



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
légitime et administrative

2026-16

18 avril 2026

Bulletin officiel

Conventions collectives

Fascicule n° 2026-16 du 18 avril 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° 2026-16.

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2026-16 du 18 avril 2026

Conventions, avenants et accords

	Pages
IDCC 218 Sécurité sociale : avenant du 17 février 2026 portant prorogation du protocole d'accord du 22 février 2022 relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances.....	6
IDCC 218 Sécurité sociale : avenant du 17 février 2026 portant prorogation du protocole d'accord du 22 février 2022 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.....	8
IDCC 218 Sécurité sociale : avenant du 17 février 2026 portant prorogation de l'accord du 22 février 2022 relatif à l'aménagement des fins de carrière.....	10
IDCC 1043 Gardiens-concierges : avenant n° 5 du 8 décembre 2025 à l'accord du 6 décembre 2013 relatif au régime de prévoyance et de frais de soins de santé	12
IDCC 1043 Gardiens-concierges : avenant n° 6 du 9 mars 2026 à l'accord du 6 décembre 2013 relatif au régime de prévoyance et de frais de soins de santé.....	22
IDCC 1405 Fruits-légumes. Expédition-exportations : avenant n° 14 du 4 mars 2026 relatif à la grille des salaires de l'annexe particulière « Légumes frais prêt à l'emploi » ..	25
IDCC 1487 Horlogerie-bijouterie. Commerce-détail : accord du 20 février 2026 relatif à la classification des emplois.....	27
IDCC 1487 Horlogerie-bijouterie. Commerce-détail : avenant n° 1 du 20 février 2026 à l'accord du 17 mai 2024 relatif à l'extension des garanties de protection sociale complémentaire des cadres	41
IDCC 1487 Horlogerie-bijouterie. Commerce-détail : avenant rectificatif du 20 février 2026 à l'avenant n° 3 du 5 décembre 2025 relatif à la prévoyance.....	43
IDCC 1499 Miroiterie. Transformation-négoce-verre : accord du 3 mars 2026 relatif aux salaires minima professionnels (SMP) au 1 ^{er} mai 2026	46
IDCC 1536 Distributeurs conseils-hors domicile : avenant n° 2026/1 du 3 mars 2026 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} mars 2026	49
IDCC 1596-1597 Bâtiment (Occitanie) : accord du 13 février 2026 relatif aux salaires au 1 ^{er} mai 2026	52
IDCC 1596-1597 Bâtiment (Occitanie) : accord du 13 février 2026 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1 ^{er} mai 2026	55

IDCC 1607 Jeux-jouets-industries : avenant n° 98 du 4 décembre 2025 relatif à la modification des régimes de prévoyance des non-cadres et des cadres	57
IDCC 1607 Jeux-jouets-industries : avenant n° 100 du 3 mars 2026 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} avril 2026.....	76
IDCC 1987-3109 Pâtes-alimentaires-sèches-couscous : accord du 5 mars 2026 relatif aux salaires minima horaires, aux primes d'ancienneté, de vacances et autres indemnités.....	79
IDCC 2046 Personnel-non-médical-des-centres-de lutte-contre-le-cancer : accord de méthode du 25 mars 2026 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance de branche	83
IDCC 2098 Prestataires-secteur-tertiaire : avenant du 24 mars 2026 relatif aux contributions des entreprises à la formation professionnelle continue	88
IDCC 2205 Notariat : avenant n° 11 du 19 février 2026 à l'accord du 9 septembre 2015 relatif au régime collectif et obligatoire de complémentaire frais de santé	93
IDCC 2332 Architecture-entreprises (Rhône-Alpes) : accord du 3 février 2026 relatif aux salaires et à la valeur du point	99
IDCC 2332 Architecture-entreprises (Bretagne) : accord du 10 février 2026 relatif aux salaires et à la valeur du point	101
IDCC 2528 Maroquinerie : avenant du 2 avril 2025 à l'accord du 20 décembre 2023 relatif à l'annexe spécifique n° 3 au secteur cordonnerie multiservice.....	103
IDCC 2603 Sécurité sociale. Praticiens-conseils : avenant du 17 février 2026 portant prorogation de l'accord du 22 février 2022 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	108
IDCC 2603 Sécurité sociale. Praticiens-conseils : avenant du 17 février 2026 portant prorogation de l'accord du 22 février 2022 relatif à la diversité et à l'égalité des chances.....	110
IDCC 2603 Sécurité sociale. Praticiens-conseils : avenant du 17 février 2026 portant prorogation de l'accord du 22 février 2022 relatif à l'aménagement des fins de carrière .	112
IDCC 2609 Bâtiment (Occitanie) : accord du 13 février 2026 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} mai 2026	114
IDCC2941 Aide-soins-services-domicile(BAD) :avenantn°67/2024du28novembre2024 relatif à la modification de la convention collective.....	116
IDCC 3232 Sécurité sociale. Agents de direction : avenant du 17 février 2026 portant prorogation de l'accord du 22 février 2022 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	120
IDCC 3232 Sécurité sociale. Agents de direction : avenant du 17 février 2026 portant prorogation de l'accord du 22 février 2022 relatif la diversité et à l'égalité des chances .	122
IDCC 3232 Sécurité sociale. Agents de direction : avenant du 17 février 2026 portant prorogation de l'accord du 22 février 2022 relatif aux aménagements de fins de carrière	124

IDCC 3248 Métallurgie (Valenciennois et Cambrésis) : accord du 13 février 2026 relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté à compter du 1 ^{er} mars 2026.	126
IDCC 3248 Métallurgie (Finistère) : accord du 9 mars 2026 relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté à compter du 1 ^{er} mars 2026	128
IDCC 3248 Métallurgie (Belfort-Montbéliard) : accord du 20 mars 2026 relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté à compter du 1 ^{er} avril 2026	130
IDCC 3248 Métallurgie (Doubs) : accord du 20 mars 2026 relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté à compter du 1 ^{er} avril 2026	132
IDCC 3248 Métallurgie (Haute-Saône) : accord du 20 mars 2026 relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté à compter du 1 ^{er} avril 2026.....	134
IDCC 3249 Industries-carrières-matériaux-construction (Nouvelle-Aquitaine) : accord du 12 mars 2026 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} janvier 2026	136
IDCC 3249 Industries-carrières-matériaux-construction (Île-de-France) : accord du 19 mars 2026 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} janvier 2026	140
IDCC 3249 Industries-carrières-matériaux-construction (Hauts-de-France) : accord du 16 mars 2026 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} janvier 2026	144

Accord(s) professionnel(s)

Caisse d'épargne : avenant n° 10 du 13 mars 2026 à l'accord du 24 novembre 2005 relatif aux frais de soins de santé	148
--	-----

Convention collective nationale

IDCC : 218 | **ORGANISMES DE SÉCURITÉ SOCIALE**
(8 février 1957)

Avenant du 17 février 2026

portant prorogation du protocole d'accord du 22 février 2022
relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances

NOR : ASET2650414M

IDCC : 218

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

UCANSS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

PSTE CFDT ;

PSE CFTC,

d'autre part,

Préambule

Le protocole d'accord du 22 février 2022 relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances cessera de produire ses effets le 31 mars 2026.

Les parties signataires conviennent de proroger l'accord actuellement en vigueur pour la durée nécessaire à la conduite et à la finalisation de la négociation engagée.

Cette prolongation a pour objet d'assurer, sans interruption, la continuité et la pleine effectivité des dispositions actuellement applicables.

Elles ont donc convenu des dispositions qui suivent :

Article 1^{er} | Prorogation du protocole d'accord du 22 février 2022 relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances

À l'article 17 du protocole d'accord du 22 février 2022 relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances, la phrase : « Il est conclu pour une durée déterminée de 4 ans. Il n'est pas renouvelable par tacite reconduction. À l'issue du délai de 4 ans, il prendra ainsi fin de plein droit et cessera de produire tout effet. » est remplacée par la phrase : « Il est conclu à durée déterminée jusqu'au 30 septembre 2026 ».

Article 2 | Dispositions diverses

Le présent accord entre en application sous réserve de l'agrément ministériel prévu par le code de la sécurité sociale, et ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

Il est d'application impérative à l'ensemble des organismes du régime général de sécurité sociale.

Fait à Montreuil, le 17 février 2026.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 218 | **ORGANISMES DE SÉCURITÉ SOCIALE**
(8 février 1957)

Accord du 17 février 2026

portant prorogation du protocole d'accord du 22 février 2022
relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

NOR : ASET2650415M

IDCC : 218

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

UCANSS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

PSTE CFDT ;

PSE CFTC,

d'autre part,

Préambule

Le protocole d'accord du 22 février 2022 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes cessera de produire ses effets le 31 mars 2026.

Les parties signataires conviennent de proroger l'accord actuellement en vigueur pour la durée nécessaire à la conduite et à la finalisation de la négociation engagée.

Cette prolongation a pour objet d'assurer, sans interruption, la continuité et la pleine effectivité des dispositions actuellement applicables.

Elles ont donc convenu des dispositions qui suivent :

Article 1^{er} | Prorogation du protocole d'accord du 22 février 2022 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Au premier paragraphe de l'article 9 du protocole d'accord du 22 février 2022 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les mots « 4 ans » sont remplacés par les mots : « jusqu'au 30 septembre 2026 ».

Article 2 | *Dispositions diverses*

Le présent accord entre en application sous réserve de l'agrément ministériel prévu par le code de la sécurité sociale, et ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

Il est d'application impérative à l'ensemble des organismes du général de sécurité sociale.

Fait à Montreuil, le 17 février 2026.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 218 | **ORGANISMES DE SÉCURITÉ SOCIALE**
(8 février 1957)

Avenant du 17 février 2026

portant prorogation de l'accord du 22 février 2022
relatif à l'aménagement des fins de carrière

NOR : ASET2650419M

IDCC : 218

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

UCANSS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FEC-FO ;

PSTE CFDT ;

SNFOCOS ;

PSE CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le protocole d'accord du 22 février 2022 relatif à l'aménagement des fins de carrière cessera de produire ses effets le 31 mars 2026.

Les parties signataires conviennent de proroger l'accord actuellement en vigueur pour la durée nécessaire à la conduite et à la finalisation de la négociation engagée.

Cette prolongation a pour objet d'assurer, sans interruption, la continuité et la pleine effectivité des dispositions actuellement applicables.

Elles ont donc convenu des dispositions qui suivent :

Article 1^{er} | Prorogation du protocole d'accord du 22 février 2022 relatif à l'aménagement des fins de carrière

Au premier paragraphe de l'article 5 du protocole d'accord du 22 février 2022 relatif à l'aménagement des fins de carrière, les mots « 4 ans » sont remplacés par les mots : « jusqu'au 30 septembre 2026 ».

Article 2 | *Dispositions diverses*

Le présent accord entre en application sous réserve de l'agrément ministériel prévu par le code de la sécurité sociale, et ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

Il est d'application impérative à l'ensemble des organismes du régime général de sécurité sociale.

Fait à Montreuil, le 17 février 2026.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 5 du 8 décembre 2025
à l'accord du 6 décembre 2013
relatif au régime de prévoyance et de frais de soins de santé

NOR : ASET2650427M

IDCC : 1043

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

ARC ;

FEPL,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SNIGIC ;

UNSA ;

FS CFTD ;

FEC-FO ;

FCDS CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche des gardiens, concierges et employés d'immeubles ont décidé de modifier par le présent avenant le régime de prévoyance complémentaire obligatoire et mutualisé au niveau national, prévu par les dispositions de l'accord du 6 décembre 2013 relatif au régime de prévoyance et de frais de soins de santé.

Le présent avenant concerne le titre III de la partie 2, relatif au régime de frais de santé, et concerne les prestations.

Article 1^{er}

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux précisent que cet avenant s'applique de la même manière :

- aux entreprises de moins de 50 salariés qui constituent la quasi-totalité des employeurs de la branche ;
- aux entreprises de 50 salariés et plus.

En effet, s'agissant d'un avenant relatif aux prestations du régime de frais de santé, dont bénéficient les salariés, l'objectif d'égalité justifie que le présent avenant s'applique de manière identique à toutes les entreprises entrant dans le champ de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles, sans distinction de leur effectif et sans spécificité.

Article 2

L'article 11 du titre III de la partie 2, relatif au régime de frais de santé, est modifié ainsi qu'il suit :

« Article 11 | *Prestations*

Article 11.1 | Généralités »

Article non modifié par le présent avenant.

« Article 11.2 | Niveau des prestations du régime

Les tableaux sont remplacés par les tableaux du présent avenant.

(Voir page suivante.)



HOSPITALISATION (1)

Base conventionnelle

Frais de séjour

En établissement : Conventionné	100 % FR (maximum : 230 % BR)
En établissement : Non conventionné	80 % FR (minimum : 100 % BR / maximum : 230 % BR)
Honoraires	
Praticien conventionné : Adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	100 % FR (maximum : 230 % BR)
Praticien conventionné : Non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	100 % FR (maximum : 200 % BR)
Praticien non conventionné : Adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	80 % FR (minimum : 100 % BR / maximum : 230 % BR)
Praticien non conventionné : Non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	80 % FR (minimum : 100 % BR / maximum : 200 % BR)
Forfait journalier hospitalier	
Forfait non remboursé SS sans limitation de durée	100 % FR
Forfait patient urgence (FPU)	Sans reste à payer
Participation forfaitaire de l'assuré sur les actes techniques	
Participation forfaitaire y compris médecine de ville	100 % de la participation forfaitaire
Chambre particulière non remboursée SS	2 % PMSS / jour (maximum : 90 jours en établissement psychiatrique)
Lit d'accompagnement non remboursé SS (moins de 12 ans)	1 % PMSS / jour (maximum : 90 jours en établissement psychiatrique)
Frais de transport remboursés SS	
Ambulance, taxi conventionné – Hors SMUR	100 % BR
Forfait nouvel enfant ou adoption plénière (prime de naissance)	
Par enfant (doublé en cas de naissance gémellaire)	20 % PMSS

(1) Médecine, chirurgie, obstétrique, psychiatrie - Hors chirurgie esthétique.



Base conventionnelle

DENTAIRE auprès d'un professionnel

Soins et prothèses 100 % Santé (dans la limite des HLF)	Sans reste à payer
Soins dentaires autres que 100 % Santé	170 % BR
Inlay / onlay remboursé SS (1)	370 % BR
Orthodontie	
Orthodontie remboursée SS (1)	300 % BR
Orthodontie non remboursée SS	-
Prothèses dentaires autres que 100 % santé	
Prothèses dentaires remboursées SS à tarifs libres ou maîtrisés (1)	370 % BR
Prothèses dentaires non remboursées SS :	
• Montant par acte	270 €
• Nombre d'actes / année civile / bénéficiaire	3 actes
Inlay Core remboursé SS (1)	250 % BR
Implantologie	
Implant	12 % PMSS
Pilier implantaire	8 % PMSS
Plafond de remboursement / année civile / bénéficiaire	60 % PMSS

(1) Les garanties couvrent à minima le TM sur les actes concernés, avec en complément une prise en charge minimale de 25 % des dépassements sur les frais de soins dentaires prothétiques et de soins d'orthopédie dento-faciale. Cette règle s'applique également en cas de dépassement du plafond annuel pour les garanties qui y sont soumises.



Base conventionnelle

OPTIQUE

Équipement 100 % Santé (Classe A) (dans la limite des PLV)

1 monture + 2 verres de Classe A

Sans reste à payer

Équipement autre que 100 % Santé (Classe B)

• Par verre

Selon « Grille optique »

• Par monture de lunettes

Selon « Grille optique »

Lentilles

Lentilles prescrites remboursées SS (forfait / année civile / bénéficiaire)

6 % PMSS
(minimum de 100 % BR)

Lentilles prescrites, y compris lentilles jetables, non remboursées SS
(Forfait / année civile / bénéficiaire)

7 % PMSS

Chirurgie optique réfractive (myopie, hypermétropie, astigmatisme et presbytie)

Forfait / oeil / année civile / bénéficiaire

20 % PMSS



Base conventionnelle		
	Bénéficiaire ≥ 16 ans	Bénéficiaire < 16 ans
GRILLE OPTIQUE		
Par verre simple foyer, sphérique		
Sphère de - 6 à + 6	115 €	60 €
Sphère < à - 6 ou > à + 6	145 €	90 €
Par verre simple foyer, sphéro-cylindrique		
Sphère de - 6 à 0 et Cylindre ≤ + 4	125 €	70 €
Sphère > 0 et (sphère + cylindre) ≤ + 6	125 €	70 €
Sphère > 0 et (sphère + cylindre) > + 6	165 €	110 €
Sphère < - 6 et Cylindre ≥ + 0,25	165 €	110 €
Sphère de - 6 à 0 et Cylindre > + 4	165 €	110 €
Par verre multi-focal ou progressif sphérique		
Sphère de - 4 à + 4	275 €	170 €
Sphère < à - 4 ou > à + 4	295 €	190 €
Par verre multi-focal ou progressif Sphéro-cylindrique		
Sphère de - 8 à 0 et Cylindre ≤ + 4	325 €	200 €
Sphère > 0 et (sphère + cylindre) ≤ + 8	325 €	200 €
Sphère de - 8 à 0 et Cylindre > + 4	345 €	220 €
Sphère > 0 et (sphère + cylindre) > + 8	345 €	220 €
Sphère < - 8 et Cylindre ≥ + 0,25	345 €	220 €
Par monture de lunettes	100 €	90 €



Base conventionnelle

AUTRES PROTHÈSES

Matériel médical (hors aide auditive et optique)

Équipement 100 % santé (dans la limite des PLV) :

- Prothèses capillaires de Classe II
- Fauteuils roulants : Forfait de location de courte durée et de mise à disposition

Équipement autre que 100 % santé :

- Prothèses capillaires de Classe I
- Prothèses capillaires de Classe III (dans la limite des PLV) et de Classe IV
- Autres appareillages et prothèses médicales



Base conventionnelle

AUTRES PROTHÈSES

Équipement auditif

Équipement 100 % Santé (Classe I) (dans la limite des PLV)

Équipement autre que 100% Santé (Classe II) :

- Plafond par aide auditive (hors accessoires) y compris le remboursement SS
- Bénéficiaire dont l'âge est ≤ à 20 ans ou atteint de cécité (1)
- Bénéficiaire dont l'âge est > à 20 ans
- Accessoires et fournitures

(1) La cécité se définit par une acuité visuelle inférieure à 1/20e après correction.



Base conventionnelle

SOINS DE VILLE

Consultation / visite / consultation en ligne chez un généraliste	
Praticien adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	200 % BR
Praticien non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	180 % BR
Consultation / visite / consultation en ligne chez un spécialiste	
Praticien adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	220 % BR
Praticien non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	200 % BR
Télésurveillance médicale et Dispositifs Médicaux Numériques y compris à visée thérapeutique remboursés SS	
	100 % BR
Actes techniques médicaux (effectués en externat)	
Praticien adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	220 % BR
Praticien non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	200 % BR
Actes d'imagerie médicale	
Praticien adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	190 % BR
Praticien non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	170 % BR
Auxiliaires médicaux	
Infirmiers, kinésithérapeutes, orthophonistes, orthoptistes	160 % BR
Analyses / Actes de biologie	160 % BR
Médecine additionnelle et de prévention non remboursée SS sur présentation d'une facture originale établie par le professionnel	
Ostéopathe, chiropracteur et acupuncteur (sur facture détaillée)	
• Montant par séance	30 €
• Nombre de séances / année civile / bénéficiaire	4 séances



SOINS DE VILLE		Base conventionnelle
Médicaments remboursés SS		100 % BR ou TFR
Vaccins prescrits non remboursés SS (Forfait / année civile / bénéficiaire)		5 % PMSS
Traitement anti-tabac remboursé SS (Forfait / année civile / bénéficiaire)		100 €
Cure thermale remboursée SS et effectuée en France		
Honoraires, traitement thermal, hébergement et transport (Forfait / année civile / bénéficiaire)		10 % PMSS
Honoraires de psychologue (1)		
Consultation / visite / consultation en ligne de psychologue remboursée SS (dispositif « Mon soutien Psy »)		100 % BR
(1) Séances d'accompagnement par un psychologue conventionné, dans le cadre du dispositif « Mon soutien Psy » remboursées par année civile. Pour prendre rendez-vous avec un psychologue partenaire, vous pouvez consulter l'annuaire en ligne sur monsoutienpsy.ameli.fr		



PRÉVENTION ET ASSISTANCE		Base conventionnelle
Actes de prévention		
Détartrage complet sus et sous gingival des dents :		
• Montant par séance :		170 % BR
• Nombre de séances / année civile / bénéficiaire :		2 séances
Dépistage de l'hépatite B		160 % BR
Consultation prescrite par un médecin chez un diététicien pour un enfant âgé de moins de 12 ans (forfait / séance / bénéficiaire)		30 €
Examen de dépistage de l'ostéoporose passé entre 45 ans et 59 ans (forfait / année civile / bénéficiaire)		50 €
Assistance		Oui

Article 3

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

En application des dispositions de l'article L. 2222-5 du code du travail, le présent avenant pourra être révisé par les partenaires sociaux, au minimum trois mois après sa date d'application, sous la forme d'un avenant de révision, prévu par les dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

En application des dispositions de l'article L. 2222-6 du code du travail, le présent avenant pourra être dénoncé par tout ou partie des signataires, au plus tôt trois mois après sa date d'application, et avec un délai de préavis de trois mois. Les modalités de dénonciation sont fixées à l'article L. 2261-9 du code du travail et celles relatives au maintien de l'avenant dénoncé et à sa substitution sont fixées aux articles L. 2261-10 et suivants du même code.

Article 4

Les parties signataires conviennent expressément que le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} avril 2026, et conviennent également de demander l'extension du présent avenant dans les meilleurs délais.

Fait à Paris, le 8 décembre 2025.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 6 du 9 mars 2026

à l'accord du 6 décembre 2013
relatif au régime de prévoyance et de frais de soins de santé

NOR : ASET2650428M

IDCC : 1043

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

ARC ;

FEPL,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SNIGIC ;

UNSA ;

FS CFTD ;

FEC-FO ;

FCDS CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche des gardiens, concierges et employés d'immeubles ont décidé de modifier par le présent avenant le régime de prévoyance complémentaire obligatoire et mutualisé au niveau national, prévu par les dispositions de l'accord du 6 décembre 2013 relatif au régime de prévoyance et de frais de soins de santé.

Le présent avenant concerne le titre III de la partie 2, relatif au régime de frais de santé, et concerne le financement.

Article 1^{er}

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux précisent que cet avenant s'applique de la même manière :

- aux entreprises de moins de 50 salariés qui constituent la quasi-totalité des employeurs de la branche ;
- aux entreprises de 50 salariés et plus.

En effet, s'agissant d'un avenant relatif à la répartition du financement du régime de frais de santé entre les employeurs et les salariés, l'objectif d'égalité justifie que le présent avenant s'applique de manière identique à toutes les entreprises entrant dans le champ de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles, sans distinction de leur effectif et sans spécificité.

Article 2

Il est créé un article 9 dans le titre III de la partie 2, relatif au régime de frais de santé :

« Article 9 | *Financement*

Article 9.1 | Structure de la cotisation

Les salariés affiliés acquittent obligatoirement la cotisation dite "isolé", correspondant à la personne du salarié.

Parallèlement à leur couverture obligatoire, les salariés affiliés ont la possibilité, s'ils le souhaitent, de couvrir leurs ayants droit (enfants et [ou] conjoint), pour l'ensemble des garanties dont ils bénéficient au titre du régime.

La cotisation supplémentaire servant au financement de la couverture facultative des ayants droit, ainsi que ses éventuelles évolutions ultérieures, est à la charge exclusive du salarié affilié.

Article 9.2 | Répartition de la cotisation

La cotisation servant au financement du régime des frais de santé est répartie comme suit :

	Part salariale	Part patronale
Salarié isolé	45 %	55 %
Par enfant	100 %	0 %
Conjoint	100 %	0 %

Article 3

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

En application des dispositions de l'article L. 2222-5 du code du travail, le présent avenant pourra être révisé par les partenaires sociaux, au minimum six mois après son extension par le ministère du travail, sous la forme d'un avenant de révision, prévu par les dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

En application des dispositions de l'article L. 2222-6 du code du travail, le présent avenant pourra être dénoncé par tout ou partie des signataires, au plus tôt trois mois après son extension par le ministère du travail, et avec un délai de préavis de trois mois. Les modalités de dénonciation sont fixées à l'article L. 2261-9 du code du travail et celles relatives au maintien de l'avenant dénoncé et à sa substitution sont fixées aux articles L. 2261-10 et suivants du même code.

Article 4

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant dans les meilleurs délais.

Le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du mois qui suivra la date de parution de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* de la République française.

Fait à Paris, le 9 mars 2026.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 14 du 4 mars 2026

relatif à la grille des salaires
de l'annexe particulière « Légumes frais prêt à l'emploi »

NOR : ASET2650398M

IDCC : 1405

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

ANEEFEL,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFTD ;

CFE-CGC Agro,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Il a été décidé la mise en place d'une nouvelle grille des salaires conventionnels applicable au 1^{er} avril 2026 pour le secteur des légumes frais prêt à l'emploi. Celle-ci est adressée aux pouvoirs publics pour extension au titre de l'article L. 2231-6 du code du travail.

Compte tenu de l'objet de l'accord, il n'y a pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Les partenaires sociaux affirment leur attachement à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et, conformément aux dispositions des articles L. 2241-1 et suivants du code du travail, s'engagent à la suppression des écarts de rémunérations et à promouvoir l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Fait à Paris, le 4 mars 2026.

(Suivent les signatures.)

Annexe particulière « Légumes frais prêt à l'emploi »

Grille conventionnelle pour l'horaire légal (35 h/semaine)

Applicable au 1^{er} avril 2026.

Ouvrier/Employé	I	Échelon 1	1 832,03 €
		Échelon 2	1 833,91 €
		Échelon 3	1 837,06 €
	II	Échelon 1	1 840,20 €
		Échelon 2	1 843,35 €
		Échelon 3	1 845,45 €
	III	Échelon 1	1 855,93 €
		Échelon 2	1 861,17 €
		Échelon 3	1 866,42 €
	IV	Échelon 1	1 882,14 €
		Échelon 2	1 892,63 €
		Échelon 3	1 908,36 €
	V	Échelon 1	1 924,09 €
		Échelon 2	1 945,06 €
		Échelon 3	1 966,03 €
Technicien	VI	Échelon 1	2 007,97 €
		Échelon 2	2 039,43 €
		Échelon 3	2 070,88 €
Agent de maîtrise	VII	Échelon 1	2 154,77 €
		Échelon 2	2 238,65 €
		Échelon 3	2 343,51 €
Cadre	VIII	Échelon 1	2 469,33 €
		Échelon 2	2 511,27 €
		Échelon 3	2 584,67 €
	IX	Échelon 1	2 679,04 €
		Échelon 2	2 726,23 €
	X	Échelon 1	2 888,75 €
		Échelon 2	2 935,94 €
	XI	Échelon 1	3 098,46 €
		Échelon 2	3 145,65 €

Accord du 20 février 2026 relatif à la classification des emplois

NOR : ASET2650430M

IDCC : 1487

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

UBH,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Après un profond état des lieux du système de classification existant, les parties signataires ont décidé d'actualiser et non de réviser dans son ensemble le système de classification de branche.

L'idée principale est de redonner de la cohérence à la grille de classification, en appui sur la synthèse de l'état des lieux en :

- partageant un vocabulaire commun dans la réalisation des travaux ;
- conservant des points fondamentaux du système actuel :
 - conserver les 5 critères classants ;
 - conserver la loi de progression de « 1 » ;
 - absence de pondération des critères ;
- redéfinissant la « progression » dans les degrés pour chacun des critères classants ;
- conservant le nombre de classes d'emplois ;
- valider l'opérationnalité de la grille de classification.

La classification de branche faisant partie du bloc 1, les entreprises ne peuvent y déroger. La convention de branche prime sur la convention d'entreprise, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes (art. L. 2253-1 du code du travail).

Les partenaires sociaux, tout au long du travail d'élaboration de la méthode et des critères de classification ont pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois. À cet égard, tant la méthode que les critères de classification, ont été analysés, par les partenaires sociaux, afin de vérifier qu'ils n'étaient pas susceptibles d'induire des discriminations entre les femmes et les hommes et que seules les compétences objectives et nécessaires à la tenue de l'emploi étaient prises en compte.

Les partenaires sociaux rappellent au préalable que la classification porte sur l'emploi occupé et non sur les activités ou qualifications du salarié qui occupe l'emploi. La classification n'est donc pas un outil d'évaluation du personnel. Le positionnement dans la grille doit uniquement tenir compte des exigences et activités requises par l'emploi, indépendamment des compétences détenues par ailleurs par la personne.

Considérant la composition de la branche composée à plus de 90 % d'entreprises de moins de 10 salariés, et au regard des dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors qu'au regard de la composition de la branche, l'accord a nécessairement été rédigé en tenant compte des entreprises de moins de 50 salariés.

Le présent accord se substitue intégralement aux dispositions concernant les classifications de la convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie.

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

Le champ d'application professionnel et territorial du présent accord est celui visé à l'article 1^{er} de la convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie (IDCC 1487 – brochure JO 3240), notamment modifié par l'avenant n° 40 du 20 mars 2019.

Article 2 | Description du système de classification

La pesée de l'emploi se fait à l'aide d'une méthode d'analyse par critère classant retenue par la branche comme suit :

- 5 critères classants déclinés en 7 degrés sont définis pour permettre une valorisation et un positionnement objectif de chaque emploi ;
- une grille de pondération qui permet de pondérer chaque critère en fonction des niveaux d'exigence définis dans les degrés, pour déterminer une valeur, à travers un total de points ;
- cette valeur est transposée, grâce à une grille de transposition, dans la grille de classification, afin de déterminer le niveau associé à l'emploi évalué.

Article 2.1 | Le principe des critères classants

Les parties signataires conviennent de recourir à une grille à critères classants, établie sur cinq critères communs à tous les emplois (atelier, point de vente, administration, etc.) et tous les niveaux (ouvriers/employés, agents de maîtrises, cadres). Le travail de classification des emplois se réalise emploi par emploi selon chaque situation de travail et dans le respect des critères classants.

Le résultat de l'évaluation attribue le niveau de classification.

