* : en % du salaire annuel de référence			
Enfant jusqu'à 16 ans révolus	8 %		8 %
Enfant de plus de 16 ans jusqu'à son 18 ^{ème} anniversaire sans condition*	12 %		12 %
Enfant de plus de 18 ans jusqu'à son 20 ^{ème} anniversaire sous condition d'études*	12 %		12 %
Enfant de plus de 20 ans jusqu'à son 26 ^{ème} anniversaire sous condition d'études*	12 %		15 %

(*) La rente éducation est également accordée, quel que soit l'âge, aux enfants reconnus handicapés ou invalides (2^{ème} ou 3^{ème} catégorie) à la date du décès de l'assuré et avant leur 26^{ème} anniversaire.

Rente viagère pour les enfants reconnus invalides (2^{ème} ou 3^{ème} catégorie) ou handicapés à la date du décès de l'assuré et avant leur 26^{ème} anniversaire.

En tout état de cause, le cumul des rentes éducations versées aux ayants droit est plafonnée à 100% du salaire annuel de référence du salarié décédé.

Décès – Cadre	Maladie ou accident (vie privée)	Accident de trajet	Accident du travail ou maladie professionnelle
Frais d'obsèques : en fonction du PMSS			
		1,5 PMSS	
Perte totale et irréversible d'autonomie (PTIA)			
		Versement par anticipation du capital décès et de la rente éducation	

Autre garantie – Cadre	
Allocation Forfaitaire pour garde d'enfants : en % du PMSS	
1 % PMSS par jour d'hospitalisation dans la limite de 30 jours par période de 12 mois	

PMSS : Plafond mensuel de la sécurité sociale

PSS : Plafond de la sécurité sociale

T1 : Fraction de salaire inférieure ou égale au PSS

T2 : Fraction de salaire supérieure au PSS

Annexe 3

Liste des activités des entreprises clientes autorisant le recours au travail de nuit récurrent dans la branche du travail temporaire

1. Métallurgie.
2. Industrie agroalimentaire.
3. Industrie chimique.
4. Industrie du papier et du carton.
5. Industrie pharmaceutique.
6. Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique.
7. Aéronautique.
8. Bâtiment et travaux publics.
9. Imprimerie.
10. Four continu.
11. Construction de bateaux de plaisance.
12. Abattage et découpe de viande.
13. Transport, entreposage et logistique.
14. Commerce de gros et de détail.
15. Agriculture.
16. Sylviculture et exploitation forestière.
17. Aéroportuaire (commerces et services).
18. Propreté.
19. Santé humaine et action sociale.
20. Services à la personne.
21. Hébergement et restauration.
22. Tourisme.
23. Evènementiel.
24. Organisation de jeux de hasard et d'argent.

Directeur de la publication : Pierre Romain

165260070-000226

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