Les critères retenus sont définis comme suit :

1. Connaissances/Certifications

Ce critère s'appuie sur les niveaux du cadre européen de certification (CEC). Les certifications enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) constituent un référent stable au niveau national et rendent compte à la fois de la progression dans les connais-

sances pour exercer les activités professionnelles et de la compréhension critique de théories et de principes.

2. Technicité

Ce critère s'apprécie au travers du niveau de complexité des tâches ou activités mises en œuvre dans le cas des situations de travail. La progression de la complexité s'illustre selon qu'elle nécessite des compétences d'application, d'analyse ou de conception ou encore lorsqu'elle se réfère à des tâches simples ou à contrario à des méthodes ou à des orientations stratégiques.

3. Autonomie

Ce critère s'apprécie au travers de la liberté d'action que permet l'emploi dans la réalisation des activités qu'il requiert et au travers de la prise de décision et des choix qu'il autorise en lien avec la nature des moyens utilisés. Cette latitude est également appréciée au travers de la nature et de la fréquence du contrôle exercé.

4. Contribution/Management

Ce critère se subdivise en deux sous-critères : celui de la contribution de l'emploi, c'est à dire la portée des activités réalisées sur un périmètre plus ou moins proche. Elle se matérialise par l'impact et les effets des actions exercées, plus ou moins limités sur son environnement : l'emploi, d'autres emplois, l'équipe, l'atelier, le service, l'entreprise... et celui de la responsabilité managériale entendue comme relation fonctionnelle ou hiérarchique permanente en termes d'animation, de conseil, d'encadrement auprès de personnel de l'entreprise.

5. Relationnel

Ce critère s'apprécie au travers des aspects relationnels, d'échanges ou de communication, exigés par l'emploi tant à l'égard d'acteurs internes qu'externes. Ces exigences concernent la compréhension de messages reçus, la transmission d'informations ou encore l'usage d'argumentaires mobilisés à différents niveaux pour expliquer, convaincre, susciter l'adhésion d'interlocuteurs ou négocier.

Chaque emploi doit être positionné sur l'ensemble de ces 5 critères.

Ces critères permettent une analyse objective des emplois dans la branche et servent à classer les emplois et non les personnes. La branche n'a aucunement pour objet de classer des postes.

Article 2.2 | *Définition des critères classants pour chacun de leur degré*

Chaque critère comprend plusieurs degrés (Annexe 1).

Article 2.3 | *Absence de pondération*

Chacun de ces 5 critères ne fait pas l'objet d'une pondération, c'est-à-dire que chaque critère s'est vu attribuer un « poids » similaire (Annexe 2).

Article 2.4 | *Absence d'emplois repères*

Les partenaires sociaux ont convenu de ne pas déterminer des emplois repères, emplois positionnés au sein de la classification conventionnelle du fait notamment de la typologie des entreprises qui composent la branche.

Des exemples de fiches emplois figurent dans le guide pratique. Ces exemples permettent d'illustrer la classification sans préjuger d'une pesée fixe et prédéterminée, laquelle ne saurait être que le résultat d'une pesée concrète de l'emploi.

Article 2.5 | Les niveaux et les catégories professionnelles

L'échelle de classification est constituée de 10 niveaux :

- quatre niveaux ouvriers-employés (A-B-C-D) ;
- deux niveaux agents de maîtrise (E-F) ;
- quatre niveaux cadres (G-H-I-J).

La catégorisation professionnelle des emplois est un élément d'identité de l'emploi. Elle permet au salarié de se repérer dans l'organisation et la hiérarchie de l'entreprise. Elle constitue un facteur de promotion professionnelle.

Article 3 | Accompagnement et suivi par la branche

Article 3.1 | Guide de déploiement de la grille de classification des emplois

Les partenaires sociaux signataires du présent accord mettent à disposition des entreprises, des salariés et de leurs représentants un guide de déploiement de la grille de classification des emplois afin d'accompagner au mieux la mise en œuvre du nouveau dispositif de classification visée par le présent accord.

Le guide explique le fonctionnement du système de classement des emplois résultant du présent accord, ainsi que ses objectifs. Il précise et illustre la méthode d'évaluation et de classement des emplois. À ce titre, des exemples ont été insérés dans le guide.

Le guide méthodologique et ses annexes ont été construits et validés par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI). Ils ont une valeur pédagogique et indicative et ne doit en aucun cas se substituer à l'exercice d'évaluation et de classement des emplois tenus. Ce guide n'a aucune valeur juridique.

Les signataires s'engagent à assurer la plus large diffusion possible auprès des entreprises et des salariés de la branche.

Article 3.2 | Cartographie des métiers de la branche

En 2023 et 2024, les partenaires sociaux ont mené un projet de mise à jour de la cartographie des métiers de la branche. Cette cartographie a pour objectif de faciliter notamment la rédaction des fiches emplois à l'aide de fiches métiers actualisées. Attention, ces fiches ne visent pas à offrir des fiches de fonctions aux professionnels mais plutôt un support donnant une illustration générale des métiers présents dans la branche. Les fonctions d'un poste restent propres à chaque entreprise et chaque situation professionnelle.

Les fiches sont consultables sur le site de l'Opcommerce : <https://www.lopcommerce.com/l-opcommerce/les-20-branches-professionnelles/commerce-de-detail-de-l-horlogerie-bijouterie/presentation/>.

Article 4 | Entrée en vigueur et durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. L'application du présent accord est essentielle pour la visibilité de l'évolution des emplois dans la branche. L'entrée en vigueur de cet accord est subordonnée à son extension totale (ainsi que les annexes).

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour suivant la date de la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension. À partir de son entrée en vigueur, les entreprises disposent d'un délai de 24 mois pour mettre à jour si nécessaire la classification.

Article 5 | Dépôt et extension

Le présent accord est notifié par lettre recommandée et déposé par la partie la plus diligente dans les conditions prévues par le code du travail et fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre du travail dans le cadre des dispositions légales.

Article 6 | Révision et dénonciation

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

Fait à Paris, le 20 février 2026.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Déclinaison des critères classants

Chacun des 5 critères classants sert la pesée des emplois : ils sont définis sur 7 degrés d'exigence traduisant une complexité de plus en plus importante.

Critère 1 Connaissance/Certification

Ce critère s'appuie sur les niveaux du Cadre européen de certification (CEC). Les certifications enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) constituent un référent stable au niveau national et rendent compte à la fois de la progression dans les connaissances pour exercer les activités professionnelles et de la compréhension critique de théories et de principes.

Degré	Définitions des degrés
Degré 1	Connaissances générales de base et connaissances générales propres à l'exercice d'un emploi
Degré 2	CAP/certifications privées ^[1]
Degré 3	Bac/Bac pro/certifications privées
Degré 4	Bac + 2/BTS/DUT/certifications privées
Degré 5	Licence/certifications privées
Degré 6	Master/diplôme d'ingénieur/mastère spécialisé/certifications privées
Degré 7	Doctorat
[1] Certifications privées enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles.	

Critère 2 Technicité

Ce critère s'apprécie au travers du niveau de complexité des tâches ou activités mises en œuvre dans le cas des situations de travail. La progression de la complexité s'illustre selon qu'elle nécessite des compétences d'application, d'analyse ou de conception ou encore lorsqu'elle se réfère à des tâches simples ou à contrario à des méthodes ou à des orientations stratégiques.

Degré	Définitions des degrés
Degré 1	Réalisation de tâches courantes élémentaires et/ou répétitives et/ou diversifiées, nécessitant la mise en œuvre de savoir-faire usuels au sein d'un ou plusieurs emplois de même niveau
Degré 2	L'emploi requiert d'utiliser une ou des procédures ou une ou des techniques au sein d'un ou plusieurs emplois de même niveau
Degré 3	L'emploi requiert d'utiliser une ou des méthode(s) selon l'analyse de la situation ou l'emploi contribue à concevoir ou permet de concevoir une ou des technique(s)
Degré 4	L'emploi nécessite de mettre en œuvre une ou des méthodologie(s) connue(s) ou l'emploi contribue à concevoir ou permet de concevoir une ou des méthode(s) ou un ou des projet(s) ou l'emploi contribue à gérer un ou plusieurs sous-ensemble(s) organisationnel(s) de l'entreprise
Degré 5	L'emploi contribue à concevoir une ou des méthodologie(s) ou un ou des produit(s) ou une ou des prestation(s) ou un ou des protocole(s) ou l'emploi gère un ou plusieurs sous-ensemble(s) organisationnel(s) de l'entreprise ou contribue à gérer le fonctionnement de l'entreprise
Degré 6	L'emploi requiert de concevoir une ou des méthodologie(s) ou un ou des produit(s) ou une ou des prestation(s) ou un ou des protocole(s) ou l'emploi permet de gérer l'entreprise elle-même dans le respect de la stratégie

Degré	Définitions des degrés
Degré 7	L'emploi requiert de déterminer/concevoir la stratégie opérationnelle pour une ou plusieurs entités, voire pour l'entreprise, le groupe ou la marque elle-même et d'anticiper les évolutions de leur environnement respectif

Critère 3 Autonomie

Ce critère s'apprécie au travers de la liberté d'action que permet l'emploi dans la réalisation des activités qu'il requiert et au travers de la prise de décision et des choix qu'il autorise en lien avec la nature des moyens utilisés. Cette latitude est également appréciée au travers de la nature et de la fréquence du contrôle exercé.

Degré	Définitions des degrés
Degré 1	L'emploi nécessite d'appliquer des consignes ou des procédures ou des techniques connues. Leur application s'effectue sous le contrôle d'un responsable et/ou fait l'objet de contrôles permanents
Degré 2	L'emploi nécessite d'appliquer une ou des méthode(s) Ou l'emploi permet de choisir des procédures ou des techniques connues Ou l'emploi permet d'adapter une ou des technique(s) Ou de contribuer à concevoir une ou des technique(s) à partir de consignes ou d'instructions Le choix de procédures ou de techniques ou l'adaptation de techniques est déterminé par la situation de travail et les résultats à atteindre. La supervision ou le contrôle sont fréquents
Degré 3	L'emploi nécessite d'appliquer une ou des méthodologie(s) Ou de choisir ou d'adapter une ou des méthode(s) connue(s) Ou l'emploi contribue à concevoir ou permet de concevoir une ou des méthode(s) ou un ou des projet(s) à partir d'instructions ou d'un cahier des charges ou d'un travail collectif Ou l'emploi permet de concevoir une ou des technique(s) en produisant sa propre analyse de la situation de travail Ou l'emploi nécessite d'appliquer un plan d'action pour un ou plusieurs sous-ensemble(s) organisationnel(s) de l'entreprise ou de contribuer à le concevoir pour un ou plusieurs sous-ensemble(s) organisationnel(s) de l'entreprise à partir d'objectifs communiqués en vue d'atteindre les résultats escomptés Pour toutes ces situations, la supervision ou le contrôle sont ponctuels
Degré 4	L'emploi permet de choisir ou d'adapter une ou des méthodologie(s) connue(s) à partir d'instructions ou de directives Ou l'emploi contribue à concevoir une ou des méthodologie(s) ou un ou des produit(s) ou une ou des prestation(s) ou un ou des protocole(s) à partir d'instructions ou de directives ou d'un cahier des charges ou d'un travail collectif Ou l'emploi permet de concevoir une ou des méthode(s) en produisant sa propre analyse de la situation de travail Pour toutes ces situations le contrôle s'effectue sur l'atteinte des résultats Ou l'emploi nécessite de concevoir un plan d'action pour un ou plusieurs sous-ensemble(s) organisationnel(s) de l'entreprise à partir d'objectifs communiqués en vue d'atteindre les résultats escomptés. Ou l'emploi contribue à définir des objectifs pour un ou plusieurs sous-ensemble(s) organisationnel(s) de l'entreprise à partir de la stratégie et des orientations générales en vue d'atteindre les résultats escomptés

Degré	Définitions des degrés
	<p>Ces situations exigent un contrôle ou une validation de leur réalisation par une direction fonctionnelle/opérationnelle</p> <p>Ou l'emploi contribue à concevoir un plan d'action pour l'entreprise à partir de la stratégie et des orientations générales en vue d'atteindre les résultats escomptés. Le contrôle ou la validation du plan d'action est réalisé par une direction générale</p>
Degré 5	<p>L'emploi permet de concevoir une ou des méthodologie(s) ou un ou des produit(s) ou une ou des prestation(s) ou un ou des protocole(s) à partir de directives ou d'un cahier des charges. Le contrôle s'effectue sur l'atteinte des résultats</p> <p>Ou l'emploi permet de définir des objectifs pour un ou plusieurs sous-ensemble(s) organisationnel(s) de l'entreprise à partir de la stratégie et des orientations générales en vue d'atteindre les résultats escomptés</p> <p>Ou l'emploi contribue à définir des objectifs pour l'entreprise à partir de la stratégie et des orientations générales</p> <p>Ou l'emploi permet de concevoir un plan d'action pour l'entreprise à partir de la stratégie et des orientations générales en vue d'atteindre les objectifs escomptés</p> <p>Ces situations exigent un contrôle ou une validation de leur réalisation par une direction générale</p>
Degré 6	<p>L'emploi permet de concevoir une ou des méthodologie(s) ou un ou des produit(s) ou une ou des prestation(s) ou un ou des protocole(s) en produisant sa propre analyse de la situation de travail ainsi que les objectifs à atteindre. La validation est soumise à l'approbation d'une direction fonctionnelle/opérationnelle et/ou de la direction générale</p> <p>Ou l'emploi permet de définir des objectifs pour l'entreprise à partir de la stratégie et des orientations générales. Le contrôle s'effectue sur l'atteinte des résultats</p> <p>Ou l'emploi permet de préconiser une stratégie sur différents termes pour l'entreprise à partir des orientations générales. La validation est soumise à l'approbation de la direction générale</p>
Degré 7	<p>L'emploi nécessite de définir des orientations stratégiques sur différents termes ainsi que l'arbitrage des ressources associées. Le contrôle s'effectue dans la durée sur l'atteinte des objectifs sur les différents termes</p>

Critère 4 Contribution/Management

Ce critère se subdivise en deux sous-critères : celui de la contribution de l'emploi, c'est à dire la portée des activités réalisées sur un périmètre plus ou moins proche. Elle se matérialise par l'impact et les effets des actions exercées, plus ou moins limités sur son environnement : l'emploi, d'autres emplois, l'équipe, l'atelier, le service, l'entreprise... et celui de la responsabilité managériale entendue comme relation fonctionnelle ou hiérarchique permanente en termes d'animation, de conseil, d'encadrement auprès de personnel de l'entreprise.

Degré	Définitions des degrés
Degré 1	<p>La contribution de l'emploi se limite au périmètre immédiat des tâches à réaliser sans impact au-delà de l'emploi même ou d'une partie de l'équipe</p> <p>L'emploi n'est pas concerné par le sous-critère « Management »</p>
Degré 2	<p>L'emploi dispose d'un impact qui s'étend à l'intégralité d'une équipe constituée en majorité d'emplois relevant du même domaine d'activités</p> <p>Ou qui s'étend à plusieurs parties de plusieurs équipes</p> <p>Ou à une partie d'un sous-ensemble organisationnel de l'entreprise</p> <p>L'emploi n'est pas concerné par le sous-critère « Management »</p>

Degré	Définitions des degrés
Degré 3	<p>L'emploi dispose d'un impact qui s'étend à des emplois relevant de différents domaines d'activités et qui s'étend à plusieurs parties d'un ou plusieurs sous-ensemble(s) organisationnel(s) de l'entreprise</p> <p>Ou l'emploi dispose d'un impact qui s'étend à l'intégralité d'un sous-ensemble organisationnel de l'entreprise sans conséquence sur sa performance</p> <p>Ou l'emploi dispose d'un impact qui s'étend à l'intégralité des sous-ensembles organisationnels de l'entreprise relevant d'un même domaine d'activité sans conséquence sur leur performance. L'emploi n'est pas concerné par le sous-critère « Management »</p> <p>Ou *</p> <p>L'emploi ne dispose d'aucune responsabilité hiérarchique mais permet que soit exercé un rôle d'animation et/ou de pilotage et/ou de coordination envers des salariés de niveau inférieur ou de même niveau</p>
Degré 4	<p>L'emploi dispose d'un impact qui s'étend à l'intégralité d'un sous-ensemble organisationnel de l'entreprise et ayant un impact sur ses résultats ou ses performances</p> <p>Ou l'emploi dispose d'un impact qui s'étend à l'intégralité des sous-ensembles organisationnels de l'entreprise relevant d'un même domaine d'activité avec des conséquences sur leur performance et leur résultat. L'emploi n'est pas concerné par le sous-critère « Management »</p> <p>Ou *</p> <p>L'emploi permet que soit exercé un rôle d'animation et/ou de pilotage et/ou de coordination envers des salariés dont certains peuvent être de niveau supérieur sans en assurer la responsabilité hiérarchique</p> <p>Ou *</p> <p>L'emploi nécessite une responsabilité hiérarchique permanente sur un groupe de salariés de même niveau ou de niveau inférieur</p>
Degré 5	<p>L'emploi dispose d'un impact qui s'étend à plusieurs sous-ensembles organisationnels de l'entreprise relevant de plusieurs domaines d'activités et ayant un impact sur leurs résultats ou leur performance</p> <p>Ou l'emploi dispose d'un impact qui s'étend au périmètre de l'entreprise sans conséquence sur ses résultats ou sa performance</p> <p>Ou *</p> <p>L'emploi nécessite une responsabilité hiérarchique permanente sur des salariés exerçant déjà un premier niveau de responsabilité hiérarchique (N+ 1)</p>
Degré 6	<p>L'emploi dispose d'un impact sur la performance de l'entreprise, de l'enseigne, du groupe ou de la marque ainsi que sur leur image ou notoriété respective</p> <p>Ou *</p> <p>L'emploi nécessite une responsabilité hiérarchique permanente sur un groupe de salariés comprenant des salariés exerçant un deuxième niveau de responsabilité hiérarchique (N+ 2)</p>
Degré 7	<p>L'emploi dispose d'un impact de nature stratégique qui engage la pérennité de l'entreprise, de l'enseigne, du groupe ou de la marque.</p> <p>Ou *</p> <p>L'emploi nécessite une responsabilité hiérarchique permanente sur l'ensemble de l'effectif ou des effectif(s) de l'entreprise ou des entreprises, comprenant aux moins deux strates hiérarchiques</p>
* Il s'agit d'un « ou » exclusif concernant l'un ou l'autre des items, mais pas les deux.	

Ce que la contribution n'est pas.

La contribution n'est pas ce qu'il pourrait arriver en termes d'impacts ou de conséquences sur un environnement quel qu'il soit à la suite de la non-réalisation des activités ou de leur imparfaite exécution ou encore d'un travail mal réalisé.

Critère 5 Relationnel

Ce critère s'apprécie au travers des aspects relationnels ou de communication, exigés par l'emploi tant à l'égard d'acteurs internes qu'externes. Ces exigences concernent la compréhension de messages reçus, la transmission d'informations plus ou moins complexes ou encore l'usage d'argumentaires mobilisés à différents niveaux pour expliquer, convaincre, susciter l'adhésion d'interlocuteurs ou négocier.

Degré	Définitions des degrés
Degré 1	L'emploi requiert d'échanger, de transmettre des informations factuelles en réponse à une sollicitation, une question
Degré 2	L'emploi requiert d'échanger ou de transmettre des informations factuelles sur un sujet thématique ou d'ajuster des réponses selon l'interlocuteur et/ou la situation. À ce niveau l'emploi permet également d'apporter des explications ou de décrire brièvement une situation contextuelle
Degré 3	L'emploi nécessite de traiter des informations ou de produire un discours structuré adapté à la situation et de maîtriser son déroulement ou de dérouler un argumentaire, en vue d'expliquer un choix ou de gérer des réclamations ou d'accompagner ses interlocuteurs ou de leur apporter des conseils dans des situations d'information ou d'animation ou de médiation
Degré 4	L'emploi nécessite d'exploiter des informations communiquées ou disponibles pour parvenir à des constats en vue de prendre des décisions ou de réaliser ses activités ou d'arbitrer ou de négocier dans un cadre défini ou d'apporter des recommandations ou de régler des conflits et des litiges ou d'optimiser son travail ou celui de tierces personnes
Degré 5	L'emploi nécessite de rechercher des informations à partir de sources diverses et multiples de les exploiter ou de les enrichir et d'organiser leur accessibilité sous des formats et des canaux en lien avec les objectifs ou leur nature et le public destinataire afin de réaliser ses activités ou de les mettre à disposition de sous-ensembles organisationnels ou de directions opérationnelles et/ou d'apporter une valeur ajoutée au processus décisionnel au sein de sous-ensembles organisationnels ou de directions opérationnelles
Degré 6	L'emploi nécessite de mener des discussions sur des sujets variés et complexes avec une diversité d'interlocuteurs appartenant à différents domaines de compétences ou de mener des négociations stratégiques dans des situations divergentes et à enjeux stratégiques
Degré 7	L'emploi nécessite de définir ou contribuer à définir une stratégie relationnelle en appui de la politique de l'entreprise et de la décliner à toute l'entreprise et d'en assumer la responsabilité à l'égard d'acteurs décisionnaires internes et externes.

Annexe 2 Grilles de pondération des critères classant et de transposition

À chaque degré est associée une pondération permettant de valoriser l'évaluation de l'exigence requise. La pondération est identique d'un critère à un autre. La pondération d'un degré à un autre est progressive. La somme des points obtenus à l'issue de la pesée permettra de définir le coefficient de classification.

Grille de pondération

	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7
Connaissances/Certifications	20	40	60	80	100	120	140
Technicité	20	40	60	80	100	120	140
Autonomie	20	40	60	80	100	120	140
Contribution/Management	20	40	60	80	100	120	140
Relationnel	20	40	60	80	100	120	140

Grille de transposition

La grille de transposition, dernière étape de la pesée, permet de déterminer le niveau de classification associé à la pesée réalisée.

Nombre de points	Niveaux	Statuts
100 à 160	A	Employé
161 à 221	B	
222 à 282	C	
283 à 343	D	
344 à 404	E	Agent de maîtrise
405 à 465	F	
466 à 526	G	Cadre
527 à 587	H	
588 à 648	I	
649 et plus	J	

Annexe 3 Convention de vocabulaire

Technicité

Tâche : Une tâche est une unité de travail spécifique à réaliser. Il n'est guère possible de définir un niveau de détail plus fin. On parle d'unité élémentaire. Par définition, une tâche étant dédiée à une action bien particulière, il est possible d'en spécifier sa nature. Sa réalisation s'accompagne d'une durée de réalisation ou d'un délai, elle correspond généralement à une étape.

Procédure : Une procédure est l'action de procéder ou la manière d'exécuter certaines choses. Il s'agit d'une succession de tâches imposées permettant de répondre à des impératifs indiscutables.

Technique : Une technique regroupe des moyens pratiques, des « modes d'emploi », des modes opératoires, y compris des procédures, employés pour réaliser des tâches spécifiques.

Mode opératoire : Enchaînement de tâches de façon chronologique, précisant les moyens techniques pour guider un opérateur ou un utilisateur dans leur exécution.

Méthode : La méthode est une façon structurée de réaliser une action. Elle est organisée en étapes permettant de mobiliser des techniques spécifiques à chacune d'entre elles pour atteindre un objectif ou résoudre un problème. Recourir à des techniques, prises isolément les unes des autres ne constitue pas une méthode en soi.

Analyse de la situation : Se situe au niveau de la compréhension de la situation globale dans laquelle un problème se pose ou dans laquelle une tâche est réalisée.

Méthodologie : La méthodologie est un ensemble de méthodes qui concourent à sa conception ou à sa mise en œuvre. La méthodologie définit un cadre qui permet de mobiliser, de choisir les méthodes qui la composent, les plus appropriées à utiliser et de les organiser pour réaliser les activités. Des méthodes prises isolément, sans lien entre elles ne constituent pas une méthodologie.

Gérer/gestion : La gestion d'un sous-ensemble organisationnel de l'entreprise consiste en un ensemble d'actions techniques mais aussi organisationnelles qui permettent de mettre en œuvre des ressources, de piloter les activités et de les coordonner, d'en contrôler le fonctionnement dans le but d'atteindre les objectifs fixés.

Sous-ensemble organisationnel : Un sous ensemble organisationnel correspond à une subdivision fonctionnelle ou géographique d'une entreprise en faisant référence à un atelier ou à un point de vente ou à un service ou à une filière ou à une fonction ou à un département ou encore à un établissement.

Protocole : Recueil qui énumère précisément un système de règles établies, de formules et de procédures prescrites, ainsi que ses conditions de déroulement, nécessaire à la réalisation d'une action donnée afin d'en codifier les bonnes pratiques et d'en permettre la reproduction.

Prestation : Désigne une action par laquelle un travail est exécuté ou réalisé en vue de s'acquitter d'une obligation légale ou contractuelle. La prestation est acquittée au moment où le produit ou le service est fourni ou livré.

Stratégie opérationnelle : La stratégie opérationnelle se situe à un niveau politique, elle permet la mise en application des décisions stratégiques de l'entreprise fixés par les dirigeants. Elle permet de déterminer les objectifs de terrain et contribue à concevoir le plan opérationnel confié à chaque fonction de l'entreprise.

Autonomie

Appliquer : Respecter strictement la mise en œuvre, l'exécution, la mise en pratique de ce qui a été défini, prévu ou décidé par une autorité.

Consigne : Instruction stricte donnée à quelqu'un, s'apparente à un ordre.

Adapter : Ajuster, changer quelques composants en fonction d'une contrainte afin de mieux correspondre à un environnement ou une situation.

Supervision : La supervision consiste à s'assurer du respect de la réalisation des activités ou des tâches et de la façon dont elles sont effectuées. La supervision s'accompagne d'une communication avec la hiérarchie tout au long de sa réalisation.

Instruction : L'instruction a pour objet de renseigner, d'informer, d'éclairer, de guider la réalisation. Il faut en tenir compte, s'en servir pour ce qui est à réaliser. Exemple : instruction de montage, mais consigne de sécurité.

Directive : Indication générale, orientation ou ligne de conduite communiquées par une autorité. Les directives précisent une direction à suivre sans aller jusqu'à l'imposer.

Un plan d'action : Un plan d'action décrit toutes les étapes nécessaires pour atteindre les objectifs et les résultats prévus. Il décrit également chaque tâche à réaliser et les activités à accomplir, les personnes en charge de la réalisation des tâches ou des activités, les délais de réalisation et les ressources nécessaires pour accomplir les tâches ou les activités.

Orientations générales : Lignes directrices précisant le sens, la direction à prendre, ou là où l'on souhaite aller.

Contribution /Management

Impact : L'impact consiste en l'ensemble des effets directs ou indirects des activités tant sur ses parties prenantes internes (salarié, équipe, service) qu'externes (bénéficiaires, usagers, patients, clients) et in fine sur l'entreprise elle-même, la marque, voire le groupe.

Domaine d'activités : Les domaines d'activités recouvrent les grandes activités déployées par les métiers de l'entreprise. Ils sont directement liés à la spécialisation du métier : la vente pour un commercial, la comptabilité pour un comptable, la communication pour un community manager, la logistique pour un acheteur, la bijouterie d'art pour un bijoutier.

Performance : La performance d'entreprise correspond à la capacité d'atteindre des résultats, des objectifs préalablement définis en utilisant les ressources de manière optimale.

Responsabilité hiérarchique : Le responsable hiérarchique est considéré comme le « chef » direct de son ou ses équipe(s) de salariés. Les responsables hiérarchiques ont autorité sur leurs subordonnés directs dans des domaines tels que la répartition des tâches, les horaires, les approbations préalables, les évaluations de performance, la discipline. Pour la Cour de cassation, le mot employeur s'entend non seulement du titulaire du pouvoir disciplinaire mais également du supérieur hiérarchique du salarié, même s'il n'est pas titulaire de ce pouvoir.

Performance : La performance d'entreprise correspond à la capacité d'atteindre des résultats, des objectifs préalablement définis en utilisant les ressources de manière optimale.

Pérennité : Capacité d'une entreprise à créer de la valeur de façon durable et continue sur le long terme.

Relationnel

Traitement d'informations : Activité consistant à collecter, mettre sous une autre forme ou sous un autre format, stocker, récupérer et classer des informations enregistrées.

Négociation dans un cadre défini : Processus au cours duquel deux parties, confrontent leurs intérêts, engagent un dialogue en vue de parvenir à un accord. L'accord est la conséquence d'un compromis qui intervient dans les limites assignées par l'entreprise et qui satisfait les deux parties.

Divergent : Qui s'écarte de quelque chose d'autre, qui diffère.

Sujet thématique : Qui se rapporte à un sujet précis délivrant de manière concise des informations identifiées, organisées pour transmettre des connaissances et faciliter une compréhension rapide.

L'exploitation d'information : Elle comprend l'ensemble des activités de validation, d'étude et de synthèse d'informations en vue de produire une connaissance opérationnelle et exploitable.

Discussion : Action de discuter d'un sujet, d'en faire l'analyse, l'examen critique, d'échanger des propos, de débattre en groupe par un échange d'informations.

Négociation stratégique : Elle intervient sur la gestion des besoins sous forme de projets ou de programmes mais peut également participer activement à la définition des besoins. Elle est force d'innovations internes comme externes et est en capacité d'influencer la structure du modèle économique de l'entreprise. Elle contribue à générer de nouvelles ressources de chiffres d'affaires, modifier sensiblement les coûts ou agir sur les deux à la fois.

Stratégie relationnelle : Ensemble des actions de communication qu'une entreprise met en place afin de créer une relation privilégiée avec ses acteurs internes et externes.

Réclamation : Expression d'une insatisfaction, d'un désaccord par une personne qui conteste, réclame, quelque chose auquel elle estime avoir droit.

Conflit : Désaccord, différend ou opposition entre des personnes, ou entre une personne et une institution qui ne donne pas lieu à une action judiciaire. Un conflit peut se résoudre en dehors d'une action judiciaire.

Litige : Le litige intervient lorsque la situation conflictuelle n'a pas permis de trouver une solution. Le litige est la traduction juridique du conflit et intervient à partir du moment où la contestation d'une des parties ouvre la possibilité formelle d'un éventuel procès.

Processus décisionnel : Ensemble formé par la succession des étapes à franchir pour arriver à une décision et qui nécessite de rassembler des informations d'évaluer les alternatives, avant de faire un choix définitif et prendre la meilleure décision possible au sein de sous-ensembles organisationnels ou de directions opérationnelles.

Avenant n° 1 du 20 février 2026

à l'accord du 17 mai 2024

relatif à l'extension des garanties de protection sociale complémentaire
des cadres

NOR : ASET2650429M

IDCC : 1487

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

UBH,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

L'article 36 de l'annexe I à la convention collective de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 mentionnait la possibilité pour les employés, techniciens et agents de maîtrise (ETAM) non assimilés cadres de bénéficier des régimes de protection sociale complémentaire des cadres.

Bien que cette convention ait été abrogée, l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 et le décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 ont tempéré les effets de cette abrogation et ont repris un certain nombre de principes portés par le texte.

En effet, le texte renouvelle le mécanisme visé par l'ancien article 36 de l'annexe I de la convention du 14 mars 1947, et permet aux entreprises de faire bénéficier certains ETAM du régime de protection sociale complémentaire des cadres sans qu'ils n'aient besoin d'être assimilés à ces publics. Les nouvelles dispositions réglementaires imposent toutefois la conclusion d'un accord national interprofessionnel ou d'une convention de branche pour que ces extensions de régime puissent continuer à être mobilisées à compter du 1^{er} janvier 2025.

En conséquence et au regard de ces dispositions, les partenaires sociaux de la branche du commerce de détail de l'horlogerie bijouterie ont conclu le présent avenant.

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

Le champ d'application professionnel et territorial du présent avenant est celui visé à l'article 1^{er} de la convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie (IDCC 1487 – Brochure JO 3240), notamment modifié par l'avenant n° 40 du 20 mars 2019.

Article 2 | Employés, techniciens et agents de maîtrise susceptibles d'une extension de régime de protection sociale complémentaire

En application du 2^e alinéa du 1^o de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale et sous réserve de l'agrément du présent avenant par la commission paritaire de l'APEC, les salariés relevant à minima des emplois classés aux niveaux D et E de l'accord du 20 février 2026 relatif aux classifications peuvent être intégrés à titre facultatif à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties de protection sociale complémentaire.

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

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où les stipulations du présent avenant 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 convention collective de la branche du commerce de détail de l'horlogerie bijouterie, quel que soit leur effectif.

Article 4 | Entrée en vigueur et durée

Conclu pour une durée indéterminée, le présent avenant prendra effet le premier jour suivant la date de la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

En application de l'article R. 242-1-1, alinéa 2 du code de la sécurité sociale, les stipulations de l'article 2 ne pourront, en outre, s'appliquer qu'à compter de l'agrément du présent avenant par la commission paritaire dédiée de l'association pour l'emploi des cadres (APEC).

Article 5 | Dépôt et extension

Le présent avenant est notifié par lettre recommandée et déposé par la partie la plus diligente dans les conditions prévues par le code du travail et fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre du travail dans le cadre des dispositions légales.

Article 6 | Révision et dénonciation

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

Fait à Paris, le 20 février 2026.

(Suivent les signatures.)

Avenant rectificatif du 20 février 2026

à l'avenant n° 3 du 5 décembre 2025
relatif à la prévoyance

NOR : ASET2650431M

IDCC : 1487

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

UBH,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFTD,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les signataires de l'avenant n° 3 en date du 5 décembre 2025 portant révision du régime de prévoyance initialement conclu dans la branche le 16 décembre 2015 ont constaté, après avoir signé et déposé l'avenant susvisé, qu'une erreur matérielle s'était introduite dans le tableau des taux de cotisation figurant à l'article 7.

Cette erreur matérielle a été identifiée par l'assureur recommandé et confirmée par l'actuaire-conseil de la branche.

Le présent avenant a pour objet exclusif de corriger cette erreur matérielle, sans modification de l'économie générale ni de l'équilibre financier du régime de prévoyance tel qu'initialement négocié.

Article 1^{er} | Rectification de l'erreur matérielle

À l'article 7 de l'avenant n° 3 du 5 décembre 2025, le tableau relatif aux taux de cotisation du régime de prévoyance comporte une erreur matérielle en ce que le taux indiqué pour la garantie incapacité de travail des cadres sur la tranche 1 des rémunérations n'est pas de 0,68 % mais de 0,58 %.

Par conséquent, le tableau figurant à l'article 7 dans sa version actuelle

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

est remplacé par le tableau ci-dessous :

Garanties	Non-cadres		Cadres	
	Tranche 1	Tranche 2	Tranche 1	Tranche 2
Décès	0,20 %	0,20 %	1,54 %	0,20 %
Incapacité de travail	0,50 %	0,50 %	0,58 %	0,50 %
Invalidité	0,70 %	0,70 %	0,77 %	0,70 %
Cotisation globale	1,40 %	1,40 %	2,89 %	1,40 %

Cette modification constitue une correction d'erreur matérielle.

Article 2 | *Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés*

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où les stipulations du présent avenant 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 convention collective de la branche du commerce de détail de l'horlogerie bijouterie, quel que soit leur effectif.

Article 3 | *Entrée en vigueur et durée*

Le présent avenant de rectification prend effet à compter de la date d'entrée en vigueur de l'avenant n° 3 du 5 décembre 2025, afin d'assurer la cohérence juridique et financière du régime de prévoyance applicable au sein de la branche.

Article 4 | *Dispositions finales*

Toutes les autres dispositions de l'avenant n° 3 du 5 décembre 2025 demeurent inchangées. Les signataires entendent intégrer sans délai la présente rectification matérielle à l'avenant n° 3 du 5 décembre 2025, notamment au regard du fait qu'il est actuellement en cours de procédure d'extension.

Article 5 | *Dépôt et extension*

Le présent avenant est notifié par lettre recommandée et déposé par la partie la plus diligente dans les conditions prévues par le code du travail et fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre du travail dans le cadre des dispositions légales.

Article 6 | Révision et dénonciation

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

Fait à Paris, le 20 février 2026.

(Suivent les signatures.)

Accord du 3 mars 2026

relatif aux salaires minima professionnels (SMP)
au 1^{er} mai 2026

NOR : ASET2650376M

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 ;

CFE-CGC chimie,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Préambule

Le Smic a été revalorisé de 1,18 % à compter du 1^{er} janvier 2026.

Les parties signataires ont réexaminé la grille SMP en vigueur au 1^{er} mai 2025 dans la branche de la miroiterie, de la transformation et du négoce de verre.

Les parties signataires ont exprimé leur volonté à ce qu'aucun coefficient de la grille ne soit associé à un SMP dont la valeur serait en-dessous de celle du Smic en vigueur.

Les parties signataires entendent augmenter tous les coefficients.

Article 1^{er} | Nouvelle grille

Au 1^{er} mai 2026, les salaires minimaux, horaires et mensualisés, ainsi que le montant des primes d'ancienneté correspondantes, sont définis comme suit :

(Voir page suivante.)

(En euros.)

Revalorisation selon AG			Prime d'ancienneté horaire					
Coef.	Salaire minimum conventionnel mensualisé	SMP horaire	3 à 5 ans 3,00 %	6 à 8 ans 6,00 %	9 à 11 ans 9,00 %	12 à 14 ans 12,00 %	> 15 ans 15,00 %	% révision
140	1 823,35	12,02	0,3606	0,7212	1,0818	1,4424	1,8030	1,20 %
150	1 834,94	12,09	0,3627	0,7254	1,0881	1,4508	1,8135	1,00 %
160	1 839,30	12,12	0,3636	0,7272	1,0908	1,4544	1,8180	0,90 %
170	1 843,65	12,15	0,3645	0,7290	1,0935	1,4580	1,8225	0,80 %
180	1 849,81	12,19	0,3657	0,7314	1,0971	1,4628	1,8285	0,80 %
200	1 858,86	12,25	0,3675	0,7350	1,1025	1,4700	1,8375	0,80 %
225	1 906,89	12,56	0,3768	0,7536	1,1304	1,5072	1,8840	0,80 %
250	1 977,95	13,04	0,3912	0,7824	1,1736	1,5648	1,9560	0,80 %
275	2 037,00	13,42	0,4026	0,8052	1,2078	1,6104	2,0130	0,80 %
300	2 174,77	14,34	0,4302	0,8604	1,2906	1,7208	2,1510	0,80 %
330	2 335,36	15,40	0,4620	0,9240	1,3860	1,8480	2,3100	0,80 %
370	2 546,31	16,79						0,80 %
410	2 765,76	18,23						0,80 %
460	3 040,44	20,04						0,80 %
550	3 538,34	23,32						0,80 %
660	4 150,78	27,36						0,80 %
880	5 383,21	35,49						0,80 %

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 accord, 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'accord

Aucun accord d'entreprise ou d'établissement ne pourra déroger aux clauses du présent accord de branche 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 3 mars 2026.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3121 | Convention collective nationale

IDCC : 1536 | **DISTRIBUTEURS CONSEILS HORS DOMICILE**
(Bières, eaux minérales et de table, boissons gazeuses ou non gazeuses, boissons aux jus de fruits, sirops, jus de fruits, boissons lactées et gaz carbonique)

Avenant n° 2026/1 du 3 mars 2026 relatif aux salaires minima au 1^{er} mars 2026

NOR : ASET2650435M

IDCC : 1536

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

FNB,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FGA CFDT ;

CFE-CGC Agro,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent avenant a pour objet de modifier la grille des salaires minima conventionnels fixée à l'annexe 1 de la convention collective figurant à l'article 2 de l'accord 2021/2 du 14 décembre 2021.

Réunis en mars 2026 en vue de faire évoluer les salaires minima conventionnels de branche applicables depuis le 1^{er} janvier 2025, les parties soussignées sont convenues des dispositions suivantes portant révision de l'accord 2021/2 du 14 décembre 2021 sur la nouvelle classification et sur les salaires minima conventionnels – annexe 1 de la convention collective, et de tout précédent avenant relatif à la grille des salaires conventionnels.

Aucune stipulation spécifique n'est édictée concernant les entreprises de moins de 50 salariés au regard tant de la structure des entreprises de la branche comprenant majoritairement des entreprises de moins de 50 salariés que du thème visé par cet avenant ne nécessitant pas de stipulations spécifiques.

Article 1^{er}

Conformément aux articles L. 2241-8 et L. 2241-10 du code du travail, les parties se sont réunies pour négocier les salaires minima conventionnels de la branche professionnelle.

Le présent avenant révisé partiellement les termes de l'article 2 de l'accord 2021/2 du 14 décembre 2021, il annule et remplace la grille des minima conventionnels figurant à « l'annexe : nouvelle grille des salaires minima conventionnels » de l'annexe 1 « Classification et salaires minima conventionnels » de la convention collective, et remplace la grille des salaires minima conventionnels revalorisée par avenant 2025/1 du 29 janvier 2025 modifiant « l'accord 2021/2 du 14 décembre 2021 sur la nouvelle classification et sur les minima conventionnels – Annexe 1 de la convention collective », par les dispositions suivantes :

« Annexe. Nouvelle grille des salaires minima conventionnels

Salaires minima mensuels au 1^{er} mars 2026 (en euros).

Base 35 heures/semaine ou 151,67 heures/mois.

Niveaux	Échelons	Montant
I	1	1 844 €
	2	1 856 €
	3	1 875 €
	4	1 891 €
II	1	1 908 €
	2	1 929 €
	3	1 962 €
	4	1 982 €
III	1	2 002 €
	2	2 024 €
	3	2 054 €
	4	2 079 €
IV	1	2 106 €
	2	2 161 €
	3	2 267 €
	4	2 376 €
V	1	2 531 €
	2	2 820 €
	3	3 037 €
	4	3 257 €
VI	1	3 572 €
	2	3 825 €
	3	4 304 €
	4	4 632 €

Article 2

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur à compter du 1^{er} mars 2026.

Article 3

En application de l'article L. 2253-1 du code du travail, les stipulations de branche en matière de salaires minima hiérarchiques fixés ci-après ont été arrêtées au regard des dispositions de l'article 8.6 de la convention collective relatif au contenu du salaire minima conventionnel et prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

La fixation des minima conventionnels prévus par le présent avenant ne fait pas obstacle à l'obligation annuelle de négociation des salaires effectifs dans les entreprises en application de l'article L. 2242-15 du code du travail.

Les parties signataires rappellent les dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail, qui précise que « tout employeur assure, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes », et indiquent qu'il appartient aux entreprises de la branche de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes à emploi de valeur égale sans raisons objectives pouvant les justifier.

Pour ce faire, les parties signataires rappellent que la négociation collective d'entreprise (pour les entreprises soumises à cette obligation) en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fait l'objet de plusieurs dispositions légales codifiées aux articles L. 2242-1, L. 2242-6 et L. 2242-8 et suivants du code du travail.

Article 4

À l'issue du délai d'opposition en vigueur et conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent avenant sera déposé, d'une part, auprès des services du ministre chargé du travail en deux exemplaires : un exemplaire original signé des parties et un exemplaire sur support électronique à l'adresse de messagerie depot.accord@travail.gouv.fr, et d'autre part, auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Article 5

Les parties signataires conviennent de demander sans délai l'extension du présent avenant, la fédération nationale des boissons étant chargée d'accomplir les formalités à cette fin prévues par les articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 3 mars 2026.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

Brochure n° 3258 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

Accord du 13 février 2026

relatif aux salaires au 1^{er} mai 2026
(Occitanie)

NOR : ASET2650408M

IDCC : 1596, 1597

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

FBF Occitanie ;

CAPEB Occitanie,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

BATI-MAT-TP CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le secteur du bâtiment occupe aujourd'hui plus d'un million deux cent mille salariés, employés au sein de quatre cent vingt-sept 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 des articles XII-8 et XII-9 des conventions collectives nationales 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) et 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 Occitanie.

Article 2

Pour la région Occitanie, les parties signataires du présent accord prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé le barème des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans les tableaux ci-après :

Pour les départements : Ariège, Aude, Aveyron, Gard, Haute-Garonne, Gers, Hérault, Lot, Lozère, Hautes-Pyrénées, Pyrénées-Orientales, Tarn et Tarn-et-Garonne ; à compter du 1^{er} mai 2026 :

(En euros.)

Catégorie professionnelle	Coefficient	Salaire mensuel minimal (pour 35 heures hebdomadaires)	Taux horaire
Niveau I			
Ouvriers d'exécution			
– position 1	150	1 836,33	12,11
– position 2	170	1 851,80	12,21
Niveau II			
Ouvriers professionnels	185	1 902,53	12,54
Niveau III			
Compagnons professionnels			
– position 1	210	2 084,90	13,75
– position 2	230	2 248,73	14,83
Niveau IV			
Maître ouvriers ou chefs d'équipe			
– position 1	250	2 380,10	15,69
– position 2	270	2 547,01	16,79

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

Article 3

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.

Article 4

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Toulouse.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, du plein emploi et de l'insertion.

Fait à Carcassonne, le 13 février 2026.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

Brochure n° 3258 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

Accord du 13 février 2026

relatif aux indemnités de petits déplacements au 1^{er} mai 2026
(Occitanie)

NOR : ASET2650409M

IDCC : 1596, 1597

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

FBB Occitanie ;

CAPEB Occitanie,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

BATI-MAT-TP CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le secteur du bâtiment occupe aujourd'hui plus d'un million deux cent mille salariés, employés au sein de quatre cent vingt-sept 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 des conventions collectives nationales 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 Occitanie.

Article 2

Pour la région Occitanie, les parties signataires du présent accord ont fixé le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans les tableaux ci-après :

Pour les départements : Ariège, Aude, Aveyron, Gard, Haute-Garonne, Gers, Hérault, Lot, Lozère, Hautes-Pyrénées, Pyrénées-Orientales, Tarn-et-Tarn et Garonne ; à compter du 1^{er} mai 2026 :

Zones	Indemnité de trajet	Indemnité de transport	Indemnité de repas
Zone 1A	2,06 €	3,19 €	13,20 €
Zone 1B	2,06 €	3,19 €	
Zone 2	4,38 €	6,43 €	
Zone 3	5,58 €	9,59 €	
Zone 4	7,42 €	12,70 €	
Zone 5	9,40 €	16,13 €	

Article 3

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.

Article 4

Conformément au code du travail, le présent avenant sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Toulouse.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au ministre du travail, du plein emploi et de l'insertion.

Fait à Carcassonne, le 13 février 2026.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 98 du 4 décembre 2025

relatif à la modification des régimes de prévoyance des non-cadres et des cadres

NOR : ASET2650401M

IDCC : 1607

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

FFIJP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGMM CFDT ;

FG FO construction ;

CFE-CGC métallurgie,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre des travaux engagés au sein de la branche, les partenaires sociaux ont souhaité procéder à une amélioration et une modernisation des régimes de prévoyance applicables aux salariés cadres et non-cadres.

Conscients des évolutions démographiques, économiques et sociales impactant la couverture des risques incapacité, invalidité et décès, les partenaires sociaux ont engagé un cycle de discussions destiné à renforcer la protection sociale complémentaire des salariés, tout en veillant à garantir un dispositif harmonisé, équitable et adapté aux spécificités du secteur.

Par conséquent, dans un souci de simplification, le présent avenant vise les salariés non-cadres et cadres.

Considérant les dispositions légales en matière de cotisations de prévoyance ainsi que les régimes existants dans les entreprises relevant de la branche, les partenaires sociaux ont décidé de mettre en place un régime de prévoyance minimum conventionnel obligatoire au profit des salariés cadres tels que visés aux articles 2.1 et 2.2 de l'ANI prévoyance du 17 novembre 2017 et non-cadres, liés par un contrat de travail.

La mise en place de ce dispositif de protection sociale complémentaire permet de :

- développer la protection sociale des salariés en assurant des prestations minimums au profit de leurs familles et de leurs proches ;
- valoriser l’attractivité de la branche (et fidéliser les salariés de la branche) grâce à une protection sociale complémentaire visant les salariés actuels et futurs ainsi que leur entourage familial ;
- faciliter l’accès à des dispositifs d’assurance, à un coût avantageux, pour l’ensemble des entreprises de branche quel que soit leur taille.

Au-delà de ce régime de base obligatoire, les entreprises restent libres de mettre en place des régimes dont les garanties sont au moins équivalentes à celles instituées par le présent accord.

Article 1^{er} | Objet

Le présent accord a pour objet l’amélioration des garanties de prévoyance du personnel non-cadre et du personnel cadre de la branche. Il abroge et remplace les dispositions mises en place en faveur du personnel non-cadre par l’avenant n° 4 du 27 avril 1993 et en faveur du personnel cadre par l’avenant n° 5 du 27 avril 1993.

Article 2 | Champ d’application

Le présent accord concerne les établissements dont l’activité professionnelle entre dans le champ d’application de la convention collective des industries des jeux, jouets, articles de fête et ornements de Noël, articles de puériculture et voitures d’enfants, modélisme et industries connexes (IDCC 1607), quel que soit leur effectif, y compris les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3 | Bénéficiaires du régime de prévoyance conventionnel

Article 3.1 | Salariés bénéficiaires

Il est institué un régime de prévoyance au profit de l’ensemble des salariés sous contrat de travail, quelle que soit leur ancienneté, y compris les salariés en arrêt de travail pour maladie ou accident, les salariés en activité partielle, les salariés en activité partielle de longue durée (sans que ce maintien ne soit borné dans le temps) et les salariés réservistes, ainsi que les anciens salariés bénéficiaires de la portabilité des garanties en application de l’article L. 911-8 du code de la sécurité sociale :

- appartenant aux catégories de personnel « cadres » et « non cadres » telles que mentionnées aux articles 2.1 et 2.2 de l’avenant n° 94 du 25 juin 2024, et ce, conformément aux dispositions de l’accord national interprofessionnel (ANI) du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres ;
- affiliés aux régimes obligatoires français de sécurité sociale des salariés, et dûment affiliés au présent contrat.

Article 3.2 | Traitement des périodes de suspension du contrat de travail

3.2.1. En cas de suspension du contrat de travail sans indemnisation

Entraîne la suspension du droit à garanties et du financement correspondant la suspension du contrat de travail, notamment en cas de congés non rémunérés (congé sans solde, congé sabbatique, congé parental d’éducation, congé pour création d’entreprise...).

3.2.2. En cas de suspension du contrat de travail avec indemnisation

Les garanties sont maintenues, moyennant paiement des cotisations (calculées selon les mêmes règles applicables à la catégorie de personnel dont relève le salarié), au salarié :

- dont le contrat de travail est suspendu pour congé ou absence, dès lors que pendant toute cette période il bénéficie d'un maintien total ou partiel de salaire de l'employeur ou des indemnités journalières de la sécurité sociale ;
- en arrêt de travail pour maladie ou accident, invalidité/incapacité permanente professionnelle, qui bénéficie à ce titre des prestations en espèces de la sécurité sociale (et le cas échéant complémentaire) ;
- dont le contrat de travail est suspendu dès lors qu'il bénéficie d'un revenu de remplacement versé par l'employeur en raison :
 - d'une situation d'activité partielle ou activité partielle de longue durée et dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires de travail sont réduits ;
 - ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité...).

Le maintien des garanties est assuré :

- tant que le contrat de travail du salarié n'est pas rompu ;
- en cas de rupture du contrat de travail, le maintien des garanties est assuré, quand cette rupture intervient durant l'exécution du contrat d'adhésion et lorsque les prestations de la sécurité sociale (et le cas échéant complémentaire) au titre de la maladie, de l'accident ou de l'invalidité/incapacité permanente professionnelle, sont servies sans interruption depuis la date de rupture du contrat de travail.

La contribution de l'employeur, calculée selon les règles applicables à la catégorie de personnel dont relève le salarié, doit être maintenue pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée. Le salarié dont le contrat de travail est suspendu doit acquitter la part salariale de la cotisation, calculée selon les règles prévues par le présent régime.

Le maintien de garantie cesse dès la survenance de l'un des événements suivants :

- suspension ou cessation des prestations en espèces de la sécurité sociale (et le cas échéant complémentaire) ;
- date d'effet de la liquidation de la pension de vieillesse de la sécurité sociale du salarié^[1] ;
- décès du salarié ;
- date d'effet de la résiliation ou non renouvellement du contrat d'adhésion.

Article 3.3 | *Portabilité des droits de prévoyance complémentaire*

3.3.1. Bénéficiaires et garanties maintenues

Les employeurs sont tenus de maintenir les garanties collectives de prévoyance aux anciens salariés qui, à la date de cessation de leur contrat de travail, bénéficiaient de ces garanties dans l'entreprise.

En cas de cessation du contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à une indemnisation par le régime obligatoire d'assurance chômage, les salariés bénéficient du maintien des garanties suivantes, sous réserve que celles-ci aient été ouvertes pendant l'exécution de leur contrat.

Le droit à portabilité s'applique lorsque la couverture complémentaire du salarié au titre du régime de prévoyance était effectivement ouverte durant le contrat de travail.

[1] La cessation à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale ne s'applique pas aux salariés en situation de cumul-emploi retraite remplissant les conditions d'ouverture des droits aux prestations en espèces de la sécurité sociale.

Le bénéfice du maintien des garanties au titre du présent accord est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur avant la date de cessation du contrat de travail.

Le maintien de ces garanties s'effectue dans les mêmes conditions que pour les salariés en activité, sauf dispositions spécifiques définies ci-après.

Les droits garantis par le régime de prévoyance au titre de l'incapacité temporaire ne peuvent conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui de l'allocation nette du régime obligatoire d'assurance chômage à laquelle l'ancien salarié ouvre droit et qu'il aurait perçu au titre de la même période.

3.3.2. Incapacité de travail

Les indemnités journalières complémentaires sont calculées conformément aux dispositions du présent avenant, étant précisé que l'indemnisation intervient à compter du 76^e jour d'incapacité de travail continue médicalement constatée et ouvrant droit au bénéfice des indemnités journalières de sécurité sociale, quelle que soit l'ancienneté du salarié à la date de cessation du contrat de travail.

Elles sont versées dans la limite du montant de l'allocation nette du régime obligatoire d'assurance chômage à laquelle le salarié ouvre droit et qu'il aurait perçue au titre de la même période. Si l'allocation chômage due au salarié n'a pas encore été versée, celle-ci sera reconstituée sur la base des conditions du régime d'assurance chômage applicables au jour de l'incapacité.

En tout état de cause, le montant global de l'indemnisation ne peut conduire le bénéficiaire à percevoir une somme supérieure au montant de l'allocation nette du régime obligatoire d'assurance chômage à laquelle il a droit, et qu'il aurait perçue pour la même période.

Le dispositif de portabilité s'applique aux ruptures ou fins de contrat de travail dont la date est égale ou postérieure au 1^{er} juin 2015.

3.3.3. Mise en œuvre et déroulement de la portabilité des droits de prévoyance complémentaire

Le maintien des garanties prend effet dès la date de cessation du contrat de travail.

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

L'ancien salarié justifie auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues par le présent dispositif de portabilité.

En cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des anciens salariés bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

3.3.4. Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est celui défini à l'article 6 du présent accord, étant précisé que la période prise en compte est celle précédant la date de rupture ou de fin du contrat de travail.

Pour la détermination du salaire de référence, sont exclues toutes les sommes liées à la rupture ou à la fin du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés, primes de précarité, et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel).

3.3.5. Durée et limites de la portabilité

Le maintien des garanties prend effet dès la date de fin du contrat de travail.

L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

L'ancien salarié justifie auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, qu'il remplit les conditions requises pour en bénéficier.

Le maintien de garanties s'applique pour une durée maximale égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail du salarié dans l'entreprise ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur.

Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse lorsque le bénéficiaire du dispositif de portabilité reprend un autre emploi, dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'organisme assureur de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage, à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale, ou en cas décès.

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

En cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des anciens salariés bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

3.3.6. Financement de la portabilité

Le maintien des garanties au titre de la portabilité est financé par un système de mutualisation intégré à la cotisation du régime de prévoyance des salariés en activité (part patronale et part salariale), dont la répartition est définie aux points 4.8 pour les non-cadres et 5.8 pour les cadres ci-après.

S'agissant du personnel cadres, en application de l'article L. 2252-2 du code du travail et de l'article 1^{er} de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, les employeurs s'engagent à verser une cotisation à leur charge exclusive, égale à 1,50 % de la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de sécurité sociale.

Elle est affectée par priorité à la couverture d'avantages en cas de décès.

3.3.7. Changement d'organisme assureur

En cas de changement d'organisme assureur, les prestations en cours de service seront maintenues par les organismes assureurs quittés, à leur niveau atteint à la date de changement d'organisme assureur.

Les bénéficiaires du dispositif de portabilité relevant des présentes stipulations seront affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel organisme assureur.

En cas de changement d'organisme assureur, les bénéficiaires du dispositif de portabilité relevant des présentes dispositions sont affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel organisme assureur.

Par ailleurs, la revalorisation de ces prestations sera assurée par le nouvel organisme assureur dans des conditions au moins identiques à celles définies dans le présent régime.

Article 4 | Adhésion des entreprises

Article 4.1 | Liberté de choix de l'organisme assureur

Il est entendu que les entreprises ont le libre choix de l'organisme (société d'assurance, mutuelle ou institution de prévoyance) pour la mise en œuvre du présent dispositif de prévoyance et plus particulièrement les garanties minimales obligatoires définies dans le présent avenant.

Article 4.2 | Garanties minimales

L'adhésion doit permettre *a minima* l'application intégrale des garanties prévues par le dispositif conventionnel.

À cet effet, le contrat fait expressément référence au présent accord.

Article 4.3 | Dispositions impératives

Les garanties offertes sont conformes aux dispositions de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite « Loi Évin ». À ce titre, notamment, d'une part, aucune sélection médicale individuelle ne peut être opérée à l'occasion de l'entrée en vigueur des garanties dans les entreprises. D'autre part, sont expressément prévus dans les contrats ou les adhésions souscrites, les maintiens de prestations et de garanties prévus aux articles 7 et 7.1 de cette même loi.

Les garanties offertes sont également conformes aux dispositions de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale. Ainsi, notamment, et sauf disposition contraire des contrats ou adhésions souscrits par les entreprises, en cas de changement d'assureur décidé par l'entreprise, les prestations incapacité de travail et invalidité permanente et les rentes éducation et handicap en cours de service seront maintenues par les organismes assureurs quittés, à leur niveau atteint à la date de changement d'organisme assureur.

L'ancien assureur maintient la garantie décès aux salariés en incapacité de travail ou invalidité avant le changement d'organisme assureur, à qui il verse des prestations à ce titre, et ce, tant qu'il verse ces prestations arrêt de travail. Il garantit que la revalorisation des bases de calcul des prestations relative à la couverture du risque décès est au moins égale à celle déterminée par le contrat ou l'adhésion qui a fait l'objet de la résiliation.

Article 5 | Garanties minimales obligatoires de prévoyance du personnel non-cadre

Article 5.1 | Incapacité

5.1.1. Définition

En cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie de la vie courante ou un accident pris en charge par la sécurité sociale, il sera versé aux salariés des indemnités journalières complémentaires.

5.1.2. Début de l'indemnisation

Le bénéfice de la garantie est accordé dès la date d'embauche, sans condition d'ancienneté, sous réserve de la prise en charge par la sécurité sociale.

Les salariés bénéficieront de la garantie en relais des obligations de maintien de salaire prévues à la convention collective.

Pour ce qui concerne les salariés ne bénéficiant pas des garanties de maintien de salaire (ancienneté insuffisante), une franchise fixe et continue de soixante-quinze jours sera appliquée à chaque arrêt.

5.1.3. Indemnisation

Le montant des indemnités journalières complémentaires sera égal à 80 % du salaire de référence, y compris les prestations de la sécurité sociale.

L'indemnisation prévue ne peut conduire l'intéressé à percevoir une rémunération ni supérieure ni inférieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité.

La cotisation correspondant au financement de cette garantie est à la charge exclusive des salariés.

5.1.4. Cessation des prestations

Les indemnités journalières complémentaires sont suspendues ou cessent quand la sécurité sociale suspend ou cesse le versement de ses propres prestations.

Le versement des indemnités journalières complémentaires cesse également dès la survenance de l'un des événements suivants :

- au 1 095^e jour d'arrêt de travail ;
- lors de la reconnaissance de l'invalidité ou de l'incapacité permanente professionnelle ;
- à la date de mise à la retraite^[1] ;
- au décès du salarié.

Article 5.2 | *Invalidité*

5.2.1. Définition

En cas de reconnaissance par la sécurité sociale d'une invalidité ou pour ceux dont l'invalidité résulte d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle entraînant une incapacité permanente partielle supérieure ou égale à 33 %, une prestation est versée en complément de celle versée par la sécurité sociale.

5.2.2. Indemnisation

Le montant des indemnités s'élève à :

- 80 % du salaire de référence pour les salariés, classés par la sécurité sociale en invalidité 2^e ou 3^e catégorie ou bénéficiant d'une rente pour accident du travail ou maladie professionnelle ayant entraîné un taux d'incapacité permanente professionnelle supérieur ou égal à 66 % ;
- 80 % du salaire de référence pour les salariés reconnus en invalidité 1^e catégorie par la sécurité sociale ou bénéficiant d'une rente pour accident du travail ou maladie professionnelle ayant entraîné un taux d'incapacité permanente professionnelle compris entre 33 % inclus et 66 % exclu.

En tout état de cause, le montant de la rente complémentaire 1^{re} catégorie ne pourra être supérieur à celui qui aurait été le sien s'il s'était agi d'une invalidité 2^e catégorie.

L'indemnisation prévue ne peut conduire l'intéressé à percevoir une rémunération, ni supérieure, ni inférieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité.

[1] La cessation à la date de la mise à la retraite ne s'applique pas aux salariés en situation de cumul emploi-retraite remplissant les conditions d'ouverture des droits aux prestations en espèces de la sécurité sociale.

5.2.3 Cessation des prestations

Le versement des rentes complémentaires cesse dès la survenance de l'un des événements suivants :

- lorsque la sécurité sociale suspend ou cesse le versement de ses propres prestations ;
- lors du service de la pension vieillesse pour inaptitude au travail ;
- à la date de mise à la retraite ;
- au décès du salarié.

Article 5.3 | *Garanties décès*

5.3.1. Décès du salarié

5.3.1.1. Définition

En cas de décès toutes causes d'un salarié, et quelle que soit sa situation de famille, il est versé aux bénéficiaires désignés un capital.

5.3.1.2. Bénéficiaires

Les bénéficiaires du capital décès sont en premier lieu le(s) bénéficiaire(s) désigné(s) par le salarié.

À défaut de désignation d'un bénéficiaire par le salarié, le capital est versé comme suit :

- en premier lieu au conjoint non séparé de droit ou de fait ;
- le partenaire auquel le salarié est lié par un pacte civil de solidarité ;
- à défaut, et par parts égales entre eux, aux enfants du salarié dont la filiation avec le salarié (y compris adoptive) a été légalement établie ;
- à défaut, et par parts égales entre eux, aux petits-enfants du salarié ;
- à défaut de descendance directe aux parents ou grands-parents du salarié ;
- enfin à défaut de tous les susnommés, le capital revient aux héritiers du salarié.

5.3.1.3. Montant du capital

Quelle que soit la cause du décès : 100 % du salaire de référence.

5.3.2. Invalidité absolue et définitive

L'invalidité absolue et définitive (3^e catégorie sécurité sociale) donne lieu à versement par anticipation du capital décès toutes causes fixées ci-dessus.

Ce paiement par anticipation met fin à la garantie décès toutes causes.

5.3.3. Double effet

En cas de décès du conjoint ou du partenaire de Pacs, postérieurement ou simultanément au décès du salarié, il est versé aux enfants restant à charge un capital égal à 100 % de celui versé lors du décès du salarié, sous réserve que le conjoint ou le partenaire de Pacs ne soit pas remarié ou engagé dans un nouveau lien de Pacs.

Le capital est versé par parts égales entre les enfants à charge du conjoint ou du partenaire de Pacs qui étaient initialement à la charge du salarié à son décès.

Article 5.4 | *Rente éducation*

Une rente éducation sera versée à chacun des enfants à charge d'un salarié décédé ou en invalidité absolue et définitive.

Sont considérés comme enfants à charge :

- tous les enfants âgés de moins de 18 ans, sans condition ;
- les enfants âgés de moins de 26 ans révolus, sous conditions :
 - de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou encore dans le cadre d'une inscription au CNED (Centre national d'enseignement à distance) ;
 - de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant d'une part des enseignements généraux professionnels ou technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation, et d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
 - d'être préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré inscrits auprès du régime d'assurance chômage comme demandeurs d'emploi ou stagiaires de la formation professionnelle ;
 - d'être employé dans un ESAT (établissement et service d'aide par le travail) ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés ;
- les enfants âgés de moins de 30 ans en cas de contrat d'apprentissage.

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

La rente éducation est égale pour chacun des enfants à charge à :

- 15 % du salaire de référence, avec un minimum annuel de 3 400 euros, jusqu'au 12^e anniversaire de l'enfant ;
- 20 % du salaire de référence, avec un minimum annuel de 4 500 euros, du 12^e anniversaire au 16^e anniversaire de l'enfant ;
- 25 % du salaire de référence, avec un minimum annuel de 5 600 euros, à partir du 16^e anniversaire de l'enfant jusqu'au terme prévu.

Le montant des rentes est doublé pour les orphelins des deux parents.

5.4.1. Salaire de référence de la rente éducation

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est égal au salaire brut perçu au cours des 12 derniers mois civils précédant le décès ou l'invalidité absolue et définitive.

5.4.2. Revalorisation de la rente éducation

Les rentes sont revalorisées chaque année en fonction d'un coefficient déterminé par l'organisme assureur.

Article 5.5 | Rente de conjoint

En cas de décès d'un salarié, il sera versé au conjoint survivant, à son concubin justifiant de 2 ans de vie commune avec le salarié décédé ou partenaire lié par un Pacs, une rente d'un montant égal à 20 % du salaire de référence, avec un minimum annuel de 4 500 euros.

En cas de naissance ou d'adoption dans le couple concubin, ce délai de 2 ans n'est pas exigé.

Cette rente sera versée au conjoint survivant jusqu'à l'âge normal prévu pour le paiement de la pension de réversion à taux plein du régime unifié Agirc-Arrco de retraite complémentaire.

La situation du concubin et du partenaire lié par un Pacs est assimilée à celle d'un conjoint survivant pour le service de la rente.

5.5.1. Salaire de référence de la rente de conjoint

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est égal au salaire brut perçu au cours des 12 derniers mois civils précédant le décès ou l'invalidité absolue et définitive.

5.5.2. Revalorisation de la rente de conjoint

Les rentes sont revalorisées chaque année en fonction d'un coefficient déterminé par l'organisme assureur.

Article 5.6 | Rente handicap

5.6.1. Définition

En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive (par référence à la 3^e catégorie de la sécurité sociale, conformément aux dispositions de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale et constaté par un certificat médical) d'un salarié ayant un enfant handicapé, il est versé à ce dernier une rente viagère handicap.

5.6.2. Montant et service de la rente

La prestation de base garantie est une rente égale à 774,65 € par mois au 1^{er} avril 2025.

Les rentes handicap sont versées à chaque enfant handicapé ou à son représentant légal. Elles sont payables trimestriellement à terme d'avance. La prestation prend effet à compter du premier jour du mois civil suivant la date du décès ou celle de reconnaissance de l'invalidité absolue et définitive.

Cette prestation est versée jusqu'au décès du bénéficiaire.

Le versement anticipé en cas d'invalidité absolue et définitive met fin à la garantie.

5.6.3. Bénéficiaires

Bénéficie du versement de la prestation l'enfant reconnu handicapé d'un salarié décédé ou en invalidité absolue et définitive.

Sont reconnus handicapés les enfants atteints d'une infirmité physique ou mentale qui les empêche soit de se livrer, dans des conditions normales, à une activité professionnelle sans adaptation du poste de travail, soit, s'ils sont âgés de moins de 18 ans, d'acquérir une instruction ou une formation professionnelle dans les conditions équivalentes à celles d'une personne dite valide, ou tel que défini par l'article 199 septimes du code général des impôts.

Le handicap est apprécié au jour du décès ou de l'invalidité absolue et définitive assimilable au décès du salarié.

5.6.4. Revalorisation de la rente handicap

Les rentes sont revalorisées en fonction d'un coefficient déterminé par l'organisme assureur.

Article 5.7 | Allocation d'obsèques

En cas de décès du salarié, ou de son conjoint, ou de son partenaire de Pacs, ou de son concubin, ou d'un enfant à charge, il est versé à la personne ayant acquitté les frais d'obsèques, une allocation d'obsèques dont le montant est égal à 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur au moment du décès.

Conformément à l'article L. 132-3 du code des assurances, aucune prestation n'est versée si le défunt est une personne âgée de moins de 12 ans.

Article 5.8 | Cotisations

Le taux de cotisation, intégrant le prélèvement de 2 % au profit du degré élevé de solidarité est égal à : 1,687 % des tranches 1 et 2 pour le taux contractuel et 1,62 % tranches 1 et 2 pour le taux appelé.

La tranche 1 représente la fraction du salaire brut inférieure ou égale au plafond de la sécurité sociale.

La tranche 2 représente la fraction du salaire brut comprise entre le plafond de la sécurité sociale et quatre fois ce montant.

La ventilation est la suivante :

Taux contractuels	T1 & T2
Décès	0,153 %
Allocation d'obsèques	0,035 %
Rente éducation	0,163 %
Rente de conjoint	0,194 %
Rente handicap	0,041 %
Incapacité temporaire	0,530 %
Incapacité permanente	0,571 %
Total	1,687 %

Taux appelés	T1 & T2
Décès	0,120 %
Allocation d'obsèques	0,030 %
Rente éducation	0,160 %
Rente de conjoint	0,190 %
Rente handicap	0,040 %
Incapacité temporaire	0,520 %
Incapacité permanente	0,560 %
Total	1,620 %

Le taux global de cotisation est réparti à raison de :

- 50 % à la charge de l'employeur ;
- 50 % à la charge du salarié. Dans le cadre de sa quote-part, le salarié finance exclusivement le coût de la garantie incapacité de travail, en rappelant que le choix de la répartition peut être modifié dans un sens plus favorable aux salariés dans les entreprises.

Soit :

Prévoyance Non cadres		En taux de cotisation		En % de répartition	
	T1/T2	Employeur T1/T2	Salarié T1/T2	Employeur T1/T2	Salarié T1/T2
Taux global appelé	1,62%	0,81%	0,81%	50%	50%
Dont incapacité temporaire	0,52%	0,00%	0,52%	0%	100%
Soit pour les autres garanties	1,10%	0,81%	0,29%	74%	26%

Article 6 | *Garanties minimales obligatoires du personnel cadre*

Article 6.1 | *Incapacité*

6.1.1. Définition

En cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie de la vie courante ou un accident pris en charge par la sécurité sociale, il sera versé aux salariés des indemnités journalières complémentaires.

6.1.2. Début de l'indemnisation

Le bénéfice de la garantie est accordé dès la date d'embauche, sans condition d'ancienneté, sous réserve de la prise en charge par la sécurité sociale.

Les salariés bénéficieront de la garantie en relais des obligations de maintien de salaire prévues à la convention collective.

Pour ce qui concerne les salariés ne bénéficiant pas des garanties de maintien de salaire (ancienneté insuffisante), une franchise fixe et continue de soixante-quinze jours sera appliquée à chaque arrêt.

6.1.3. Indemnisation

Le montant des indemnités journalières complémentaires sera égal à 80 % du salaire de référence, y compris les prestations de la sécurité sociale.

L'indemnisation prévue ne peut conduire l'intéressé à percevoir une rémunération ni supérieure, ni inférieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité.

La cotisation correspondant au financement de cette garantie est à la charge exclusive des salariés.

6.1.4. Cessation des prestations

Les indemnités journalières complémentaires sont suspendues ou cessent quand la sécurité sociale suspend ou cesse le versement de ses propres prestations.

Le versement des indemnités journalières complémentaires cesse également dès la survenance de l'un des événements suivants :

- au 1 095^e jour d'arrêt de travail ;
- lors de la reconnaissance de l'invalidité ou de l'incapacité permanente professionnelle ;
- à la date de mise à la retraite^[1] ;
- au décès du salarié.

[1] La cessation à la date de la mise à la retraite ne s'applique pas aux salariés en situation de cumul emploi-retraite remplissant les conditions d'ouverture des droits aux prestations en espèces de la Sécurité sociale.

6.2.1. Définition

En cas de reconnaissance par la sécurité sociale d'une invalidité ou pour ceux dont l'invalidité résulte d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle entraînant une incapacité permanente partielle supérieure ou égale à 33 %, une prestation est versée en complément de celle versée par la sécurité sociale.

6.2.2. Indemnisation

Le montant des indemnisations s'élève à :

- 80 % du salaire de référence pour les salariés, classés par la sécurité sociale en invalidité 2^e ou 3^e catégorie ou bénéficiant d'une rente pour accident du travail ou maladie professionnelle ayant entraîné un taux d'incapacité permanente professionnelle supérieur ou égal à 66 % ;
- 80 % du salaire de référence pour les salariés reconnus en invalidité 1^{re} catégorie par la sécurité sociale ou bénéficiant d'une rente pour accident du travail ou maladie professionnelle ayant entraîné un taux d'incapacité permanente professionnelle compris entre 33 % inclus et 66 % exclu.

En tout état de cause, le montant de la rente complémentaire 1^{re} catégorie ne pourra être supérieur à celui qui aurait été le sien s'il s'était agi d'une invalidité 2^e catégorie.

L'indemnisation prévue ne peut conduire l'intéressé à percevoir une rémunération, ni supérieure, ni inférieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité.

6.2.3. Cessation des prestations

Le versement des rentes complémentaires cesse dès la survenance de l'un des événements suivants :

- lorsque la sécurité sociale suspend ou cesse le versement de ses propres prestations ;
- lors du service de la pension vieillesse pour inaptitude au travail ;
- à la date de mise à la retraite ;
- au décès du salarié.

Article 6.3 | Garanties décès**6.3.1. Définition**

En cas de décès toutes causes d'un salarié, et quelle que soit sa situation de famille, il est versé aux bénéficiaires désignés un capital.

6.3.2. Bénéficiaires

Les bénéficiaires du capital décès sont en premier lieu le(s) bénéficiaire(s) désigné(s) par le salarié.

À défaut de désignation d'un bénéficiaire par le salarié, le capital est versé comme suit :

- en premier lieu au conjoint non séparé de droit ou de fait ;
- le partenaire auquel le salarié est lié par un pacte civil de solidarité ;
- à défaut, et par parts égales entre eux, aux enfants du salarié dont la filiation avec le salarié (y compris adoptive) a été légalement établie ;
- à défaut, et par parts égales entre eux, aux petits-enfants du salarié ;
- à défaut de descendance directe aux parents ou grands-parents du salarié ;
- enfin à défaut de tous les susnommés, le capital revient aux héritiers du salarié.

6.3.3. Montant du capital

Quelle que soit la cause du décès : 150 % du salaire de référence.

6.3.4. Invalidité absolue et définitive

L'invalidité absolue et définitive (3^e catégorie sécurité sociale) donne lieu à versement par anticipation du capital décès toutes causes fixées ci-dessus.

Ce paiement par anticipation met fin à la garantie décès toutes causes.

6.3.5. Double effet

En cas de décès du conjoint ou du partenaire de Pacs, postérieurement ou simultanément au décès du salarié, il est versé aux enfants restant à charge un capital égal à 100 % de celui versé lors du décès du salarié, sous réserve que le conjoint ou le partenaire de Pacs ne soit pas remarié ou engagé dans un nouveau lien de Pacs.

Le capital est versé par parts égales entre les enfants à charge du conjoint ou du partenaire de Pacs qui étaient initialement à la charge du salarié à son décès.

Article 6.4 | *Allocation d'obsèques*

En cas de décès du salarié, ou de son conjoint, ou partenaire de Pacs, ou concubin, ou d'un enfant à charge, il est versé à la personne ayant acquitté les frais d'obsèques une allocation d'obsèques dont le montant est égal à 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur au moment du décès.

Article 6.5 | *Rente éducation*

Une rente éducation sera versée à chacun des enfants à charge d'un salarié décédé ou en invalidité absolue et définitive.

Sont considérés comme enfants à charge :

- tous les enfants âgés de moins de 18 ans, sans condition ;
- les enfants âgés de moins de 26 ans révolus, sous conditions :
 - de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou encore dans le cadre d'une inscription au CNED (centre national d'enseignement à distance) ;
 - de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant d'une part des enseignements généraux professionnels ou technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation, et d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
 - d'être préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré inscrits auprès du régime d'assurance chômage comme demandeurs d'emploi ou stagiaires de la formation professionnelle ;
 - d'être employé dans un ESAT (établissement et service d'aide par le travail) ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés ;
- les enfants âgés de moins de 30 ans en cas de contrat d'apprentissage.

La rente est versée sans limitation de durée au bénéficiaire lorsque l'enfant à charge au moment du décès du salarié est reconnu en invalidité équivalente à l'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte

handicapé ou tant qu'il est titulaire de la carte d'invalidité civil. Cet état d'invalidité doit être reconnu avant la limite de versement de la rente éducation prévue contractuellement.

La rente éducation est égale pour chacun des enfants à charge à :

- 15 % du salaire de référence, avec un minimum annuel de 3 400 euros, jusqu'au 12^e anniversaire de l'enfant ;
- 20 % du salaire de référence, avec un minimum annuel de 4 500 euros, du 12^e anniversaire au 16^e anniversaire de l'enfant ;
- 25 % du salaire de référence, avec un minimum annuel de 5 600 euros, à partir du 16^e anniversaire de l'enfant jusqu'au terme prévu.

Le montant des rentes est doublé pour les orphelins des deux parents.

6.5.1. Salaire de référence de la rente éducation

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est égal au salaire brut perçu au cours des 12 derniers mois civils précédant l'arrêt de travail.

6.5.2. Revalorisation de la rente éducation

Les rentes sont revalorisées chaque année en fonction d'un coefficient déterminé par l'organisme assureur.

Article 6.6 | Rente de conjoint

En cas de décès d'un salarié, il sera versé au conjoint survivant, à son concubin justifiant de 2 ans de vie commune avec le salarié décédé ou partenaire lié par un Pacs, une rente d'un montant égal à 20 % du salaire annuel de référence, avec un minimum annuel de 4 500 euros.

En cas de naissance ou d'adoption dans le couple concubin, ce délai de 2 ans n'est pas exigé.

Cette rente sera versée au conjoint survivant jusqu'à l'âge normal prévu pour le paiement de la pension de réversion à taux plein du régime Agirc-Arrco de retraite complémentaire.

La situation du concubin et du partenaire lié par un Pacs est assimilée à celle d'un conjoint survivant pour le service de la rente.

6.6.1. Salaire de référence de la rente de conjoint

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est égal au salaire brut perçu au cours des 12 derniers mois civils précédant l'arrêt de travail.

6.6.2. Revalorisation de la rente de conjoint

Les rentes sont revalorisées chaque année en fonction d'un coefficient déterminé par l'organisme assureur.

Article 6.7 | Rente handicap

6.7.1. Définition

En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive (par référence à la 3^e catégorie de la sécurité sociale, conformément aux dispositions de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale et constaté par un certificat médical) d'un salarié ayant un enfant handicapé, il est versé à ce dernier une rente viagère handicap.

6.7.2. Montant et service de la rente

La prestation de base garantie est une rente égale à 774,65 € par mois au 1^{er} avril 2025.

Les rentes handicap sont versées à chaque enfant handicapé ou à son représentant légal. Elles sont payables trimestriellement à terme d'avance. La prestation prend effet à compter du premier jour du mois civil suivant la date du décès ou celle de reconnaissance de l'invalidité absolue et définitive.

Cette prestation est versée jusqu'au décès du bénéficiaire.

Le versement anticipé en cas d'invalidité absolue et définitive met fin à la garantie.

6.7.3. Bénéficiaires

Bénéficie du versement de la prestation l'enfant reconnu handicapé d'un salarié décédé ou en invalidité absolue et définitive.

Sont reconnus handicapés les enfants atteints d'une infirmité physique ou mentale qui les empêche soit de se livrer, dans des conditions normales, à une activité professionnelle sans adaptation du poste de travail, soit, s'ils sont âgés de moins de 18 ans, d'acquérir une instruction ou une formation professionnelle dans les conditions équivalentes à celles d'une personne dite valide, ou tel que défini par l'article 199 *septies* du code général des impôts.

Le handicap est apprécié au jour du décès ou de l'invalidité absolue et définitive assimilable au décès du salarié.

6.7.4. Revalorisation de la rente handicap

Les rentes sont revalorisées en fonction d'un coefficient déterminé par l'organisme assureur.

Article 6.8 | Cotisations

Il est précisé que le taux de cotisation intègre le prélèvement de 2 % au profit du degré élevé de solidarité et s'établit à : 1,974 % des tranches 1 et 2 pour le taux contractuel et 1,89 % des tranches 1 et 2 pour le taux d'appel.

La tranche 1 représente la fraction du salaire brut inférieure ou égale au plafond de la sécurité sociale.

La tranche 2 représente la fraction du salaire brut comprise entre le plafond de la sécurité sociale et quatre fois ce montant.

La ventilation est la suivante :

Taux contractuels	T1	T2
Décès	0,434 %	0,434 %
Allocation d'obsèques	0,041 %	0,041 %
Rente éducation	0,163 %	0,163 %
Rente de conjoint	0,194 %	0,194 %
Rente handicap	0,041 %	0,041 %
Incapacité temporaire	0,530 %	0,530 %
Invalidité permanente	0,571 %	0,571 %
Total	1,974 %	1,974 %

Taux appelés	T1	T2
Décès	0,390 %	0,390 %
Allocation d'obsèques	0,030 %	0,030 %
Rente éducation	0,160 %	0,160 %
Rente de conjoint	0,190 %	0,190 %
Rente handicap	0,040 %	0,040 %
Incapacité temporaire	0,520 %	0,520 %
Invalidité permanente	0,560 %	0,560 %
Total	1,890 %	1,890 %

Le taux global de cotisation est réparti à raison de :

- 50 % à la charge de l'employeur, y compris 0,76 % de T1 affectés aux garanties décès ;
- 50 % à la charge du salarié. Dans le cadre de sa quote-part, le salarié finance exclusivement le coût de la garantie incapacité de travail en rappelant que le choix de la répartition peut être modifiée dans un sens plus favorable aux salariés dans les entreprises.

Prévoyance Cadres			En taux de cotisation				En % de répartition			
	T1	T2	Employeur		Salarié		Employeur		Salarié	
Taux global appelé	1,89%	1,89%	0,945%	0,945%	0,945%	0,945%	50%	50%	50%	50%
Dont incapacité temporaire	0,52%	0,52%	0,00%	0,00%	0,52%	0,52%	0%	0%	100%	100%
Dont affectés en priorité aux garanties décès	0,76%		0,760%		0,00%		100%		0%	
Soit pour les autres garanties	0,61%	1,37%	0,185%	0,945%	0,425%	0,425%	30%	69%	70%	31%

Article 7 | Salaire de référence

Le salaire de référence est égal au salaire brut moyen soumis aux cotisations de prévoyance, dans la limite de 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale, au cours des 12 derniers mois précédant :

- l'arrêt de travail initial, pour la garantie arrêt de travail ;
- le décès (ou l'invalidité absolue et définitive).

Lorsque la période de référence visée ci-dessus n'est pas complète en raison d'une ou des situation(s) suivante(s) :

- date d'effet de la garantie ;
- date d'embauche du salarié ;
- période(s) de suspension du contrat de travail à la suite d'une maladie, d'un accident, d'une invalidité ou d'un congé, indemnisé(s) à ce titre par l'institution, par l'assurance maladie ou par l'employeur, le salaire de référence annuel est reconstitué sur une base annuelle à partir des éléments de salaire de la période ayant donné lieu à cotisations au titre de la période de référence ; seuls les mois civils complets sont pris en compte pour la reconstitution.

En toute hypothèse, dans le cas où au cours de la période de référence, il y a une ou des périodes de suspension du contrat de travail non indemnisé(s) par l'employeur (ou pour le compte de ce dernier par l'intermédiaire d'un tiers), le salaire de référence est égal à la somme des rémunérations brutes soumises aux cotisations du présent régime au titre des 12 derniers mois civils effectifs d'activité précédant le décès ou l'arrêt de travail.

Lorsque l'affiliation du salarié n'a pas donné lieu à 12 mois civils de cotisations, le salaire de référence est égal à la somme des salaires ayant effectivement donné lieu à cotisations au titre du présent régime.

Il se décompose comme suit :

- tranche 1 : partie du salaire annuel brut limitée au plafond annuel de la sécurité sociale ;

- tranche 2 : partie du salaire annuel brut excédant la tranche 1, dans la limite de 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

Article 8 | *Prise en compte des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés*

Il est rappelé que dans le cadre de la négociation ayant abouti au présent accord, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux signataires ont pris en considération les principes suivants dans le cadre de leur négociation :

- le principe d'égalité de traitement entre les salariés ;
- la configuration des entreprises du secteur d'activité concerné et notamment les attentes et contraintes d'organisation des entreprises de moins de 50 salariés représentant une part importante des entreprises de ce secteur.

En conséquence, compte tenu de l'objet du présent accord, lequel a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises du secteur, quel que soit leur effectif, les partenaires sociaux ont convenu qu'il n'y avait pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 9 | *Révision*

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.

Toute demande de révision, totale ou partielle, doit faire l'objet d'une notification à l'ensemble des organisations syndicales représentatives par lettre recommandée avec avis de réception, accompagnée d'un projet d'avenant sur le ou les articles soumis à la demande de révision.

Les parties disposeront d'un délai de 30 jours pour se prononcer sur ce projet de révision et devront, dans ce délai, communiquer leurs observations de sorte que la négociation s'engage au plus tard dans un délai de 60 jours suivant la date de la première présentation du courrier de demande de révision.

L'accord résultant de ces négociations se traduira par la signature d'un avenant par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche, et lorsque l'avenant a vocation à être étendu, il est en outre signé par une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans son champ d'application. À défaut d'accord 6 mois après le début des discussions, la demande de révision sera réputée caduque.

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

Article 10 | *Dénonciation*

Le présent avenant faisant partie intégrante de la convention collective nationale des industries des jeux, jouets, articles de fêtes et ornements de Noël, articles de puériculture et voitures d'enfants, modélisme et industries connexes du 25 janvier 1991, il peut être dénoncé ou modifié à condition d'observer les règles définies à l'article 1.4 de ladite convention collective et dans le respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Cette dénonciation devra être notifiée à l'ensemble des autres signataires par lettre recommandée avec avis de réception.

Article 11 | *Date d'entrée en vigueur et durée*

Le présent accord 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 annule et remplace de plein droit les dispositions de la convention collective des industries des jeux, jouet, articles de fêtes et ornements de Noël, articles de puériculture et voitures d'enfants, modélisme et industries connexes du 25 janvier 1991 relatives à la prévoyance, et notamment l'avenant n° 4 du 27 avril 1993 et l'avenant n° 5 du 27 avril 1993 relatifs à la prévoyance complémentaire des salariés non-cadres et cadres.

Les autres dispositions de ces accords de branche demeurent inchangées.

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Il entrera en vigueur le 1^{er} juillet 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.

Toutefois, les entreprises disposent d'un délai maximum de 6 mois à compter de l'entrée en vigueur du présent accord pour se mettre en conformité avec les dispositions du présent accord concernant les prestations et les cotisations.

Article 12 | 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.

Dès lors qu'il n'aura pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales, le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

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.

Fait à Paris, le 4 décembre 2025.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3130 | Convention collective nationale

IDCC : **1607** | **INDUSTRIES DES JEUX, JOUETS, ARTICLES DE FÊTES
ET ORNEMENTS DE NOËL, ARTICLES DE PUÉRICULTURE ET VOITURES
D'ENFANTS, MODÉLISME ET INDUSTRIES CONNEXES**

Avenant n° 100 du 3 mars 2026

relatif aux salaires minima au 1^{er} avril 2026

NOR : ASET2650420M

IDCC : 1607

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

FFIJP ;

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGMM CFDT ;

FG FO construction,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les parties signataires du présent avenant rappellent qu'elles ont notamment pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et plus particulièrement, celui de l'égalité des rémunérations, pour la fixation des salaires minima garantis définis à l'article 2 du présent avenant.

Les parties signataires rappellent les dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail qui précise que « tout employeur assure, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes » et rappellent que, conformément à l'avenant n° 32 du 10 juin 2009 sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, il appartient aux entreprises de la branche de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes à emploi de valeur égale sans raison objective pouvant les justifier.

Pour ce faire, les parties signataires rappellent que la négociation collective d'entreprise (pour les entreprises soumises à cette obligation) en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fait l'objet de plusieurs dispositions légales codifiées aux articles L. 2242-1, L. 2242-3, L. 2242-8, L. 2242-9, L. 2242-13, L. 2242-15, L. 2242-17, L. 3221-2 et suivants du code du travail.

La grille fixée à l'article 2 ci-dessous est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

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

Les parties signataires soulignent l'importance du respect des salaires minimaux de la branche et conviennent que le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises quel que soit leur effectif y compris celles occupant moins de 50 salariés.

Article 2

La grille des salaires minima conventionnels de l'article 3 du chapitre IX « Mises à jour et avenants » est établie comme suit :

« Salaires minima conventionnels

(En euros)

Coef.	0 à 3 ans	3 à 6 ans	6 à 9 ans	9 à 12 ans	12 à 15 ans	Plus de 15 ans	Base ancienneté
115	1 841	1 864	1 887	1 911	1 934	1 957	774
118	1 852	1 875	1 899	1 922	1 945	1 969	778
123	1 863	1 887	1 911	1 935	1 959	1 983	802
130	1 911	1 936	1 961	1 986	2 011	2 036	834
138	1 921	1 947	1 973	1 999	2 025	2 052	871
143	1 929	1 956	1 983	2 010	2 037	2 064	894
155	1 942	1 971	1 999	2 028	2 056	2 085	948
170	1 986	2 017	2 048	2 078	2 109	2 139	1 020
180	2 045	2 077	2 109	2 141	2 173	2 205	1 067
190	2 092	2 125	2 158	2 192	2 225	2 258	1 110
200	2 154	2 189	2 223	2 258	2 293	2 328	1 158
212	2 240	2 276	2 313	2 349	2 386	2 422	1 215
220	2 285	2 322	2 360	2 398	2 435	2 473	1 252
255	2 532	2 574	2 617	2 659	2 702	2 744	1 415
290	2 783	2 830	2 878	2 925	2 972	3 019	1 574
310	2 923	2 973	3 023	3 073	3 123	3 173	1 669
330	3 054	3 106	3 159	3 212	3 265	3 317	1 758
370	3 564	3 622	3 681	3 739	3 797	3 856	1 945
440	3 633	3 701	3 769	3 837	3 905	3 973	2 270
480	3 899	3 973	4 046	4 120	4 194	4 267	2 454
520	4 170	4 249	4 328	4 407	4 486	4 566	2 640
560	4 441	4 526	4 611	4 695	4 780	4 865	2 824

Le présent avenant prendra effet à compter du 1^{er} avril 2026.

Les parties conviennent qu'en cas de revalorisation du Smic entraînant l'application des dispositions prévues au premier alinéa de l'article L. 2241-10 du code du travail, le point sur les négociations salariales de branche sera mis à l'ordre du jour de la première CPPNI suivant cette

revalorisation afin d'ouvrir les négociations sur les salaires conventionnels et ce, dans le délai prescrit de 45 jours.

Article 4

Il sera procédé au dépôt légal du présent accord, puis aux démarches tendant à son extension dans les meilleurs délais conformément, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-26 du code du travail.

Fait à Paris, le 3 mars 2026.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3294 | Convention collective nationale

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

Brochure n° 3384 | Convention collective nationale

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

Accord du 5 mars 2026

relatif aux salaires minima horaires,
aux primes d'ancienneté, de vacances et autres indemnités

NOR : ASET2650436M

IDCC : 1987, 3109

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

Alliance 7 ;

CSFL ;

SIFPAF ;

FEDALIM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

CFE-CGC Agro ;

CFDT Agri Agro ;

FGTA FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les dispositions suivantes ont été négociées et arrêtées. Elles portent exclusivement sur le périmètre dit de « petit champ ».

Article 1^{er}

L'article 10 de l'annexe I « Ouvriers. Employés » de la convention collective nationale des « Pâtes alimentaires sèches et du couscous non préparé » (ex IDCC 1987) est modifié comme suit :

« Une prime d'ancienneté est attribuée aux ouvriers et aux employés. Cette prime est calculée en appliquant au montant horaire du coefficient du salarié, selon le barème de

la prime d'ancienneté ci-dessous, un taux déterminé en fonction de son ancienneté :

- 3 % après 3 ans d'ancienneté ;
- 6 % après 6 ans d'ancienneté ;
- 9 % après 9 ans d'ancienneté ;
- 12 % après 12 ans d'ancienneté ;
- 15 % après 15 ans d'ancienneté.

Barème de calcul de la prime d'ancienneté applicable au 1^{er} janvier 2026

(En euros.)

Coefficients	Montants horaires Prime d'ancienneté
135	9,33
140	9,35
145	9,38
150	9,41
155	9,43
160	9,46
165	9,47
170	9,48
175	9,62
180	9,77
185	9,93
190	10,09
195	10,27
200	10,45
210	10,84
220	11,21
230	11,59
240	11,96
250	12,33
260	12,68
270	13,05
280	13,41
290	13,76
300	14,13
310	14,50
320	14,87
330	15,24
340	15,61

(Voir page suivante.)

Article 2

Le barème national des salaires minima professionnels garantis, figurant à l'article 58 de la convention collective nationale des « Pâtes alimentaires sèches et du couscous non préparé » (ex IDCC 1987), est fixé comme suit :

« Barème des salaires minima horaires

(En euros.)

Coefficients	Salaires horaires applicables au 1 ^{er} janvier 2026
135	12,08
140	12,17
145	12,20
150	12,22
155	12,29
160	12,33
165	12,38
170	12,50
175	12,55
180	12,60
185	12,65
190	12,70
195	12,84
200	13,02
210	13,51
220	13,97
230	14,45
240	14,91
250	15,38
260	15,80
270	16,26
280	16,70
290	17,16
300	17,61
310	18,08
320	18,52
330	18,98
340	19,45
350	19,91
400	22,22
500	26,87
600	31,49

Article 3

Conformément à l'article 70 des dispositions communes de la convention collective nationale des « Pâtes alimentaires sèches et du couscous non préparé » (ex IDCC 1987), le montant de la prime de vacances est fixé à 600 euros au 31 mai 2026.

Article 4

L'indemnité journalière de poste visée à l'article 5, alinéa 1, de l'annexe I de la convention collective nationale des « Pâtes alimentaires sèches et du couscous non préparé » (ex IDCC 1987) est fixée forfaitairement à 5,20 euros et l'indemnité dite de panier de nuit prévue à l'article 34, alinéa 2, de la même convention collective nationale est fixée à 11 euros.

Article 5

Les parties signataires rappellent l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et plus particulièrement à celui d'égalité des rémunérations. Il est ainsi rappelé que les entreprises sont tenues d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les barèmes de calcul de la prime d'ancienneté et des salaires minima conventionnels bruts fixés ci-dessus sont conformes à ce principe et ne peuvent conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

Les parties rappellent également aux entreprises soumises à l'obligation annuelle de négocier, que les différences de rémunération entre les hommes et les femmes, si elles existent, doivent être supprimées, cela conformément aux dispositions de l'article L. 2242-7 du code du travail, et que ces entreprises doivent définir les mesures susceptibles de supprimer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

Article 6

Compte tenu de l'objet du présent accord, le texte ne contient pas de disposition spécifique applicable aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 7

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

Fait à Paris, le 5 mars 2026.

(Suivent les signatures.)

Accord de méthode du 25 mars 2026 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance de branche

NOR : ASET2650387M

IDCC : 2046

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

FNCLCC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC ;

UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

I. Le contexte

Dans le cadre de l'agenda social établi pour l'année 2026, il a été décidé d'engager une réflexion paritaire sur la mise en place d'un régime de prévoyance au niveau de la branche.

Le terme de prévoyance s'entend ici comme de la prévoyance dite « lourde » c'est-à-dire concernant les risques décès, invalidité et incapacité de travail. La complémentaire santé n'est pas concernée.

II. Le cadrage de l'accord

L'objectif des travaux est de mettre en place un régime de prévoyance « lourde » conventionnel avec la recommandation d'un ou plusieurs organisme(s) dans le cadre de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, en vue de créer une mutualisation entre les centres et disposer de conditions tarifaires négociées.

L'article 2.12.4 de la CCN définit actuellement les garanties conventionnelles de prévoyance concernant l'ensemble des salariés (cadres et non cadres) applicables aux centres.

Les travaux qui seront menés devront tendre à :

- ne pas engendrer de baisse des garanties conventionnelles relatives à l’incapacité temporaire, à l’invalidité et au décès ;
- ne pas engendrer d’augmentation de taux de cotisations applicables aux centres à la date de l’appel d’offres à garanties conventionnelles identiques à celles figurant actuellement dans la CCN.

Chaque centre aura la possibilité de souscrire des garanties surcomplémentaires extra-conventionnelles auprès du/des organisme(s) recommandé(s) afin notamment de maintenir le niveau de couverture de son contrat actuel.

Les travaux préparatoires à la mise en place du régime conventionnel visant à la recommandation d’un ou plusieurs organisme(s) seront menés par la FNCLCC et les organisations syndicales représentatives au sein de la branche des centres de lutte contre le cancer dans le cadre d’une commission paritaire spéciale.

Ces travaux pourront être interrompus à tout moment.

Cette commission paritaire spéciale rendra compte à la CPPNI qui demeure la seule instance décisionnaire.

Le suivi et le pilotage du régime conventionnel sera ensuite assuré par la FNCLCC et les organisations syndicales représentatives au sein de la branche des centres de lutte contre le cancer dans le cadre du comité paritaire de prévoyance.

Conformément à l’article R. 912-2 du code de la sécurité sociale, les partenaires sociaux devront également définir des prestations à caractère non directement contributif en faveur des salariés qui seront financées dans le cadre du haut degré de solidarité.

L’ensemble des dispositions qui seront négociées (garanties, taux et prestations de haut degré de solidarité) présenteront un caractère obligatoire pour tous les centres qu’ils adhèrent ou non à (aux) organisme(s) recommandé(s).

III. Les étapes

Phase 1 : état des lieux des régimes des centres sur la base de documents fournis par eux-mêmes (taux, contrats et comptes) et retour des centres sur leur volonté de s’engager dans le projet.

Phase 2 : création par la CPPNI d’une commission paritaire spéciale en charge des travaux sur l’appel d’offres visant à la recommandation d’un ou plusieurs organisme(s) de prévoyance.

Phase 3 : désignation d’un actuaire qui accompagnera les travaux paritaires.

Phase 4 : analyse des garanties et des données de sinistralité (pesée) des régimes des centres ainsi que la formulation de propositions par l’actuaire.

Phase 5 : rédaction du cahier des charges pour l’appel d’offre au regard des dispositions de l’article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Phase 6 : publication de l’appel d’offres (et assurer les réponses aux questions qui pourront être posées par les organismes assureurs).

Phase 7 : analyse des offres et la notation des propositions.

Phase 8 : choix par la CPPNI, sur proposition de la commission paritaire spéciale, de/des organisme(s) recommandé(s) sur la base d’une grille de notation.

Phase 9 : mise à signature de l’avenant.

Phase 10 : Mise en place du régime dans les centres.

IV. Le calendrier prévisionnel des travaux

Février 2026 à décembre 2027.

La mise en place du régime de branche avec le ou les organisme(s) recommandé(s) est envisagée au 1^{er} janvier 2028.

V. Création d'une commission paritaire spéciale

La création de la commission paritaire spéciale sera mise à l'ordre du jour de la CPPNI du 16 avril 2026 et fera l'objet d'une délibération. Cette création sera rendue possible sous réserve d'un vote majoritaire des partenaires sociaux (organisations syndicales représentatives au sein de la branche des CLCC et FNCLCC). Les règles de vote seront définies en réunion de la CPPNI.

V.1. Objet

Il est décidé de créer une commission paritaire spéciale qui sera constitué le temps de mener les travaux de mise en place du régime de prévoyance avec un ou plusieurs organisme(s) recommandé(s), à savoir pour la réalisation des phases 3, 4, 5, 6 et 7 mentionnées à l'article III.

V.2. Composition

La commission paritaire spéciale est composée par :

- 3 représentants par organisation syndicale représentatives au sein de la branche des centres de lutte contre le cancer, désignés par leur organisation respective. Parmi ces 3 représentants, des experts pourront être associés ;
- la délégation patronale composée de représentants des centres de lutte contre le cancer et de la DRH groupe de la FNCLCC (nombre qui ne pourra être supérieur à celui des délégations syndicales) ;
- un (des) actuaire(s) et experts seront conviés aux réunions.

V.3. Organisation des réunions

Un calendrier prévisionnel des réunions sera proposé aux membres de la commission paritaire spéciale à compter de la phase 3.

V.3.1. Convocation

La fédération nationale des centres de lutte contre le cancer (FNCLCC) convoque la commission paritaire spéciale par mail. Les documents de travail sont transmis, sauf exception, au moins une semaine avant la réunion. Les réunions seront organisées en présentiel au siège de la FNCLCC et/ou sous forme de visioconférence.

V.3.2. Documents de travail

Les documents de travail nécessaires aux réunions sont confidentiels. Il sera demandé de ne pas les diffuser à des personnes extérieures à la commission paritaire spéciale.

V.3.3. Compte-rendu des réunions

Le compte-rendu des réunions de la commission paritaire spéciale est établi par la DRH groupe de la FNCLCC et est approuvé en début de séance de la réunion suivante.

V.3.4. Autorisations d'absence et remboursement de frais

Les membres de la commission paritaire spéciale convoqués et présents aux réunions afférentes à la mise en place du régime bénéficient :

- d'une journée préparatoire à chaque réunion de la commission paritaire spéciale ;
- d'une autorisation d'absence pour participer à la commission paritaire spéciale.

Ces absences n'entraînent aucune diminution de leur rémunération.

Les frais de transport, de repas et d'hébergement sont pris en charge par la FNCLCC selon les règles habituelles.

VI. Comité paritaire de prévoyance

VI.1. Objet

Le comité paritaire de prévoyance est l'instance dédiée au suivi du régime de branche mis en place à la fin des travaux le 1^{er} janvier 2028.

Les dispositions de l'article précité seront toutefois modifiées, concomitamment, par avenant, afin d'étendre les missions et le nombre de représentants de ce comité.

VI.2. Composition

Le comité paritaire de prévoyance est composé par :

- 3 représentants par organisation syndicales représentatives au sein de la branche des centres de lutte contre le cancer, désignés par leur organisation respective. Parmi ces 3 représentants, des experts pourront être associés ;
- la délégation patronale composée de représentants des centres de lutte contre le cancer et de la DRH groupe de la FNCLCC (nombre qui ne pourra être supérieur à celui des délégations syndicales) ;
- un (des) actuaire(s) et experts désignés pour le suivi du régime conventionnel pourront être conviés aux réunions.

Il bénéficiera, au titre de l'appui technique et du secrétariat, du concours de collaborateurs de la DRH groupe de la FNCLCC.

VI.3. Organisation des réunions

VI.3.1. Convocation

La fédération nationale des centres de lutte contre le cancer convoque le comité paritaire de prévoyance par mail. Les documents de travail sont transmis, sauf exception, au moins une semaine avant la réunion. Les réunions seront organisées en présentiel au siège de la FNCLCC et/ou sous forme de visioconférence.

VI.3.2. Documents de travail

Les documents de travail nécessaires aux réunions sont confidentiels. Il sera demandé de ne pas les diffuser à des personnes extérieures au comité paritaire de prévoyance.

VI.3.3. Compte-rendu des réunions

Le compte-rendu des réunions du comité paritaire de prévoyance est établi par la DRH groupe de la FNCLCC et est approuvé en début de séance de la réunion suivante.

VI.3.4. Autorisations d'absence et remboursement de frais

Les membres du comité paritaire de prévoyance régulièrement convoqués et présents aux réunions afférentes à la mise en place du régime bénéficient :

- d'une journée préparatoire à chaque réunion du comité paritaire de prévoyance ;
- d'une autorisation d'absence pour participer au comité paritaire de prévoyance.

Ces absences n'entraînent aucune diminution de leur rémunération.

Les frais de transport, de repas et d'hébergement sont pris en charge par la FNCLCC selon les règles habituelles.

Fait à Paris, le 25 mars 2026.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 24 mars 2026

relatif aux contributions des entreprises
à la formation professionnelle continue

NOR : ASET2650440M

IDCC : 2098

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

FIGEC ;

SIST ;

SNPA ;

SORAP ;

SP2C ;

SYNAPHE ;

SAR ;

CNET,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

F3C CFDT ;

FSE CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le 12 octobre 2015, les organisations patronales et syndicales ont signé un accord sur la formation professionnelle se substituant à toute disposition de même nature et portant sur le même objet qui avait pu être conclu antérieurement.

Cet accord comportait notamment des articles relatifs aux contributions conventionnelles des entreprises à la formation professionnelle continue. Il s'agissait plus spécifiquement à l'article 3.2 dudit accord.

Depuis 2016, des avenants ont été régulièrement conclus, pour chaque exercice de référence, reconduisant ainsi chaque année des contributions conventionnelles à la formation professionnelle.

Les échanges paritaires qui ont présidé à la conclusion du présent avenant ont mis en avant le maintien nécessaire d'une politique de pilotage prudentielle à l'aune d'un contexte politique et réglementaire incertain.

C'est à l'aune de ces échanges qu'a été justifiée une nouvelle reconduction des contributions conventionnelles au niveau des derniers taux convenus, dans l'intérêt des salariés de toutes les entreprises de la branche.

La présente reconduction des taux conventionnels de contribution des entreprises à la formation professionnelle continue des salariés s'effectue donc selon les dispositions visées ci-après.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le champ d'application du présent avenant est identique à celui de l'accord du 12 octobre 2015 qu'il complète et modifie.

Ce champ est également identique aux précédents avenants conclus, sur ce même thème, par la branche aux dates rappelées en préambule.

Il est expressément rappelé que ce champ d'application correspond à celui de la convention nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999 tel que défini dans son article premier.

Article 2 | Contribution conventionnelle des entreprises à la formation professionnelle continue des salariés

Article 2.1 | Taux de la contribution conventionnelle

Au regard du contexte visé dans le préambule, les partenaires sociaux décident de maintenir, toujours pour une durée déterminée, une contribution conventionnelle supra légale.

Cette contribution conventionnelle est obligatoirement versée à l'OPCO désigné par la branche à savoir, à la date du présent avenant, l'OPCO des entreprises de proximité (OPCO EP).

Les taux de cette contribution conventionnelle sont fixés conformément au tableau suivant :

	Entreprises de 1 à 10 salariés	Entreprises de 11 à 49 salariés	Entreprises de 50 à 299 salariés	Entreprises de 300 salariés et plus
Contribution conventionnelle	0,20 %	0,10 %	0,05 %	0,05 %

Cette contribution 2025 et 2026 est appelée sur la base de la masse salariale N-1, soit respectivement les masses salariales 2024 et 2025.

Il est rappelé que la part conventionnelle de cette contribution est mutualisée dans une section comptable spécifique et n'est par principe pas sectorisée par taille d'entreprises.

Les partenaires sociaux veillent toutefois à ce que chaque catégorie d'entreprises contributrices bénéficie effectivement de financements de projets en lien avec cette contribution conventionnelle.

Les signataires rappellent enfin le caractère exceptionnel de cette contribution conventionnelle et qu'à défaut de révision possible des taux susvisés, seuls les taux légaux en vigueur s'appliqueront aux entreprises.

Article 2.2 | *Gestion des fonds issus de la contribution conventionnelle*

Les fonds issus de la contribution conventionnelle sont gérés conformément aux termes du présent avenant et selon les axes définis par les partenaires sociaux réunis en CPNEFP.

Il est entendu, puisque les fonds sont collectés par l'OPCO des entreprises de proximité et mobilisés par son intermédiaire, que la section professionnelle paritaire (SPP) de la branche sera informée de toutes les orientations et décisions de la CPNEFP relatives à l'utilisation de ces fonds conventionnels.

L'OPCO des entreprises de proximité sera alors en capacité de faire toute préconisation et recommandation à l'aune des éléments financiers de suivi de ces fonds conventionnels qu'il met à la disposition des partenaires sociaux en temps utile.

Article 2.3 | *Orientations prioritaires pour l'utilisation des fonds conventionnels*

Il est rappelé qu'historiquement, la branche avait souhaité que cette contribution puisse être prioritairement utilisée pour participer à l'abondement par l'employeur de formations suivies dans le cadre d'une politique de cogestion du compte personnel de formation (CPF) telle que définie dans l'accord du 12 octobre 2015.

Compte tenu toutefois de l'impact de la réforme de la formation professionnelle sur le fonctionnement de ce dispositif et vu les fonds disponibles issus des contributions conventionnelles historiques, il a été régulièrement convenu, depuis l'avenant du 13 décembre 2021, d'arrêter une liste non-exhaustive d'orientations prioritaires de l'utilisation des sommes collectées au titre de la contribution conventionnelle.

Cette liste, qui se présente historiquement en deux volets, est réitérée dans des termes similaires au précédent avenant, comme suit :

■ Volet 1 – Actions de formation métier :

- certificats de qualification professionnelle (CQP) de branche :
 - CQP enquêteur civil ;
 - CQP télésecrétaire ;
 - CQP chargé d'accueil ;
- certificat de compétences de service en relation client (CCS-RC) :
 - coût pédagogique de la formation évaluateur ;
 - coût de l'évaluation ;
- actions collectives :
 - CNIL et RGPD ;
 - notions juridiques liées au métier de domiciliation ;
 - CQP Enquêteur civil ;
 - télésecrétariat ;
 - intelligence artificielle ;
- formation continue obligatoire liée à l'activité d'enquêteur civil ;
- titres niveaux IV et V en recouvrement ;
- autres formations métier ;
- complément de financement des certifications éligibles à la Pro-A.

Toute délibération de la CPNEFP peut venir compléter ou modifier cette liste d'actions de formation.

■ Volet 2 – Actions de branches sur décision de la CPNEFP :

- ingénierie de certification collective ou individuelle ;
- études d'opportunité et de faisabilité de projets certifiant ;

- toutes autres études concourant au développement de la formation professionnelle, en lien avec l'emploi, la formation, les compétences et la classification des emplois qui en découle ;
- mise en place de formations certifiantes par modules pour les rendre accessibles aux entreprises et aux salariés et faciliter l'accès au compte personnel de formation (CPF) ;
- démarches de certification d'actions de formation transversales ;
- accompagnement des entreprises pour le développement de projets certifiant dont les certificats de qualification professionnelle (CQP) ;
- accompagnement et prise en charge de démarches d'agrément et de renouvellement d'agrément des CQP de branche s'il y a lieu ;
- accompagnement et prise en charge de l'inscription ou du renouvellement de l'inscription de certifications de branche au RNCP ou au registre spécifique ;
- frais d'évaluation et de jury le cas échéant ;
- expérimentation(s) de parcours de formation visant à optimiser l'intégration durable de collaborateurs.

Il est entendu que les orientations prioritaires susvisées ne portent pas préjudice aux facultés d'accompagnement de la branche par l'OPCO au titre notamment de l'article R. 6332-15 du code du travail ou de son bénéfice éventuel d'aides ou de fonds destinés à faciliter la mise en œuvre des actions concernées.

Les partenaires sociaux se réservent la faculté de définir de nouvelles priorités d'utilisation de cette contribution conventionnelle au cours de l'exercice 2026 sur délibération paritaire de la CPNEFP.

Article 3 | Modalités de versement des fonds

Les partenaires sociaux confirment que les fonds destinés à financer la formation professionnelle en vertu de la contribution conventionnelle prévue par le présent avenant sont versés par les entreprises couvertes par l'article 1^{er} du présent avenant à l'OPCO désigné par la branche à date, soit l'OPCO des entreprises de proximité.

Il est expressément convenu que les fonds ainsi collectés par l'actuel OPCO de la branche seront rattachés au régime conventionnel de formation professionnelle continue et que tout éventuel changement d'OPCO entraînera un transfert automatique et inconditionnel desdits fonds, ce sur quoi s'est historiquement engagé l'OPCO des entreprises de proximité.

Article 4 | Dispositions générales

Les signataires rappellent que les dispositions conventionnelles de branche entrant dans le cadre du 4 de l'article L. 2253-1 du code du travail prévalent sur celles issues des conventions et accords d'entreprises conclus antérieurement ou postérieurement à la date de leur entrée en vigueur.

Article 4.1 | Entrée en vigueur et durée

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée correspondant aux exercices 2025 et 2026.

Il a donc vocation à s'appliquer tant pour l'année civile 2025 que pour l'année civile 2026.

Il cessera automatiquement de produire ses effets au 31 décembre 2026.

Article 4.2 | Suivi, révision et dénonciation

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

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

Article 4.3 | *Dépôt et extension*

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6 et L. 2261-15 du code du travail.

Article 4.4 | *Application de l'avenant aux entreprises de moins de 50 salariés*

L'objet du présent avenant et les dispositions légales sur lesquelles il s'appuie ont justifié de prévoir des pourcentages spécifiques de contributions des entreprises en fonction de leur effectif, à l'instar des précédentes dispositions conventionnelles conclues à cet effet.

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

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

Fait à Paris, le 24 mars 2026.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 11 du 19 février 2026

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

NOR : ASET2650410M

IDCC : 2205

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

CSN ;

SNN ;

UNNE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

SNCTN CFE-CGC ;

FNSECP CGT,

d'autre part,

Préambule

L'article 9.1 de l'accord de branche du 9 septembre 2015 relatif au régime collectif et obligatoire de complémentaire frais de santé dans le notariat, dans sa rédaction issue de l'article 1^{er} de l'avenant n° 9 du 12 décembre 2024 fixe les taux de cotisation pour les bénéficiaires à titre obligatoire appelés par l'organisme recommandé.

Dans un contexte de recherche d'équilibre des comptes de la sécurité sociale au travers de la loi de finance pour 2026 avec notamment la création d'une nouvelle taxe et compte tenu des résultats enregistrés par le régime en 2025, les partenaires sociaux réunis en CPPNI ont validé une modification de ces taux de cotisation.

Par ailleurs, un décret du 26 novembre 2025 prévoit une évolution du dispositif « 100 % santé » et impose d'intégrer désormais de nouvelles garanties à prendre en charge. Ainsi, il convient de mettre le tableau des garanties de l'article 5 de l'accord de branche précité, modifié par l'avenant n° 5 du 21 novembre 2019, en conformité avec ces nouvelles dispositions légales.

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

Article 1^{er} | Modification des taux

L'article 9.1 de l'accord de branche du 9 septembre 2015 précité, dans sa rédaction issue de l'article 1^{er} de l'avenant n° 9 du 12 décembre 2024, est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« 9.1. Taux de cotisation

Les taux de cotisation appelés par l'organisme recommandé pour les bénéficiaires à titre obligatoire et correspondant aux garanties définies à l'article 5 ci-dessus sont fixés comme suit :

- salarié affilié au régime spécial de la CRPCEN :
 - adhérent seul : 1,75 % du plafond de la sécurité sociale au 1^{er} janvier 2026 ;
 - adhérent avec ayants droit à charge : 2,64 % du plafond de la sécurité sociale au 1^{er} janvier 2026 ;
- salarié affilié au régime obligatoire local de l'Alsace-Moselle :
 - adhérent seul : 1,08 % du plafond de la sécurité sociale au 1^{er} janvier 2026 ;
 - adhérent avec ayants droit à charge : 1,64 % du plafond de la sécurité sociale au 1^{er} janvier 2026 ;
- salarié affilié au régime général de la sécurité sociale :
 - adhérent seul : 2,27 % du plafond de la sécurité sociale au 1^{er} janvier 2026 ;
 - adhérent avec ayants droit à charge : 3,44 % du plafond de la sécurité sociale au 1^{er} janvier 2026.



Ces taux incluent la taxe sur les contrats d'assurance et la taxe sur le forfait médecin traitant, à leurs taux en vigueur à fin 2025, ainsi que les chargements tels que prévus au protocole d'établissement des comptes. »

Article 2 | Garanties du régime conventionnel


Dans le cadre de la mise à jour du dispositif « 100 % santé », le tableau des garanties de l'article 5 de l'accord de branche du 9 septembre 2015 dans sa rédaction issue de l'avenant n° 5 du 21 novembre 2019 est abrogé et remplacé par le tableau suivant :

(Voir page suivante.)

NATURE DES GARANTIES	PRESTATIONS ⁽¹⁾ « BASE CONVENTIONNELLE »	
HOSPITALISATION (y compris maternité)		
Forfait journalier hospitalier	100 % FR	
Frais de séjour (y compris ambulatoire)	100 % BR	
Honoraires (consultations et actes)	Adhérent OPTAM ou OPTAM-ACO (avec dépassement d'honoraires maîtrisés)	Non adhérent OPTAM ou OPTAM-ACO (avec dépassement d'honoraires libres)
	100 % BR	
- Médicaux		
- Chirurgicaux	220 % BR	200 % BR
Chambre particulière non remboursée par le RO	54 € par jour	
Frais d'accompagnement non remboursés par le RO	31 € par jour	
SOINS COURANTS (y compris maternité)		
Honoraires médicaux	Adhérent OPTAM ou OPTAM- ACO (avec dépassement d'honoraires maîtrisés)	Non adhérent OPTAM ou OPTAM-ACO (avec dépassement d'honoraires libres)
	100 % BR	
- Consultations et visites de généraliste		
- Consultations et visites de spécialiste	230 % BR	200 % BR
- Actes techniques médicaux	100 % BR	
- Actes d'imagerie médicale	150 % BR	100 % BR
Honoraires paramédicaux	100 % BR	
Séances d'accompagnement psychologique remboursées par le RO « MonSoutienPsy »	100% BR	
Analyses et examens de laboratoire	100 % BR	
Médicaments		
- Médicaments remboursés par le RO	100 % BR	
o Service médical rendu important, majeur ou modéré	15 % BR	
o Service médical rendu faible		
- Vaccins anti-grippe prescrits mais non remboursés par le RO	100 % FR	
- Contraceptions prescrites mais non remboursées par le RO	50 € par an et par bénéficiaire	
Matériel médical (hors aides auditives)		
Matériel médical « 100% SANTE » *	100 % FR *	
Matériel médical Hors « 100% SANTE » *	100 % BR	
- Prothèses orthopédiques et gros appareillage		

- Prothèses capillaires ou mammaires	100 % BR + 400 € par prothèse
- Petit appareillage	100 % BR + 31 € par appareil
AIDES AUDITIVES	
<i>Renouvellement limité par bénéficiaire à 1 appareil/oreille tous les 4 ans, à compter de la date d'acquisition de l'appareil. Cette limite tient compte des éventuelles prises en charge antérieurement effectuées par le RO au cours de la période susmentionnée.</i>	
Equipement « 100% SANTE » *	 100% FR *
Equipement Hors « 100% SANTE » - Tarif libre *	
- Bénéficiaire de 20 ans ou plus	100 % BR + 1 178 € par appareillage, limité à 1700€ y compris le remboursement RO, par oreille et par bénéficiaire
- Bénéficiaire de moins de 20 ans ou atteint de cécité	100 % BR + 1000 € par appareillage, limité à 1700€ y compris le remboursement RO, par oreille et par bénéficiaire
Matériel médical aides auditives : consommables, piles et accessoires	100 % BR
OPTIQUE Les prestations des garanties monture et verres s'entendent y compris les remboursements versés par le RO	
<i>Renouvellement limité à 1 équipement (monture + verres) tous les 2 ans à compter de la date d'acquisition, ramené à un an en cas d'évolution de la vue et pour les bénéficiaires de moins de 16 ans, hors exception réglementaire. Cette limite tient compte des éventuelles prises en charge antérieurement effectuées par le RO au cours des périodes susmentionnées.</i>	
Equipement « 100% SANTE » *	 100% FR *
Monture, verres, prestations d'appairage, prestations d'adaptation et filtres	
Equipement Hors « 100% SANTE » - Tarif libre *	
- Monture : Bénéficiaire de 16 ans ou plus Bénéficiaire de moins de 16 ans	100 € par monture 100 € par monture
- Verre Bénéficiaire de 16 ans ou plus Par verre simple Par verre complexe Par verre hypercomplexe Bénéficiaire de moins de 16 ans	160 € 195 € 238 € 160 € par verre
- Prestations d'adaptation	100 % BR

Lentilles correctrices	
- Remboursées par le RO	350 € par an et par bénéficiaire
- Non remboursées par le RO (y compris lentilles jetables)	170 € par an et par bénéficiaire
Autres prestations optiques	

- Implant oculaire	600 € par œil
- Kératectomie	600 € par œil
DENTAIRE	
Soins et prothèses dentaires « 100% SANTE » * : (2)	 100% FR *
Soins Hors « 100% SANTE » *	
- Soins dentaires	100 % BR
- Inlays-Onlays Tarif maîtrisé et libre	150 % BR
Prothèses dentaires Hors « 100% SANTE » *	
- Prothèses dentaires et Inlays-Core Tarif maîtrisé et libre	500 % BR
o Dents visibles : incisives, canines et prémolaires	
o Dents non-visibles : molaires et dents de sagesse	350 % BR
Orthodontie	
- Remboursée par le RO	450 % BR
Autres prestations dentaires	
- Implantologie dentaire (pilier implantaire et l'implant)	500 € par implant
- Parodontologie	200 € par an et par bénéficiaire
AUTRES GARANTIES	
Transport	100 % BR
Cure thermique	
- Remboursée par le RO :	
o Honoraires médicaux	100 % BR
o Frais de transport et d'hébergement à l'exclusion des frais de repas	100 % BR
Médecine douce	
- Ostéopathie, chiropractie, étiopathie, sophrologie, ergothérapie, acupuncture, psychomotricité, psychothérapie, diététicien, pédicure	40 € par séance, limité à 3 séances par an et par bénéficiaire
Prévention / Dépistage	
- Ensemble des actes de prévention remboursés par le RO (L.871-1 du Code de la Sécurité sociale)	100 % BR
Autres prestations	
- Frais d'obsèques (en cas de décès du Participant, du Conjoint ou d'un Enfant à charge) sur présentation de la facture et dans la limite prévue à la Garantie	1 525 € par bénéficiaire

ABREVIATIONS :

BR : Base de remboursement du Régime Obligatoire. En secteur non conventionné, l'Institution applique le tarif d'autorité de cet organisme

FR : Frais réels

OPTAM : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée **OPTAM-ACO** : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée Anesthésie, Chirurgie et Obstétrique L'OPTAM et l'OPTAM-ACO sont des dispositifs de pratiques tarifaires maîtrisées négociés par l'Assurance Maladie et les syndicats médicaux et auxquels peuvent adhérer les médecins autorisés à pratiquer des honoraires différents ou titulaires du droit permanent à dépassement. [Pour savoir si le médecin adhère à l'OPTAM ou à l'OPTAM-ACO, rendez-vous sur http://annuaire.sante.ameli.fr/](http://annuaire.sante.ameli.fr/)

RO : Régime Obligatoire de Sécurité sociale dont dépend le bénéficiaire à travers la reconnaissance par un organisme dit de Sécurité sociale, y compris le régime local.

(*) Tels que définis par la réglementation. Le « 100% Santé » permet d'accéder à des offres sans reste à charge pour certaines prestations au niveau des postes dentaire, optique, aides auditives et matériel médical (prothèses capillaires et location de courte durée de véhicule pour personnes en situation de handicap). Dans la limite du Prix limite de vente (P.L.V.) ou des Honoraires limites de facturation (HLF) sous déduction du Remboursement de la Sécurité sociale. Avant l'entrée en vigueur du « 100% Santé », la prise en charge s'effectuera à hauteur du dispositif « Hors 100% Santé ».

(1) Selon les dispositions prévues à la Convention d'assurance.

(2) Entrée en vigueur progressive à partir du 1^{er} janvier 2020 du dispositif « 100% Santé » en fonction de la localisation de la dent et du type de prothèse dentaire, tel que défini par la réglementation.

Article 3 | *Date d'application*

Les nouvelles dispositions fixées par le présent avenant sont applicables à compter du 1^{er} janvier 2026.

Article 4 | *Date d'entrée en vigueur*

Le présent avenant entre en vigueur au 1^{er} janvier 2026.

Article 5 | *Publicité, dépôt et extension de l'avenant*

Le présent 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 19 février 2026.

(Suivent les signatures.)

Accord du 3 février 2026 relatif aux salaires et à la valeur du point (Rhône-Alpes)

NOR : ASET2650434M

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 ;

UNSA FESSAD,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point est fixée à 9,21 pour le territoire zone 1.

La valeur du point est fixée à 9,10 pour le territoire zone 2.

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 Lyon, le 3 février 2026.

(Suivent les signatures.)

Accord du 10 février 2026
relatif aux salaires et à la valeur du point
(Bretagne)

NOR : ASET2650433M

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 ;

CFE-CGC BTP ;

UNSA FESSAD,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point est fixée à 9,18 pour les coefficients 200 à 380.

La valeur du point est fixée à 8,95 pour les coefficients 400 à 600.

Pour le territoire de Bretagne 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 Rennes, le 10 février 2026.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 2 avril 2025

à l'accord du 20 décembre 2023

relatif à l'annexe spécifique n° 3 au secteur cordonnerie multiservice

NOR : ASET2650397M

IDCC : 2528

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

FFM ;

FFCM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFDT ;

CMTE CFTC ;

THCB-CGT ;

FO pharmacie, cuirs et habillement ;

CFE-CGC Agro,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-33 du code du travail, la fusion des champs d'application de la convention collective nationale (CCN) de la cordonnerie multiservice avec celle des industries de la maroquinerie, des articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie et bracelets en cuir, entrée en vigueur le 23 janvier 2019, impose la mise en place de stipulations communes dans un délai de cinq ans à compter de la date d'effet de la fusion.

Lors de la réunion de la commission paritaire du mois d'octobre 2023, les parties ont convenu de la nécessité de pérenniser et de sécuriser les spécificités sociales relatives à l'indemnisation des salariés en situation d'incapacité de travail pour cause de maladie, d'accident ou de maternité, ainsi qu'à préserver les régimes complémentaires de retraite, de prévoyance des risques lourds et de remboursement de frais de santé qui existaient au sein de l'ancienne branche professionnelle de la cordonnerie multiservice.

À la même date, il avait été prévu une augmentation de 15 % sur les arrêts de travail, effective à compter du 1^{er} avril 2024. Néanmoins, en l'absence de confirmation par la direction générale du travail de la validité des annexes spécifiques, il n'a pu être procédé à la formalisation de cette augmentation. Pour autant, à ladite date, les organismes complémentaires ont procédé à l'envoi des lettres d'avenant aux entreprises de leur portefeuille et a mis à jour les pièces contractuelles, y compris les conditions générales, les notices d'information et le nouveau tableau de cotisations.

L'arrêté portant extension d'annexes et d'accords conclus dans le cadre de la convention collective nationale de travail des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chassellerie, gainerie, bracelets en cuir (n° 2528) a été pris le 13 décembre 2024 et publié le 24 décembre 2024.

Le présent avenant vise donc à adapter l'annexe 3 spécifique à la cordonnerie multiservice en ce qui concerne le régime de prévoyance, afin de prendre en compte l'évolution des taux de cotisations nécessaires à son financement, ainsi que des avis de l'arrêté portant extension des annexes susvisé.

Il intègre ainsi les modifications induites par la suppression des clauses de désignation et par l'application des dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, issues de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi. Ces dispositions prévoient notamment le maintien à titre gratuit des garanties de prévoyance au bénéfice des anciens salariés percevant des indemnités de chômage.

En conséquence, le présent avenant annule et remplace les tableaux de cotisations antérieurs du régime de prévoyance. Il réaffirme également, sans remettre en cause les principes de l'accord de branche de prévoyance, l'application de ce régime aux salariés cadres et non cadres des entreprises du secteur de la cordonnerie multiservice.

Enfin, afin d'assurer une mise en conformité avec les évolutions réglementaires, cet avenant prend en compte les dispositions du décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021, qui précise les critères objectifs de définition des catégories de salariés bénéficiant d'une couverture de protection sociale complémentaire collective. Il intègre également les orientations de l'instruction interministérielle n° DSS/3C/5B/2021 du 17 juin 2021 relative au traitement social du financement patronal de la prévoyance complémentaire collective et obligatoire en cas de suspension du contrat de travail.

Champ d'application

La présente annexe s'applique exclusivement aux entreprises relevant du secteur de la cordonnerie multiservice défini par le champ d'application de la convention collective de la cordonnerie multiservice du 29 décembre 1989 (révisée) anciennement enregistrée sous l'IDCC n° 1561.

Elle s'applique donc aux entreprises qui relèvent de la nomenclature des activités économiques de l'Insee sous les rubriques suivantes :

- 95.23 Z réparation de chaussures et d'articles en cuir ;
- 95.29 Z réparation d'articles personnels et domestiques.

Les professions visées sont ainsi les suivantes :

- la réparation de chaussures, bagages, articles de maroquinerie et articles similaires en cuir et autres matières ;
- les activités de multiservices (cordonnerie, duplication de clés, tampons, gravure...) et tous travaux annexes en service rapide.

Ces activités sont identifiées dans 2 secteurs : la cordonnerie artisanale et la cordonnerie industrielle. L'identification des 2 secteurs se détermine par le numéro de codes des risques professionnels notifié antérieurement au 1^{er} janvier 2008 par les caisses régionales d'assurance maladie :

- cordonnerie artisanale : numéro code risques professionnels 52.7 AA ;
- cordonnerie industrielle : numéro code risques professionnels 52.7 AB.

À compter du 1^{er} janvier 2008, le numéro code risques 527 AC autres industries du cuir, fixe le taux collectif applicable au plan national par arrêté ministériel aux 2 secteurs.

Ces garanties conventionnelles prévalent, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes. Cette primauté générale s'applique, peu importe la date de conclusion de l'accord d'entreprise.

Article 1^{er} | Dispositions pour les entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux précisent que le présent accord s'applique de façon identique à toutes les entreprises comprises dans son champ d'application quel que soit leur effectif.

De ce fait, il n'est pas justifié de prévoir des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2 | Modification de l'article 4 « Indemnisation maladie et accident »

« Après un an d'ancienneté dans l'entreprise, en cas d'absence au travail, justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident constatés par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, les salariés bénéficieront des dispositions suivantes, à condition :

- d'avoir justifié dans les 48 heures de cette incapacité ;
- d'être pris en charge par la sécurité sociale ;
- d'être soigné sur le territoire français ou dans l'Union Européenne.

Pendant 30 jours, le salarié percevra 90 % de la rémunération brute qu'il aurait perçue s'il avait travaillé. Pendant les 30 jours suivants, le salarié percevra les 2/3 de cette même rémunération.

Ces temps d'indemnisation seront augmentés de 10 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté en sus de celles requises à l'alinéa 1^{er} sans qu'aucune période ne puisse dépasser 90 jours.

Lors de chaque arrêt de travail, les délais d'indemnisation commencent à compter du premier jour d'absence, si celle-ci est consécutive à un accident de travail ou à une maladie professionnelle ou en cas d'hospitalisation, à l'exclusion des accidents de trajet-travail, et à compter du 8^e jour d'absence dans tous les autres cas (carence de 7 jours).

De ces montants d'indemnité sont retenues par l'employeur les indemnités journalières perçues par le salarié (pour la sécurité sociale).

En cas d'arrêts de travail successifs pour maladie ou accident, la durée d'indemnisation est limitée, au cours de la période de 12 mois consécutifs, au temps de l'indemnisation acquise en raison de l'ancienneté.

Les entreprises entrant dans le champ d'application ont l'obligation de s'assurer pour la garantie mensualisation auprès d'un organisme complémentaire de leur choix.

La cotisation pour le financement de cette garantie à la charge exclusive de l'employeur est de 0,43 % des tranches A et B des salaires des seules personnes concernées (plus d'un an d'ancienneté dans l'entreprise). »

Article 3 | **Modification du taux d'indemnisation maladie et accident de l'article 6.4 « Financement du régime »**

Pour rappel, les cotisations sont calculées sur le salaire brut servant de base aux cotisations de la sécurité sociale limité au plafond de la tranche B :

- tranche A (TA) : tranche de rémunération au plus égale au salaire annuel plafond de la sécurité sociale ;
- tranche B (TB) : tranche de rémunération comprise entre 1 fois et 4 fois ce plafond.

Pour les anciens salariés bénéficiant du maintien des garanties prévu au paragraphe 5 du présent article, aucune cotisation n'est due par les anciens salariés pendant la période de maintien, celui-ci étant financé par mutualisation avec les cotisations définies au titre des assurés présents à l'effectif.

Afin d'assurer l'équilibre financier du régime de prévoyance et de garantir une couverture optimale aux salariés relevant de la convention collective nationale de la cordonnerie multiservice, les taux de cotisation sont modifiés comme suit :

« Annexe II. Tableau des cotisations applicables au 1^{er} avril 2024

(En pourcentage.)

Risque Garantis	Cadres ^[1]					
	TA			TB		
	Total	Part patronale	Part salariale	Total	Part patronale	Part salariale
Capital décès	1,420	1,420	0,000	1,420	1,420	0,000
Rente éducation	0,160	0,160	0,000	0,160	0,160	0,000
Incapacité Invalidité	1,690	1,014	0,676	2,783	1,669	1,113
Total	3,270	2,594	0,676	4,363	3,249	1,113

[1] Conformément aux évolutions réglementaires introduites par le décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 relatif aux critères objectifs de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire collective, les règles de classification et d'éligibilité aux régimes de prévoyance ont été adaptées pour garantir une meilleure homogénéité et sécurisation juridique.

(En pourcentage.)

Risque Garantis	Non-cadres ^[1]					
	TA			TB		
	Total	Part patronale	Part salariale	Total	Part patronale	Part salariale
Capital décès	0,410	0,246	0,164	0,410	0,246	0,164
Rente éducation	0,160	0,096	0,064	0,160	0,096	0,064
Incapacité Invalidité	1,196	0,718	0,478	2,311	1,386	0,925
Total	1,766	1,060	0,706	2,881	1,728	1,153

[1] Conformément aux évolutions réglementaires introduites par le décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 relatif aux critères objectifs de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire collective, les règles de classification et d'éligibilité aux régimes de prévoyance ont été adaptées pour garantir une meilleure homogénéité et sécurisation juridique.

Désormais, les catégories objectives de salariés pouvant bénéficier d'une couverture collective obligatoire sont déterminées selon des critères strictement conformes à la réglementation en

vigueur. En application des principes posés par le décret n° 2021-1002, les partenaires sociaux adoptent les définitions suivantes :

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

En outre, les partenaires sociaux ajoutent que les mandataires sociaux non titulaires d'un contrat de travail et assujettis au régime général en vertu de l'article L. 311-3 du code de la sécurité sociale, peuvent bénéficier du régime de prévoyance mais qu'il leur appartient dans ce cas de respecter les conditions exigées par la réglementation en vigueur telles que décrites dans le bulletin officiel de la sécurité sociale.

Le taux de cotisation à la charge de l'employeur permet le respect pour les cadres, de l'obligation de cotisation patronale sur la tranche 1 telle que prévue par l'accord national interprofessionnel (ANI) du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

Article 4 | Durée et date d'effet

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1^{er} avril 2024.

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

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

Fait à Paris, le 2 avril 2025.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 17 février 2026

portant prorogation de l'accord du 22 février 2022
relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

NOR : ASET2650421M

IDCC : 2603

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

UCANSS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SNPDOS CFTD ;

SGPC CFE-CGC,

d'autre part,

Préambule

Le protocole d'accord du 22 février 2022 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes cessera de produire ses effets le 31 mars 2026.

Les parties signataires conviennent de proroger l'accord actuellement en vigueur pour la durée nécessaire à la conduite et à la finalisation de la négociation engagée.

Cette prolongation a pour objet d'assurer, sans interruption, la continuité et la pleine effectivité des dispositions actuellement applicables.

Elles ont donc convenu des dispositions qui suivent :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'avenant du 17 février 2026 portant prorogation du protocole d'accord du 22 février 2022 à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sont applicables aux salariés relevant de la convention collective nationale de travail des praticiens conseils du 4 avril 2006.

Article 2

Le présent accord entre en application sous réserve de l'agrément ministériel prévu par le code de la sécurité sociale, et ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

Il est d'application impérative à l'ensemble des organismes du régime général de sécurité sociale.

Fait à Montreuil, le 17 février 2026.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 17 février 2026

portant prorogation de l'accord du 22 février 2022
relatif à la diversité et à l'égalité des chances

NOR : ASET2650422M

IDCC : 2603

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

UCANSS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SNPDOS CFTD ;

SGPC CFE-CGC,

d'autre part,

Préambule

Le protocole d'accord du 22 février 2022 relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances cessera de produire ses effets le 31 mars 2026.

Les parties signataires conviennent de proroger l'accord actuellement en vigueur pour la durée nécessaire à la conduite et à la finalisation de la négociation engagée.

Cette prolongation a pour objet d'assurer, sans interruption, la continuité et la pleine effectivité des dispositions actuellement applicables.

Elles ont donc convenu des dispositions qui suivent :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'avenant du 17 février 2026 portant prorogation du protocole d'accord du 22 février 2022 relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances sont applicables aux salariés relevant de la convention collective nationale de travail des praticiens conseils du 4 avril 2006.

Article 2

Le présent accord entre en application sous réserve de l'agrément ministériel prévu par le code de la sécurité sociale, et ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

Il est d'application impérative à l'ensemble des organismes du régime général de sécurité sociale.

Fait à Montreuil, le 17 février 2026.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 17 février 2026

portant prorogation de l'accord du 22 février 2022
relatif à l'aménagement des fins de carrière

NOR : ASET2650423M

IDCC : 2603

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

UCANSS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEC-FO ;

SNPDOS CFDT ;

SNFOCOS ;

SGPC CFE-CGC,

d'autre part,

Préambule

Le protocole d'accord du 22 février 2022 relatif à l'aménagement des fins de carrière cessera de produire ses effets le 31 mars 2026.

Les parties signataires conviennent de proroger l'accord actuellement en vigueur pour la durée nécessaire à la conduite et à la finalisation de la négociation engagée.

Cette prolongation a pour objet d'assurer, sans interruption, la continuité et la pleine effectivité des dispositions actuellement applicables.

Elles ont donc convenu des dispositions qui suivent :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'avenant du 17 février 2026 portant prorogation du protocole d'accord du 22 février 2022 relatif à l'aménagement des fins de carrière sont applicables aux salariés relevant de la convention collective nationale de travail des praticiens conseils du 4 avril 2006.

Article 2

Le présent accord entre en application sous réserve de l'agrément ministériel prévu par le code de la sécurité sociale, et ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

Il est d'application impérative à l'ensemble des organismes du régime général de sécurité sociale.

Fait à Montreuil, le 17 février 2026.

(Suivent les signatures.)

Accord du 13 février 2026

relatif aux salaires minimaux au 1^{er} mai 2026
(Occitanie)

NOR : ASET2650407M

IDCC : 2609

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

FFB Occitanie ;

CAPEB Occitanie,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC BTP ;

BATI-MAT-TP CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le secteur du bâtiment occupe aujourd'hui plus d'un million deux cent mille salariés, employés au sein de quatre cent vingt-sept 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 salariés, les partenaires sociaux du bâtiment ont construit un socle de garanties sociales homogènes et ajusté à la réalité économique locale des entreprises.

Article 1^{er}

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

Article 2

Pour la région Occitanie, les parties signataires du présent accord prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé, le barème des salaires mensuels minimaux des ETAM du bâtiment comme indiqué dans le tableau ci-après :

Dans les départements Ariège, Aude, Aveyron, Gard, Haute-Garonne, Gers, Hérault, Lot, Lozère, Hautes-Pyrénées, Pyrénées-Orientales, Tarn, Tarn-et-Garonne, le barème des salaires mensuels minimaux des ETAM du bâtiment de la région Occitanie est fixé, sur la base d'un horaire collectif de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, comme suit :

À compter du 1^{er} mai 2026.

(En euros.)

Coefficient	Salaire mensuel minimal	Taux horaire minimal
Niveau A	1 847,16 €	12,18
Niveau B	1 936,54 €	12,77
Niveau C	2 061,72 €	13,59
Niveau D	2 256,45 €	14,88
Niveau E	2 462,01 €	16,23
Niveau F	2 902,48 €	19,14
Niveau G	3 176,04 €	20,94
Niveau H	3 497,50 €	23,06

Article 3

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.

Article 4

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Toulouse.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail.

Fait à Carcassonne, le 13 février 2026.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 67/2024 du 28 novembre 2024 relatif à la modification de la convention collective

NOR : ASET2650438M

IDCC : 2941

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

USB,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT,

d'autre part,

Préambule

Le fonctionnement des services d'aide et de soin à domicile impose la transmission individuelle de leurs plannings prévisionnels de travail, notamment aux salariés d'intervention, dans les conditions prévues par l'article 37 du titre V de la convention collective.

Les fréquentes modifications de planning, inhérentes à l'activité même des services, étant susceptibles d'impacter la durée de travail des salariés, il est apparu nécessaire aux partenaires sociaux de la branche de rappeler les obligations légales en vigueur concernant le décompte du temps de travail réellement accompli et de permettre aux salariés de disposer, s'ils le souhaitent, de leur planning définitif de travail tel que pris en compte par leur employeur.

Les parties signataires du présent avenant ont ainsi décidé des dispositions suivantes :

Article 1^{er} | Modifications apportées au chapitre I^{er} du titre V de la convention collective

Au chapitre I^{er} du titre V de la convention collective :

L'article 19 relatif au travail du dimanche et des jours fériés, et intitulé « Conditions d'intervention » nouveau est rédigé comme suit :

« Article 19 | Conditions d'intervention

Dans la mesure du possible et afin de permettre à chaque salarié de concilier vie professionnelle et vie personnelle, les employeurs :

- font intervenir les salariés sur leur secteur d'activité ou sur un secteur limitrophe ;
- font intervenir le même salarié pendant tout le dimanche ou jour férié ;

- établissent un planning trimestriel remis à chaque salarié indiquant les dimanches ou jours fériés pour lesquels il sera amené à travailler, conformément au délai prévu à l'article V.37 de la présente convention collective. L'employeur qui choisit de remettre ce planning en main propre doit planifier ce temps et le rémunérer comme toute autre période de travail effectif. »

L'article 22 relatif aux astreintes et intitulé « Principes généraux » nouveau est rédigé comme suit :

« Article 22 | Principes généraux »

Tous les salariés peuvent être amenés à assurer des astreintes à leur domicile ou à proximité, y compris les dimanches et jours fériés.

Dans la mesure du possible et afin de permettre à chaque salarié de concilier vie professionnelle et vie personnelle, les employeurs établissent un planning trimestriel remis à chaque salarié indiquant ses jours ou périodes d'astreinte. L'employeur qui choisit de remettre ce planning en main propre doit planifier ce temps et le rémunérer comme toute autre période de travail effectif.

Les modifications concernant ce planning ne peuvent être réalisées dans un délai inférieur à un mois, sauf cas de remplacement d'un collègue en absence non prévue auquel cas le salarié peut être prévenu dans un délai inférieur à trois jours.

L'employeur met en place une organisation permettant de joindre, à tout moment, les salariés d'astreinte. Il est rappelé que les intervenants positionnés en degré 1 – échelon 1 ne sont pas habilités à assurer les actes essentiels de la vie quotidienne, y compris lorsqu'ils sont d'astreinte.

Si les salariés d'astreinte sont appelés à travailler, leur temps de travail est un temps de travail effectif y compris le temps de trajet aller-retour.

Le temps de travail effectif pendant le temps d'astreinte se cumule avec l'indemnité d'astreinte.

Un dimanche travaillé ou jour férié travaillé ne peut pas être suivi d'un dimanche ou jour férié d'astreinte. »

Article 2 | Modifications apportées au chapitre III du titre V de la convention collective

Au chapitre III du titre V de la convention collective :

L'article 36 « Préambule » nouveau est rédigé comme suit :

« Il existe différents modes d'aménagement du temps de travail. La durée du travail peut être répartie sur des périodes différentes définies dans les textes conventionnels de la branche, ou par accord d'entreprise.

L'application d'un mode d'aménagement du temps de travail implique l'information et/ou la consultation du comité social et économique s'il existe, et l'information des salariés conformément aux dispositions légales et réglementaires. »

L'article 37 « Programme indicatif de la répartition de la durée du travail et délai de prévenance » est rédigé comme suit :

« L'ensemble des dispositions de cet article s'applique à tout salarié.

Les horaires de travail sont précisés aux salariés par écrit lors de la notification du planning d'intervention pour le personnel d'intervention ou lors de la réunion de service pour le personnel administratif.

La notification du planning a lieu selon une périodicité mensuelle, par tout moyen (ex : remise en main propre au salarié, envoi postal, mail, courrier, accès dématérialisé...). Les plannings sont notifiés au salarié au moins 7 jours avant le 1^{er} jour de leur exécution.

L'employeur qui choisit de remettre ce planning en main propre doit planifier ce temps et le rémunérer comme toute autre période de travail effectif.

Afin de mieux répondre aux besoins des usagers, de faire face à la fluctuation des demandes inhérentes à l'activité, et d'assurer une continuité de service, les horaires de travail peuvent être modifiés dans un délai inférieur à 7 jours et dans la limite de 4 jours, sauf les cas d'urgence cités-ci-dessous.

En cas d'urgence, et conformément aux dispositions légales et réglementaires, l'employeur doit vérifier que l'intervention est justifiée exclusivement par l'accomplissement d'un acte essentiel de la vie courante et s'inscrit dans l'un des cas suivants :

- remplacement d'un collègue en absence non prévue : maladie, congés pour événements familiaux ou congés exceptionnels ;
- besoin immédiat d'intervention auprès d'enfants ou de personnes dépendantes dû à l'absence non prévisible de l'aidant habituel ;
- retour d'hospitalisation non prévu ;
- aggravation subite de l'état de santé de la personne aidée.

Il est tenu compte de la situation particulière des salariés à employeurs multiples.

Les contreparties :

- en contrepartie d'un délai de prévenance inférieur à 7 jours, le salarié a la possibilité de refuser 4 fois, par année de référence, la modification de ses horaires sans que ce refus ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement ;
- les salariés s'engageant à accepter les interventions d'urgence (délai de prévenance inférieur à 4 jours), bénéficieront, par année de référence, d'un jour de congé supplémentaire, au choix du salarié, dès lors qu'ils seront intervenus effectivement dans ce cadre. Ces salariés peuvent refuser 4 fois ces interventions ; au-delà, le salarié perd son droit à congé supplémentaire.

Tout salarié refusant une modification d'horaires doit le confirmer par écrit à l'employeur. »

L'article 38 nouveau intitulé « Planning effectivement accompli » est rédigé comme suit :

« Lorsque le salarié s'est vu remettre un planning prévisionnel d'intervention, conformément aux alinéas 2 et 3 de l'article 37 ci-dessus, le planning des interventions effectivement réalisées sur le mois écoulé lui est transmis sur simple demande de sa part, dans un délai raisonnable eu égard aux contraintes de gestion de la paie et par tout moyen (ex : remis en main propre, envoi postal, mail, accès dématérialisé).

Sauf précisions contraires à ce sujet, la demande du salarié est formulée pour une durée indéterminée. S'il souhaite mettre fin à cette remise mensuelle, il en informe son employeur selon les mêmes modalités. »

Article 3 | *Autres dispositions*

Les autres articles de la convention collective demeurent inchangés.

Article 4 | Durée et date d'effet

Article 4.1 | Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4.2 | Agrément

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

Article 4.3 | Extension

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

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

Article 4.4 | Date d'entrée en vigueur

Pour les employeurs adhérant à l'une des organisations membres de l'USB-Domicile, les dispositions du présent avenant seront applicables à compter du 1^{er} jour du mois qui suivra son agrément.

Pour les autres employeurs de la branche, les dispositions du présent avenant seront applicables à compter du 1^{er} jour du mois qui suivra la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 28 novembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 3232 | **ORGANISMES DU RÉGIME GÉNÉRAL DE SÉCURITÉ SOCIALE**
AGENTS DE DIRECTION
(18 septembre 2018)

Avenant du 17 février 2026

portant prorogation de l'accord du 22 février 2022
relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

NOR : ASET2650416M

IDCC : 3232

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

UCANSS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SNPDOS CFDT ;

SNADEOS CFTC ;

SNPDOSS CFE ;

UNSA ADOSS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le protocole d'accord du 22 février 2022 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes cessera de produire ses effets le 31 mars 2026.

Les parties signataires conviennent de proroger l'accord actuellement en vigueur pour la durée nécessaire à la conduite et à la finalisation de la négociation engagée.

Cette prolongation a pour objet d'assurer, sans interruption, la continuité et la pleine effectivité des dispositions actuellement applicables.

Elles ont donc convenu des dispositions qui suivent :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'avenant du 17 février 2026 portant prorogation du protocole d'accord du 22 février 2022 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sont applicables aux salariés relevant de la convention collective nationale de travail du 18 septembre 2018 des agents de direction des organismes du régime général de sécurité sociale.

Article 2

Le présent accord entre en application sous réserve de l'agrément ministériel prévu par le code de la sécurité sociale, et ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

Il est d'application impérative à l'ensemble des organismes du régime général de sécurité sociale.

Fait à Montreuil, le 17 février 2026.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 3232 | **ORGANISMES DU RÉGIME GÉNÉRAL DE SÉCURITÉ SOCIALE**
AGENTS DE DIRECTION
(18 septembre 2018)

Avenant du 17 février 2026

portant prorogation de l'accord du 22 février 2022
relatif à la diversité et à l'égalité des chances

NOR : ASET2650417M

IDCC : 3232

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

UCANSS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SNPDOS CFTD ;

SNADEOS CFTC ;

SNPDOSS CFE ;

UNSA ADOSS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le protocole d'accord du 22 février 2022 relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances cessera de produire ses effets le 31 mars 2026.

Les parties signataires conviennent de proroger l'accord actuellement en vigueur pour la durée nécessaire à la conduite et à la finalisation de la négociation engagée.

Cette prolongation a pour objet d'assurer, sans interruption, la continuité et la pleine effectivité des dispositions actuellement applicables.

Elles ont donc convenu des dispositions qui suivent :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'avenant du 17 février 2026 portant prorogation du protocole d'accord du 22 février 2022 relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances sont applicables aux salariés relevant de la convention collective nationale de travail du 18 septembre 2018 des agents de direction des organismes du régime général de sécurité sociale.

Article 2

Le présent accord entre en application sous réserve de l'agrément ministériel prévu par le code de la sécurité sociale, et ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

Il est d'application impérative à l'ensemble des organismes du régime général de sécurité sociale.

Fait à Montreuil, le 17 février 2026.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **3232** | **ORGANISMES DU RÉGIME GÉNÉRAL DE SÉCURITÉ SOCIALE**
AGENTS DE DIRECTION
(18 septembre 2018)

Avenant du 17 février 2026

portant prorogation de l'accord du 22 février 2022
relatif aux aménagements de fins de carrière

NOR : ASET2650418M

IDCC : 3232

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

UCANSS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEC-FO ;

SNPDOS CFDT ;

SNADEOS CFTC ;

SNPDOSS CFE ;

UNSA ADOSS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le protocole d'accord du 22 février 2022 relatif à l'aménagement des fins de carrière cessera de produire ses effets le 31 mars 2026.

Les parties signataires conviennent de proroger l'accord actuellement en vigueur pour la durée nécessaire à la conduite et à la finalisation de la négociation engagée.

Cette prolongation a pour objet d'assurer, sans interruption, la continuité et la pleine effectivité des dispositions actuellement applicables.

Elles ont donc convenu des dispositions qui suivent :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'avenant du 17 février 2026 portant prorogation du protocole d'accord du 22 février 2022 relatif à l'aménagement des fins de carrière sont applicables aux salariés relevant de la convention collective nationale de travail du 18 septembre 2018 des agents de direction des organismes du régime général de sécurité sociale.

Article 2

Le présent accord entre en application sous réserve de l'agrément ministériel prévu par le code de la sécurité sociale, et ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

Il est d'application impérative à l'ensemble des organismes du régime général de sécurité sociale.

Fait à Montreuil, le 17 février 2026.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **3248** | **MÉTALLURGIE**
(7 février 2022)

Accord du 13 février 2026

relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté
à compter du 1^{er} mars 2026
(Valenciennois et Cambrésis)

NOR : ASET2650424M

IDCC : 3248

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

UIMM Grand Hainaut,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO Valenciennes et Cambrai ;

CFE-CGC Valenciennes et Cambrai ;

CFDT Valenciennes et Cambrai,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux se sont réunis le 7 mars 2025 pour partager une analyse de la situation économique et sociale et négocier la valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté, pour les salariés des groupes d'emplois A à E conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Pour mémoire, une trajectoire pluriannuelle a été décidée en 2025 entre les partenaires, avec pour ambition d'atteindre une valeur de 5 euros d'ici 2028.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence de la CPTN du Valenciennois et du Cambrésis, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 2 | Valeur du point

À compter du 1^{er} mars 2026, la valeur du point servant à déterminer le montant de la prime d'ancienneté est fixée à 4,73 euros.

Article 3 | Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le lendemain de son dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension.

Article 4 | Entreprises de moins de cinquante salariés

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

Article 5 | Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe des conseils de prud'hommes de Cambrai et de Valenciennes.

Fait à Valenciennes, le 13 février 2026.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 3248 | **MÉTALLURGIE**
(7 février 2022)

Accord du 9 mars 2026

relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté
à compter du 1^{er} mars 2026
(Finistère)

NOR : ASET2650413M

IDCC : 3248

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

UIMM Finistère,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux sont attachés à faire vivre le dialogue social et la négociation collective sur le département du Finistère, notamment en matière de rémunération.

Les partenaires sociaux se sont réunis le 9 mars 2026 pour négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le présent accord se substitue à l'accord du 26 juin 2023.

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

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le présent accord, négocié au sein de la CPTN du Finistère, telle que définie par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, est conclu dans le champ d'application géographique suivant : le département du Finistère.

Article 2 | Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,35 €.

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1^{er} mars 2026.

Article 3 | Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur le 1^{er} mars 2026.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 4 | Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN du Finistère.

Article 5 | Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 6 | Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

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

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

Article 8 | Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Brest.

Fait à Brest, le 9 mars 2026.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **3248** | **MÉTALLURGIE**
(7 février 2022)

Accord du 20 mars 2026

relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté
à compter du 1^{er} avril 2026
(Belfort-Montbéliard)

NOR : ASET2650411M

IDCC : 3248

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

UIMM Belfort,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux se sont réunis le 15 décembre 2025, le 10 février 2026 et le 12 mars 2026 pour négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

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

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence de la CPTN de Belfort/Montbéliard, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 2 | Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,22 €.

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1^{er} avril 2026.

Article 3 | Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le lendemain de son dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 4 | Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN.

Article 5 | Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 6 | Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

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

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

Article 8 | Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Belfort et de Montbéliard.

Fait à Exincourt, le 20 mars 2026.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **3248** | **MÉTALLURGIE**
(7 février 2022)

Accord du 20 mars 2026

relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté
à compter du 1^{er} avril 2026
(Doubs)

NOR : ASET2650412M

IDCC : 3248

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

UIMM Doubs,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux se sont réunis le 15 décembre 2025 et le 11 février 2026 pour négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

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

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence de la CPTN du Doubs, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 2 | Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,22 €.

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1^{er} avril 2026.

Article 3 | Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le lendemain de son dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 4 | Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN.

Article 5 | Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 6 | Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

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

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

Article 8 | Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Besançon.

Fait à Besançon, le 20 mars 2026.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **3248** | **MÉTALLURGIE**
(7 février 2022)

Accord du 20 mars 2026

relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté
à compter du 1^{er} avril 2026
(Haute-Saône)

NOR : ASET2650425M

IDCC : 3248

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

UIMM Haute-Saône,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux se sont réunis le 11 décembre 2025, le 11 février 2026 et le 11 mars 2026 pour négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

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

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence de la CPTN de Haute-Saône, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 2 | Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,22 €.

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1^{er} avril 2026.

Article 3 | Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le lendemain de son dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 4 | Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN.

Article 5 | Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 6 | Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

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

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

Article 8 | Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Vesoul.

Fait à Vesoul, le 20 mars 2026.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

Accord du 12 mars 2026

relatif aux salaires minimaux au 1^{er} janvier 2026
(Nouvelle-Aquitaine)

NOR : ASET2650437M

IDCC : 3249

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

UNICEM Nouvelle-Aquitaine ;
UP-CHAUX,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC BTP SICMA ;
CFDT construction bois,

d'autre part,

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

Préambule

Lors de la réunion paritaire du 10 février 2026, les partenaires sociaux se sont réunis afin d'échanger et discuter sur le niveau des salaires minimaux hiérarchiques conventionnels des entreprises de la région Nouvelle-Aquitaine relevant du champ d'application de la convention collective nationale des industries de carrières et matériaux de construction.

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

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

En effet, et en application de l'accord collectif national d'harmonisation des salaires minimaux garantis du 11 avril 2024 étendu par un arrêté ministériel du 23 juillet 2024, les entreprises exerçant une activité de fabrication d'éléments en béton et d'éléments préfabriqués en béton

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

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

Article 2 | Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique dans les départements suivants :

- 16 – Charente ;
- 17 – Charente-Maritime ;
- 19 – Corrèze ;
- 23 – Creuse ;
- 24 – Dordogne ;
- 33 – Gironde ;
- 40 – Landes ;
- 47 – Lot-et-Garonne ;
- 64 – Pyrénées-Atlantiques ;
- 79 – Deux-Sèvres ;
- 86 – Vienne ;
- 87 – Haute-Vienne.

Article 3 | Rémunération mensuelle minimale garantie

Les rémunérations mensuelles minimales garanties applicables aux ouvriers et aux ETAM, soit les salariés positionnés du niveau 1 au niveau 7 de la grille des classifications professionnelles, sont revalorisées de manière différenciée selon les niveaux et/ou échelons (de 0,8 % à 1,2 %) et sont ainsi fixées :

Niveau	Échelon	Valeurs mensuelles (euros)	Pourcentage
1	1	1 832	0,8
	2	1 850	1,2
2	1	1 864	1,2
	2	1 886	1,2
	3	1 936	1,2
3	1	1 950	1,2
	2	1 980	1,2
	3	2 030	1,2
4	1	2 044	1
	2	2 077	1
	3	2 143	1

Niveau	Échelon	Valeurs mensuelles (euros)	Pourcentage
5	1	2 158	1
	2	2 223	1
	3	2 370	1
6	1	2 418	0,9
	2	2 512	0,9
	3	2 699	0,9
7	1	2 767	0,9
	2	2 932	0,9
	3	3 191	0,9

Article 4 | Détermination de la rémunération conventionnelle minimale

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

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

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

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

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

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

Article 5 | Date d'entrée en vigueur

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, s'applique à toutes les entreprises visées à l'article 1^{er} du présent accord. Il entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2026.

Article 6 | Adhésion

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-3 à L. 2261-6 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés, non-signataire du présent accord, ainsi que

toute organisation syndicale patronale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

Cette adhésion devra être notifiée aux signataires de l'accord et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées à l'article D. 2231-8 du code du travail.

Article 7 | Dépôt et notification

En application de l'article L. 2231.5 du code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

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

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

Fait à Bordeaux, le 12 mars 2026.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

Accord du 19 mars 2026
relatif aux salaires minimaux au 1^{er} janvier 2026
(Île-de-France)

NOR : ASET2650439M

IDCC : 3249

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

UNICEM Île-de-France ;

UP-CHAUX,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FG FO construction ;

CFE CGC BTP SICMA ;

CFDT construction bois,

d'autre part,

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

Préambule

Lors de la réunion paritaire du 19 mars 2026 les partenaires sociaux se sont réunis afin d'échanger et discuter sur le niveau des salaires minimaux hiérarchiques conventionnels des entreprises de la région Île-de-France relevant du champ d'application de la convention collective nationale des industries de carrières et matériaux de construction.

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

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

En effet, et en application de l'accord collectif national d'harmonisation des salaires minimaux garantis du 11 avril 2024 étendu par un arrêté ministériel du 23 juillet 2024, les entreprises exerçant une activité de fabrication d'éléments en béton et d'éléments préfabriqués en béton pour la construction restent soumises aux seules dispositions de cet accord, et notamment les dispositions figurant à l'article 3 dudit accord qui prévoit que les évolutions en pourcentage résultant des négociations régionales des années 2025 à 2027 seront rajoutées dans le calcul des grilles régionales visées par l'accord, de façon à aboutir à une grille unique pour chaque région de la branche au plus tard au 1^{er} juillet 2027.

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

Article 2 | *Champ d'application territorial*

Le présent accord s'applique dans les départements suivants : Paris (75), Seine-et-Marne (77), Yvelines (78), Essonne (91), Hauts-de-Seine (92), Seine-Saint-Denis (93), Val-de-Marne (94) et Val-d'Oise (95).

Article 3 | *Rémunération mensuelle minimale garantie*

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

Niveau	Échelon	Valeurs mensuelles (en euros)	Pourcentage d'augmentation
1	1	1 840	1,1 %
	2	1 866	1,4 %
2	1	1 874	1,25 %
	2	1 903	1,25 %
	3	1 957	1,25 %
3	1	1 969	1,25 %
	2	2 000	1,25 %
	3	2 060	1,25 %
4	1	2 069	1,25 %
	2	2 104	1,25 %
	3	2 178	1,25 %
5	1	2 187	1,25 %
	2	2 252	1,25 %
	3	2 409	1,25 %
6	1	2 451	1,25 %
	2	2 546	1,25 %
	3	2 748	1,25 %
7	1	2 814	1,25 %
	2	2 975	1,25 %
	3	3 240	1,25 %

Article 4 | Détermination de la rémunération conventionnelle minimale

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

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

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

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

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

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

Article 5 | Date d'entrée en vigueur

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, s'applique à toutes les entreprises visées à l'article 1^{er} du présent accord. Il entre en vigueur le 1^{er} janvier 2026.

Article 6 | Adhésion

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

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

Article 7 | Dépôt et notification

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

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

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

Fait à Clichy, le 19 mars 2026.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

Accord du 16 mars 2026

relatif aux salaires minimaux au 1^{er} janvier 2026
(Hauts-de-France)

NOR : ASET2650441M

IDCC : 3249

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

UNICEM Hauts-de-France ;

UP-CHAUX,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FG FO construction ;

CFE-CGC BTP SICMA ;

CFDT construction et bois,

d'autre part,

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

Préambule

Lors de la réunion paritaire du 16 mars 2026 les partenaires sociaux se sont réunis afin d'échanger et discuter sur le niveau des salaires minimaux hiérarchiques conventionnels des entreprises de la région Hauts-de-France relevant du champ d'application de la convention collective nationale des industries de carrières et matériaux de construction.

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

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

En effet, et en application de l'accord collectif national d'harmonisation des salaires minimaux garantis du 11 avril 2024 étendu par un arrêté ministériel du 23 juillet 2024, les entreprises exerçant une activité de fabrication d'éléments en béton et d'éléments préfabriqués en béton pour la construction restent soumises aux seules dispositions de cet accord, et notamment les dispositions figurant à l'article 3 dudit accord qui prévoit que les évolutions en pourcentage résultant des négociations régionales des années 2025 à 2027 seront rajoutées dans le calcul des grilles régionales visées par l'accord, de façon à aboutir à une grille unique pour chaque région de la branche au plus tard au 1^{er} juillet 2027.

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

Article 2 | *Champ d'application territorial*

Le présent accord s'applique dans les départements suivants : Nord (59), Pas-de-Calais (62), Somme (80), Aisne (02), et Oise (60).

Article 3 | *Rémunération mensuelle minimale garantie*

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

Niveau	Échelon	Valeurs mensuelles (en euros)	Pourcentage d'augmentation
1	1	1 856	1 %
	2	1 872	1,2 %
2	1	1 874	1 %
	2	1 915	1,2 %
	3	1 951	1 %
3	1	1 960	1 %
	2	1 991	1,2 %
	3	2 046	1 %
4	1	2 056	1 %
	2	2 092	1,2 %
	3	2 159	1 %
5	1	2 165	1 %
	2	2 236	1,2 %
	3	2 380	1 %
6	1	2 422	1 %
	2	2 517	1,2 %
	3	2 708	1 %
7	1	2 761	1 %
	2	2 929	1,2 %
	3	3 179	1 %

Article 4 | Détermination de la rémunération conventionnelle minimale

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

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

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

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

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

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

Article 5 | Date d'entrée en vigueur

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, s'applique à toutes les entreprises visées à l'article 1^{er} du présent accord. Il entre en vigueur le 1^{er} janvier 2026.

Article 6 | Adhésion

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

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

Article 7 | Dépôt et notification

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

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

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

Fait à Arras, le 16 mars 2026.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

CAISSE D'ÉPARGNE

Avenant n° 10 du 13 mars 2026

à l'accord du 24 novembre 2005
relatif aux frais de soins de santé

NOR : ASET2650373M

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

BPCE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

SNE CGC ;

SU UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Par avenant n° 9 du 11 décembre 2024, les partenaires sociaux de la branche Caisse d'épargne ont adapté le régime conventionnel de frais de soins de santé pour notamment prendre en compte l'évolution tarifaire nécessaire afin d'assurer l'équilibre technique du régime santé.

La loi n° 2025-1403 du 30 décembre 2025 de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2026, en son article 13 :

- institue une contribution de 2,05 % à la charge des organismes assureurs, assise sur l'ensemble des cotisations stipulées à leur profit ;
- prévoit que pour l'année 2026, le montant des cotisations d'assurance maladie complémentaire « ne peut être augmenté par rapport à celui applicable pour l'année 2025 ».

En application de ces dispositions, les partenaires sociaux ont décidé de ne procéder à aucune révision tarifaire pour l'année 2026 et de prévoir le maintien de la cotisation appliquée en décembre 2025 pour l'année 2026.

Compte tenu de l'actualité entourant l'entrée en vigueur de l'article 13 de la LFSS et des divergences d'interprétation exprimées par différents acteurs, les partenaires sociaux ont décidé de se réunir, à intervalles réguliers courant 2026, afin de faire le point sur les évolutions légales, réglementaires, jurisprudentielles et opérationnelles afférentes à ces dispositions afin, le cas échéant, d'adapter les stipulations du présent accord.

Par ailleurs, à la suite de demandes formulées par certains participants de prise en charge – au titre du présent régime – d'enfants dont ils viennent à assumer la charge, il s'est avéré nécessaire de faire évoluer la définition des enfants bénéficiaires du régime complémentaire santé.

Le présent accord, qui constitue un avenant de révision de l'accord collectif national relatif aux frais de soins de santé du 24 novembre 2005 en sa version consolidée issue de l'avenant n° 5 du 18 juin 2019, modifié par avenant n° 6 du 6 janvier 2022, avenant n° 7 du 16 février 2023, avenant n° 8 du 19 décembre 2023 et avenant n° 9 du 11 décembre 2024 a pour objet de formaliser ces évolutions à effet du 1^{er} janvier 2026 conformément aux dispositions de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Les autres termes de l'accord collectif relatif aux frais de soins de santé du 24 novembre 2005 en sa version consolidée issue de l'avenant n° 5 du 18 juin 2019 modifié par l'avenant n° 6 du 6 janvier 2022, l'avenant n° 7 du 16 février 2023, l'avenant n° 8 du 19 décembre 2023 et de l'avenant n° 9 du 11 décembre 2024 demeurent inchangés.

Dans un souci de clarté et de meilleures lisibilité et compréhension de l'accord collectif national relatif aux frais de soins de santé, les parties décident de consolider l'intégralité des évolutions rappelées ci-dessus ainsi que celles du présent avenant dans une version technique consolidée annexée au présent avenant.

Article 1^{er} | Révision des dispositions de l'accord du 24 novembre 2005 en sa version consolidée issue de l'avenant n° 5

Article 1.1 | Modification de l'article 1.2 du chapitre 2 intitulé « Ayants droit »

L'article 1.2 est annulé et remplacé comme suit :

- « La qualité d'ayant droit s'entend :
 - du conjoint, partenaire auquel le participant est lié par un pacte civil de solidarité (Pacs) au sens de l'article 515-1 du code civil, concubin au sens de l'article 515-8 du code civil, sous réserve que ni le participant, ni le concubin, ne soient mariés ou liés par un Pacs, qu'ils vivent sous le même toit et que le concubinage soit notoire et permanent jusqu'à la date de l'évènement ;
 - des enfants du participant ou de son conjoint ou de son partenaire auquel il est lié par un Pacs, ou de son concubin, jusqu'au 31 décembre suivant leur 25^e anniversaire et sous réserve de respecter une des conditions suivantes :
 - être fiscalement à charge du participant, de son conjoint ou de son concubin ou de son partenaire lié par un Pacs ;
 - recevoir du participant une pension alimentaire en application d'une décision de justice ;
 - être inscrit au régime de la sécurité sociale française et être étudiant ou effectuer son service national ;
 - exercer une activité ou être inscrit comme demandeur d'emploi auprès de France Travail, et percevoir des revenus inférieurs au Smic ;
 - des enfants du participant ou de son conjoint ou de son concubin ou de son partenaire auquel il est lié par un Pacs, quel que soit leur âge s'ils sont infirmes et titulaires de la carte mobilité inclusion mention « invalidité » prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles (avec un taux d'incapacité permanente d'au moins 80 % ou classement en 3^e catégorie d'invalidité de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale) ;

- de tout autre enfant recueilli, majeur ou mineur, jusqu’au 31 décembre suivant son 25^e anniversaire, sous réserve de respecter l’une des conditions alternatives suivantes :
 - être fiscalement à la charge du membre participant, ou de son conjoint ou de son partenaire pacsé ou de son concubin ;
 - vivre sous le même toit que le membre participant du fait d’une décision de justice, d’un officier d’état civil, ou d’une attestation de prise en charge d’enfant signée en mairie ou chez un notaire ;
- des petits-enfants du participant ou de son conjoint ou de son concubin ou de son partenaire auquel il est lié par un Pacs, jusqu’au 31 décembre suivant leur 25^e anniversaire, et sous réserve de respecter une des conditions suivantes :
 - être fiscalement à charge du participant, de son conjoint ou de son concubin ou de son partenaire lié par un pacs ;
 - vivre sous le même toit que le participant du fait d’une décision de justice. »

Article 1.2 | Modification de l’article 4 du chapitre 2 intitulé « Cotisations »

L’article 4 est annulé et remplacé comme suit :

« La cotisation mensuelle frais de soins de santé est exprimée en euros. Chaque année, son montant est indexé sur l’augmentation du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS).

Cette règle structurelle de fixation de la cotisation n’est pas exclusive de la prise en compte certaines années de facteurs conjoncturels susceptibles de faire évoluer différemment la cotisation.

Ainsi, en l’absence totale ou insuffisante d’augmentation du PMSS, et inversement en cas de forte revalorisation du PMSS, ou en cas d’évolution du coût du risque et/ou de dégradation du ratio sinistres à primes impactant les résultats du régime, une évolution des cotisations pourra être décidée indépendamment des dispositions fixées au 1^{er} alinéa par les partenaires sociaux de la branche et en concertation avec l’organisme assureur avec pour seul objectif de maintenir l’équilibre technique du régime. Un avenant au présent accord sera conclu afin de formaliser cette évolution.

Les cotisations varient en fonction de la composition familiale :

- une personne ;
- deux personnes ;
- trois personnes et plus.

Le montant des cotisations défini par le présent régime de remboursement de frais de soins de santé est annexé à titre d’information au présent accord. L’annexe au présent avenant annule et remplace celle de l’avenant n° 9 à l’accord collectif du 24 novembre 2005.

La participation de l’employeur est de 52 % de la cotisation.

Les cotisations employeur, exprimées en euros, sont arrondies à la deuxième décimale supérieure ; le complément étant à la charge du salarié.

Les salariés doivent obligatoirement acquitter la cotisation correspondant à leur situation de famille réelle.

Par exception :

- depuis le 1^{er} juin 2014, les participants couverts au titre du maintien des garanties en cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à indemnisation au titre de l’assurance chômage (cf. article 3.2 du chapitre 2 de l’avenant n° 5 à l’accord

- collectif du 24 novembre 2005), bénéficient du maintien à titre gratuit de cette couverture ;
- le bénéfice du maintien des garanties pour les ayants droit d'un salarié qui viendrait à décéder à compter du 1^{er} janvier 2016 est accordé à titre gratuit pendant 12 mois (cf. article 3.2 susvisé).

Par exception, en application de l'article 13 de la loi n° 2025-1403 du 30 décembre 2025 de financement de la sécurité sociale pour 2026, l'indexation de la cotisation sur l'augmentation du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) ne sera pas appliquée pour l'année 2026.

À cet effet, par dérogation à ce qui précède, si l'évolution du contexte légal, réglementaire, jurisprudentiel ou opérationnel afférent à l'application de l'article 13 précité fait apparaître la possibilité de revaloriser les cotisations pour l'année 2026, celles-ci seront révisées par les partenaires sociaux de la branche, en concertation avec l'organisme assureur, avec pour seul objectif de maintenir l'équilibre technique du régime. Un avenant au présent accord sera conclu afin de formaliser cette évolution. »

Article 2 | Modification de l'article 5 du chapitre 2 intitulé « Évolution de la cotisation »

L'article 5 est annulé et remplacé comme suit :

« En cas de changement de législation fiscale ou sociale conduisant à la modification des taxes ou contributions en vigueur ou à l'établissement de nouvelles taxes ou contributions dues sur les cotisations définies au présent accord et collectées par l'organisme assureur, ces dernières seront automatiquement ajustées. Les parties signataires seront informées de ces évolutions réglementaires.

Par exception, en application de l'article 13 de la loi n° 2025-1403 du 30 décembre 2025 de financement de la sécurité sociale pour 2026, la nouvelle contribution de 2,05 % à la charge des organismes assureurs, assise sur l'ensemble des cotisations stipulées à leur profit et instituée par cette loi ne donne lieu à aucun ajustement des cotisations définies au présent accord pour l'année 2026. »

Article 3 | Modification de l'article 6 du chapitre 2 intitulé « Clause de suivi »

L'article 6 est annulé et remplacé comme suit :

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

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

En particulier, les parties conviennent de se réunir une ou plusieurs fois au cours de l'année 2026, afin d'examiner les incidences éventuelles de l'évolution du contexte légal, réglementaire, jurisprudentiel ou opérationnel afférent à l'article 13 de la loi n° 2025-1403 du 30 décembre 2025 de financement de la sécurité sociale pour 2026 et l'impact de l'application de cet article sur l'équilibre technique du régime. »

Article 4 | Dispositions diverses

Article 4.1 | Champ d'application. Durée. Révision. Dénonciation

Le présent accord, qui vaut avenant, s'applique à l'ensemble des entreprises remplissant les

conditions du chapitre 1^{er} de l'avenant n° 5 à l'accord collectif du 24 novembre 2005 modifié par l'avenant n° 6, l'avenant n° 7, l'avenant n° 8 et l'avenant n° 9.

Il est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet le 1^{er} janvier 2026.

Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à BPCE ou aux organisations syndicales habilitées selon les conditions légales en vigueur.

Dans un délai maximum de trois mois à compter de la demande de révision, BPCE et les organisations syndicales habilitées devront se rencontrer pour examiner cette demande.

Le présent avenant peut être dénoncé dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Article 4.2 | 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, qui vaut avenant, 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 13 mars 2026.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Montant des cotisations

À titre indicatif, cotisations mensuelles.

Cotisations à compter du 1^{er} janvier 2026

Tarification Composition familiale	Montant de la cotisation mensuelle en euros		
	Régime général de sécurité sociale	Régime local de sécurité sociale (Alsace-Moselle)	
		Mixte	Local
1 personne	81,30 €	–	48,55 €
2 personnes	144,18 €	119,62 €	86,37 €
3 personnes et +	205,60 €	141,13 €	122,81 €

Annexe 2 Version technique consolidée

Accord collectif national relatif aux frais de soins de santé du 24 novembre 2005 en sa version consolidée issue de l'avenant n° 5 du 18 juin 2019, intégrant les dispositions de :

- l'avenant n° 6 du 6 janvier 2022 ;
- l'avenant n° 7 du 16 février 2023 ;
- l'avenant n° 8 du 19 décembre 2023 ;
- l'avenant n° 9 du 11 décembre 2024 ; et de
- l'avenant n° 10 du 13 mars 2026.

Chapitre 1^{er} Champ d'application et objet de l'accord

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises du réseau mentionnées à l'article L. 512-86 du code monétaire et financier ainsi qu'à leurs organismes communs, ci-après dénommés entreprises.

Il a pour objet la mise en place d'un régime frais de soins de santé au bénéfice de l'ensemble des membres du personnel des entreprises de la branche Caisse d'épargne, répondant aux conditions fixées à l'article 1^{er} du présent accord.

Cet accord succède au précédent accord à durée déterminée conclu au niveau de la branche Caisse d'épargne le 1^{er} décembre 2000 qui cesse de produire effet le 31 décembre 2005.

Cet accord se substitue aux usages et mesures unilatérales en vigueur dans les entreprises de la branche Caisse d'épargne et ayant le même objet.

Chapitre 2 Le régime frais de soins de santé

Le régime mis en place par le présent accord est un régime obligatoire familial, c'est-à-dire qu'il couvre le salarié et ses ayants droits tels que définis ci-après. Il complète les prestations accordées par les régimes obligatoires de la sécurité sociale.

Article 1^{er} | Bénéficiaires du régime

1.1. Participants

Tout salarié ou assimilé des entreprises de la branche (CDD ou CDI) bénéficie du régime sans condition d'ancienneté et acquiert à ce titre la qualité de participant.

Le régime bénéficie également aux mandataires sociaux assimilés salariés au sens de la sécurité sociale, après décision de l'organe délibérant des entreprises de leur appliquer ce régime.

1.2. Ayants droit

La qualité d'ayant droit s'entend :

- du conjoint, partenaire auquel le participant est lié par un pacte civil de solidarité (Pacs) au sens de l'article 515-1 du code civil, concubin au sens de l'article 515-8 du code civil, sous réserve que ni le participant, ni le concubin, ne soient mariés ou liés par un Pacs, qu'ils vivent sous le même toit et que le concubinage soit notoire et permanent jusqu'à la date de l'évènement ;

- des enfants du participant ou de son conjoint ou de son partenaire auquel il est lié par un Pacs, ou de son concubin, jusqu'au 31 décembre suivant leur 25^e anniversaire et sous réserve de respecter une des conditions suivantes :
 - être fiscalement à charge du participant, de son conjoint ou de son concubin ou de son partenaire lié par un Pacs ;
 - recevoir du participant une pension alimentaire en application d'une décision de justice ;
 - être inscrit au régime de la sécurité sociale française et être étudiant ou effectuer son service national ;
 - exercer une activité ou être inscrit comme demandeur d'emploi auprès de France Travail, et percevoir des revenus inférieurs au Smic ;
- des enfants du participant ou de son conjoint ou de son concubin ou de son partenaire auquel il est lié par un Pacs, quel que soit leur âge s'ils sont infirmes et titulaires de la carte mobilité inclusion mention « invalidité » prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles (avec un taux d'incapacité permanente d'au moins 80 % ou classement en 3^e catégorie d'invalidité de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale).
- de tout autre enfant recueilli, majeur ou mineur, jusqu'au 31 décembre suivant son 25^e anniversaire, sous réserve de respecter l'une des conditions alternatives suivantes :
 - être fiscalement à la charge du membre participant, ou de son conjoint ou de son partenaire pacsé ou de son concubin ;
 - vivre sous le même toit que le membre participant du fait d'une décision de justice, d'un officier d'état civil, ou d'une attestation de prise en charge d'enfant signée en mairie ou chez un notaire ;
- des petits-enfants du participant ou de son conjoint ou de son concubin ou de son partenaire auquel il est lié par un Pacs, jusqu'au 31 décembre suivant leur 25^e anniversaire, et sous réserve de respecter une des conditions suivantes :
 - être fiscalement à charge du participant, de son conjoint ou de son concubin ou de son partenaire lié par un Pacs ;
 - vivre sous le même toit que le participant du fait d'une décision de justice.

1.3. Caractère obligatoire

L'adhésion des bénéficiaires au régime « frais de soins de santé » est obligatoire. Elle résulte de la signature du présent accord par les organisations syndicales représentatives et par BPCE, en application de l'article L. 512-107 du code monétaire et financier. Elle s'impose donc dans les relations individuelles de travail et les salariés concernés ne peuvent s'opposer au précompte de leur quote-part de cotisations.

Article 2 | *Dispenses d'affiliation au régime frais de soins de santé*

2.1. Participants

Peuvent être dispensés de participer au régime les membres du personnel pouvant prétendre au bénéfice des dispenses de droit prévues par la réglementation notamment au titre des dispositions des articles D. 911-2, D. 911-5, D. 911-6 et D. 911-7 du code de la sécurité sociale.

Par ailleurs, peuvent être, à leur demande expresse, dispensés de participer au régime les membres du personnel entrant dans un des cas de dispense d'affiliation visés par l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale et définis ci-dessous :

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

- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée d'une durée au moins égale à 12 mois à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;
- les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au régime les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute.

Couples travaillant au sein de la même entreprise

La participation au régime collectif des ayants droit étant obligatoire, dans le cas de conjoints, partenaire de Pacs ou concubin travaillant dans la même entreprise, l'un des membres du couple doit être affilié en propre, l'autre pouvant l'être en tant qu'ayant droit.

2.2. Ayants droit

Le régime mis en place par le présent accord, couvre obligatoirement le salarié et ses ayants droit.

À cette fin, les salariés ont l'obligation d'informer la société de tout changement intervenu dans leur situation familiale et matrimoniale.

Toutefois, les ayants droit bénéficiant de l'un des dispositifs énumérés à titre informatif ci-après peuvent à tout moment demander dans les conditions de l'article D. 911-3 du code de la sécurité sociale une dispense d'affiliation de droit :

- couverture collective obligatoire ;
- régime local d'Alsace-Moselle ;
- régime complémentaire relevant de la caisse d'assurance maladie des industries électriques et gazières (CAMIEG) ;
- mutuelles des fonctionnaires (décrets des 19 septembre 2007 et 8 novembre 2011) ;
- contrats d'assurance de groupe dits « Madelin ».

2.3. Justificatif de dispense d'affiliation

Les demandes de dispense d'adhésion du salarié et d'affiliation de ses ayants droit au présent régime sont formulées auprès de la DRH par écrit et accompagnées de toutes pièces justificatives. À défaut de fournir chaque année les justificatifs nécessaires, les participants seront contraints d'être couverts par le présent régime sur la base de leur situation de famille réelle et d'acquitter la cotisation correspondante.

Article 3 | Garanties

3.1. Typologie des garanties et niveau des prestations

Le régime frais de soins de santé comprend :

- des garanties et prestations de remboursement de frais de soins de santé ; et
- l'accès à un réseau de soins.

a) Les garanties et prestations de remboursement des frais de soins de santé

Les garanties et prestations définies par le présent régime de remboursement de frais de soins de santé sont annexées au présent accord (annexe 1) pour y être intégrées en tant que dispositions conventionnelles.

La mise en œuvre du régime frais de soins de santé doit être conforme aux dispositions de la loi n° 2004-810 du 13 août 2004 relative à l'assurance maladie et ses textes d'application concernant les contrats santé responsables.

Caractère indemnitaire du régime

En application de l'article 9 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite loi Évin, les remboursements complémentaires des frais de santé ne peuvent excéder le montant des frais restant à la charge du participant, après prestations de tout autre organisme.

b) Le réseau de soins

Le réseau de soins couvre la France entière et donne notamment accès à sept réseaux de soins (opticiens, centres de chirurgie réfractive, chirurgiens dentaires, implantologues dentaires, audioprothésistes, ostéopathes et chiropracteurs, diététiciens), ainsi qu'à des séances de téléconsultations dans plus de 25 spécialités.

Il permet la délivrance de prises en charge tiers payant notamment dans les réseaux d'opticiens, de centres de chirurgie réfractive, de chirurgiens dentaires, d'implantologues dentaires, d'audioprothésistes.

Action sociale

Par ailleurs, les bénéficiaires du régime bénéficient d'une action sociale lorsqu'ils rencontrent une situation difficile en lien notamment avec :

- la maladie ;
- la dépendance ;
- le handicap ;
- l'accident ;
- le décès ;
- la perte de ressources liée à l'état de santé ;
- des dépenses de santé onéreuses.

La décision d'octroyer une aide au titre de l'action sociale est prise suite à un examen approfondi de la situation individuelle du bénéficiaire en commission sociale de l'organisme assureur.

L'aide peut prendre la forme :

- d'un don, et/ou d'un prêt sur l'honneur émis à titre gratuit.

3.2. Bénéfice des garanties

Le bénéfice des garanties commence à compter du 1^{er} jour du mois au cours duquel intervient l'embauche du participant et s'achève le dernier jour du mois au cours duquel intervient la cessation du contrat de travail.

Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail indemnisée

Par ailleurs, les garanties sont suspendues à compter du 1^{er} jour du mois suivant celui au cours duquel intervient la suspension du contrat de travail du participant, quelle qu'en soit la cause. Cependant, l'affiliation des salariés et le cas échéant, de leurs ayants droit, est maintenue en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période, d'un maintien, total ou partiel, de salaire (quelle qu'en soit la dénomination), d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers, ou d'un revenu de remplacement versé par l'employeur.

Dans ces hypothèses, l'entreprise verse une contribution calculée selon les règles prévues pour les salariés dont le contrat de travail n'est pas suspendu, pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée. Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisation.

Dans l'hypothèse où l'indemnisation précitée ne serait pas versée par l'intermédiaire de l'employeur, les modalités de règlement par le salarié de sa quote-part de cotisation sont définies dans la notice d'information.

Maintien des garanties en cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à indemnisation au titre de l'assurance chômage

Les salariés dont le contrat de travail est rompu (hors faute lourde) et dont la rupture ouvre droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage peuvent bénéficier du maintien du présent régime dans les conditions et pour les durées prévues par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

Les garanties maintenues dans ce cadre sont celles en vigueur dans l'entreprise.

Maintien des garanties à titre individuel et facultatif au profit des anciens salariés

En application des dispositions de l'article 4 de la Loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, le maintien de la couverture du présent régime est proposé par l'organisme assureur, sans condition de période probatoire ni d'examen ou de questionnaire médicaux aux anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, et ce, sans condition de durée.

Pour bénéficier de ce maintien de couverture, les intéressés doivent en faire la demande dans les six mois qui suivent, respectivement, la rupture de leur contrat de travail ou la fin du maintien des garanties en cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à indemnisation au titre de l'assurance chômage.

Ces anciens salariés bénéficieront alors d'un contrat spécifique et indépendant de celui des salariés.

Les cotisations servant au financement de ce maintien des garanties sont intégralement prises en charge par les anciens salariés et sont définies dans les conditions prévues par l'organisme assureur conformément aux dispositions du décret n° 2017-372 du 21 mars 2017 relatif à l'application de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques.

Maintien des garanties pour les ayants droit

En application de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite loi Évin, les ayants droit d'un salarié décédé continuent à bénéficier des garanties du présent régime pendant au moins 12 mois, sous réserve d'en faire la demande auprès de l'organisme assureur dans les 6 mois qui suivent le décès du salarié.

Article 4 | Cotisations

La cotisation mensuelle frais de soins de santé est exprimée en euros. Chaque année, son montant est indexé sur l'augmentation du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS).

Cette règle structurelle de fixation de la cotisation n'est pas exclusive de la prise en compte certaines années de facteurs conjoncturels susceptibles de faire évoluer différemment la cotisation.

Ainsi, en l'absence totale ou insuffisante d'augmentation du PMSS, et inversement en cas de forte revalorisation du PMSS, ou en cas d'évolution du coût du risque et/ou de dégradation du ratio sinistres à primes impactant les résultats du régime, une évolution des cotisations pourra être décidée indépendamment des dispositions fixées au 1^{er} alinéa par les partenaires sociaux de la branche et en concertation avec l'organisme assureur avec pour seul objectif de maintenir

l'équilibre technique du régime. Un avenant au présent accord sera conclu afin de formaliser cette évolution.

Les cotisations varient en fonction de la composition familiale :

- une personne ;
- deux personnes ;
- trois personnes et plus.

Le montant des cotisations défini par le présent régime de remboursement de frais de soins de santé est annexé à titre d'information au présent accord.

La participation de l'employeur est de 52 % de la cotisation.

Les cotisations employeur, exprimées en euros, sont arrondies à la deuxième décimale supérieure ; le complément étant à la charge du salarié.

Les salariés doivent obligatoirement acquitter la cotisation correspondant à leur situation de famille réelle.

Par exception :

- depuis le 1^{er} juin 2014, les participants couverts au titre du maintien des garanties en cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à indemnisation au titre de l'assurance chômage (cf. article 3.2 ci-dessus), bénéficient du maintien à titre gratuit de cette couverture ;
- le bénéfice du maintien des garanties pour les ayants droit d'un salarié qui viendrait à décéder à compter du 1^{er} janvier 2016 est accordé à titre gratuit pendant 12 mois (cf. article 3.2 ci-dessus).

Par exception, en application de l'article 13 de la loi n° 2025-1403 du 30 décembre 2025 de financement de la sécurité sociale pour 2026, l'indexation de la cotisation sur l'augmentation du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) ne sera pas appliquée pour l'année 2026.

À cet effet, par dérogation à ce qui précède, si l'évolution du contexte légal, réglementaire, jurisprudentiel ou opérationnel afférent à l'application de l'article 13 précité fait apparaître la possibilité de revaloriser les cotisations pour l'année 2026, celles-ci seront révisées par les partenaires sociaux de la branche, en concertation avec l'organisme assureur, avec pour seul objectif de maintenir l'équilibre technique du régime. Un avenant au présent accord sera conclu afin de formaliser cette évolution.

Article 5 | Évolution de la cotisation

En cas de changement de législation fiscale ou sociale conduisant à la modification des taxes ou contributions en vigueur ou à l'établissement de nouvelles taxes ou contributions dues sur les cotisations définies au présent accord et collectées par l'organisme assureur, ces dernières seront automatiquement ajustées. Les parties signataires seront informées de ces évolutions réglementaires.

Par exception, en application de l'article 13 de la loi n° 2025-1403 du 30 décembre 2025 de financement de la sécurité sociale pour 2026, la nouvelle contribution de 2,05 % à la charge des organismes assureurs, assise sur l'ensemble des cotisations stipulées à leur profit et instituée par cette loi ne donne lieu à aucun ajustement des cotisations définies au présent accord pour l'année 2026.

Article 6 | Clause de suivi

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

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

En particulier, les parties conviennent de se réunir une ou plusieurs fois au cours de l'année 2026, afin d'examiner les incidences éventuelles de l'évolution du contexte légal, réglementaire, jurisprudentiel ou opérationnel afférent à l'article 13 de la loi n° 2025-1403 du 30 décembre 2025 de financement de la sécurité sociale pour 2026 et l'impact de l'application de cet article sur l'équilibre technique du régime.

(Voir tableaux pages suivantes.)

CONTRAT GROUPE NATIONAL - 2026

BPCE MUTUELLE		Bourse d'Épargne Sociale		Sécurité sociale « (valeurs indicatives) »	Remboursements BPCE Mutuelle dans la limite de	Total pour le participant à titre indicatif (Sécurité Sociale + remboursement mutuelle) dans la limite de
HOSPITALISATION						
HONORAIRES MEDICAUX OU CHIRURGICAUX (consultations et actes)	Médecin adhérent OPTAM/OPTAM-ACO	80% ou 100% BR	TM + 120% BR	220% BR		
	Médecin non-adhérent OPTAM/OPTAM-ACO	80% ou 100% BR	TM + 100% BR	200% BR		
FRAIS DE SEJOUR		80% ou 100% BR	TM + 100% BR	200% BR		
ACTES TECHNIQUES MEDICAUX EN HOSPITALISATION	Médecin adhérent OPTAM/OPTAM-ACO	80% ou 100% BR	TM + 120% BR	220% BR		
	Médecin non-adhérent OPTAM/OPTAM-ACO	80% ou 100% BR	TM + 100% BR	200% BR		
CHAMBRE PARTICULIERE (y compris hospitalisation ambulatoire et maintien) Sous réserve que l'hospitalisation fasse l'objet d'une prise en charge par le régime obligatoire		-	50 € / jour	50 € / jour		
FORFAIT JOURNALIER HOSPITALIER		-	100% des frais réels	100% des frais réels		
FRAIS D'ACCOMPAGNANT «		-	100% frais réels pour les enfants de moins de 15 ans	100% frais réels pour les enfants de moins de 15 ans		
FORFAIT PATIENT URGENCES (PUP) «		-	100% des frais réels	100% des frais réels		
PARTICIPATION FORFAITAIRE POUR LES ACTES SUPERIEURS A 120 €		-	100% des frais réels	100% des frais réels		

SOINS COURANTS		HONORAIRES MEDICAUX		
Consultations et visites généralistes ¹⁶	Médecin adhérent OPTAM/OPTAM-ACO	70% BR	TM + 100% BR	200% BR
	Médecin non-adhérent OPTAM/OPTAM-ACO	70% BR	TM + 80% BR	150% BR
Consultations et visites spécialistes et neuro-psychiatres ¹⁶	Médecin adhérent OPTAM/OPTAM-ACO	70% BR	TM + 200% BR	300% BR
	Médecin non-adhérent OPTAM/OPTAM-ACO	70% BR	TM + 100% BR	200% BR
Actes de spécialité et radiologie ¹⁶	Médecin adhérent OPTAM/OPTAM-ACO	70% BR	TM + 200% BR	300% BR
	Médecin non-adhérent OPTAM/OPTAM-ACO	70% BR	TM + 100% BR	200% BR

SOINS COURANTS				
Participation forfaitaire pour les actes supérieurs à 120 €	-	100% des frais réels	100% des frais réels	
ANALYSES ET EXAMENS DE LABORATOIRE	60% BR	TM + 100% BR	200% BR	
HONORAIRES PARAMEDICAUX (infirmiers, kinésithérapeutes, orthophonistes...)	60% BR	TM + 100% BR	200% BR	
TRANSPORT	60% BR	TM + 100% BR	200% BR	
MÉDICAMENTS				
Pharmacie à 65%	65% BR	TM	100% BR	
Pharmacie à 30%	30% BR	TM	100% BR	
Pharmacie à 15%	15% BR	TM	100% BR	
MATÉRIEL MÉDICAL (hors aides auditives et équipement optique)				
Prothèse dentaire	60% BR	TM + 100% BR	200% BR	
Grand appareillage	100% BR	TM + 200% BR	300% BR	

AIDES AUDITIVES «9				Les remboursements s'effectuent par oreille et par bénéficiaire.	
EQUIPEMENT «100% SANTÉ» «9		60% BR	100% des Frais Réels - RSS	100% des Frais Réels	
EQUIPEMENT «100% SANTÉ» «9					
«La prise en charge de l'équipement est sous réserve des conditions de la Sécurité sociale par oreille et par bénéficiaire					
Bénéficiaire de moins de 20 ans					
Prothèses auditives		60% BR	1 700 € - RSS par oreille	1 700 € par oreille	
Bénéficiaire de plus de 20 ans					
Prothèses auditives		60% BR	TM + Forfait de 600 € par oreille	100% BR + Forfait de 600 € par oreille	
CONDOMINIUMS, PILES ET ACCESSOIRES acceptés par la Sécurité sociale		RSS	TM	100% BR	



DENTAIRE

SONS ET PROTHESES "100% SANTE" n

SONS ET PROTHESES "100% SANTE" n		Sécurité sociale n (valeurs indicatives)	Remboursements BPCE Mutuelle dans la limite de	Total pour le participant à titre indicatif (Sécurité Sociale + remboursement mutuel) dans la limite de
SONS HORS "100% SANTE" n		60% BR	100% des Frais Réels - RES	100% des Frais Réels
SONS HORS "100% SANTE" n		60% BR	TM + 200% BR	300% BR
Sous dentaires acceptés par la Sécurité sociale (y compris Inlay, onlay)		60% BR	TM + 100% BR	200% BR
Inlay core acceptés par la Sécurité sociale		60% BR	TM + 100% BR	200% BR
PROTHESES HORS "100% SANTE" n		60% BR	TM + 1 170 € / bridge	100% BR + 1 170 € / bridge
Bridge 3 éléments acceptés par la Sécurité sociale Profit par bridge		60% BR	TM + 480 € / Inter de bridge	100% BR + 480 € / Inter de bridge
Prothèses dentaires acceptées par la Sécurité sociale	Honoraires médicaux n	60% BR	TM + 350% BR	450% BR
	Tarifs fixes	60% BR	TM + 350% BR	450% BR
IMPLANTOLOGIE DENTALE refusée par la Sécurité sociale Profit annuel par implant et par bénéficiaire		-	600 € dont 300 € pour l'implant et 300 € pour le profit annuel et 100 € pour le profit implantaire limité à 3 implants / an	600 € dont 300 € pour l'implant et 300 € pour le profit annuel et 100 € pour le profit implantaire limité à 3 implants / an
PARODONTOLOGIE refusée par la Sécurité sociale Profit annuel par bénéficiaire		-	250 €	250 €
ORTHODONTIE acceptée par la Sécurité sociale		100% BR	250% BR	350% BR




OPTIQUE n

EQUIPEMENT "100% SANTE" n

EQUIPEMENT "100% SANTE" n		Sécurité sociale n (valeurs indicatives)	Remboursements BPCE Mutuelle dans la limite de	Total pour le participant à titre indicatif (Sécurité Sociale + remboursement mutuel) dans la limite de
EQUIPEMENT BÉNÉFICIAIRE DE MOINS DE 16 ANS : Le renouvellement de l'équipement optique est initié à une date déterminée par la Sécurité sociale. Cette période n'est pas opposable en cas d'évolution de la vision donnant lieu à une nouvelle prescription optométrique. La prise en charge de la monture est limitée à 30 euros.		60% BR	100% des Frais Réels - RES	100% des Frais Réels
EQUIPEMENT BÉNÉFICIAIRE DE PLUS DE 16 ANS : Le renouvellement de l'équipement optique est initié à une date déterminée par la Sécurité sociale. Cette période n'est pas opposable en cas d'évolution de la vision donnant lieu à une nouvelle prescription optométrique. La prise en charge de la monture est limitée à 30 euros.		60% BR	100% des Frais Réels - RES	100% des Frais Réels
EQUIPEMENT HORS "100% SANTE" n		60% BR	100% des Frais Réels - RES	100% des Frais Réels
EQUIPEMENT BÉNÉFICIAIRE DE MOINS DE 16 ANS : Le renouvellement de l'équipement optique est initié à une date déterminée par la Sécurité sociale. Cette période n'est pas opposable en cas d'évolution de la vision donnant lieu à une nouvelle prescription optométrique. La prise en charge de la monture est limitée à 100 euros.		60% BR	100% des Frais Réels - RES	100% des Frais Réels
Monture + deux verres simples		60% BR	100% des Frais Réels - RES	100% des Frais Réels
Monture + deux verres complais		60% BR	100% des Frais Réels - RES	100% des Frais Réels
Monture + deux verres très complais		60% BR	100% des Frais Réels - RES	100% des Frais Réels
Monture + un verre simple et un verre complais		60% BR	100% des Frais Réels - RES	100% des Frais Réels
Monture + un verre simple et un verre très complais		60% BR	100% des Frais Réels - RES	100% des Frais Réels
Monture + un verre complais et un verre très complais		60% BR	100% des Frais Réels - RES	100% des Frais Réels

 BPCE MUTUELLE		 Bureau Promotion Sociale		Tout pour le participant à titre indicatif (Sécurité Sociale + remboursement mutuelle) dans la limite de	Remboursements BPCE Mutuelle dans la limite de	Sécurité sociale ^m (valeurs indicatives)
 DENTAIRE		SOINS ET PROTHÈSES "100% SANTÉ" ^m		100% des Frais Réels	100% des Frais Réels	90% BR
SOINS HORS "100% SANTÉ" ^m						
Soins dentaires acceptés par la Sécurité sociale (y compris Inlay, onlay)				TM + 200% BR	300% BR	90% BR
Inlay core accepté par la Sécurité sociale				TM + 100% BR	200% BR	90% BR
PROTHÈSES HORS "100% SANTÉ" ^m						
Bridge 3 éléments acceptés par la Sécurité sociale Fortal par bridge				TM + 1 170 € / bridge	100% BR + 1 170 € / bridge	90% BR
Inter de bridge supplémentaire accepté par la Sécurité sociale Fortal par inter de bridge supplémentaire		Prothèses dentaires acceptées par la Sécurité sociale	Honoraires malheurs ^m	TM + 450 € / inter de bridge	100% BR + 450 € / inter de bridge	90% BR
			Tarifs libres	TM + 350% BR	450% BR	90% BR
IMPLANTOLOGIE DENTAIRE		IMPLANTOLOGIE DENTAIRE refusée par la Sécurité sociale Fortal annuel par implant et par bénéficiaire		600 € dont 500 € pour l'implant rachaire et 100 € pour le piler est 100 € pour le piler implantaire limité à 3 implants / an	600 € dont 500 € pour l'implant rachaire et 100 € pour le piler implantaire limité à 3 implants / an	-
PARODONTOLOGIE				250 €	250 €	-
ORTHODONTIE		ORTHODONTIE acceptée par la Sécurité sociale		250% BR	350% BR	100% BR

 OPTIQUE ^m		EQUIPEMENT "100% SANTÉ" ^m		Sécurité sociale ^m (valeurs indicatives)	Remboursements BPCE Mutuelle dans la limite de	Tout pour le participant à titre indicatif (Sécurité Sociale + remboursement mutuelle) dans la limite de
EQUIPEMENT BENÉFICIAIRE DE MOINS DE 16 ANS :						
Le renouvellement de l'équipement optique est limité à une prise en charge par an à compter de la dernière facturation figurant sur le relevé de prestation de la Sécurité sociale. Cette période n'est pas opposable en cas d'évolution de la Sécurité sociale. En cas de changement de la vue, la période peut alors être réduite à un an. La prise en charge de la monture est limitée à 30 euros.				90% BR	100% des Frais Réels - RSS	100% des Frais Réels
EQUIPEMENT BENÉFICIAIRE DE PLUS DE 16 ANS :						
Le renouvellement de l'équipement optique est limité à une prise en charge par période de deux ans à compter de la dernière facturation figurant sur le relevé de prestation de la Sécurité sociale. En cas de changement de la vue, la période peut alors être réduite à un an. La prise en charge de la monture est limitée à 30 euros.				90% BR	100% des Frais Réels - RSS	100% des Frais Réels
EQUIPEMENT HORS "100% SANTÉ" ^m						
EQUIPEMENT BENÉFICIAIRE DE MOINS DE 16 ANS :						
Le renouvellement de l'équipement optique est limité à une prise en charge par an à compter de la dernière facturation figurant sur le relevé de prestation de la Sécurité sociale. Cette période n'est pas opposable en cas d'évolution de la vue ophtalmologique. La prise en charge de la monture est limitée à 100 euros.				90% BR	100% des Frais Réels - RSS	100% des Frais Réels
Monture + deux verres simples				90% BR	100% des Frais Réels - RSS	100% des Frais Réels
Monture + deux verres complexes				90% BR	100% des Frais Réels - RSS	100% des Frais Réels
Monture + deux verres très complexes				90% BR	100% des Frais Réels - RSS	100% des Frais Réels
Monture + un verre simple et un verre complexe				90% BR	100% des Frais Réels - RSS	100% des Frais Réels
Monture + un verre simple et un verre très complexe				90% BR	100% des Frais Réels - RSS	100% des Frais Réels
Monture + un verre complexe et un verre très complexe				90% BR	100% des Frais Réels - RSS	100% des Frais Réels

OPTIQUE⁽¹⁾

EQUIPEMENT BÉNÉFICIAIRE DE PLUS DE 15 ANS :

Le renouvellement de l'équipement optique est limité à une prise en charge par période de deux ans à compter de la dernière facturation figurant sur le relevé de prestation de la Sécurité sociale. En cas de changement de la vue, la période peut alors être réduite à un an. La prise en charge de la monture est limitée à 100 euros.

Monture + deux verres simples	90% BR	250 € - RSS	230 €
Monture + deux verres complexes	90% BR	600 € - RSS	600 €
Monture + deux verres très complexes	90% BR	800 € - RSS	800 €
Monture + un verre simple et un verre complexe	90% BR	440 € - RSS	440 €
Monture + un verre simple et un verre très complexe	90% BR	540 € - RSS	540 €
Monture + un verre complexe et un verre très complexe	90% BR	700 € - RSS	700 €
Lentilles acceptées ou refusées par la Sécurité sociale Forfait par bénéficiaire et par période de deux ans ⁽²⁾	90% BR	TM + Forfait 300 €	100% BR (si intervention de la Sécurité sociale) + Forfait 300 €
Opération de fait Forfait annuel par bénéficiaire	-	Forfait de 500 € par œil pour myopie, astigmatisme, hypermétropie	Forfait de 500 € par œil pour myopie, astigmatisme, hypermétropie

AUTRES GARANTIES

MEDICINE DOUCE Forfait par année civile et par bénéficiaire	-	50 € / séance Forfait limité à 3 séances par an d'orthopédiste, acupuncteur, ostéopathe, chiropracteur, psychomotricien, pédiatre	50 € / séance Forfait limité à 3 séances par an d'orthopédiste, acupuncteur, ostéopathe, chiropracteur, psychomotricien, pédiatre
CURE THERMALE (OU THALASSOTHERAPIE) acceptée par la Sécurité sociale, dans la limite du forfait par année civile ⁽³⁾	90% BR	Forfait 125 €	90% BR + Forfait 125 €
NAISSANCE / ADOPTION Forfait versé en cas de naissance ou d'adoption ⁽⁴⁾	-	Forfait de 30% du PMSS par enfant	Forfait de 30% du PMSS par enfant
AUTRES FRAIS Frais de santé donnant lieu à un remboursement de la Sécurité sociale, dont la prise en charge par la mutuelle n'est pas prévue dans les garanties figurant ci-dessus ⁽⁵⁾	RSS	TM	100% BR
Accès aux services d'assistance ⁽⁶⁾	Inter Mutuelles Assistance (IMA)		

- (1) Le taux ou Régime Local de Sécurité sociale peut varier lorsque le bénéficiaire se trouve en situation d'Allocation Longue Durée (ALD), toutefois, cette variation ne peut pas être répercutée sur le montant total de remboursement lorsque le médecin n'est pas adhérent à OPTAM / OPTAM-ACO.
- (2) Hospitalisation d'un enfant, ayant droit du participant : la Mutuelle prend en charge le coût du lit et des repas, pour un accompagnant
- (3) Participation forfaitaire appliquée en cas de passage aux urgences non suivi d'une hospitalisation, hors cas d'exonérations et immunitations, définies réglementairement notamment par l'article L. 160-13 du Code de la Sécurité sociale.
- (4) Si parcours de soins coordonnés - Les différentes mesures en cas de non respect du parcours de soins coordonnés sont définies par l'article L. 160-5-3 du Code de la Sécurité sociale.
- (5) La prise en charge des (s) aide(s) auditif(s) répond à la réglementation des contrats responsables. Le renouvellement de(s) aide(s) auditif(s) ne peut intervenir avant une période de 4 ans. Le début de la période s'apprécie à compter de la date d'acquisition de(s) aide(s) auditif(s) figurant sur le relevé de prestation de la Sécurité sociale et s'entend pour chaque oreille indépendamment. Le choix d'un équipement 100% Santé ou hors 100% Santé n'a pas d'impact sur le calcul de la période de renouvellement de l'équipement. La prise en charge de la monture est limitée à 100 euros maximum "hors 100% Santé" et à 30 euros maximum dans le "100% Santé".
- (6) Les prestations optiques (100% Santé, hors 100% Santé) répondent à la réglementation des contrats responsables et assurent la prise en charge d'un "équipement" constitué de deux verres et d'une monture par période encadrée (un ou deux ans). Le début de la période s'apprécie à compter de la dernière facturation figurant sur le relevé de prestation de la Sécurité sociale. Le choix d'un équipement "100% Santé" ou "hors 100% Santé" n'a pas d'impact sur le calcul de la période de renouvellement de l'équipement. La prise en charge de la monture est limitée à 100 euros maximum "hors 100% Santé" et à 30 euros maximum dans le "100% Santé".
- (7) Tels que définis réglementairement notamment par les articles L.871-1 et R.871-2 du Code de la Sécurité sociale modifié par le décret n° 2019-21 du 11 janvier 2019. Ainsi, par exemple, dans le cadre du 100% Santé, les tarifs pratiqués par les professionnels de santé sont encadrés par des Prix Limités de Vente (PLV) / Honoraires Limités de Facturation (HLF) - voire, en dentaire des Tarifs Maîtrisés - ; en dehors du 100% Santé, la prise en charge de l'équipement optique est plafonnée selon la correction.
- (8) Le début de la période s'apprécie à compter de la date d'acquisition de l'un des premiers lentilles(s). Cette période est distincte et indépendante de la période relative à l'achat de lunettes.
- (9) Soins réalisés pendant la cure (trais d'hygiène). Il n'inclut pas la surveillance médicale (qui relève de consultations et d'actes médicaux), ni les frais de transport (qui relèvent de la prestation « Transport »), ni l'hébergement et ni les frais annexes et non médicaux.
- (10) Le versement de ce forfait est conditionné à l'inscription de cet enfant en tant qu'ayant droit du contrat dans les trois mois suivant sa naissance ou son adoption.
- (11) Hors prestations de santé mentionnées aux points 6°, 7°, 10° et 14° de l'article R.160-5 du code de la Sécurité sociale, conformément à la réglementation des contrats responsables.
- (12) Voir notice Assistance IMA.

Lexique :

- RSS = Remboursement de la Sécurité sociale ;
- BR = Base de Remboursement de la Sécurité sociale ;
- TM = Ticket Modérateur = 100% BR - RSS ;
- PMSS = Plafond Mensuel de la Sécurité sociale ;
- OPTAM = Option Pratique Tarifaire Maîtrisée ;
- OPTAM-ACO = Option Pratique Tarifaire Maîtrisée-Anesthésistes, Chirurgiens et Ostéopates



SANTÉCLAIR

Avec Santéclair, vous accédez à une gamme complète de services de qualité (optique, dentaire, audiotest) à tarifs préférentiels



GROUPE IMA

Découvrez le service d'ma santé ainsi que les 12 niches pratiques résumant les prestations d'assistance directement depuis votre espace personnel sur [bocc.fr](https://www.bocc.fr)

Annexe 2 Montant des cotisations (version technique consolidée)

À titre indicatif, cotisations mensuelles.

Cotisations à compter du 1^{er} janvier 2026

Tarification Composition familiale	Montant de la cotisation mensuelle en euros		
	Régime général de sécurité sociale	Régime local de sécurité sociale (Alsace-Moselle)	
		Mixte	Local
1 personne	81,30 €	–	48,55 €
2 personnes	144,18 €	119,62 €	86,37 €
3 personnes et +	205,60 €	141,13 €	122,81 €

Directeur de la publication : Pierre Romain

165260160-000426

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
